

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Учредитель — Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Журнал включен в список журналов ВАК — перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук

«Социально-трудовые исследования» — рецензируемый журнал открытого доступа, публикующий оригинальные научные статьи с результатами актуальных исследований в социально-трудовой сфере.

Научные направления — экономика и социология.

Издается с 2010 г. Прежнее название журнала — «Охрана и экономика труда».

Периодичность издания — 4 номера в год.

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).
Свидетельство ПИ № ФС77-74237
от 2 ноября 2018 г.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте:
journal-ecotrud@vcot.info

Условия публикации размещены на сайте:
<https://www.vcot.info/magazine>

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.
Индекс в каталоге «Роспечать»
«Издание органов научно-технической информации» — 66271.

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала — исследовательский.

Поступающие в редакцию материалы должны отвечать высоким стандартам научности, отличаться оригинальностью, иметь исследовательскую базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Качество статей оценивается посредством тщательного, двухстороннего слепого рецензирования.

Редакционная коллегия и пул рецензентов журнала объединяют ведущих экспертов мирового и национального уровней в области экономики и социологии.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции.

При цитировании ссылка на журнал обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

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

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

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

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

Гаибназарова З.Т., кандидат экономических наук, доцент, Ташкенский государственный технический университет имени Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан

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

Дудин М.Н., доктор экономических наук, профессор, ИПР РАН, Москва, Россия

Жанкубаев Б.А., кандидат экономических наук, доцент, Университет «Нархоз», Алматы, Республика Казахстан

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

Истомин С.В., доктор технических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Поволжский межрегиональный филиал, Саратов, Россия

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

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

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

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

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

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

Пушкин М.П., Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия

Разумова Т.О., доктор экономических наук, профессор, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Разумов А.А., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Роик В.Д., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Сафонов А.Л., доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Смирнов В.М., доктор экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Смирнов С.Н., доктор экономических наук, ВШЭ, ИНИОН РАН, Москва, Россия

Тухашвили М.В., доктор экономических наук, профессор, Тбилисский государственный университет имени Иване Джавахишвили, Тбилиси, Грузия

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

Шарков Ф.И., доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, РАНХиГС, Москва, Россия

Щербаков А.И., доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС, Москва, Россия

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

Founded by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

The journal is included in the list of peer-reviewed scientific publications in which the main scientific results of dissertations for the degree of candidate of Sciences, for the degree of doctor of Sciences should be published

“Social and Labor Research”

is a peer-reviewed public journal that publishes original scientific articles with the results of relevant research in the social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

Published since 2010. The previous name of the journal is “Labor Protection and Economics”.

Publication frequency: 4 issues per year.

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate PI No. FS77-74237 of November 2, 2018.

Manuscripts are submitted to the editors via e-mail: journal-ecotrud@vcot.info

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EDITOR-IN-CHIEFF

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

EDITORIAL BOARD:

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

Bukovinskaya M.P., Dr. Sci. (Econ.), Prof., Inter-Regional Academy of Personnel Management, Kiev, Ukraine

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

Gaibnazarova Z.T., Candidate of Economic sciences, Associate Professor of the Tashkent State Technical University named after I.Karimov, Tashkent, Uzbekistan

Gertsii Yu.V., Candidate of Sociological sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Dudin M.N., Doctor of Economics, Professor, Market Economy Institute (MEI RAS), Moscow, Russia

Zhakunbaev B.A., Candidate of Economic sciences, Associate professor of the University of National Economy, Almaty, Republic of Kazakhstan

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

Istomin S.V., Doctor of Engineering sciences, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Volga branch, Saratov

Katulskiy E.D., Doctor of Economics, Professor, Honored Science Worker of the Russian Federation, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Mal'tseva A.V., Doctor of Sociological sciences, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

Mario Antonio Perez Molina, PhD in Philosophical sciences, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

Omel'chenko I.B., Candidate of Economic Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Podvoisklii G.L., Cand. Sci. (Econ.), Institute of Economics, RAS, Moscow, Russia

Prokopov F.T., Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Moscow, Russia

Pushkin M.P., ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

Razumova T.O., Doctor of Economics, Professor, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

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

Roik V.D., 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

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

Smirnov V. M., doctor of Economics, Federal state budgetary institution "Institute of labor" of the Ministry of labor of Russia, Moscow, Russia

Smirnov S.N., Doctor of Economics, HSE, INION RAN, Moscow, Russia

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

Hepp R.-D., PhD in Sociological sciences, Professor of the Free University Berlin, Berlin, Germany

Sharkov F.I., Doctor of Sociology, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

Shcherbakov A.I., Doctor of Economics, Professor, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ОПЛАТА ТРУДА В СФЕРАХ МАТЕРИАЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА И УСЛУГ: ОСОБЕННОСТИ ПОНИМАНИЯ, РАСЧЕТА, СООТНОШЕНИЯ



В классическом понимании производительность труда – это количество произведенной продукции в единицу времени.

Допустим, за час работы токарь может выточить тридцать три детали, другой – тридцать две, следующий – сорок. Уже в подобном формате чувствуется значимость производительности труда, как для предприятия, так и для самого работника.

Однако такая классика понимания этого феномена рассыпается, когда речь идет о производительности труда не в материальном производстве, а в области государственно-муниципального управления или в сфере услуг – образовании, здравоохранении, культуре, социальной защите, организациях и учреждениях других известных социальных отраслей.

Ведь за одно и то же время (за час, два и т. д.), например, в университете прочитать больше лекций, в больнице сделать больше операций, в театре поставить больше спектаклей и т.п. вряд ли целесообразно, оправдано и обосновано. Здесь другие критерии, регуляторы, ценности.

В этой связи нужны иные подходы к представлению производительности труда, в частности, в социальной сфере. Как вариант, через эффективность труда, то есть – отношение результатов к затратам живого труда. В качестве результатов в социальной сфере могут рассматриваться показатели объемов услуг (образовательных, медицинских, культурно-просветительных и др.) в стоимостном (рублях) и натуральном (количестве услуг) выражении. А затраты живого труда могут измеряться объемами оплаты труда, выплаченной работникам на производство вышеперечисленных объемов услуг. Таким образом, получим своеобразную зарплатоотдачу, показывающую, сколько выплачено зарплаты на выпуск единицы услуг (в стоимостном или натуральном выражении). Рост этого показателя означает, что увеличение заработной платы допустимо только при положительной динамике (количества и качества) услуг, произведенных в организациях социальной сферы.

Тем самым выходим еще на очень важную серьезную и принципиальную проблему, от решения которой зависит во многом развитие экономики, социальной сферы, уровень заработной платы работников, доходов населения и их качества жизни. Это соотношения, зависимость между производительностью труда и заработной платой, их темпами роста. Что должно расти быстрее – производительность труда в сфере материального и нематериального производства или его оплата? Данный вопрос не ясен и не раскрыт не только для практики, но и для науки. Несколько десятилетий назад опережающий рост производительности труда над ростом заработной платы был в ранге даже не закономерностей, а общественного экономического закона. Сейчас есть разные позиции и точки зрения, допускающие противоположные трактовки и решения в этом ракурсе. В частности, в дискуссиях обосновывается возможное опережение темпов роста оплаты труда над его производительностью в отдельных специфических сферах деятельности, а также при определенных (не достаточных) уровнях минимальной, средней или медианной заработной платы. Где правда и, главное, почему должно быть так, а не иначе – должны аргументированно сказать российские ученые и специалисты.

Наш журнал также будет держать этот вопрос в сфере особого внимания и анализа. Уже в данном номере «СТИ» обозначенной проблеме посвящено два исходных материала с конкретными предложениями и обоснованиями авторов. И это рассматриваем как старт участия в поиске научных решений, содействующих развитию социальной сферы и экономики России.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Производительность и оплата труда в сферах материального производства и услуг: особенности понимания, расчета, соотношения 5

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.Л. Жуков

Пути оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы 8

В.В. Аранжин

Проблемы соотношения заработной платы и производительности труда: системный подход 18

РЫНОК ТРУДА

В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова

Влияние неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств 30

Н.П. Пашин, А.М. Елин, В.В. Харьков

Прогнозно-ориентированные элементы снижения напряженности рынков труда: теоретические и методические особенности 42

В.А. Сауткина

Виртуальная занятость: новые возможности и риски 57

С.Г. Кузнецов

Риски на рынке труда в связи с изменением границ пенсионного возраста 69

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

М.А. Гриднева, О.Д. Маслюк, М.А. Петров

Профессиональные стандарты на рынке труда: особенности и практика их применения 85

И.И. Баргоякова

Определение потребности в разработке и актуализации профессиональных стандартов с использованием социологических методов исследования 99

ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

В.Ю. Бочаров

Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи 113

ОХРАНА ТРУДА

С.А. Жукова, И.В. Смирнов

Наставничество – эффективный инструмент превентивной работы по охране труда 130

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

С.В. Рачек, Я.В. Хоменко

Вызовы и перспективы развития управленческого труда в компании ОАО «РЖД» 140

Д.Л. Скопич, И.Ю. Ушаков

Повышение эффективности деятельности органов государственной власти на основе проектного управления 153

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Productivity and remuneration in the areas of material production and services: correlation, understanding and calculation 5

INCOMES AND SALARIES

A.L. Zhukov

Ways to optimize the ratio of growth rates of labor productivity and wages..... 8

V.V. Aranzhin

Relationship of wages and labor productivity: systematic approach..... 18

LABOR MARKET

V.N. Bobkov, E.V. Odintsova

Influence of precarious employment on household well-being.... 30

N.P. Pashin, A.M. Elin, V.V. Khar'kin

Basic aspects of the development and implementation of a forecast-oriented model for reducing regional labor market pressure 42

V.A. Sautkina

Virtual employment: new opportunities and risks 57

S.G. Kuznetsov

Risks in the labor market due to changes in the retirement age... 69

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

M.A. Gridneva, O.D. Maslyuk, M.A. Petrov

Professional standards in the labor market: features and application..... 85

I.I. Borgoyakova

Determining the need for developing and updating professional standards using sociological research methods..... 99

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR

V. Yu. Bocharov

The concept of work-life balance as the basis for a typology of strategies for labor behavior of working youth..... 113

HEALTH AND SAFETY

S.A. Zhukova, I.V. Smirnov

Mentoring as an effective tool for preventive labor protection .. 130

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

S.V. Rachek, Ya.V. Khomenko

Challenges and development prospects of management work in JSC Russian Railways 140

D.L. Skopich, I.A. Ushakov

Improving the efficiency of public authorities on the basis of project management..... 153

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 2 (39) 2020

Главный редактор:
Н.А. Волгин

Научный редактор:
Г.Л. Подвойский

Редакторы:
Е.А. Орехова
В.А. Шадрин

Переводчик:
М.Н. Анищик

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

Оформление подписки
в редакции:
Тел.: +7 (499) 164-98-74
E-mail: izdat@vcot.info
Шалаева Г.В.

Подписано в печать 02.06.2020
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 164 с.
Тираж 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCH
Scientific and practical journal

No. 2 (39) 2020

Editor-in-chief:
N.A. Volgin

Scientific editor:
G.L. Podvoyskii

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

Translator:
M.N. Anishchik

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

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

To subscribe:
Tel.: +7 (499) 164-98-74
E-mail: izdat@vcot.info
G.V. Shalaeva

Sent for print on 02.06.2020
Format 60 x 84 1/8.
Volume 164 pages.
Circulation 500 copies.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-8-17

УДК 331.2

ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

А.Л. Жуков

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

<http://orcid.org/0000-0003-1914-0946>**АННОТАЦИЯ**

В статье раскрыты актуальность, значение и механизм взаимосвязи темпов роста производительности и оплаты труда. Только при обоснованном соотношении рассматриваемых показателей можно обеспечить как динамичный рост производительности труда, так и движение к достойной заработной плате. Важным условием установления обоснованного соотношения темпов роста производительности и оплаты труда является использование адекватной методики расчета этих показателей. В статье показаны преимущества и методика расчета производительности труда с использованием добавленной стоимости. Приведены аргументы в пользу использования и оценки взаимосвязи производительности труда не только с его оплатой, но и затратами на рабочую силу, которые включают в себя наряду с фондом заработной платы страховые платежи, затраты на обучение, культурно-бытовое обслуживание, обеспечение работников жильем и т. д. Рассмотрены возможные варианты взаимосвязи темпов роста производительности и оплаты труда, и обоснован критерий выбора наиболее оптимального из них, в качестве которого выступает доля оплаты труда в добавленной стоимости.

По результатам проведенного анализа в историческом аспекте, с использованием данных Росстата и рекомендаций Международной организации труда, а также мнения других ученых сделан обоснованный вывод о допустимости опережающих темпов роста оплаты труда над динамикой его производительности. Показаны негативные последствия опережающих темпов роста производительности труда над динамикой заработной платы. В статье обоснована целесообразность анализа соотношения взаимосвязи производительности труда не только со средней заработной платой, но и заработной платой по основным категориям персонала, что будет способствовать оптимизации соотношения оплаты труда руководителей и рабочих во взаимосвязи с производительностью труда. По результатам проведенного исследования сделаны выводы, свидетельствующие о том, что оптимальное соотношение темпов роста производительности и оплаты труда способствует повышению эффективности производства и качества трудовой жизни работающих.

Ключевые слова: производительность труда; заработная плата; трудовая жизнь работающих; добавленная стоимость; эффективность производства.

Для цитирования: Жуков А.Л.. Пути оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы. *Социально-трудовые исследования*. 2020;39(2):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-8-17.

ORIGINAL PAPER

WAYS TO OPTIMIZE THE RATIO OF GROWTH RATES OF LABOR PRODUCTIVITY AND WAGES

A.L. Zhukov

OUP VO "Academy of Labor and Social Relations"

<http://orcid.org/0000-0003-1914-0946>**ABSTRACT**

The article reveals the relevance, significance and mechanism of the relationship of the growth rates of productivity and wages. A reasonable ratio of the considered indicators is only able to ensure the dynamic growth of labor productivity and decent wages. An important condition for establishing a reasonable ratio of growth rates of labor productivity and wages is the use of adequate methods to calculate these indicators. The article shows the advantages and methods to calculate labor productivity considering value added. The author provides arguments in favor of using and assessing the relationship of labor productivity not only by payment, but also by labor costs, including wages, insurance payments, training costs, cultural services, housing for workers,

© А.Л. Жуков. 2020.

etc. The article discusses possible relationship between the growth rates of labor productivity and wages, and justifies the selection criteria for the most appropriate one, which is the share of wages in value added. Based on the analysis results in the historical aspect, the data from Rosstat and the recommendations by the International Labor Organization, as well as the opinions of other scientists, the author makes a reasonable conclusion about the admissibility of outstripping rates of wage growth over the dynamics of its productivity. The work shows the negative consequences of the outstripping growth rates of labor productivity over wages dynamics. The article substantiates the relevance of analyzing the ratio of labor productivity and average wages, as well as wages for the main categories of personnel, which will help optimize the ratio of wages of managers and employees in conjunction with labor productivity. Based on the study results, the author concludes that the optimal ratio of growth rates of labor productivity and wages contributes to increased production efficiency and the quality of working life of employees.

Keywords: labor productivity; wages; working life of employees; value added; production efficiency.

For citation: Zhukov A. L. Ways to optimize the ratio of growth rates of labor productivity and wages. *Social and labor research*. 2020;39(2):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-8-17.

ВВЕДЕНИЕ

Оптимизация соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы выступает ключевым фактором развития экономики и повышения уровня жизни населения. Только при оптимальном соотношении этих показателей создаются стимулы для роста производительности труда и формируется надежный и стабильный источник повышения реальной заработной платы.

На связь заработной платы с темпами роста экономики обращает внимание Генеральный директор МОТ Гай Райдер, который отмечает: «Застой в области роста заработной платы – препятствие на пути экономического роста и повышения уровня жизни. Правительствам ... стран вместе с социальными партнерами следует искать пути к обеспечению социально и экономически устойчивого роста заработной платы» [1].

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Важным фактором, влияющим на объективность оценки и построение оптимального соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, является методика их расчета. Уровень и динамика производительности труда в общем виде рассчитываются с использованием следующих показателей:

- объем произведенной продукции (в натуральном, условно-натуральном, стоимостном или трудовом измерении);
- среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала, рабочих, а также основных рабочих;
- использование фонда рабочего времени по категориям персонала.

В зависимости от единиц измерения объема произведенной продукции различают следующие методы расчета уровня производительности

сти труда: натуральный, условно-натуральный, стоимостной, трудовой. При натуральном методе измерения производительности труда объем произведенной продукции (услуг) учитывается в натуральном выражении: в тоннах, штуках, литрах, кубометрах и т. д. Разновидностью натурального метода является условно-натуральный, когда натуральные показатели, отличающиеся по качеству или трудоемкости можно через соответствующие коэффициенты привести к единому измерению.

Возможности применения натурального метода измерения производительности труда ограничены, поскольку часто на предприятиях производится несколько видов продукции (услуг), которые свести к единому измерителю в натуральном выражении невозможно. Кроме того, натуральные измерители не учитывают качественные показатели производимой продукции (услуг), а следовательно, и формируемые на нее цены.

В этих условиях возрастает значение стоимостных показателей при оценке результатов труда (объемы выручки, реализованной продукции, добавленной стоимости и др.). Наиболее точно из стоимостных показателей производительность труда можно рассчитать, используя валовую (чистую) добавленную стоимость, в которой отражается эффективность использования и трудовых, и материальных, и производственных, и финансовых ресурсов. К сожалению, в формах бухгалтерской (финансовой) и статистической отчетности РФ до 2019 г. не было показано, как рассчитывается добавленная стоимость в организациях.

Показательно, что соответствующие министерства Республики Беларусь решили этот вопрос 18 лет тому назад, доведя до предприятий методические рекомендации, в соответствии с которыми добавленная стоимость рассчитывается следующим образом [2]:

$$ДС = V - МЗ - ПрЗ,$$

где ДС – добавленная стоимость по организации;

V – объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов из выручки;

МЗ – материальные затраты за вычетом платы за природные ресурсы;

ПрЗ – прочие затраты, состоящие из арендной платы, представительских расходов и услуг других организаций.

Отсутствие в России четкой методики для расчета добавленной стоимости приводило к тому, что предприятия рассчитывали производительность труда через выручку, которая может в некоторых случаях расти при снижающейся добавленной стоимости и наоборот. В результате, используя выручку для определения результатов деятельности предприятий, персонал не ориентирован на достижение максимального уровня добавленной стоимости, которая, несмотря на все ее недостатки, наиболее точно, по сравнению с другими стоимостными показателями, в соотношении с трудозатратами измеряет производительность труда. Таким образом, корректная оценка соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда возможна только тогда, когда расчет производительности труда будет производиться через добавленную стоимость.

Такая возможность появилась в 2019 г., когда вступил в силу Приказ Минэкономразвития № 748 от 28.12.2018 г. (с изменениями, внесенными 15 октября 2019 г.), которым утверждена Методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации, распространяющаяся на коммерческие организации базовых несырьевых отраслей экономики с объемом годовой выручки от 400 млн руб. до 30 млрд руб., а также организации, применяющие общую систему налогообложения или единый сельскохозяйственный налог.

Предприятия разделены на две группы (А и Б). К группе А отнесены предприятия, в которых используется проаудированная отчетность в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности (МСФО). Группа Б включает в себя предприятия с отсутствующей консолидированной финансовой отчетностью по МСФО.

Производительность труда (ПТ) в группах предприятий А и Б определяется как отношение добавленной стоимости (ДС) к численности сотрудников предприятий (Числ) за соответствующие периоды:

$$ПТ = ДС / Числ.$$

Добавленная стоимость на предприятиях группы А рассчитывается по следующей формуле:

$$ДС = ОП + Псг + Возн + Нал + А -/+ В/Оакт -/+ Д/Рос,$$

где ОП – операционная прибыль предприятия согласно консолидированному отчету о прибыли или убытке и прочем совокупном доходе;

Псг – прибыль от полученных субсидий и грантов, не входящих в состав операционной прибыли, за исключением сумм субсидий, расходы по которым осуществлены на приобретение (создание) основных средств (ОС) и нематериальных активов (НМА);

Возн – расходы на вознаграждение работников, включающие оплату труда, взносы на социальное обеспечение и прочие вознаграждения (пенсионные планы; программы вознаграждения сотрудников акциями (опционами) и прочее), согласно пояснениям к консолидированной отчетности МСФО, включая расходы на вознаграждение сотрудников по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) согласно учетной политике (в случае отсутствия учета фонда оплаты труда (ФОТ) по договорам ГПХ в составе расходов на вознаграждение сотрудников данные расходы не восстанавливаются);

Нал – сумма налогов и сборов, кроме налога на прибыль согласно пояснениям к консолидированной отчетности МСФО, в том числе обязательные отчисления (неналоговые платежи) операторов сети связи общего пользования;

А – сумма расходов на амортизацию основных средств (ОС), нематериальных активов (НМА) в отношении прав пользования активами согласно пояснениям к консолидированной отчетности МСФО;

В/Оакт – восстановление (обесценение) активов (основных средств, дебиторской задолженности, финансовых вложений) в составе операционных расходов согласно пояснениям к консолидированной отчетности МСФО;

Д/Рос – доходы (расходы) от реализации основных средств в составе операционной прибыли согласно пояснениям к консолидированной отчетности МСФО.

Численность (Числ) по предприятиям группы А определяется как сумма среднегодовой численности работников, за которых предприятия, входящие в периметр консолидации, производят уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

На предприятиях группы Б добавленная стоимость (ДС) определяется по следующей формуле:

$$ДС = Приб + ОТ + СтрхВ + НалСб + А,$$

где Приб – прибыль предприятия;

ОТ – сумма расходов на оплату труда работников;

СтрхВ – сумма страховых взносов;

НалСб – сумма налогов, включаемых в себестоимость;

А – сумма расходов на амортизацию ОС, НМА.

Числ по предприятиям группы Б определяется как среднегодовая численность работников, за которых предприятие производит уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, рассчитываемая как средняя от месячных численностей, указанных в поквартальных формах расчета страховых взносов (РСВ).

Таким образом, по методике Министерства экономического развития РФ затраты труда определяются как среднемесячное количество застрахованных лиц. При таком методе измерения трудозатрат производительность труда зависит не только от технической оснащенности производства и эффективности системы управления, но и количества отработанных работниками часов. Чтобы исключить влияние интенсивности труда, оценку уровня и динамики производительности труда целесообразно проводить, исходя не только из среднесписочной численности работников, но и отработанных человеко-часов. Не случайно в сопоставительном анализе по странам часто используется именно показатель часовой производительности труда.

Обоснованность соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы зависит также от того, что включается в оплату труда. Поскольку соотношение этих показателей должно ответить на вопрос о том, насколько эффективно и справедливо распределяется вновь созданная стоимость между собственниками и наемными работниками, постольку в затраты на оплату труда в соответствии с Методикой вполне обосновано включены не только начисленная заработная плата, но и страховые платежи.

Отчисления работодателя в пенсионный фонд, в фонды обязательного медицинского страхования и социального обеспечения в конечном счете идут на удовлетворение потребностей работников и членов их семей. Такой подход соответствует методике расчета оплаты труда по системе национальных счетов и статистическому учету. Более того, мы считаем целесообразным анализировать соотношение темпов роста производительности труда не только в сопоставлении с динамикой оплаты труда, но и затратами работодателя на рабочую силу, которые в соответствии с международной и Росстатовской методиками включают в себя не только фонд заработной платы и страхо-

вые платежи, но и затраты на культурно-бытовое обслуживание, на обучение, на обеспечение работников жильем и др.

Используя показатель затрат на рабочую силу, мы можем более точно оценить эффективность и справедливость распределения добавленной стоимости между наемными работниками и собственниками. В этом случае исключается возможность манипуляций с динамикой заработной платы за счет изменения социальных выплат работникам. Например, в 1996 г. доля фонда оплаты труда в затратах на рабочую силу в России составляла по данным Росстата 59,7% [3, с. 321], а в 2017 г. – 75,0% [4, с. 99]. Иначе говоря, значительная доля роста заработной платы достигалась за счет снижения социальных выплат работникам. Например, за этот же период по данным Росстата доля затрат работодателя на обеспечение работников жильем снизилась с 3,5% до 0,1%, затраты на культурно-бытовое обслуживание – с 3,3% до 0,3% и т.д.

Таким образом, в зависимости от целей анализа темпы роста производительности труда целесообразно оценивать во взаимосвязи с динамикой заработной платы, оплаты труда, затрат работодателя на рабочую силу. Из перечисленных показателей наиболее важным является тот, который позволит более точно оценить обоснованность распределения вновь созданной стоимости между наемными работниками и собственниками в зависимости от целей анализа.

МЕТОДЫ ОБОСНОВАНИЯ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Существуют три основные модели, определяющие соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы:

- темпы роста заработной платы пропорциональны динамике производительности труда (сбалансированная модель);
- темпы роста заработной платы отстают от роста производительности труда («регрессивная» модель);
- темпы роста заработной платы опережают рост производительности труда (компенсационная модель).

Первую модель можно отнести к идеальной при условии, что доля оплаты труда в добавленной стоимости находится на оптимальном уровне. Использование этой модели не раскручивает инфляцию и позволяет создать стимулы, побуждающие работников повышать производительность труда.

Вторая модель ведет к увеличению доли прибыли в добавленной стоимости, при том, что эта доля возрастает, не превращаясь, как показывает практика, в инвестиции. Использование второй модели целесообразно в том случае, когда доля оплаты труда в добавленной стоимости превышает оптимальный уровень и заработная плата работников выше рыночной цены труда.

Третью модель, когда темпы роста заработной платы опережают динамику производительности труда, целесообразно задействовать, когда доля оплаты труда в добавленной стоимости ниже оптимального уровня, с учетом соотношения заработной платы с рыночной ценой труда.

При оценке взаимосвязи рассматриваемых показателей рассчитывают коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда по следующей формуле:

$$K_{оп} = \frac{\Delta ПТ}{\Delta ОТ},$$

где $K_{оп}$ – коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда;

$\Delta ПТ$ – коэффициент роста производительности труда;

$\Delta ЗП$ – коэффициент роста оплаты труда.

Например, коэффициент опережения составляет 1,05. Это означает, что темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда на 5%.

Соотношение темпов роста производительности труда и затрат на рабочую силу рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{п/ч} = \frac{\Delta ПТ}{\Delta Ч},$$

где $K_{п/ч}$ – коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и затрат на рабочую силу;

$\Delta Ч$ – коэффициент роста затрат на рабочую силу.

Обратная зависимость рассматриваемых показателей характеризуется коэффициентом эластичности ($K_э$) оплаты труда от производительности труда, который рассчитывается по следующей формуле:

$$K_э = \frac{\Delta ОТ}{\Delta ПТ},$$

где $\Delta ОТ$, $\Delta ПТ$ – темпы прироста средней оплаты труда и производительности труда соответственно.

Коэффициент эластичности показывает, на сколько процентов увеличилась (уменьшилась) средняя заработная плата (затраты на рабочую силу) с изменением производительности труда на 1%. Например, коэффициент эластичности равный

0,8 означает, что с увеличением производительности труда на 1% средняя заработная плата повышается на 0,8%.

Критерием оценки оптимальности соотношения темпов роста производительности и оплаты труда является доля оплаты труда в валовой (чистой) добавленной стоимости [5, с. 172]. Если производительность труда растет опережающими темпами, то доля оплаты труда снижается. И наоборот, если более высокими темпами растет заработная плата (затраты на рабочую силу), то доля оплаты труда в добавленной стоимости повышается.

Анализ структуры валового внутреннего продукта (ВВП) по видам первичных доходов в России показывает, что в первом десятилетии 2000-х гг. имел место рост доли оплаты труда (включая страховые платежи, скрытые оплаты труда и смешанные доходы) в валовом внутреннем продукте. Если в 2000 г. этот показатель составил 40,2%, то в 2005 г. – 43,8%, в предкризисные 2007 и 2008 гг. – 46,7% и 47,4% [6, с. 173]. Однако, в 2011 г. доля оплаты труда в ВВП в России снизилась до 43,8% и колебалась с 2013 по 2019 гг. с 46,1% до 48,2% (табл. 1).

Анализ показывает, что во многих развитых странах распределение вновь созданной стоимости между трудом и капиталом не сильно отличается от аналогичных показателей в России.

Как видно, доля оплаты труда в ВВП по данным Росстата в 2017 г. во всех приведенных странах выше, или на уровне России (табл. 2). Если ориентироваться на данные по Швейцарии и США, то долю оплаты труда в ВВП в России и, соответственно, среднюю заработную плату можно повысить на 11,6 (59,3 – 47,7) – 5,5% (53,2 – 47,7).

При этом в 2017 г. в ряде европейских стран доля оплаты труда в ВВП была ниже чем в России, составив в Словакии – 40,1%, Италии – 39,8%, Польше – 38,3%, Греции – 33,6% [8, с. 91] и т.д. Поэтому потенциал повышения доли оплаты труда в ВВП и соответственно – средней заработной платы в России, если ориентироваться на западные страны, незначителен.

В то же время, послевоенный мировой опыт показывает, что доля оплаты труда в национальном доходе в 70-е гг. XX в. в капиталистических странах достигала 65-70%, обеспечивая при этом высокие темпы экономического роста. Так, Саймон Кузнец (Simon Kuznets) констатировал, что «части доходов не работавших по найму лиц, получаемых ими с капитала и прибылей, ... постоянно уменьшались во всех странах до послевоенного периода.... Напротив, часть доходов рабочих и служащих неуклонно возрастала, увеличившись

Таблица 1 / Table 1

Структура ВВП по источникам доходов в процентах к ВВП / GDP structure by sources of income as a percentage of GDP

	2011	2012	2013	2014	2014*	2015*	2016*	2017*	2018*	2019
Валовой внутренний продукт	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе:										
оплата труда наемных работников (включая оплату труда и смешанные доходы, не наблюдаемые прямыми статистическими методами)	43,8	44,3	46,2	47,2	47,4	47,8	48,2	47,8	46,1	46,9
чистые налоги на производство и импорт	14,4	14,3	13,8	13,9	13,9	11,2	11,0	10,9	11,4	11,2
валовая прибыль экономики и валовые смешанные доходы	41,8	41,4	40,0	38,9	38,7	41,0	40,8	41,3	42,5	41,9

* Данные, начиная с 2014 г., пересмотрены в марте 2019 г. и несопоставимы с данными за 2011–2014 гг., опубликованными ранее.

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab34.htm (Дата обращения 21.02.2020 г.) [7] / Federal State Statistics Service. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab34.htm (accessed on 21.02.2020) [7].

Таблица 2 / Table 2

Доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте в 2017 г. [8, с. 91] / Share of wages in gross domestic product in 2017

Страна / country	Доля оплаты труда в ВВП, % / Share of wages in GDP, %	Страна / country	Доля оплаты труда в ВВП, % / Share of wages in GDP, %
Россия	47,7	Франция	52,2
Бельгия	49,4	Швейцария	59,3
Великобритания	49,7	Швеция	46,9
Германия	51,1	Канада	50,5
Дания	51,8	США	53,2 (2016 г.)

Источник / Source: Россия и страны мира. М.: Росстат, 2018. [8] / Russia and the countries of the world. М.: Rosstat, 2018. [8].

с 40% в XIX в. до 60-70% после второй мировой войны» [9, с. 89].

В докладе Международной организации труда (МОТ) «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.» отмечается, что среднее значение доли труда в 16 развитых странах, по которым имеются соответствующие данные, составляли в середине 1970-х гг. примерно 75% национального дохода [10, с. 44]. В предложенной Сулакшиным С.С. модели российской экономики в виде задаваемых управляемых параметров, оптимизированной по критерию максимальной жизнеспособности страны, доля оплаты труда в ВВП должна составлять 64% [11, с. 186–187].

Приведенные данные позволяют считать оптимальной долю оплаты труда в валовой добавленной стоимости на уровне 65-70%. В этом случае доля оплаты труда (включая страховые платежи, а также заработную плату и смешанные доходы, не учитываемые прямыми статистическими методами) в ВВП, составившая в России в 2019 г. по предварительным данным Росстата 46,9%, может быть увеличена на 18,1% (65–46,9) – 23,1% (70–46,9) с соответствующим увеличением средней заработной платы в стране.

Таким образом, есть основания для вывода о том, что затраты работодателя на рабочую силу (средняя заработная плата) могут расти опережающими темпами по сравнению с динамикой производительности труда, пока доля оплаты труда в ВВП не выйдет на оптимальный уровень. После того как будет достигнуто равновесие в соотношении оплаты труда и прибыли, сбалансировавшее интересы работодателей (собственников) и наемных работников, темпы роста производительности и оплаты труда в долгосрочной перспективе должны быть примерно одинаковыми. Это означает, что при сложившейся в 2019 г. доле оплаты труда в ВВП в России темпы ее роста в течение определенного периода времени должны расти по сравнению с динамикой производительности труда опережающими темпами.

О необходимости более справедливого распределения вновь созданной стоимости между трудом и капиталом, что достигается за счет установления социально обоснованной доли оплаты труда в ВВП, говорил и Папа Римский Франциск в своем выступлении в феврале 2016 г. перед мексиканскими рабочими и предпринимателями в городе

Сьюдад-Хуарес, подвергнув резкой критике систему эксплуатации рабочих ради извлечения прибыли. Понтифик утверждает, что в мире сложилась «парадигма экономической выгоды», при которой «образ мыслей направлен на получение максимально возможных прибылей, немедленно и любой ценой». Хранитель Святого Престола призвал остановить эту беспощадную эксплуатацию и «сделать все возможное, чтобы такие ситуации более не происходили» [12].

Приведенные выше аргументы позволяют сделать вывод о том, что опережение темпов роста производительности труда над заработной платой не является непреложным правилом. Более того, опережающие темпы роста производительности труда над динамикой заработной платы имеют следующие негативные последствия:

- углубляется неравенство, которое негативно сказывается на развитии экономики;
- формируется источник выплаты огромных бонусов топ-менеджерам, причем, как показывает практика, часто не соответствующих результатам их труда;
- снижается интерес у собственников и руководителей компаний развивать производство, поскольку можно увеличить прибыль, которая является источником их благополучия, не путем увеличения добавленной стоимости, а за счет снижения в ней доли оплаты труда;
- растет социальная напряженность в трудовых коллективах;
- в экономике накапливаются негативные явления, ведущие к снижению совокупного спроса и кризису;
- появляются перспективы роста безработицы.

Сторонники установления опережающих темпов роста производительности труда утверждают, что в противном случае более высокие темпы роста заработной платы по сравнению с производительностью труда приведут к росту издержек и инфляции [13, с. 920-941]. Однако, автор согласен с Капелюшниковым Р.И., что в России ускоренный рост оплаты труда часто выступал как компенсация, наступающая после взлета потребительских цен [14, с. 25-26].

Следует учитывать также, что издержки определяются не только затратами на оплату труда, но и тем, как используются персоналом материалы и оборудование, как изменяется качество производимой продукции. Когда работники, которым повышается заработная плата до достойного уровня, заинтересованы в результатах труда, обеспечивается снижение затрат на единицу полезного эффекта

и рост производительности труда. Кроме того, следует учитывать, что низкая заработная плата не способствует построению эффективной системы стимулирования за результаты труда.

Опыт многих стран показывает, что нет никакого действующего во всех случаях «экономического закона» превышения роста производительности труда над темпами роста заработной платы. Наоборот, опережающие темпы роста заработной платы нередко устанавливались в периоды динамичного экономического роста. Например, в Китае в 1985–1995 гг. зарплата выросла в 4,76 раза, а производительность труда — в 4,22 раза [15]. Этот вывод подтверждает и теория эффективной заработной платы, в соответствии с которой установление заработной платы на уровне, превышающем рыночную цену труда, является фактором, способствующим повышению производительности труда. Повышая реальную заработную плату и инвестируя в развитие человеческого капитала, компания создает условия для усиления заинтересованности персонала в снижении совокупных издержек на единицу полезного эффекта.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СООТНОШЕНИЕ ТЕМПОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Одним из факторов, влияющих на соотношение темпов роста производительности и оплаты труда является инвестиционная политика предприятий. Если предприятие инвестирует значительные суммы в новые технологии, берет под эти цели кредит, то допустимы на определенный период, с учетом мнения профсоюзной организации, опережающие темпы роста производительности труда с последующим восстановлением оптимальной доли оплаты труда в добавленной стоимости.

Установление оптимальных, социально обоснованных соотношений в темпах роста производительности и оплаты труда будет стимулировать обе стороны – и наемных работников, и собственников – увеличивать добавленную стоимость, а не стремиться наращивать свои доходы за счет другой стороны.

При оценке взаимосвязи темпов роста производительности и оплаты труда целесообразно анализировать и оценивать динамику не только средней заработной платы (затрат работодателя на рабочую силу), но и заработной платы по категориям персонала. Если в целом по экономике по данным Росстата у рабочих в 2017 г. по сравнению с 2011 г. заработная плата выросла в номинальном выражении на 59,4%, то у руководителей всех уровней

за этот же период – на 77,6% [16, с. 128]. По сравнению же с 2015 г. динамика повышения заработной платы у руководителей была по данным Росстата в 2017 г. в 1,5 раза выше, чем у рабочих. Это означает, что соотношение производительности и оплаты труда будет различным у рабочих и руководителей. Иначе говоря, при пропорциональном росте производительности и средней заработной платы всех работников возможна ситуация, когда заработная плата будет расти опережающими темпами у руководителей и отставать от динамики производительности труда у рабочих.

Чтобы ликвидировать отставание заработной платы низкооплачиваемых работников от темпов ее роста у руководителей и добиться социально обоснованных соотношений в уровне заработной платы по категориям персонала, необходимо опережающими темпами повышать минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

При обосновании МРОТ следует учитывать не только потребности человека, но и возможности экономики страны, которые в определенной мере отражают уровень средней заработной платы, составивший в 2019 г. 47,5 тыс. руб. В качестве стандарта для обоснования МРОТ может служить либо 2/3 медианной заработной платы, как рекомендует МОТ, (в апреле 2019 г. это 21,1 тыс. руб., что равно примерно 2 прожиточным минимумам), либо использовать стандарт Европейской социальной хартии – 50–60% от средней заработной платы, что составляет более 21 тыс. руб. Эта величина может быть средней по стране и дифференцироваться с учетом региональных различий в стоимости жизни.

В прогнозе социально-экономического развития России ежегодно до 2036 г. предусмотрен МРОТ, равный прожиточному минимуму трудоспособного населения. Учитывая возрастающие по прогнозу финансовые возможности страны, есть все основания для установления опережающих темпов роста МРОТ по отношению к ПМ ТН до уровня, соответствующего 50% средней заработной платы за вычетом налогов, то есть примерно в два раза.

Оптимизации соотношения МРОТ и средней заработной платы могло бы способствовать внедрение прогрессивной шкалы подоходного налога, как это принято в цивилизованных западных странах.

Углубляющееся неравенство не должно привести страну к состоянию, о котором в письме американским рабочим В.И. Ленин писал: «Америка стала вместе с тем одной из первых стран по глубине пропасти между горсткой обнаглевших, захлебывающихся в грязи и в роскоши миллиардеров, с

одной стороны, и миллионами трудящихся, вечно живущих на границе нищеты, с другой» [17].

Сторонники плоской шкалы налогообложения говорят о том, что после ее установления лучше стали собирать подоходный налог. Однако по данным Росстата, в 2000 г., перед введением в действие плоской шкалы подоходного налога, доля скрытой заработной платы и скрытых смешанных доходов составила 11,1% от ВВП, а в 2017 г. по первоначальному данным Росстата – 14,5%. Кстати Росстат затем поменял терминологию: скрытую заработную плату и скрытые смешанные доходы стали называть заработной платой и смешанными доходами, не учитываемые прямыми статистическими методами, а причиной растущей их доли от ВВП являются достаточно высокие налоги на труд. Они, как известно, включают в себя 13% НДФЛ, 30% страховые платежи, плюс 20% налог на добавленную стоимость, составной частью которой является оплата труда. В 2020 г. министр финансов А.Г. Силуанов в интервью РБК отметил: «Сегодня действительно нагрузка на труд запредельная. Я это прекрасно понимаю» [18]. Таким образом, теневой сектор и скрытая заработная плата могут быть преодолены, прежде всего, снижением налогов на бизнес.

Установлению обоснованных соотношений темпов роста производительности и оплаты труда способствует гласность. В Российских компаниях данные о заработной плате первых руководителей и сотрудников, как правило, являются закрытыми. В США крупные публичные компании в соответствии с требованием принятого в 2010 г. закона Додда-Франка обязаны публиковать данные о медианной зарплате сотрудников и ее соотношении с вознаграждением генерального директора. Целесообразно и в России подготовить и принять законодательный акт, обязывающий работодателей публиковать данные об уровне и структуре заработной платы первых руководителей и топ-менеджеров, а также ее соотношению с производительностью труда, средней и медианной заработной платой.

Следует учитывать еще одно важное обстоятельство. Повышение топ-менеджерам компаний и без того высокой заработной платы, является ограничителем, тормозом для развития экономики, поскольку высокие разрывы в заработной плате не трансформируются, как показывает опыт, в инвестиции. Наоборот, эти очень высокие заработки используются на так называемое престижное потребление, на приобретение яхт, вилл, открытие счетов в западных банках и т. д. В данных условиях рабочие и специалисты не заинтересованы повышать производительность труда, поскольку резуль-

таты этого повышения присваиваются преимущественно собственниками и топ-менеджерами компаний.

ВЫВОДЫ

Подводя итоги проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Использование валовой (чистой) добавленной стоимости для расчета производительности труда позволяет более точно и объективно оценить соотношение темпов роста производительности и оплаты труда, а также эффективность использования всех видов ресурсов.

2. Для оценки затрат на труд целесообразно использовать не только оплату труда, но и затраты работодателя на рабочую силу.

3. опережение темпов роста производительности над оплатой труда не является непреложным правилом.

4. Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда зависит от доли оплаты тру-

да в добавленной стоимости и социально-экономической политики.

5. Учитывая исторический мировой опыт и рекомендации МОТ, темпы роста оплаты труда в России могут без ущерба для эффективности быть выше динамики производительности труда до достижения оптимального социально обоснованного значения доли оплаты труда в добавленной стоимости.

6. В организациях темпы роста не только средней заработной платы, но и оплаты труда рабочих и специалистов не должны отставать от динамики производительности труда.

7. Основным фактором роста реальной заработной платы является повышение производительности труда.

8. В целях оптимизации соотношения темпов роста производительности и оплаты труда целесообразно опережающими темпами повышать МРОТ и внедрить прогрессивную шкалу подоходного налога.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Доклад о заработной плате в мире в 2018/19 гг. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_651894/lang-ru/index.htm (Дата обращения: 20.01.2020 г.).
2. Постановление Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31.05.2012 № 48/71 «Об утверждении Методических рекомендаций по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации» [Электронный ресурс]. URL: <http://naviny.org/2012/05/31/by11299.htm> (дата обращения: 22.03.2018 г.).
3. Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2001;(321).
4. Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2019;(99).
5. Жуков А. Л. Современные методы регулирования заработной платы: монография / А.Л. Жуков. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019;(172).
6. Национальные счета России в 1994-2001 годах. М.: Росстат, 2002. С. 57. Национальные счета России в 2005-2012 годах. М.: Росстат, 2013;(173).
7. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab34.htm (Дата обращения: 21.02.2020 г.).
8. Россия и страны мира. М.: Росстат, 2018;(91).
9. Герман Ван дер Вее. История мировой экономики. 1945-1990 (пер. с фр.). М.: Наука, 1994;(89).
10. Доклад «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.»: Заработная плата и справедливый рост / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2013;(44).
11. Сулакшин С.С. Теория и феноменология успешности сложной социальной системы. М.: Научный эксперт, 2013;(186-187).
12. Папа Римский призвал покончить с эксплуатацией трудящихся [Электронный ресурс]. URL: <https://news.mail.ru/society/24878571/> (Дата обращения: 22.02.2016).
13. Strauss J., Wohar M.E. The Linkage between Prices, Wages, and Labor Productivity: A Panel Study of Manufacturing Industries // Southern Economic Journal. 2004. Vol. 70. No. 4. P. 920–941.
14. Капелюшников Р. И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики [Текст]: К20 препринт WP3/2014/01 / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014;(25-26).
15. Дёттев А. С. Зарплата и производительность труда [Электронный ресурс]. URL: <http://rusrand.ru/analytics/zarplata-i-proizvoditelnost-truda> (Дата обращения: 03.02.2020 г.).
16. Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2013;(461); Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2019;(128).
17. Ленин В.И. Письмо американским рабочим [Электронный ресурс]. URL: <http://libelli.ru/works/37-6.htm> (Дата обращения: 05.11.2019 г.).
18. Силуанов назвал «запредельной» налоговую нагрузку на труд [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/20/02/2020/> (Дата обращения: 03.03.2020 г.).

19. Card D.; Cardoso A.R.; Heining J.; Kline P. 2016. Firms and labor market inequality: Evidence and some theory. Available at: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march-2016.pdf> (дата обращения: 13.07.2019).
20. Fair Wages to Protect Workers New Legislation Would Enable Minimum Pay Rates for Private-Sector Contractors. URL: <https://news.ontario.ca/opo/en/2018/04/fair-wages-to-protect-workers.html> (дата обращения: 13.07.2019).
21. Gould Elise Between 2013 and 2017, wage growth at the bottom was strongest in states with minimum wage increases // Economic Policy Institute. – 2018. URL: <https://www.epi.org/publication/between-2013-and-2017-wage-growth-at-the-bottom-was-strongest-in-states-with-minimum-wage-increases/> (дата обращения: 18.05.2019).

REFERENCES

1. The Global Wage Report 2018/19. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_651894/lang-ru/index.htm (accessed on 20.01.2020). (In Russ.).
2. Decree of the Ministry of Economy of the Republic of Belarus, the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus dated May 31, 2012 № 48/71 “On approval of methodological recommendations on the calculation of value added and value added per average employee (labor productivity value added) at the organization level”. URL: <http://naviny.org/2012/05/31/by11299.htm> (accessed on 22.03.2018). (In Russ.).
3. Labor and employment in Russia. M.: Rosstat, 2001; (321). (In Russ.).
4. Labor and employment in Russia. M.: Rosstat, 2019; (99). (In Russ.).
5. Zhukov A. L. Modern methods of wage regulation: monograph / A.L. Zhukov. M.; Berlin: Direct Media, 2019; (172). (In Russ.).
6. National accounts of Russia in 1994-2001. M.: Rosstat, 2002; (57). National accounts of Russia in 2005-2012. M.: Rosstat, 2013; (173). (In Russ.).
7. Federal State Statistics Service. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab34.htm (accessed on 21.02.2020). (In Russ.).
8. Russia and the countries of the world. M.: Rosstat, 2018; (91). (In Russ.).
9. Herman van der Wee. History of the World Economy, 1945-1990 (translated from French). M.: Nauka, 1994; (89). (In Russ.).
10. Global Wage Report 2012/13: Wages and Equitable Growth. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia. M.: ILO, 2013; (44). (In Russ.).
11. Sulakshin S. S. Theory and phenomenology of success of a complex social system. M.: Nauchnyi ehkspert=Scientific expert, 2013, (186-187). (In Russ.).
12. Pope calls for an end to exploitation of workers. URL: <https://news.mail.ru/society/24878571/> (accessed on 22.02.2016). (In Russ.).
13. Strauss, J., Wohar M. E. The Linkage between Prices, Wages, and Labor Productivity: A Panel Study of Manufacturing Industries // Southern Economic Journal. 2004. Vol. 70. No. 4; (920-941).
14. Kapelyushnikov, R. I. Productivity and remuneration: a bit of simple arithmetic [Text]: K20 WP3 Preprint/2014/01 / R. I. Kapelyushnikov; National Research University Higher School of Economics. – M.: HSE Publishing House, 2014; (25-26). (In Russ.).
15. Degtev A. S. Salary and labor productivity. URL: <http://rusrand.ru/analytics/zarplata-i-proizvoditelnost-truda> (accessed on 03.02.2020) (In Russ.).
16. Labor and employment in Russia. M.: Rosstat, 2013; (461). Labor and employment in Russia. Moscow: Rosstat, 2019; (128). (In Russ.).
17. Lenin V. I. Letter To American Workers. URL: <http://libelli.ru/works/37-6.htm> (accessed on 05.11.2019). (In Russ.).
18. Siluanov called the tax burden on labor prohibitive. URL: <https://www.rbc.ru/economics/20/02/2020/> (accessed on 03.03.2020). (In Russ.).
19. Card, D.; Cardoso, A.R.; Heining, J.; Kline, P. 2016. Firms and labor market inequality: Evidence and some theory. URL: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march-2016.pdf> (accessed on 13.07.2019).
20. Fair Wages to Protect Workers New Legislation Would Enable Minimum Pay Rates for Private-Sector Contractors. URL: <https://news.ontario.ca/opo/en/2018/04/fair-wages-to-protect-workers.html> (accessed on 13.07.2019).
21. Gould Elise Between 2013 and 2017, wage growth at the bottom was strongest in states with minimum wage increases // Economic Policy Institute. 2018. URL: <https://www.epi.org/publication/between-2013-and-2017-wage-growth-at-the-bottom-was-strongest-in-states-with-minimum-wage-increases/> (accessed on 18.05.2019).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Анатолий Лаврентьевич Жуков – доктор экономических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования, профессор-консультант кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия.
ana98521711@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Anatolii L. Zhukov – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Honorary Figure of Higher Professional Education, Consulting Prof., Department of Labor Economics and Personnel Management, OUP VO "Academy of Labor and Social Relations", Moscow, Russia.
ana98521711@yandex.ru

Статья поступила 18.03.2020; принята к публикации 31.03.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 18.03.2020; accepted for publication on 31.03.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-18-29

УДК 331.2

ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

В.В. АранжинТомский государственный университет, Томск, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-0908-4066>**АННОТАЦИЯ**

Проблема соотношения производительности труда и заработной платы остается актуальной в научных и прикладных исследованиях. В статье рассмотрены основные подходы к проблеме соотношения заработной платы и производительности труда. Исследовано влияние цифровой экономики на соотношение производительности труда и заработной платы, выявлены условия и факторы, влияющие на изменение соотношения роста производительности труда и заработной платы с позиции системного подхода с учетом новых реалий.

Объект исследования – соотношение заработной платы и производительности труда. Целью работы явилось определение проблем оптимизации соотношения производительности труда и заработной платы в условиях цифровой трансформации и условий их решения с использованием системного подхода. В работе использованы методы проведения статистического анализа, анализа отечественной и зарубежной научной литературы, синтеза полученных данных. В результате исследования рассмотрены основные подходы к решению проблем оптимизации соотношения заработной платы и производительности труда, изучено влияние цифровой экономики на соотношение заработной платы и производительности труда, выявлены условия и факторы, влияющие на это изменение.

Содержащиеся в научном исследовании материалы могут быть использованы компаниями, а также местными, региональными и федеральными органами исполнительной власти в целях обеспечения оптимального соотношения заработной платы и производительности труда для достижения баланса в экономике и повышения конкурентоспособности компаний на местных, региональных и международных рынках.

Ключевые слова: системный подход; производительность труда; заработная плата; цифровая экономика.

Для цитирования: Аранжин В.В. Проблемы соотношения заработной платы и производительности труда: системный подход. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):18-29. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-18-29.

ORIGINAL PAPER

RELATIONSHIP OF WAGES AND LABOR PRODUCTIVITY: SYSTEMATIC APPROACH

V.V. AranzhinTomsk state University, Tomsk, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-0908-4066>**ABSTRACT**

The correlation between labor productivity and wages remains a relevant issue for scientific and applied research. The article considers the basic approaches to this issue. The study reveals the influence of the digital economy on the correlation between labor productivity and wages and identifies conditions and factors affecting the change in this correlation from the perspective of the systematic approach and new realities.

© В.В. Аранжин. 2020.

The object of the study is the correlation between wages and labor productivity. The aim was to identify the problems of the correlation optimization in terms of digital transformation and the conditions to solve them by the systematic approach. The paper employed statistical analysis, analysis of domestic and foreign scientific literature, synthesis of the data obtained. As a result, the study examined the basic approaches to optimizing the correlation between wages and labor productivity and the influence of the digital economy on this correlation. The conditions and factors affecting the change in this correlation from the perspective of the systematic approach and new realities were revealed.

Companies, as well as local, regional and federal executive authorities can further use the materials of the scientific study to ensure the optimal correlation between wages and labor productivity to achieve economic balance and increase the competitiveness of companies in local, regional and international markets.

Keywords: systematic approach; labor productivity; wages; digital economy.

Citation: Aranin V. V. Relationship of wages and labor productivity: systematic approach. *Social and labor research*. 2020; 39(2):18-29. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-18-29.

ВВЕДЕНИЕ

Любая система, естественная или искусственная, обладает рядом свойств и особенностей: целостность, открытость, внутренняя неоднородность системы, структурированность системы, функциональность, изменчивость системы, существование в изменяющейся среде, эмерджентность, неразделимость на части, ингерентность, целесообразность. Все вышеперечисленные особенности важно учитывать в процессе применения системного подхода в исследованиях любой направленности.

По мнению Ф.П. Тарасенко [1], в системном мышлении необходимо осознавать, во-первых, чтобы изначально, вследствие вмешательства в систему, положение не ухудшилось, и во-вторых, решение проблем не должно породить новые проблемы.

Системный подход – это определенное направление в методологии научного познания, которое предполагает изучение объекта как системы [2,3], обладающего вышеперечисленными признаками. Его использование позволяет анализировать проблему с разных сторон, включая установление причинно-следственных связей.

Между тем системный подход крайне редко встречается при изучении вопросов соотношения заработной платы и производительности труда. Ученые часто фокусируют внимание на вопросах зарплаты, игнорируя производительность труда и прочие немаловажные факторы. Как правило, используются математические и статистические методы исследования. Однако, проблема соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда не сводится только к отношению между этими двумя экономическими величинами. Крайне важно увидеть проблему полностью, в системном контексте.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПТИМИЗАЦИИ СООТНОШЕНИЯ

Проблема соотношения производительности труда и заработной платы остается актуальной по сегодняшний день. Ее исследованием занимались в разные годы многие зарубежные и отечественные ученые: Данн Т., Фостер Л., Хальтивангер Дж. (влияние цифровых технологий на соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда); Фэлдстэин М., Бэстер Х., Петракис Е., Сабиа Дж. Дж., Бахтизин А.Р. (влияние роста заработной платы на рост производительности труда); Хамада К., Куросака У. (тренды в сфере заработной платы и производительности труда); Хэллэстеин Дж.К., Нэумарк Д., Донг Х., Жанг Л. (гендерные различия в заработной плате и производительности труда); Никулин Д., Билдириши М., Алп Е.А., Плышевский Б.П., Котляр Б.А. (соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда); Крепон Б., Дэниау Н. (влияние характеристик рабочих на заработную плату и производительность труда); Боровик Л.С., Гардеванян Г.Л. (проблемы оптимизации взаимосвязи заработной платы и производительности труда) и др.

Существует несколько причин, заставляющих вновь и вновь обращаться исследователей к этой теме: слабая корреляция заработной платы и производительности труда; частичная реализация функций заработной платы и снижение ее влияния на производительность труда; рост неравенства доходов населения; появление новых факторов, таких как цифровые технологии, влияющих на рост производительности труда; низкий уровень заработной платы и/или низкий уровень производительности труда; отсутствие сбалансированного роста заработной платы и производительности труда и т.д.

Какое соотношение заработной платы и производительности труда в настоящее время ученые считают оптимальным?

Можно выделить три подхода. Согласно первому, производительность труда должна расти быстрее, нежели заработная плата. При этом исследователи исходят из того [4], что нормальный уровень накопления обеспечивается, когда на каждый процент прироста производительности труда приходится от 0,7% до 0,8% прироста заработной платы. Если последняя растет выше этих значений, то возможности производственного накопления ограничиваются, сдерживая экономический рост. Также считается, что превышение роста оплаты труда над ростом производительности приводит к нарушению баланса между денежными и товарными массами. И тогда возникает инфляция. Данный подход, прежде всего, оправдан в условиях развитого рынка.

Согласно второму подходу, в условиях переходной экономики рост заработной платы может опережать производительность труда. Это обстоятельство аргументируется необходимостью повышения покупательской способности населения. Вместе с тем, в условиях такого соотношения возможен необоснованный рост заработной платы в отдельных отраслях экономики, высокая вероятность усугубления разрыва в оплате труда [21] и серьезного нарушения равновесия между денежной и товарной массами, что в конечном итоге приведет к росту инфляции.

Третий подход основывается на весьма дискуссионном положении, что заработная плата и производительность труда должны расти пропорционально платежеспособному сбалансированному спросу и предложению [5]. Мы полагаем, что данный подход может применяться только в случае отсутствия серьезных диспропорций в соотношении роста производительности труда и заработной платы, особенно в долгосрочной перспективе.

Каждый из рассматриваемых подходов не универсален, требует дополнительного исследования и аргументированных доводов с учетом конкретных социально-экономических условий и трансформаций, например, цифровизации экономики. Применение тех или иных подходов, той или иной стратегии диктуется спецификой регионов и отраслей, уровнем экономического развития и благосостояния населения, поскольку взаимозависимость между зарплатой и производительностью остается ключевым фактором [6], определяющим уровень жизни, распределения

дохода между трудом и капиталом. Например, если заработная плата и производительность труда растут одинаковыми темпами, то доля труда в национальном доходе фактически остается неизменной. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в разных странах не одинакова. В одних опережающими темпами растет заработная плата, в других – производительность труда. Более того, отличаются и сами темпы роста.

Резко диаметрально точки зрения исследователей на соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. Одни считают, что в первую очередь должна расти производительность труда, другие [7] исходят из приоритета роста заработной платы. Доводы последних заключаются в том, что более высокая заработная плата позволяет удерживать (в компании, регионе, стране) высококвалифицированных специалистов, спрос на которых сегодня повсюду велик.

В настоящее время производительность труда в мире растет более быстрыми темпами нежели заработная плата (рис. 1). Если с 1990 по 2005 гг. заработная плата опережала производительность труда, то начиная с 2006 г. (исключение – 2009 г. – начало экономического кризиса) темпы роста производительности труда превышают темпы роста заработной платы.

Равновесные темпы роста производительности труда и заработной платы, по нашему мнению, целесообразны только в условиях развитой экономики, в ситуации отсутствия серьезных проблем в соотношении темпов роста заработной платы и производительности труда. Если же заработная плата находится на критически низком уровне, то необходимо приложить усилия для ее роста, иначе не может быть и речи о существенном повышении производительности труда и росте экономики в целом.

Что касается России, то изначально уровень заработной платы в нашей стране сильно занижен по отношению к производительности труда [8, 9]. Этот вывод подтверждается исследованиями ООН, свидетельствующими о том, что если часовая оплата труда менее трех долларов в час, то работник не мотивирован к высокопроизводительному труду. Таким образом, Россия имеет существенный резерв роста заработной платы по отношению к производительности труда [10, 11].

В этой связи некоторые отечественные специалисты [12] полагают, что в настоящее время должен доминировать рост заработной платы по от-



Рис. 1 / Fig. 1. Темпы роста заработной платы и производительности труда в странах ОЭСР (2010 г. = 1,0) / Growth rates of wages and labor productivity in OECD countries (2010 = 1.0)

Источник / Source: составлено автором на основе данных OECD (www.oecd.org) / compiled by the author according to OECD data (www.oecd.org).

ношению к производительности труда¹. При этом выделяются принцип справедливости в оплате труда, принцип дифференциации уровня оплаты труда, другие принципы организации оплаты труда, учитывающие профессиональные, квалификационные и прочие способности работников, которые и обеспечивают рост производительного труда.

А принцип опережающего роста производительности труда по отношению к росту заработной платы обосновывается следующим положением: высокий уровень издержек производства, среди которых большую долю имеет заработная плата, присутствие капитала как фактора повышения производительности труда и необходимость повышения заработной платы благодаря снижению издержек производства. Также отмечается, что в России продолжительное время рост заработной платы превосходил рост производительности труда, в связи с чем необходимо повышать производительность труда.

Мы разделяем позицию исследователей, согласно которой размер заработной платы должен в полной мере удовлетворять потребности в санитарно-гигиенических условиях жизни, пище, жилищных условиях, одежде, мебели, электронике, транспорте, образовании и культуре, отдыхе, т. е. обеспечивал в конечном итоге достойный уровень и качество жизни работников, чтобы все функции заработной платы были реализованы в полной мере, в т. ч. побуждали бы работников к высокопроизводительному труду. Показатели

производительности труда, в свою очередь, должны обеспечивать эффективность работы организации в целом и обеспечивать конкурентоспособность компании. При этом важно обеспечить сохранение баланса между заработной платой и производительностью труда, что не всегда осуществимо простым повышением заработной платы. Для оптимизации данного соотношения необходим целый комплекс системных мер прямого и/или косвенного воздействия.

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОПТИМАЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ НА УРОВНЕ СТРАН

В одной из наших работ [13] мы определили корреляцию между заработной платой и производительностью труда, разделив страны на три группы с опорой на рейтинг глобального инновационного индекса 2018 г.: инновационно развитые страны, инновационно развивающиеся страны и инновационно неразвитые страны. Данные о заработной плате и производительности труда были взяты из статистики МОТ. Рейтинг глобального инновационного индекса был выбран для ранжирования стран, так как он основан на множестве показателей, таких как институты, человеческий капитал и наука, инфраструктура, развитие внутреннего рынка, развитие бизнеса, развитие технологий и экономики инноваций, развитие креативной деятельности, которые, безусловно, оказывают существенное влияние как на производительность труда, так и на заработную

¹ Что, по мнению автора, далеко не всегда бесспорно.

плату, что в данном случае является преимуществом перед другими рейтингами.

Мы установили, что чем выше уровень развития страны, тем ниже корреляция заработной платы и производительности труда (табл.1).

На основании данных в табл. 1 была определена корреляция между рейтингом страны в инновационном индексе и отношением заработной платы и производительности труда. В первой группе стран она составляет 0,0207, во второй – 0,5799, в третьей – 0,7206. Низкий уровень корреляции заработной платы и производительности труда в первой группе вероятнее всего объясняется высоким уровнем технологической оснащенности и инновационной активности компаний, распространением цифровых технологий, которые в значительной степени оказывают влияние на рост производительности труда, снижая роль заработной платы.

Во второй группе стран наименьшее значение соотношения заработной платы и производительности труда можно объяснить ростом производительности труда, зачастую более высокими темпами, и отставанием роста заработной платы от роста производительности труда.

Относительно третьей группы стран можно предположить, что отношение заработной платы к производительности труда выше по нескольким причинам. Во-первых, данные страны характеризуются относительной технологической и экономической отсталостью. Во-вторых, заработная плата в этих странах и так находится на минимальном уровне, который с трудом обеспечивает приемлемый уровень жизни людей.

Уровень корреляции во второй группе стран средний, в третьей – относительно высокий, что позволяет выдвинуть предположение о том, что со снижением уровня инновационного развития темпы роста производительности труда снижаются, как и темпы роста заработной платы. В свою очередь, в первой группе стран слабая корреляция или ее практическое отсутствие связано с высоким уровнем заработной платы и производительности труда в целом. Сделать более точные расчеты не представляется возможным по причине отсутствия в статистике данных по заработной плате в одних странах, и производительности труда в других странах рейтинга.

Опираясь на данные в табл. 1, мы констатируем: на текущий момент наиболее оптимальное соотношение заработной платы и производительности труда наблюдается в первой группе стран с развитой экономикой, высоким уровнем разви-

тия правой базы, инновационной активности и конкуренции на рынке (в том числе на рынке труда), большим числом конкурентоспособных компаний. Уровень и качество жизни в данных странах также выше ввиду более высокой заработной платы относительно второй, и тем более третьей группы стран. Существенно выше в первой группе стран и доля заработной платы в ВВП. В этих странах созданы благоприятные условия для ведения бизнеса, особенно малого и среднего, существуют различные формы поддержки компаний, у работников есть возможность отстаивать свои права и свободы. То есть можно утверждать, что в первой группе стран сформирована всесторонняя, охватывающая самые разные сферы экономики и социума система, позволяющая эффективно регулировать и оптимизировать соотношение роста заработной платы и производительности труда.

Вместе с тем надо обязательно отметить, что усредненные данные по заработной плате нивелируют нарастающую проблему неравенства, которая ставит новые вопросы, связанные с оптимальным соотношением темпов роста заработной платы и производительности труда.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА

Основными факторами, влияющими на повышение производительности труда [14], являются материально-технические, социально-экономические и организационные. К материально-техническим относятся технический уровень производства, его технологизация, производственные инновации. К социально-экономическим – качество труда, квалификация работников, уровень мотивации и удовлетворенность трудом. К организационным – уровень организации труда, качество управления и налаженность производственного процесса. Безусловно, их интеграция в целях достижения синергетического эффекта играет большую, если не решающую роль.

Важнейшей задачей является выявление резервов роста производительности труда, что предполагает комплексную оценку всех направлений деятельности компании [15]. Один из существенных резервов кроется в повышении эффективности труда. Второй резерв – оборудование и технологии, третий – повышение эффективности менеджмента компании. Еще одним резервом роста производительности труда является модернизация системы профобразования, повышения квалификации и переподготовки работников [16].

Таблица 1 / Table 1

Соотношение заработной платы и производительности труда по странам / Correlation between wages and labor productivity by country

№ в рейтинге Global Innovation Index 2018 / Global Innovation Index 2018 Ranking No	Страна / Country	Месячная за- работная плата, в долларах США / Monthly wages, US dollars	Производительность труда, в долларах США / Labor productivity, US dollars	Отношение зарабо- тной платы к произво- дительности труда / Correlation between wages and labor productivity
1 группа стран				
1	Switzerland	7602	135898	0,055939
4	UnitedKingdom	3080	84891	0,036282
9	Germany	4511	91196	0,049465
11	Israel	2532	79961	0,031665
12	Korea, Republicof	2888	49317	0,05856
13	Japan	2794	92819	0,030102
14	Luxembourg	3895	247558	0,015734
17	China	847	12448	0,068043
21	Austria	2927	98169	0,029816
22	NewZealand	3230	70345	0,045917
23	Iceland	5504	81171	0,067807
24	Estonia	1268	36409	0,034827
Среднее значение по 1 группе		3423,166667	90015,16667	0,04368
2 группа стран				
27	CzechRepublic	1189	44119	0,02695
28	Spain	2077	54496	0,038113
31	Italy	2364	93809	0,0252
32	Portugal	928	49602	0,018709
33	Hungary	986	32971	0,029905
35	Malaysia	594	23556	0,025217
36	Slovakia	1155	93965	0,012292
39	Poland	1026	32866	0,031218
40	Lithuania	856	32950	0,025979
43	Ukraine	203	6670	0,030435
44	Thailand	420	10494	0,040023
46	RussianFederation	547	22675	0,024123
48	Moldova, Republicof	251	5222	0,048066
49	Romania	692	23525	0,029416
51	Qatar	2965	88623	0,033456
54	CostaRica	926	23011	0,040242
59	Georgia	397	8008	0,049575
Среднее значение по 2 группе		1033,882353	38033,05882	0,031113
3 группа стран				
62	Uruguay	860	29845	0,028816
63	Colombia	364	15354	0,023707
64	Brazil	589	24642	0,023902
68	Armenia	208	9983	0,020835
71	Peru	388	11439	0,033919
73	Philippines	257	6683	0,038456
74	Kazakhstan	418	21348	0,01958
75	Mauritius	569	22161	0,025676

№ в рейтинге Global Innovation Index 2018 / Global Innovation Index 2018 Ranking No	Страна / Country	Месячная за- работная плата, в долларах США / Monthly wages, US dollars	Производительность труда, в долларах США / Labor productivity, US dollars	Отношение заработ- ной платы к произво- дительности труда / Correlation between wages and labor productivity
80	Argentina	804	24735	0,032505
82	Azerbaijan	313	12162	0,025736
87	Dominican Republic	305	15857	0,019234
93	Namibia	471	20319	0,02318
94	Kyrgyzstan	192	2708	0,070901
97	Ecuador	498	11182	0,044536
102	Guatemala	340	8000	0,0425
105	Honduras	339	4862	0,069724
109	Pakistan	142	3461	0,041029
112	Mali	133	2215	0,060045
116	Bangladesh	165	2683	0,061498
Среднее значение по 3 группе		387,1052632	13138,89474	0,037146

Источник / Source: составлено автором на основе данных Global Innovation Index 2018 (www.wipo.int), ILO (www.ilo.org), OECD (www.oecd.org) / compiled by the author according to data from the Global Innovation Index 2018 (www.wipo.int), IO (www.ilo.org), OECD (www.oecd.org).

В докладе ОЭСР «Связь производительности с инклюзивностью» [17] отмечается, что в ближайшем будущем благодаря новейшим технологиям произойдет значительный рост производительности труда, который будет сопровождаться серьезными изменениями всех сфер общественной жизни. Отмечается, что для обеспечения развития экономики более быстрыми темпами необходимо не столько прогнозировать тренды, сколько выявлять условия роста.

Однако в настоящее время происходит замедление роста производительности труда, что связано с растущим разрывом между рыночными лидерами и прочими компаниями ввиду неравномерного распространения инновационных технологий. ОЭСР выделяет следующие причины данного явления: затруднение доступа к финансированию и высококвалифицированному, качественному человеческому капиталу; неблагоприятные условия для ведения бизнеса; недостаточный объем инвестиций в образование персонала и развитие системы менеджмента; рост числа рынков, где победитель получает все; замедление скорости очистки рынка от неэффективных компаний. По мнению авторов Доклада, для устранения указанных проблем государствам рекомендуется инвестировать средства в развитие системы образования на самых разных уровнях, а также в развитие системы непрерывного обучения. Необходимо формирование бизнес-среды, которая позволит небольшим инновационным компаниям находить финансирование

и нанимать на работу специалистов высокой квалификации. Следует также учитывать региональные особенности при разработке программ по повышению производительности труда (не только сверху, но и снизу). Более того, в решении проблемы повышения производительности труда необходимо проводить экономическую политику на межстрановом уровне.

РОССИЙСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СООТНОШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

Доля заработной платы в ВВП России сегодня существенно ниже (минимум в полтора раза) чем в развитых странах. Велика доля скрытой оплаты труда. Отношение заработной платы к производительности труда, несмотря на фиксируемый рост заработной платы, существенно ниже, что свидетельствует об искусственном занижении зарплаты. Результаты исследования [18] показывают, что при заработной плате до 35 тыс. руб. производительность труда фактически не растет. Ее незначительный рост начинается с 36 тыс. руб., а существенный рост начинается от 71 тыс. руб. в месяц. В России же заработная плата находится в диапазоне от 15 до 45 тыс. руб. По данным Росстата, в 2019 г. 20-тысячный размер зарплаты (и даже меньший) остается все еще распространенным явлением, а среднемесячная заработная плата составляет чуть более 32 тыс. руб.

Вместе с тем, сравнивая производительность труда в России и в мире, приведем следующие данные. Роснефть в 2009 г. добыла 108,9 млн тонн

нефти, с численностью работников 162 тыс. человек, заработав 46,8 млрд долл. США, в то время как компания British Petroleum добыла 202,6 млн тонн нефти, выручив 239,2 млрд долл. США. Это говорит о том, что простым повышением заработной платы не решить проблем, связанных с низкой производительностью труда, которая, в свою очередь, приводит к ухудшению финансовой ситуации, снижению объемов производства, ограничивает конкурентоспособность компании.

В связи со значительными различиями по заработной плате и, соответственно, производительности труда между 85 регионами России некоторые ученые предлагают [19] регулировать соотношение производительности труда и заработной платы децентрализованно – на региональном и отраслевом уровнях.

ЗАРПЛАТА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ

На взаимосвязь заработной платы и производительности труда оказывают влияние большое количество факторов. Один из них – активно проникающие в производственный процесс цифровые технологии, с одной стороны, существенно повышающие производительность труда, а с другой – влияющие на замедление темпов роста заработной платы и рост неравенства доходов. Применение цифровых технологий – важнейшее условие для повышения конкурентоспособности компаний в современных условиях. В настоящее время первые пять мест по рыночной капитализации занимают компании Microsoft, Apple, Amazon, Alphabet и Berkshire Hathaway, обеспечившие свое состояние благодаря эффективному созданию, использованию и продвижению цифровых технологий. Примечателен пример компании Facebook (6-я строчка рейтинга), которая создала стоимость при минимальных затратах.

Штат компании Microsoft на 2014 г. составлял приблизительно 130 тыс. человек, а ее капитализация на 29 ноября 2019 – 1,15 трлн долл. Капитализация Газпрома с учетом курса доллара 64,3 руб. на 29 ноября 2019 г. составила 94,868 млрд долл., а численность работников – 232,9 тыс. чел. Соотношение капитализации к численности сотрудников в компании Microsoft составляет 8846154:1, а в компании Газпром – 407334:1, то есть по рыночной капитализации на одного сотрудника Microsoft – ведущая американская и мировая корпорация – превосходит российский Газпром в 21,7 раза! Даже с учетом погрешности в отношении численности сотрудников в компании

Microsoft изменения будут незначительными. Данный пример показывает, что эффективное использование цифровых технологий позволяет обеспечить более высокие темпы роста производительности труда.

Как уже было отмечено, корреляция заработной платы и производительности труда в развитых странах существенно ниже, чем в развивающихся и неразвитых странах, что также согласуется с данными о росте неравенства доходов, как одной из угроз цифровой революции. В таких корпорациях, как Apple, Microsoft, Facebook и др. разница между доходами собственников компаний и сотрудниками огромна, даже несмотря на высокие зарплаты сотрудников. В целях экономии на зарплате эти компании переносят часть процессов в другие страны, где затраты на рабочую силу гораздо ниже, чем в собственной. Они также переводят работников в статус самозанятых или индивидуальных предпринимателей, экономя на отчислениях в различные фонды и социальных гарантиях. Очевидно, что в условиях цифровизации соотношение заработной платы и производительности труда становится иным и во весь рост встает проблема неравенства доходов.

Проведенный в 2016 г. анализ динамики социального неравенства по 92 странам [20], разделенным на четыре группы (по ВВП на душу населения по ППС) показал, что в первой группе из 36 стран этот индикатор ниже 10 тыс. долл./человека. Во второй группе 28 развивающихся стран он находится в пределах от 10 до 25 тыс. долл./человека. В третьей группе из 24 стран данный показатель составляет свыше 25 тыс. долл./человека. В четвертой группе находятся четыре страны: Великобритания, Австралия, Канада и США. Авторы отмечают, что разрыв доходов между 10-м и 1-м децилями за период с 2000 по 2016 гг. увеличился: с 9,4 до 12,5 для первой группы; с 32,1 до 45,8 для второй группы; с 71,0 до 83,7 для третьей группы; с 95,0 до 109,9 для четвертой группы стран. В исследовании выводится закономерность: чем выше ВВП на душу населения, тем выше доход 10-го дециля.

Несмотря на то, что в наиболее инновационно развитых странах существует наиболее оптимальное соотношение заработной платы и производительности труда, тем не менее, благодаря цифровым технологиям здесь фиксируется и наибольший разрыв в доходах между богатыми и бедными. В связи с тем, что многие виды работ в этих странах автоматизированы и робо-



Рис. 2 / Fig. 2. Системный подход к решению проблем соотношения заработной платы и производительности труда / Systematic approach to the correlation between wages and labor productivity

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

тизируются, работодатели либо не платят работникам заработную плату вовсе, либо обходятся минимальной. Поскольку корпорации с помощью цифровых технологий успешно справляются с задачей снижения издержек на заработную плату, существенное различие в доходах в рамках одной страны, региона или даже компании приводит к серьезной дифференциации рассматриваемого соотношения, что позволяет сделать вывод о том, что, назвать соотношение заработной платы к производительности труда в инновационно развитых странах оптимальным нельзя. Эта социально-экономическая проблема, безусловно, требует принятия мер, в противном случае дисбаланс, сопровождающийся уменьшением значения отношения заработной платы к производительности труда, будет сохраняться.

Конечно, в зарубежных источниках часто встречаются исследования о росте неравенства доходов, влиянии цифровой экономики на бизнес-модели компаний, ущемлении работодателями прав работника, о необходимости постоянной

трансформации производственного процесса, повышения квалификации работников с учетом требований современных реалий, об угрозе автоматизации работников средней квалификации, исследования различных показателей глобального инновационного индекса и т.д. Но при попытках решить проблему соотношения заработной платы и производительности труда это учитывается крайне редко и с одной или нескольких сторон, не системно, хотя все перечисленные аспекты прямо влияют на рассматриваемое нами соотношение.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показывают, что с точки зрения системного подхода необходимыми условиями для решения проблем, связанных с оптимизацией соотношения роста производительности труда и заработной платы в компании, являются (рис. 1):

- ориентация системы оплаты труда сотрудников компании на повышение производительности труда и их эффективности;

- учет региональной и отраслевой специфики;
- реализация программы создания рабочих мест и привлечения высококвалифицированных специалистов на уровне компаний и регионов на основании имеющихся возможностей и потребностей;
- реализация программы подготовки высококвалифицированных специалистов с учетом цифровой экономики и достижений четвертой промышленной революции;
- реализация механизмов сдерживания роста неравенства, предоставление работникам с низким уровнем доходов различных социальных льгот и гарантий, обеспечение защиты их прав, предоставление им равных возможностей и условий для личностного и профессионального роста, гарантированных переобучения и возможности трудоустройства в случае потери работы в результате автоматизации и цифровизации;
- реализация программ по цифровизации процесса производства товаров и услуг, технологизации производства, обновлению основного оборудования, модернизации производственного процесса;
- повышение качества управления, подготовки и переподготовки управленческих кадров в целях выстраивания эффективной системы управления;
- перераспределение приоритетов в пользу повышения эффективности бизнеса, а не в пользу его расширения;
- улучшение инвестиционного климата в регионе, создание условий для инвестирования в инновационные технологии, инвестирования в человеческий капитал;
- повышение уровня инклюзивности в рамках компаний и в регионе в целом;
- развитие партнерских отношений в различных формах между компаниями, странами и регионами в целях решения общих проблем;
- реализация программ поддержки малого и среднего бизнеса;
- научно обоснованная оценка влияния на соотношение роста производительности труда и заработной платы цифровых технологий в текущий период и на перспективу;

Перечисленные выше условия, направленные на реализацию организационных изменений внутри компаний, зачастую требуют консультаций, помощи и поддержки со стороны компетентных специалистов извне, властей и других, более успешных в этом отношении компаний, в связи с чем необходимо развивать систему поддержки компаний в формировании эффективной системы оплаты труда, повышения уровня квалификации специалистов, модернизации и цифровизации производства, повышения качества управления и т.д.

Именно реализация этих условий позволит, на наш взгляд, приблизиться к оптимальному соотношению заработной платы и производительности труда сначала в конкретной компании, а затем в отрасли и регионе. Безусловно, необходим постоянный мониторинг формирования указанных условий, их актуализация. Что касается параметров соотношения, то они должны регулярно пересматриваться.

Процесс изменений в целях достижения оптимального соотношения в условиях цифровизации экономики требует существенных усилий, желания и стремления изменить условия жизнедеятельности людей в лучшую сторону.

В заключении приведем строчки из книги Ф. Лалу «Открывая организации будущего»: «Нулевой экономический рост не означает полного отсутствия роста. Трагедия нашей эпохи в том, что мы приняли рост за процветание. Бирюзовые сообщества (в основе которых лежит самоуправление, целостность и эволюционная цель) могут иметь нулевой или даже отрицательный прирост ВВП, но быть гораздо более богатыми эмоционально, социально и духовно. Во всех этих областях мы можем расти сколько угодно, не боясь достигнуть потолка» [22].

БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья подготовлена по результатам исследования, выполненного при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90048. Томский государственный университет, Томск, Россия.

ACKNOWLEDGEMENTS

The article is based on the results of the research funded by Russian Foundation for Basic Research within scientific project No. 19-310-90048. Tomsk state University, Tomsk, Russia.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ (Наука и искусство решения проблем): Томск: Изд-во Том. ун-та, 2004. 186 с.
2. Блауберг И.В., Садовский В.Н., Юдин Э.Г. Системный подход в современной науке. Проблемы методологии системных исследований. М.; Мысль, 1970;7-48.
3. Блауберг И.В. Философский принцип системности и системный подход / И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин // Вопросы философии. 1978;(8):39–52.
4. Плышевский Б.П. Соотношение динамики производительности и оплаты труда // Вопросы статистики. 2002;(6):3-6.
5. Щербаков А.И. Совокупная производительность труда и основы ее государственного регулирования: Монография. М.: Изд-во РАГС. 2004. 284 с.
6. Feldstein M.S. Did wages reflect growth in productivity? Working paper 13953, Cambridge, 2008, URL: <http://www.nber.org/papers/w13953> (Дата обращения: 30.11.2019).
7. Ehrenberg R. G. and R. S. Smith, 2009. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, 10th Edition, Pearson.
8. Белавин Д.Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике: автореф. Дис. ... канд. экон. наук / Д.Я. Белавин. Казань, 2008. 23 с.
9. Бахтизин А.Р. Заработная плата как фактор повышения производительности труда / А.Р. Бахтизин, С.С. Сулакшин, И.Ю. Колесник // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2009;(1):79–87.
10. Косицына Ф.П. Соотношение роста производительности труда и заработной платы – критерий эффективности государственного регулирования экономики // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010;(2):17–21.
11. Состояние и проблемы модернизации оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации. Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. Комитет Совета Федерации по обороне и безопасности. Парламентские слушания, 16 февраля 2012 года.
12. Корогодин И.Т. Принципы анализа соотношения роста заработной платы и производительности труда / И.Т. Корогодин, С.Н. Гапонова // Теория и практика общественного развития. 2015;(8):42-45.
13. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. 2019;6(1):523-534.
14. Подовалова Р.Я. Новые тенденции в управлении производительностью труда // Известия Академии труда и занятости. 2001;(1-2):150–158.
15. Шинкевич А.И. Управленческие инновации – фактор роста производительности труда / А.И. Шинкевич, Д.Ш. Султанова, Р.Ф. Бурганов // Вестник Казанского технологического университета. 2013;16(24):217-220.
16. Береза В.М. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда // Вестник КемГУ. Экономика. 2013;4(56):169-173.
17. Maltsev A., Maltseva V. Inclusive Economic Growth in Enhancing Global Productivity (Review of OECD Report “The Productivity-Inclusiveness Nexus”). International Organisations Research Journal, 2018, vol. 13, no 4, pp. 272-279 (in Russian). DOI: 10.17323/1996-7845-2018-04-13.
18. Бахтизин А.Р. Заработная плата как фактор повышения производительности труда / А.Р. Бахтизин, С.С. Сулакшин, И.Ю. Колесник // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2009;(1):79–87.
19. Konings J., Marcolin L. Do wages reflect labor productivity? The case of Belgian regions // IZA Journal of European Labor Studies. 2014. 23 p.
20. Григорьев Л.М. Социальное неравенство в мире: тенденции 2000-2016 гг. / Л.М. Григорьев, В.А. Павлюшина // Вопросы экономики. 2018;(10):29-52.
21. Никифорова А. О соотношении роста производительности и заработной платы // Общество и экономика. 2001;7-8.
22. Лалу, Фредерик. Открывая организации будущего / Фредерик Лалу; [перевод с английского]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 528 с.

REFERENCES

1. Tarasenko F. P. Applied systems analysis (Science and Art of Problem Solving): Tomsk: Vol. University, 2004:(186).
2. Blauberg I. V., Sadovskii V. N., Yudin E. G. Systematic approach in modern science. Problems of systematic research methodology. Moscow, Mysl', 1970:7-48.
3. Blauberg I. V. Philosophical principle of systematization and systematic approach / I. V. Blauberg, V. N. Sadovskii, E. G. Yudin / Voprosy filosofii. 1978;(8): 39-52.
4. Plyshevskii B. P. Correlation between the dynamics of productivity and wages // Voprosy statistiki. 2002; (6): 3-6.
5. Shcherbakov A. I. Total labor productivity and the foundations of its state regulation: Monograph. M.: RAGS. 2004; (284).
6. Feldstein M. S. Did wages reflect growth in productivity? Working paper 13953, Cambridge, 2008, URL: <http://www.nber.org/papers/w13953> (accessed on 30.11.2019).
7. R. G. Ehrenberg and R. S. Smith, 2009. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, 10th Edition, Pearson.
8. Belavin D.Ya. Correlation between wages and labor productivity in an innovative economy: abstract. dis. by Cand. Sci.(Econ.) / D.Ya. Belavin. Kazan. 2008;(23).
9. Bakhtizin A. R. Wages as a factor in increasing labor productivity / A.R. Bakhtizin, S.S. Sulakshin, I.Yu. Kolesnik // Problemnyi analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie. 2009; (1): 79–87.
10. Kositsyna F. P. Correlation between labor productivity growth and wages is a criterion for the effectiveness of state regulation of the economy // Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa. 2010;(2):17-21.
11. Condition and problems of modernization of the military-industrial complex of the Russian Federation Council of the Federation of the Federal Assembly of the Russian Federation. Council of the Federation Committee on Defense and Security. Parliamentary hearings, February 16, 2012.

12. Korogodin I.T. The principles of analysis of the correlation between the wage growth and labor productivity / I.T. Korogodin, S.N. Gaponova // *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*. 2015; (8): 42-45.
13. Aranzhin V.V. The correlation between wages and labor productivity: trends in the digitalization of the economy // *Labor Economics*. 2019; 6 (1): 523-534.
14. Podovalova R.Ya. New trends in labor productivity management // *Izvestiya Akademii truda i zanyatosti*. 2001; (1-2): 150–158.
15. Shinkevich A. I. Managerial innovations are a factor of labor productivity growth / A. I. Shinkevich, D. sh. Sultanova, R. F. Burganov // *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta*. 2013;16(24):217-220.
16. Bereza V. M. Correlation between wages and productivity // *Bulletin of KemSU. Economy*. 2013;4(56):169-173.
17. Maltsev A., Maltseva V. Inclusive Economic Growth in Enhancing Global Productivity (Review of the OECD Report “The Productivity-Inclusiveness Nexus”). *International organizations Research Journal*, 2018; 13(4): 272-279 (in Russ.). DOI: 10.17323/1996-7845-2018-04-13.
18. Bakhtizin A. R. Wages as a factor in increasing labor productivity / A. R. Bakhtizin, S. S. Sulakshin, I. Yu. Kolesnik // *Problemy analiz i gosudarstvenno-pravlencheskoe proektirovanie*. 2009;(1):79-87.
19. Konings J., Marcolin L. Do wages reflect labor productivity? The case of Belgian regions // *IZA Journal of European Labor Studies*, 2014: 23.
20. Grigoriev L.M. Social inequality in the world: trends of 2000-2016. / L.M. Grigoryev, V.A. Pavlyushina // *Voprosy ekonomiki*. 2018; (10): 29-52.
21. Nikiforova A. On the Correlation between productivity growth and wages // *Obshchestvo i ekonomika*. 2001:7-8.
22. Lalu, Frederic. *Discovering the organization of the future* / Frederic Lalu; [translated from English]. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber, 2016; (528).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Вячеслав Викторович Аранжин – научный сотрудник, Томский государственный университет, Томск, Россия.
slava.mr.slava@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Vyacheslav V. Aranzhin – Researcher, Tomsk State University, Tomsk, Russia.
slava.mr.slava@mail.ru

Статья поступила 19.12.2019; принята к публикации 30.01.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 19.12.2019; accepted for publication on 30.01.2020.

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

ВЛИЯНИЕ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ НА МАТЕРИАЛЬНУЮ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ДОМОХОЗЯЙСТВ

В.Н. Бобков

Институт социально-экономических проблем народонаселения
Федерального научно-исследовательского социологического
центра Российской академии наук,
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова,
Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0001-7364-5297>

Е.В. Одинцова

Институт социально-экономических проблем народонаселения
Федерального научно-исследовательского
социологического центра Российской академии наук,
Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-7906-8520>

АННОТАЦИЯ

В основу статьи положены результаты проведенного авторами исследования неустойчивой занятости в России, цель которого – всесторонняя оценка ее влияния на материальную обеспеченность домохозяйств. В качестве методологических инструментов исследования использованы разработки авторов в области критериальных стандартов денежных доходов и неустойчивой занятости работников. Эмпирическая база исследования – данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (2018 г.), дополненные данными официальной статистики.

Выявлены и определены размеры четырех групп работников: с устойчивой (неустойчивой) занятостью и благополучной (неблагополучной) материальной обеспеченностью домохозяйств. Дана характеристика каждой группе. Показано, что в четвертой группе работников – с неустойчивой занятостью и неблагополучной материальной обеспеченностью домохозяйств вследствие сочетания двух неблагоприятных критериальных стандартов жизнедеятельности локализуется неустойчивое социально-трудовое положение домохозяйств. Данная группа работников отличается от других наиболее неблагоприятными характеристиками распределения заработной платы. Их домохозяйства чаще сталкиваются с ситуацией отсутствия возможностей для обеспечения качественного питания, накопления сбережений для крупных покупок, улучшения жилищных условий и др. Представители этой группы чаще оценивают уровень своей материальной обеспеченности как неблагополучный. По итогам проведенного анализа предложены практические рекомендации по снижению влияния неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств.

Ключевые слова: неустойчивая занятость; устойчивая занятость; наемные работники организаций; материальная обеспеченность; неустойчивое социально-трудовое положение домохозяйств; денежные доходы; уровень заработной платы; структура потребления; субъективные оценки материальной обеспеченности.

Для цитирования: Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Влияние неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):30-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-30-41.

INFLUENCE OF PRECARIOUS EMPLOYMENT ON HOUSEHOLD WELL-BEING

V.N. Bobkov

Federal State Budgetary Scientific Institution
Institute of Socio-Economic Studies of Population,
Russian Academy of Sciences, Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0001-7364-5297>

E.V. Odintsova

Federal State Budgetary Scientific Institution
Institute of Socio-Economic Studies of Population,
Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-7906-8520>

ABSTRACT

The article follows the research on precarious employment in Russia conducted by the authors. The aim of the research is the overall assessment of its influence on household well-being. As methodological tools, the work employs the authors' developments in the field of criteria standards of money income and precarious employment. The empirical base of the study is the data from the Monitoring of the Economic and Health Situation in Russia (2018) supplemented by official statistics.

The authors identified and determined the sizes of four groups of employees: with sustainable (precarious) employment and secure (unsecure) household well-being. The article provides the characteristic of each group. The combination of two unfavorable criteria of living standards localize the precarious social and labor situation of households in the fourth group of employees – with precarious employment and unsecure household well-being. This group differs from the others by the most unfavorable characteristics of the distribution of wages. Their households more often face the lack of opportunities for high-quality food, accumulation of savings for large purchases, improvement of housing conditions, etc. Representatives of this group more often assess their well-being as unsecure. Based on the analysis, the authors proposed practical recommendations to reduce the influence of precarious employment on household well-being.

Keywords: precarious employment; sustainable employment; employees of organizations; well-being; precarious social and labor position of households; money income; wage level; consumption pattern; subjective perceptions of well-being.

For citation: Bobkov V. N., Odintsova E. V. Influence of precarious employment on household well-being. *Social and labor research*. 2020; 39(2):30-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-30-41.

ВВЕДЕНИЕ

Согласно критериям МОТ неустойчивая занятость определяется на основе двух категорий контрактных соглашений, которые характеризуются четырьмя неустойчивыми условиями труда [12, с. 7].

Широкий круг вопросов, связанный с данной проблематикой, является предметом активных российских и зарубежных исследований [1-18; и др.] в последние годы. Актуальность исследований неустойчивой занятости определяется ее негативными последствиями, как для работников, охваченных такой занятостью, так и для их

домохозяйств. Неустойчивая занятость сопровождается вынужденной утратой работниками стандартных трудовых отношений, связана с ограничением или утратой ими трудовых и социальных прав на защищенную занятость [1, с. 93]. Она оказывает негативное влияние на трудовой потенциал, ограничивает возможности его эффективной реализации [3, с. 7], определяет более низкий уровень доходов работников и их домохозяйств [15; 18].

Вместе с тем надо отметить, что влияние неустойчивой занятости и доходов от нее на матери-

альную обеспеченность домохозяйств работников в России недостаточно изучено.

Цель проведенного нами в 2019 г. исследования состояла в выявлении групп работников, различающихся устойчивой (неустойчивой) занятостью и материальной обеспеченностью их домохозяйств, в количественном оценивании их размеров и характеристик и в рекомендациях по снижению влияния неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств.

В задачи исследования входило:

- Проведение двухкритериального распределения работников по неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности их домохозяйств;
- Выявление размеров групп работников, различающихся по двум указанным критериям, и определение характеристик по заработной плате, структуре потребления их домохозяйств и самооценкам материальной обеспеченности;
- Разработка рекомендаций, направленных на снижение влияния неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств работников.

Научная новизна исследования заключается в получении новых данных о распределении работников по двум критериям их идентификации, в характеристике выявленных групп, включающей количественное оценивание влияния неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств, и в практических рекомендациях по снижению этого влияния и, прежде всего, на широко представленную группу работников с неустойчивым социально-трудовым положением их домохозяйств.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проводилось среди наемных работников, занятых на основной работе в организациях, которые составляют около 86% работающих по найму в России.¹

Для выявления групп работников с учетом их двухкритериальной характеристики, т. е. различающихся по неустойчивой/устойчивой их занятости (критерий 1) и материальной обеспеченности их домохозяйств, определяемой уровнем их среднедушевых денежных доходов (СДД) (критерий 2), использовались следующие идентификационные признаки, апробированные авторами в предыдущих исследованиях.

¹ Росстат. Обследование рабочей силы. 2019 г. URL: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 02.04.2020).

Неустойчивая занятость работников [4; 7] идентифицировалась на основе отсутствия официальной занятости (работник не оформлен по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту) и наличия одного и более из следующих параметров условий занятости:

- 1) заработная плата ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- 2) задолженность по заработной плате;
- 3) неофициальная (частично или полностью) заработная плата;
- 4) отклоняющееся от стандартного рабочее время (чрезмерная или недостаточная продолжительность рабочего времени);
- 5) уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы;
- 6) вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя;
- 7) неудовлетворенность условиями занятости.

Таким образом, неустойчивая занятость определялась наличием «теневой» занятости, т. е. занятости работников, которые не оформлены по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту, и официальной занятости работников (оформлены по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту), сопровождающейся неустойчивыми условиями занятости (по 1 и более параметрам). Соответственно, устойчивая занятость идентифицировалась наличием у работников официальной занятости и отсутствием неустойчивых условий занятости.

Материальная обеспеченность работников и их домохозяйств определялась в соответствии со следующими критериальными границами (стандартами) СДД [19-20], определенными через соотношение с величиной среднедушевого прожиточного минимума (ПМ):

- СДД менее 1 ПМ – наиболее низкий уровень материальной обеспеченности;
- СДД от 1 ПМ до 2 ПМ – низкий уровень материальной обеспеченности;
- СДД от 2 ПМ до 3,2 ПМ – ниже среднего уровень материальной обеспеченности;
- СДД от 3,2 ПМ до 11 ПМ – средний уровень материальной обеспеченности;
- СДД 11 ПМ и более – высокий уровень материальной обеспеченности.

Среднедушевые денежные доходы менее 3,2 ПМ (материальная обеспеченность, не достигающая среднего уровня) идентифицировались как признак *неблагополучной материальной обеспеченности* домохозяйств. Тогда как средний и выше уровень материальной обеспеченности, опреде-

Таблица 1 / Table 1

Определение неустойчивых условий занятости на основе данных РМЭЗ (основная работа в организации) / Determining precarious employment conditions based on the RLMS-HSE data (main job in the organization)

Параметры неустойчивых условий занятости / Parameters of precarious employment conditions	Идентификация параметров основе данных РМЭЗ / Identification of parameters based on the RLMS-HSE data
Заработная плата ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения	Начисленная заработная плата за последние 30 дней менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе проживания работника. Для идентификации по данному параметру данные РМЭЗ были дополнены соответствующими данными Федеральной службы государственной статистики.
Задолженность по заработной плате	При положительном ответе на вопрос «В настоящее время Ваше предприятие осталось должно Вам какие-то деньги, которые по разным причинам не выплатило вовремя?».
Неофициальная (частично или полностью) заработная плата	При ответах «часть официально, часть нет» или «все – неофициально» на вопрос «Как Вы думаете, все ли эти деньги были проведены официально?» при характеристике заработной платы за последние 30 дней.
Отклоняющееся от стандартного рабочее время	Если средняя продолжительность обычной рабочей недели составляет не более 30 часов или более 40 часов.
Уменьшение работодателем заработной платы или сокращение часов работы	При положительном ответе на вопрос «В течение последних 12 месяцев Вам уменьшали зарплату или сокращали часы работы не по Вашему желанию?»
Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя	При положительном ответе на вопрос «В течение последних 12 месяцев Вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?»
Неудовлетворенность условиями занятости	При ответах «скорее не удовлетворены» или «совсем не удовлетворены» на вопрос «Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены условиями Вашего труда?» или «Насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены оплатой Вашего труда?».

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

ляемый среднедушевыми денежными доходами 3,2 ПМ и более, свидетельствовал о *благополучной материальной обеспеченности*.

В рамках данного исследования авторами агрегировались выше указанные методологические разработки для получения новых данных о влиянии неустойчивой занятости работников на материальную обеспеченность их домохозяйств.

Количественное оценивание проводилось на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ), выборка которого репрезентативна для населения России по полу, возрасту и типу поселения.² Были востребованы репрезентативные данные 27 волны РМЭЗ (2018 г.) из массивов по индивидам и домохозяйствам. Для проведения

оценивания была сформирована выборка из занятых лиц в возрасте 15 лет и старше, которые на основной работе являются наемными работниками организаций (всего – 4865 чел.).

Выявление неустойчивых условий занятости по указанным выше параметрам на основе представленных в базе РМЭЗ данных проводилось согласно табл. 1.

Для оценивания уровня материальной обеспеченности анализировались данные о среднедушевых денежных доходах в домохозяйствах работников при фактической их численности и составе и величине прожиточного минимума в регионе проживания, для чего данные РМЭЗ были дополнены соответствующими данными Федеральной службы государственной статистики.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основе данных 27 волны РМЭЗ было получено двухкритериальное распределение наемных работников организаций по неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности (благополучной и неблагоприятной) их домо-

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms> и <http://www.hse.ru/rhms>).

Таблица 2 / Table 2

Двухкритериальная группировка работников организаций по неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности их домохозяйств (2018 г.) / Two-criteria grouping of employees of organizations by precarious (sustainable) employment and their household wellbeing (2018)

Группы работников / Groups of employees	Характеристики группы / Characteristic of the group	Размеры группы, в % от численности работников организаций / Size of the group, % of the number of employees of organizations
Группа работников с устойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 1)	Неустойчивая (устойчивая) занятость работников: Отсутствуют признаки неустойчивой занятости; Материальная обеспеченность домохозяйств работников: благополучная (средний и выше уровень материальной обеспеченности) – среднедушевые денежные доходы от 3,2ПМ и выше;	5,4%
Группа работников с неустойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 2)	Неустойчивая (устойчивая) занятость работников: Наличие признаков неустойчивой занятости (неофициальная занятость; официальная занятость с неустойчивыми условиями занятости); Материальная обеспеченность домохозяйств работников: благополучная (средний и выше уровень материальной обеспеченности) – среднедушевые денежные доходы от 3,2ПМ и выше;	7,6%
Группа работников с устойчивой занятостью и неблагоприятной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 3)	Неустойчивая (устойчивая) занятость работников: Отсутствуют признаки неустойчивой занятости; Материальная обеспеченность домохозяйств работников: неблагоприятная (ниже среднего уровень материальной обеспеченности) – среднедушевые денежные доходы менее 3,2ПМ;	25,8%
Группа работников с неустойчивой занятостью и неблагоприятной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 4)	Неустойчивая (устойчивая) занятость работников: Наличие признаков неустойчивой занятости (неофициальная занятость; официальная занятость с неустойчивыми условиями занятости); Материальная обеспеченность домохозяйств работников: неблагоприятная (ниже среднего уровень материальной обеспеченности) – среднедушевые денежные доходы менее 3,2ПМ;	61,2%

Источник / Source: оценка авторов на основе 27 волны РМЭЗ / the authors' estimate based on the 27th wave of the RLMS-HSE.

хозяйств, которое позволило идентифицировать следующие четыре группы:

Группа 1 – работники с устойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств;

Группа 2 – работники с неустойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств;

Группа 3 – работники с устойчивой занятостью и неблагоприятной материальной обеспеченностью домохозяйств;

Группа 4 – работники с неустойчивой занятостью и неблагоприятной материальной обеспеченностью домохозяйств.

Характеристики данных групп и их размеры представлены в табл. 2.

Первая группа (табл. 2) включает работников, у которых отсутствуют признаки неустойчивой за-

нятости, а их материальная обеспеченность является благополучной (средний и выше уровень материальной обеспеченности). Эта группа является самой малочисленной и составляет среди работников организаций порядка 5%.

Вторую группу отличает благополучность материальной обеспеченности при наличии неустойчивой занятости. Эта группа уязвима по положению работников в сфере занятости: работники этой группы заняты неофициально или у них имеются неустойчивые условия занятости, сопровождающие официальную занятость. Данная группа составляет 7,6% среди работников организаций. По мнению авторов, для работников, которые имеют признаки неустойчивой занятости, благополучность материальной обеспеченности их домохозяйств примиряет их с данной занятостью. В условиях благополучной матери-

Таблица 3 / Table 3

Фактическая группировка работников организаций, идентифицируемых на основе неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности их домохозяйств, по уровню заработной платы (2018 г.) / Actual grouping of employees of organizations identified by precarious (sustainable) employment and their household well-being by the wage level (2018)

Группы по уровню заработной платы* / Groups by wage level	Группы работников на основе неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности их домохозяйств, в % от соответствующей группы работников / Groups of employees based on precarious (sustainable) employment and material security of their households, in % of the corresponding group of employees			
	Группа работников с устойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 1) / Group of employees with sustainable employment and secure household well-being (group 1)	Группа работников с неустойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 2) / Group of employees with precarious employment and secure household well-being (group 2)	Группа работников с устойчивой занятостью и неблагополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 3) / Group of employees with sustainable employment and unsecure household well-being (group 3)	Группа работников с неустойчивой занятостью и неблагополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 4) / Group of employees with precarious employment and unsecure household well-being (group 4)
наиболее низкооплачиваемые (до 1 ПМтр**)	0,0	2,6	0,0	10,1
низкооплачиваемые (1-2 ПМтр)	6,1	15,6	30,3	35,7
оплачиваемые ниже среднего уровня (2-3,2 ПМтр)	26,3	27,7	41,9	34,4
среднеоплачиваемые (3,2-11 ПМтр)	65,2	51,8	27,7	19,8
высокооплачиваемые (11 ПМтр и более)	2,4	2,3	0,1	0,04
ИТОГО	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник / Source: оценка авторов на основе 27 волны РМЭЗ / the authors' estimate based on the 27th wave of the RLMS-HSE.

*Для группировки работников по заработной плате были использованы те же критериальные границы, что и для группировки на основе среднедушевых денежных доходов [19; 20], но поскольку оценивалась заработная плата, её размеры соотносились с величиной ПМтр.

**ПМтр – прожиточный минимум трудоспособного населения.

альной обеспеченности отсутствие оформления фактической занятости и устойчивых условий занятости («серая» заработная плата и пр.) может не являться для работников доминирующим (решающим) фактором при выборе занятости, отходя на «второй план» и уступая место главному – обеспечению семье благополучного уровня жизни.

Третья группа (около 26% работников организаций) является уязвимой по материальной обеспеченности, которая не достигает среднего уровня. При этом у работников данной группы отсутствуют признаки неустойчивой занятости.

Четвертая группа включает работников, у которых наблюдается неустойчивая занятость и

неблагополучная материальная обеспеченность домохозяйств. Именно эта группа, по мнению авторов, идентифицирует размеры неустойчивого социально-трудового положения домохозяйств, которое сопровождается неблагополучной материальной обеспеченностью вследствие неустойчивой занятости. Эта группа наиболее массовая и составляет среди работников организаций 61,2%.

На следующем этапе для четырех выделенных групп работников было проведено оценивание их распределения:

- 1) по уровню заработной платы;
- 2) по структуре потребления их домохозяйств;
- 3) по субъективным оценкам материальной обеспеченности (табл. 3-5).

Структура потребления домохозяйств работников организаций, 2018 г. / Consumption pattern of households of employees of organizations, 2018

Отсутствие возможности при желании... / No opportunity to...	Группы работников на основе неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности их домохозяйств, в % от соответствующей группы работников / Groups of employees based on precarious (sustainable) employment and material security of their households, in % of the corresponding group of employees			
	Группа работников с устойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 1) / Group of employees with sustainable employment and secure household well-being (group 1)	Группа работников с неустойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 2) / Group of employees with precarious employment and secure household well-being (group 2)	Группа работников с устойчивой занятостью и неблагополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 3) / Group of employees with sustainable employment and unsecure household well-being (group 3)	Группа работников с неустойчивой занятостью и неблагополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 4) / Group of employees with precarious employment and unsecure household well-being (group 4)
через день употреблять в пищу мясо, курицу или рыбу	0,4	1,1	6,2	8,4
оплачивать дополнительные занятия детей - музыкальную школу, иностранные языки, спортивные секции, кружки и т.п.	5,6	6,2	13,5	18,1
оплачивать учебу ребенка в ВУЗе	10,0	9,9	22,2	28,2
провести всей семьей отпуск на российском курорте	41,8	44,9	61,7	70,0
провести всей семьей отпуск за границей	40,2	48,0	70,9	77,1
откладывать деньги на крупные покупки - машину, дачу	56,3	58,4	77,1	81,8
улучшить свои жилищные условия - купить комнату, квартиру, дом	80,4	81,2	86,9	89,9

Источник / Source: оценка авторов на основе 27 волны РМЭЗ / the authors' estimate based on the 27th wave of the RLMS-HSE.

Распределение работников по уровню заработной платы

Распределение работников по уровню заработной платы представлено в табл. 3. Первую и вторую группы с благополучной материальной обеспеченностью их домохозяйств отличает преобладание работников со средней и более высокой заработной платой (67,6% и 54,1%). Для второй группы работников (с неустойчивой занятостью) это позволяет сделать вывод о том, что для них факторы уровня заработной платы и благополучная материальная обеспеченность являются доминирующими при выборе занятости, а наличие устойчивых условий занятости и официальное оформление – второстепенно. Материальная

обеспеченность домохозяйств в этих двух группах при наличии в них работников с заработной платой, не достигающей среднего уровня (32,4% и 45,9%), очевидно, обеспечивается за счет доходов других членов домохозяйств. При этом достаточный уровень материальной обеспеченности домохозяйств позволяет работникам сохранять имеющуюся занятость:

- для первой группы – занятость низкооплачиваемую или оплачиваемую ниже среднего уровня;
- для второй группы – занятость с признаками ее неустойчивости, которая также не обеспечивает доход от занятости на среднем уровне и выше.

Таблица 5 / Table 5

**Распределение работников организаций по уровню материальной обеспеченности
(на основе самооценок работников), 2018 г. / Distribution of employees of organizations by well-being
(based on self-assessments of employees), 2018**

Самооценка уровня материальной обеспеченности / Self-assessment of well-being	Группы работников на основе неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности их домохозяйств, в % от соответствующей группы работников / Groups of employees based on precarious (sustainable) employment and household well-being, % of the corresponding group of employees*			
	Группа работников с устойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 1) / Group of employees with sustainable employment and secure household well-being (group 1)	Группа работников с неустойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 2) / Group of employees with precarious employment and secure household well-being (group 2)	Группа работников с устойчивой занятостью и неблагополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 3) / Group of employees with sustainable employment and unsecure household well-being (group 3)	Группа работников с неустойчивой занятостью и неблагополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (группа 4) / Group of employees with precarious employment and unsecure household well-being (group 4)
Неблагополучная материальная обеспеченность, всего	14,4	19,4	28,0	39,0
В т.ч.				
наиболее низкий и низкий уровень	4,8	5,7	7,5	12,9
ниже среднего уровень	9,6	13,7	20,5	26,1
Благополучная материальная обеспеченность, всего	83,7	79,8	69,5	59,5
В т.ч.				
средний уровень	79,7	74,1	62,8	55,4
выше среднего уровень	3,6	5,7	6,6	4,0
высокий уровень	0,4	0,0	0,1	0,1

Источник / Source: оценка авторов на основе 27 волны РМЭЗ / the authors' estimate based on the 27th wave of the RLMS-HSE.

*В таблице не приводятся данные о доле в каждой группе работников, затруднившихся ответить и отказавшихся от ответа. Суммарно процент таких работников в группах составляет от 0,9% до 2,5%.

В третьей и четвертой группах, напротив, преобладают работники с заработной платой, не достигающей среднего уровня (более 70% и 80%), что, соответственно, сказывается и на материальной обеспеченности их домохозяйств, определяя ее неблагополучие. Доля средне- или высокооплачиваемых работников в этих группах по сравнению с другими заметно меньше (около 28% и 20%). Но для них, очевидно, имеющаяся иждивенческая нагрузка, наличие/отсутствие других работающих в домохозяйствах с низкими доходами от занятости не позволяют выйти их домохозяйствам на достаточный уровень материальной обеспеченности.

Среди двух групп с неустойчивой занятостью (группа 2 и 4) наибольшая доля работающих бед-

ных с заработной платой менее величины ПМтр, сосредоточена в четвертой группе (10,1%), что почти в четыре раза выше, чем во второй группе (2,6%). Численность работников, которые в каждой из этих групп являются работающими бедными, суммарно от общего числа занятых составляет 6,4% (2018 г.), что соответствовало тренду данных официальной статистики: доля таких работников в 2017 г. составляла 7,3%, а к 2019 г. снизилась до 3,3%.³

³ Росстат. Индикаторы достойного труда, доля работников организаций с начисленной заработной платой ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России и по субъектам Российской Федерации. URL: <https://www.gks.ru/folder/13723> (дата обращения: 12.04.2020).

Распределение работников по структуре потребления домохозяйств

Распределение групп работников по структуре потребления домохозяйств (табл. 4) показало, что по мере увеличения рисков материальной необеспеченности уровень депривации (исключенности из потребления товаров и услуг, представленных в табл. 4) увеличивается. Депривация по выделенным позициям потребления нарастает по мере перехода от первой группы к четвертой, а внутри групп нарастает по мере увеличения сумм денег, необходимых для удовлетворения тех или иных потребностей. Наиболее распространенной для работников и их домохозяйств является ситуация отсутствия возможностей, при желании, откладывать деньги на крупные покупки (машину, дачу) и улучшить свои жилищные условия (купить комнату, квартиру, дом): их доля в рассматриваемых группах варьируется от более 50% до более 80%. Также во всех группах достаточно типичной (более 40%–70%) является ситуация отсутствия возможности, при желании, провести всей семьей отпуск за границей или на российском курорте.

Среди работников из групп с неблагоприятной материальной обеспеченностью (третья и четвертая группы) от 13% до 28% составляют те, у кого отсутствуют возможности для оплаты дополнительных занятий детей и их учебы в ВУЗе, что значительно больше, чем для двух других групп с благополучной материальной обеспеченностью (6%–10%). В третьей и четвертой группах также выше доля тех, кто не имеет возможности обеспечить в домохозяйствах качественного питания – через день употреблять в пищу мясо, курицу или рыбу.

Субъективные оценки материальной обеспеченности

Полученное распределение работников анализируемых групп в зависимости от самооценки материальной обеспеченности (табл. 5) показало следующее. В 1 и 2 группах 83,7 и 79,8%, соответственно, считают себя обеспеченными на среднем или выше среднего уровня. Их самооценка материального достатка и объективные оценки специалистов в данном случае, преимущественно, совпадают.

Напротив, в 3 и 4 группах субъективные и объективные оценки не совпадают: 69,5% работников 3-й группы и 59,5% работников 4-й группы считают свою материальную обеспеченность средней или выше среднего, т. е. благополучной. Несоответствие самооценок и фактического уровня жизни

для данных работников, по мнению авторов, может объясняться представлением работников о фактически имеющемся уровне жизни (не достигающем среднего уровня) как о «типичном», «распространенном», а также вынужденно приобретенных ими навыков жить в условиях ограниченности ресурсов, что воспринимается ими как «нормальный», «распространенный» уровень жизни.

ВЫВОДЫ

1. В результате исследования проведена селекция работников по наличию неустойчивой (устойчивой) занятости и материальной обеспеченности их домохозяйств (2018 г.). Выявлены четыре группы работников и их удельный вес в общей численности наемных работников организаций:

1) Работники с устойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (5,4%);

2) Работники с неустойчивой занятостью и благополучной материальной обеспеченностью домохозяйств (7,6%);

3) Работники с устойчивой занятостью и неблагоприятной материальной обеспеченностью домохозяйств (25,8%);

4) Работники с неустойчивой занятостью и неблагоприятной материальной обеспеченностью домохозяйств (61,2%).

2. Распределение работников организаций по заработной плате выявило, что доля трех нижних слоев, у которых размеры заработка не достигают среднего уровня, растет по мере перехода от первой к четвертой группе: первая – 32,4%, вторая – 45,9%, третья – 72,2% и четвертая – 80,2%. Это означает, что неблагоприятное российское положение обусловлено:

а) влиянием неустойчивой занятости на увеличение долей работников с низкими стандартами заработной платы, что, в свою очередь связано с низким ПМТр и вытекающим из него уровнем МРОТ. Из 7,6% работников второй группы 45,9% и из 61,2% работников четвертой группы 80,2% оплачиваются недостаточно;

б) преобладанием низкого уровня заработной платы у работников в стандартных (устойчивых) формах занятости. Из 25,8% работников третьей группы 72,2% и из 5,4% работников первой группы 32,4% оплачиваются недостаточно.

В четвертой группе, включающей почти две трети занятых в организациях, сосредоточены работники с неустойчивым социально-трудовым положением домохозяйств, формирующих по-

тенциал социальной напряженности в российской обществе.

Использование инструмента повышения реальной заработной платы и сжатие размеров неустойчивой занятости позволит увеличить размеры групп материально обеспеченных работников и сократить группы с низким достатком.

3. Представители третьей и, особенно, четвертой групп с неблагополучной материальной обеспеченностью чаще, чем другие работники, сталкиваются с ситуацией отсутствия возможности для качественного питания, оплаты дополнительных занятий и учебы детей, проведения отпуска всей семьей, накопления сбережений для крупных покупок и улучшения жилищных условий. Они также чаще оценивают уровень своей материальной обеспеченности как не благополучный, т. е. не достигающий среднего уровня. Завышенные оценки значительной частью представителей этих групп материального достатка их домохозяйств (69,5% – третьей и 59,5% – четвертой групп считают уровень материальной обеспеченности их домохозяйств средним и выше среднего, в то время как доля получающих зарплату ниже среднего уровня составляла среди них, соответственно, 72,2% и 80,2%), по мнению авторов, могут быть

обусловлены привычным для них состоянием их материального достатка, с которым они свыклись, а также широким распространением такой модели жизни у примерно 75% россиян [20, с. 150].

4. Необходима комплексная взаимоувязанная государственная и бизнес-политика повышения реальной заработной платы, снижения неустойчивой занятости работников организаций и достижения благополучной материальной обеспеченности их домохозяйств.

Реализация комплекса мер по решению данных проблем может быть осуществлена в рамках:

- нового национального проекта, направленного на повышение реальных доходов населения и снижения бедности (при наличии соответствующих целей и ориентиров в Указе Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» они не были формализованы в самостоятельный национальный проект);
- актуализации действующего национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», реализации в его составе федерального проекта по снижению неустойчивой занятости.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Исследование выполнено в рамках государственного задания по теме: «Компоненты, социальные стандарты и индикаторы уровня и качества жизни населения в современной России: качественная идентификация и количественное оценивание в условиях социально-экономического неравенства» (№0165-2019-0014).

ACKNOWLEDGEMENTS

The research was carried out within the framework of the state task on the topic: "Components, social standards and indicators of the quality of life of the population in modern Russia: qualitative identification and quantitative assessment amid socio-economic inequality" (No. 0165-2019-0014).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения. *Народонаселение*. 2019;(2):91-104. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018.
2. Кученкова А.В., Колосова Е.А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2018;(3):288-305. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15.
3. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала. *Проблемы развития территории*. 2018;1(93):7-21.
4. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Под ред. В.Н. Бобкова. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС; 2019. 342 с.
5. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. М.: Издательский Дом «МАГИСТР-ПРЕСС»; 2015. 448 с.
6. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2018;(4):386-409. DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.20.

7. Одинцова Е.В. Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. М.: Изд-во Рел-алПринт; 2017. С. 215-228.
8. Попов А.В., Соловьева Т.С. Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни. Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019;6(12):182-196. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10.
9. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс. Социологические исследования. 2015;(6):3-13.
10. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013). Социологические исследования. 2015;(12):99-11.
11. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Impact of employment instability on socio-economic position of employees. *Economy of Region*. 2013;4(36):35-43. DOI: 10.17059/2013-4-3.
12. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization. Geneva; 2011. 51 p.
13. Preoteasa A.M.D., Sieber R., Budowski M., Suter Ch. Household Role in Coping with Precarious Work. Evidence from Qualitative Research in Urban Romania and Switzerland. *Social Change Review*. 2016;14(2):177-201.
14. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D., Goldring L., Meisner A., Procyk S., Rosen D., Shields J., Viducis P., Vrankulj S. Is Precarious Employment Low Income Employment? The Changing Labour Market in Southern Ontario. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. 2014;(22):51-73.
15. It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. The Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO). Toronto; 2013. 120 p.
16. Pembroke S. Precarious work precarious lives: how policy can create more security. TASC. Dublin; 2018. 122 p.
17. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities - and what to do about it. Executive Summary: York Region. The Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO). Toronto & York Region; 2016. 41 p.
18. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*. 2016;(27):87-108.
19. Бобков В.Н., Херрманн П., Колмаков И.Б., Одинцова Е.В. Двухкритериальная модель стратификации российского общества по доходам и жилищной обеспеченности. Экономика региона. 2018; 14(4):1061-1075. DOI 10.17059/2018-4-1.
20. Средние классы в капиталистической России / Гл. научн. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС; 2019. 208 с.

REFERENCES

1. Bobkov V.N. Precarious employment in the Russian Federation: the state and directions of decline. *Narodonaselenie = Population*. 2019;(2):91-104. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018. (In Russ.).
2. Kuchenkova A.V., Kolosova E.A. Differentiation of workers by features of precarious employment. *Monitoring obshhestvennogo mnenija: Jekonomicheskie i social'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;(3):288-305. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15. (In Russ.).
3. Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Precarious employment as a barrier to effective implementation of employment potential. *Problemy razvitiya territorii = Problems of territory's development*. 2018;1(93):7-21. (In Russ.).
4. Precarious employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, evaluation and reduction. Edited by V. N. Bobkov. 2nd ed., s. M.: KNORUS. 2019: 342. (In Russ.).
5. Precarity of employment (precarization): special and general, considering the integrated efforts of the state and society. M.: MAGISTER-PRESS Publishing House. 2015: 448. (In Russ.).
6. Odegov Yu.G., Babynina L.S. Precarious employment as a possible factor in using the labor potential of the youth of Russia. *Monitoring obshhestvennogo mnenija: Jekonomicheskie i social'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;(4):386-409. DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.20. (In Russ.).
7. Odintsova E. V. Precarious employment in the formal economy: prevalence among employed people in Russia. *Precarity of employment: Global and Russian contexts of the future of work*. M.: Realprint Publishing House. 2017: 215-228. (In Russ.).
8. Popov A.V., Solov'eva T.S. Analyzing and classifying the implications of employment precarization: individual, organizational and social levels. *Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz = Economic and social changes: facts, trends, forecast*. 2019;6(12):182-196. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.10. (In Russ.).
9. Toshchenko Zh.T. Precariat is a new social class. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2015;(6):3-13. (In Russ.).
10. Shkaratan O.I., Karacharovskii V.V., Gasiukova E.N. Precariat: theory and empirical analysis (based on polls in Russia, 1994-2013). *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2015;(12):99-11. (In Russ.).
11. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Impact of employment instability on socio-economic position of employees. *Economy of Region*. 2013;4(36):35-43. DOI: 10.17059/2013-4-3.
12. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization. Geneva. 2011: 51.
13. Preoteasa A.M.D., Sieber R., Budowski M., Suter Ch. Household Role in Coping with Precarious Work. Evidence from Qualitative Research in Urban Romania and Switzerland. *Social Change Review*. 2016;14(2):177-201.
14. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D., Goldring L., Meisner A., Procyk S., Rosen D., Shields J., Viducis P., Vrankulj S. Is Precarious Employment Low Income Employment? The Changing Labour Market in Southern Ontario. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. 2014;(22):51-73.

15. It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. The Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO). Toronto. 2013: 120.
16. Pembroke S. Precarious work precarious lives: how policy can create more security. TASC. Dublin. 2018: 122.
17. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities - and what to do about it. Executive Summary: York Region. The Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO). Toronto& York Region. 2016: 41.
18. Lewchuk W., Laflèche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research. 2016;(27):87-108.
19. Bobkov, V.N., Herrmann, P., Kolmakov, I.B., Odintsova, E.V. A two-criterion model of the Russian society stratification by income and housing. Ekonomika regiona = Economy of Region. 2018; 14(4):1061-1075. DOI 10.17059/2018-4-1. (In Russ.).
20. Middle classes in capitalist Russia / Chief scientific editor V.N. Bobkov. 2nd ed., s. M.: KNORUS. 2019: 208. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий Лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, главный научный сотрудник научной школы «Теория и технологии менеджмента» Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, Москва, Россия.
bobkovvn@mail.ru

Елена Валерьевна Одинцова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия.
odin_ev@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Vyacheslav N. Bobkov – Dr. Sci. (Econ), Prof. Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Laboratory for issues of standard and quality of life, Federal State Budgetary Scientific Institution, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences; Chief Researcher, scientific school “Theory and Technologies of Management”, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia.
bobkovvn@mail.ru

Elena V. Odintsova – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Laboratory for issues of standard and quality of life, Federal State Budgetary Scientific Institution, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.
odin_ev@mail.ru

Заявленный вклад авторов:

Бобков В.Н. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Одинцова Е.В. – критический анализ литературы, сбор, обработка и анализ данных (официальная статистика и данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ), табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Authors' declared contribution:

Bobkov V.N. – statement of the problem, development of the article concept, logical structuring of the material, analysis of research results, formulation of research findings.

Odintsova E.V. – critical analysis of the literature, collection, processing and analysis of data (official statistics and data from the Russian Monitoring of the Economic Situation and Health of the National Research University - Higher School of Economics), tabular presentation of data, analysis of research results, formulation of research findings.

Статья поступила 8.05.2020; принята к публикации 11.05.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 8.05.2020; accepted for publication on 11.05.2020.

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

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГНОЗНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ СНИЖЕНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА

Н.П. Пашин

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-8771-1643>

А.М. Елин

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0003-2786-8574>

В.В. Харькин

НКО «Фонд поддержки лауреатов медали
«За вклад в развитие нанонауки и нанотехнологий», Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0001-5948-7659>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования данной статьи – особенности снижения напряженности на региональных рынках труда уполномоченными органами власти в сфере содействия занятости населения с помощью прогноз-но-ориентированных элементов в сравнительной оценке с практикой Минтруда России по формированию целевых прогнозных показателей.

Цель исследования – разработка понятийного, методического, инструментального и количественного аспектов использования прогноз-но-ориентированных элементов в управленческой практике органов исполнительной власти по снижению напряженности на рынках труда.

В рамках достижения цели решаются четыре задачи. Первая связана с теоретическими особенностями рассматриваемой проблематики и заключается в обосновании понятийного аппарата сегментации рынка труда с использованием прогноз-но-ориентированных элементов. Решение второй задачи определило период и вариант применения прогноз-но-ориентированной оценки. Третья задача заключается в конструировании достоверности прогноза и допущений. Четвертая задача направлена на формирование двух сценариев прогноз-но-ориентированной оценки достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации.

Методологическую основу исследования составило изучение зарубежной практики применения количественных и качественных методов в прогнозировании спроса и предложения на трудовые ресурсы. Сделан обоснованный выбор количественной оценки с разработкой метода прогноз-но-ориентированной сегментации рынков труда на профессионально-квалификационной основе. Сформирована методика определения статистической погрешности. С учетом указанных инноваций в статье представлен прогнозный комплекс, объединяющий следующие разработки проведенного исследования: способ эффективного финансового обеспечения, метод формирования группировок регионов на профессионально-квалификационной основе, методики информационно-коммуникационного и мотивационного совершенствования содействия занятости.

В результате приведена прогноз-но-ориентированная оценка эволюционного (изменения параметров факторов влияния на напряженность рынка труда осуществляются в пределах диапазона региональной группировки) и кардинального (динамика параметров факторов влияния предполагает переход изучаемого субъекта Российской Федерации из диапазона одной группировки в другую) прогноз-но-ориентированного сценария достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда с установленной вероятностной оценкой и статистической погрешностью. В обоих сценариях решаются управленческие задачи, направленные на достижение цели за счет увеличения соотношения затрат на активную политику по отношению к пассивной, роста количества заявленных вакансий, возрастания количественной оценки интегрального рейтинга субъектов Российской Федерации с максимальным количеством вакансий на востребованной профессионально-квалификационной основе.

Предлагаемый прогноз снижения напряженности рынка труда в будущем году строится на полученной вероятностной оценке взаимосвязи с динамикой факторов влияния в предыдущем, учитывая статисти-

ческую погрешность. Обоснованные авторами разработки предназначены для Минтруда России, координационных комитетов содействия занятости населения в федеральных округах, высших органов государственной власти субъектов Российской Федерации и региональных органов власти с полномочиями в сфере содействия занятости, центров занятости населения.

Ключевые слова: напряженность рынка труда; безработица по методологии МОТ; фактор влияния; прогнозно-ориентированная взаимосвязь; прогноз рынка труда; сценарий прогноза; прогнозно-ориентированная оценка; прогнозно-ориентированная сегментация; профессионально-квалификационная основа.

Для цитирования: Пашин Н.П., Елин А.М., Харькин В.В. Основные аспекты разработки и реализации прогнозно-ориентированной модели снижения напряженности на региональных рынках труда. *Социально-трудовые исследования*. 2020;39(2):42-56. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-42-56.

ORIGINAL PAPER

BASIC ASPECTS OF THE DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF A FORECAST-ORIENTED MODEL FOR REDUCING REGIONAL LABOR MARKET PRESSURE

N.P. Pashin

FSBI All-Russian Research Institute of Labor, Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-8771-1643>

A.M. Elin

FSBI All-Russian Research Institute of Labor, Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0003-2786-8574>

V.V. Khar'kin

NGO Foundation for support of winners of the medal
"For contributions to the development of nanoscience and nanotechnologies", Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0001-5948-7659>

ABSTRACT

The object of the article is the features of reducing regional labor market pressure by authorized authorities in employment promotion using forecast-oriented elements in a comparative assessment with the practice of the Ministry of Labor of Russia to form target forecast indicators.

The aim of the study is to develop the conceptual, methodological, instrumental and quantitative aspects of using forecast-oriented elements in the management of executive authorities to reduce labor market pressure. Four tasks are being solved to achieve this goal. The first one refers to the theoretical features of the issues and consists in substantiating the definitions of labor market segmentation using forecast-oriented elements. Solving the second task determined the period and the application of the forecast-oriented assessment. The third task is to frame the reliability of the forecast and assumptions. The fourth task aims at developing two scenarios of forecast-oriented assessment of achieving the goal of a managerial decision to reduce labor market pressure in the constituent entities of the Russian Federation.

The framework of the research was the study of foreign experience in applying quantitative and qualitative methods to forecast labor supply and demand. The authors made a sound choice of a quantitative assessment with a developed method of forecast-oriented segmentation of labor markets within a professional and qualification framework. The authors developed the methodology to determine the statistical error. Considering these innovations, the article presents a forecast that combines the following developments of the study: a method of effective financial support, a method of distinguishing regional groups by professional qualifications, information and communication and motivational methods of improving employment promotion.

As a result, the authors provide a forecast-oriented assessment of the evolutionary (the change in the parameters of influence factors on labor market pressure is carried out within the range of the regional group) and essential (the dynamics of the parameters of influence factors involves the studied constituent entity of the Russian Federation transiting from the range of one group to another) forecast scenario to achieve the managerial decision in order to reduce labor market pressure with an established probabilistic assessment and statistical error. In both scenarios, the management tasks are achieved by increasing the cost ratio on active

to passive policies, increasing the number of declared vacancies, and increasing the quantitative assessment of the integral rating of the constituent entities of the Russian Federation with the maximum vacancies within the required professional and qualification framework.

The proposed forecast for reducing labor market pressure for the next year is based on the obtained probabilistic assessment of the relationship with the dynamics of influence factors in the previous year, considering the statistical error. Justified by the authors, the developments may be of further use by the Ministry of Labor of Russia, coordination committees for promoting employment in the federal districts, the highest bodies of state power of the constituent entities of the Russian Federation and regional authorities with powers in employment promotion, employment centers.

Keywords: labor market pressure; unemployment according to the ILO methodology; influence factor; forecast-oriented relationship; labor market forecast; forecast scenario; forecast-oriented assessment; forecast-oriented segmentation; professional and qualification framework.

Для цитирования: Pashin N. P., Elin A. M., Khar'kin V. V. Basic aspects of the development and implementation of a forecast-oriented model for reducing regional labor market pressure. *Social and labor research*. 2020;39(2):42-56. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-42-56.

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая статья является продолжением опубликованной ранее работы, основанной на результатах проведенных нами научных исследований [1] и посвящена совершенствованию деятельности государственных органов службы занятости в рамках федерального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», реализации требований ряда других нормативных документов¹ с использованием прогнозно-ориентированных элементов.

В исследовании выявлена устойчивая взаимосвязь снижения уровня напряженности на

региональных рынках труда, сокращения безработицы по методологии МОТ с положительной динамикой так называемых влияющих факторов на данные процессы, которые, как установлено, сопровождаются ростом ВВП [1], [2].

Один из основных влияющих факторов связан с совершенствованием финансирования активной политики занятости и количественно определяется как увеличение соотношения затрат на активную политику по отношению к пассивной. Вероятностная оценка взаимосвязи высокая и равна $-0,77$ (обратный характер взаимосвязи: рост соотношения соответствует снижению коэффициента напряженности рынка труда).

Вместе с тем, сравнительный анализ затрат на содействие занятости, приведенных к размеру ВВП в Российской Федерации и странах – участницах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)² показывает, что соотношение расходов на активную и пассивную политику (в процентах к ВВП) в России меньше, чем в странах Организации Экономического Сотрудничества и Развития в 38 раз, а общие расходы на содействие занятости в % к ВВП – меньше примерно в 25 раз [3].

Для того, чтобы повысить эффективность воздействия данного фактора на снижение напряженности на рынке труда необходимо организовать финансирование активной политики

¹ Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утвержденного Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол №16 от 24 декабря 2018 г.) // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». URL: <http://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/> (дата обращения: 24.02.2020)

Постановление Правительства Российской Федерации №1558 от 30 ноября 2019 года «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации». URL: <http://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/http://docs.cntd.ru/document/563956272> (дата обращения: 24.02.2020)

Приказ Минтруда России №302 от 29 апреля 2019 года (ред. от 27 июня 2019 года) «Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости» // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». URL: <http://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/> (дата обращения: 24.02.2020)

² ОЭСР включает: Австралию, Австрию, Бельгию, Великобританию, Венгрию, Германию, Грецию, Данию, Израиль, Ирландию, Исландию, Испанию, Италию, Канаду, Южную Корею, Люксембург, Мексику, Нидерланды, Новую Зеландию, Норвегию, Польшу, Португалию, Словакию, Словению, США, Турцию, Финляндию, Францию, Чехию, Чили, Швейцарию, Швецию, Эстонию, Японию – всего 34 государства.

занятости из внебюджетных источников, заинтересовать в этом работодателей, ввести страховую модель защиты от безработицы, обеспечить финансирование замены устаревших информационно-коммуникационных технологий на современные, изменить порядок финансирования органов службы занятости населения, внедрив в их деятельность две группы прогнозно-ориентированных затратных нормативов: предельно допустимых (с учетом прогрессивного зарубежного опыта) и предпочтительных (на основе лучших российских практик в финансировании активной политики) с учетом необходимого увеличения финансирования для трудоустройства в других регионах, включая затраты, связанные с переездом вместе с семьей (на сегодня в Общероссийской базе вакансий практически отсутствуют поданные заявки от работодателей).

Второй фактор снижения напряженности на рынках труда – качественно иной уровень взаимодействия с работодателями, соискателями и образовательными учреждениями. Его эффективность должна выражаться в росте количества заявленных работодателями вакансий в Общероссийской базе вакансий. Вероятностная оценка данной взаимосвязи – 0,80. Предлагаемые меры качественных изменений отражены в приказе Минтруда России³. В целом положительная оценка состояния взаимодействия центров занятости с работодателями была выявлена в ходе исследования на основе анализа данных портала «Общероссийская база вакансий «Работа в России»⁴. По результатам установлен рост заявленных вакансий работодателями практически по всем основным группам Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ)⁵.

Вместе с тем, в ходе экспертной оценки взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере научно-производственной

фирмы «Материя Медика Холдинг»⁶, определена системная проблема – отсутствие сотрудничества в сегменте высококвалифицированного рынка труда. Проведенная оценка весовых коэффициентов заявленных вакансий в Общероссийской базе вакансий по наиболее популярным профессиям⁷ показала превосходство именно этой категории – специалистов высшего уровня квалификации – 0,33. Представителями второй основной группы по количеству заявленных вакансий являются неквалифицированные рабочие – 0,182.

В рамках исследования установлено, что фактически у органов службы занятости отсутствуют апробированные формы взаимодействия с работодателями в высококвалифицированном сегменте экономики.

Для того, чтобы наладить такое взаимодействие высокотехнологическая компания «Материя Медика Холдинг» предложила органам службы занятости населения и образовательным организациям совместное сотрудничество в рамках реализации профориентационных мероприятий и проектных программ. Со стороны компании «Материя Медика Холдинг» предусмотрено информирование о вакансиях не только через коммерческие кадровые агентства, но и через органы службы занятости, Общероссийскую базу вакансий «Работа в России», инициирование волонтерства и наставничества с участием ЦЗ.

Компанией «Материя Медика Холдинг» были предложены и другие меры, в том числе подключение крупных работодателей к Общероссийской базе вакансий, внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий с развитием на этой базе сервисов, в частности, онлайн занятости; оказание государственных услуг в электронной форме; включение в интегральную оценку эффективности работы сотрудников ЦЗ 4 групп ключевых показателей критериев стимулирующих выплат, учитывающих количественные оценки привлеченных вакансий и безработных граждан, прошедших профилирование, продолжительность замещения заявленных вакансий, долю замещения вакансий с учетом категорий зарегистрированных безработных.

³ Приказ Минтруда России №302 от 29 апреля 2019 года (ред. от 27 июня 2019 года) «Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости» // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». URL: <http://legalacts.ru/doc/pasportnatsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/> (дата обращения: 24.02.2020).

⁴ Проведены две волны лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» с периодами – декабрь 2018 г., июнь 2019 г.

⁵ «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст) // Сайт компании «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/ (дата обращения 24.02.2020).

⁶ В апреле-мае 2019 г. проведена экспертная оценка взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере Научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг» с участием 13 % трудового коллектива – 246 экспертами, принявшими участие в Интернет-опросе.

⁷ Исследование динамики заявленных работодателями вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» в декабре 2018 г. и июне 2019 г.

Третий фактор, положительно воздействующий на уровень напряженности рынков труда, – профессионально-квалификационный, измеряемый с помощью количественной оценки интегрального рейтинга регионов с максимумом количества вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий (квалификационный признак) [1]. Вероятностная оценка взаимосвязи достаточно высокая – 0,76.

Для того, чтобы повысить роль данного фактора необходимо широкое внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий на платформенной и цифровой основе, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами, работодателями и образовательными учреждениями; использование многофункциональных центров оказания государственных услуг в трудоустройстве; дополнительные меры по мотивированию и стимулированию работников ЦЗ по привлечению вакансий, улучшению их характеристик и динамики.

ОБОСНОВАНИЕ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА ТРУДА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПРОГНОЗНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

Взаимосвязь уровня напряженности рынков труда и перечисленных факторов влияния называется вероятностной и характеризуется количественным показателем – вероятностью ее проявления в настоящее время.

Вместе с тем результаты исследования доказывают, что данную взаимосвязь в настоящем времени (ее количественную вероятностную оценку) правомерно использовать и через определенный период в будущем с учетом возникающей погрешности. В этом случае разрабатывается прогнозно-ориентированная модель, прогнозный элемент которой обусловлен будущим временем ее оценки, а ориентированный элемент определяется нацеленностью на состояние рынка труда с определенным уровнем напряженности, вероятностью его достижения и погрешностью реализации.

В экономическом научном сообществе не сложился консенсус в определении понятия прогноза рынка труда. Основная причина – устоявшиеся национальные традиции применения количественных и качественных оценок в прогнозировании. Так, например, в США, Ка-

наде, Франции, Германии, Нидерландах и Скандинавских странах используют количественную оценку, а в Италии, Испании и Греции – качественную [5]. В нашем исследовании за основу взята количественная оценка, основанная на предвидении изменений параметров факторов влияния на рынки труда субъектов Российской Федерации в рамках установленных диапазонов их динамики в сформированных региональных группировках [1], [6].

В этой связи, прогноз рынка труда, по нашему мнению, целесообразно рассматривать как определение вариантов его развития в будущем (сценариев прогноза) и обоснование оптимального из них на основании количественной оценки с учетом существующего ресурсного обеспечения и анализа степени вероятности реализации разработанных управленческих решений.

Прогнозно-ориентированная оценка состояния рынка труда заключается в количественном измерении его напряженности, прогнозном периоде применения полученных результатов и погрешности достоверности при целенаправленных изменениях факторов влияния в ходе реализации управленческого решения.

Прогнозно-ориентированное улучшение характеристики рынка труда представляет собой снижение его напряженности в течение прогнозного периода за счет достигнутой субъектами данной сферы нужной динамики установленных влияющих факторов с определенной вероятностной оценкой и ее погрешностью.

Большое внимание зарубежного и отечественного экономического научного сообщества обращено на прогнозирование потребностей в трудовых ресурсах с учетом профессионально-квалификационного разреза [7], который оценивается как «глобальная проблема» [1], [8]. С нашей точки зрения, прогнозно-ориентированная сегментация рынка труда на профессионально-квалификационной основе рассматривается как управленческий инструмент формирования его секторов со сниженной напряженностью с помощью прогнозно-ориентированной оценки за счет увеличения финансирования активной политики, заявленных вакансий и трудоустройства работников с профессионально-квалификационными характеристиками, востребованными экономикой и образовательной сферой.

Существует многообразие трактовок понятия экономической механизм [9-16]. Например, у Журавлева Д.М. [17] экономический механизм представлен как система целевого воздействия

на основе модели управления⁸ [6], [18] с необходимым математическим обеспечением. Экономический механизм позиционируется как интегральное сочетание инструментов управления и взаимодействия субъектов в целях развития положительного тренда в экономической сфере [19]. Таким образом, можно выделить следующие устойчивые составляющие рассматриваемого понятия: системность, целевая направленность, управление и социальное партнерство, математическое сопровождение.

В этой связи прогнозно-ориентированный механизм профессионально-квалификационной сегментации рынков труда, предназначенный для снижения напряженности на рынках труда и уменьшения безработицы, целесообразно позиционировать в качестве «Прогнозного комплекса инструментов управляющего воздействия и взаимодействия с математическим обеспечением, допущениями и обратной связью».

В состав этого исследовательского комплекса входят методы эффективного финансового обеспечения и формирования региональных группировок на профессионально-квалификационной основе, методики информационно-коммуникационного и мотивационного совершенствования содействия занятости, функции управляющего воздействия и взаимодействия заинтересованных субъектов [2].

Математическое обеспечение рассматриваемого механизма включает в себя следующие расчетные инструменты: прогнозно-ориентированной взаимосвязи (носит универсальный характер для рассмотренных факторов влияния на напряженность рынков труда) [1], интегрального рейтинга субъектов РФ с максимальным количеством вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий, весового коэффициента приоритетности факторов влияния, весового коэффициента основных квалификационных групп ОКЗ [6].

ПРОГНОЗНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ОЦЕНКА: ВАРИАНТЫ ПРИМЕНЕНИЯ

С учетом продолжительности периода прогнозирования используется три варианта: краткосрочное – до 1 года, среднесрочное – от 1 до 3-5 лет и долгосрочное – более 3-5 лет [20].

⁸ Бобковым В.Н., Новиковой И.В., Шичкиным И.А., Бобковым Н.В. предложена государственная модель управления занятости на основе использования современных информационно-коммуникационных технологий [9]. Пашиным Н.П., Малолетко А.Н., Виноградовой М.Н., Калмыковым С.Б. разработана государственная модель содействия занятости [18].

Минтруд России применяет среднесрочное прогнозирование в сфере содействия занятости:

- по целевым прогнозным показателям в области содействия занятости на предстоящий год в разрезе субъектов Российской Федерации⁹;
- на 3-5 лет в актуализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»¹⁰ через ожидаемые результаты реализации программы и ее подпрограмм, а также в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости»¹¹ с долей удовлетворенных получателей услуг модернизированных центров занятости и количеством обученных работников, находящихся под риском увольнения.

В настоящем исследовании, учитывая в качестве основного статистического источника результаты проводимого Минтрудом России каждые полгода мониторинга деятельности органов службы занятости, представляется целесообразным рассмотреть также вариант среднесрочного прогнозирования на один год. Но, в отличие от целевых прогнозных показателей приведенных источников Минтруда России, полученных методом экспертного опроса, предлагаемые в исследовании прогнозно-ориентированные элементы позволяют использовать сегодняшнюю выявленную количественную оценку взаимосвязи динамики уровня напряженности рынка труда от изменения влияющих (его) факторов (а), как обоснованную для формирования прогноза на следующий год с установленной статистической погрешностью.

⁹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №703н от 29 октября 2019 г. «Об утверждении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения на 2020 год» // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации». URL: [http:// docs.cntd.ru/document/563854985](http://docs.cntd.ru/document/563854985) (дата обращения: 24.02.2020)

¹⁰ Постановление Правительства Российской Федерации №1558 от 30 ноября 2019 г. «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации // Сайт «Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации». URL: <http://docs.cntd.ru/document/563956272> (дата обращения: 24.02.2020).

¹¹ Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол №16 от 24 декабря 2018 г.) // Сайт «Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации». URL: <http://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/> (дата обращения: 24.02.2020).

ДОСТОВЕРНОСТЬ ПРОГНОЗА И ДОПУЩЕНИЙ

Достоверность прогноза определяется вероятностной оценкой и статистической погрешностью – так показатели реального состояния рынков труда отличаются от прогнозных [21]. Ниже приводится методика расчета статистической погрешности. Используемые данные 2017–2018 гг. позволяют рассчитать погрешность прогнозно-ориентированной оценки на 2019 г., что сегодня не может считаться прогнозом.

Проблемный вопрос прогнозирования – использование оперативных данных. Допущения предусматривают применение указанными в начале статьи субъектами исходной оперативной статистической информации состояния рынков труда субъектов РФ для прогноза на следующий год. Такая информация у органов исполнительной власти есть, но она в закрытом доступе. Открытые данные мониторинга Минтруда России по деятельности органов службы занятости отстают от текущего времени на полгода: например, итоги 2019 г. будут опубликованы в июле-августе 2020 г.

В этой связи при рассмотрении 4-й задачи по формированию двух сценариев прогнозно-ориентированной оценки достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда субъектов РФ использовались данные 2017–2018 гг. (названы, как данные «текущего года») с погрешностью на 2019 г. (упомянутой, как «следующего года»).

Вместе с тем, разработанный в рамках данного исследования прогнозный комплекс механизма профессионально-квалификационной сегментации рынков труда (первая задача) включает методику информационно-коммуникационного совершенствования содействия занятости, которая развила высказанные предложения [18] и анализ, содержащийся в зарубежных источниках [22–36], а именно рекомендовано: внедрение технологий «больших данных» (Big Data); цифровых и платформенных решений; искусственного интеллекта; создание в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» онлайн сервисов с необходимой статистической информацией по: а) спросу и предложению рабочей силы в отраслях экономики с ее квалификационными востребованными характеристиками; б) наиболее популярным профессиям; в) оценки состояния рынков труда субъектов Российской Федерации и т. д.

Итак, о методике определения статистической погрешности, как заключительного этапа формирования прогнозно-ориентированной оценки. Она включает две процедуры: 1) расчет количественной взаимосвязи уровня напряженности рынков труда с соотношением расходов на активную и пассивную политику (первый признак региональных различий) и количеством заявленных вакансий (второй признак региональных различий) для 2017 г.; 2) сравнение полученных результатов с аналогичными данными 2018 г.

Первая процедура. Исходные данные 2017 г. группировок субъектов Российской Федерации по количеству заявленных вакансий и соотношения расходов на активную и пассивную политику получены на основе результатов мониторинга Минтруда России. Следующий шаг – определение соответствия номеров регионов с уровнем их напряженности и двумя другими признакам различий их рынков труда (табл. 1).

Для определения количественной оценки взаимосвязей преобразуем данные таблицы 1 в удобную форму (табл. 2).

Применяя разработанный универсальный инструментарий оценки выявленной взаимосвязи группировок субъектов Российской Федерации с установленными признаками различий [1], а также данные таблицы 2, сформируем необходимые сведения по количественной оценке взаимосвязи регионов с исследуемыми признаками их рынков труда (табл. 3).

Вторая процедура. Для обоснования достоверного применения установленной прогнозно-ориентированной оценки в рассматриваемый среднесрочный период (один год) необходимо определить ее статистическую погрешность. Для этого нужно сравнить вероятностную оценку взаимосвязей в 2017 г. и 2018 г. (приведены в [1]).

Таким образом, полученная оценка прогнозно-ориентированной взаимосвязи уровня напряженности на рынке труда предыдущего 2018 г. и: 1) соотношения расходов на активную и пассивную политику с вероятностью 0,77 может использоваться в прогнозе на 2019 г. с допустимой статистической погрешностью в -1,3%; 2) количества заявленных вакансий – соответственно, с вероятностью 0,8 в прогнозе на 2019 г. с погрешностью в +3,6%. Повторяем, что в разделе статьи, связанной с решением третьей задачи, показана лишь методика определения статистической погрешности.

Таблица 1 / Table 1

Группировки субъектов Российской Федерации с уровнем напряженности на рынке труда во взаимосвязи с регионами группировок по количеству заявленных вакансий и соотношением расходов на активную и пассивную политику по итогам 2017 г. / Groups of constituent entities of the Russian Federation with labor market pressure in relation to the regions of groups by the number of declared vacancies and the cost ratio on active to passive policies by the end of 2017

Номер в группировке/№ пп. / Number in a group /No.	Наименование субъекта Российской Федерации / Constituent entity of the Russian Federation	Коэффициент напряженности (КН) на рынке труда региона / Рейтинг (R) в 2017 г. / Labor market pressure coefficient (LMP) in the region / Rating (R) in 2017	Номер группировки субъекта РФ по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости в 2017 г. / Russian Federation by the number of declared vacancies per employee of the employment center in 2017	Номер группировки субъекта РФ по отношению расходов на активную и пассивную политику в 2017 г. / Number of the group of the constituent entity of the Russian Federation by the cost ratio on active to passive policies in 2017
I группировка субъектов Российской Федерации с наиболее низким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,1 \leq \text{КН} \leq 0,4$, интервал рейтинга регионов $1 \leq R \leq 4$				
1	Ямало-Ненецкий автономный округ	0,1/1	I	I
2	г. Москва	0,2/2	I	III
3	г. Севастополь	0,2/2	I	I
4	Ленинградская область	0,2/2	II	I
5	Камчатский край	0,2/2	IV	I
6	Сахалинская область	0,2/2	II	I
7	Тюменская область	0,2/2	I	I
8	Еврейская автономная область	0,2/2	I	I
9	Чувашская Республика	0,3/3	I	I
10	Тульская область	0,3/3	II	I
11	Белгородская область	0,3/3	I	III
12	Волгоградская область	0,3/3	I	III
13	Красноярский край	0,3/3	I	I
14	Нижегородская область	0,3/3	II	IV
15	Ханты-Мансийский автономный округ	0,4/4	II	I
16	Республика Татарстан	0,4/4	I	I
17	Тамбовская область	0,4/4	III	III
18	Республика Крым	0,4/4	IV	I
19	Рязанская область	0,4/4	II	II
20	Липецкая область	0,4/4	II	II
21	Ульяновская область	0,4/4	I	I
22	Краснодарский край	0,4/4	I	II
23	Калининградская область	0,4/4	II	II
24	Калужская область	0,4/4	III	II
25	Хабаровский край	0,4/4	I	II
II группировка субъектов Российской Федерации с повышенным коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,5 \leq \text{КН} \leq 0,6$, интервал рейтинга регионов $5 \leq R \leq 6$				
1/26	Амурская область	0,5/5	I	IV
2/27	Ростовская область	0,5/5	II	III
3/28	Саратовская область	0,5/5	II	III
4/29	Иркутская область	0,5/5	III	II
5/30	Воронежская область	0,5/5	I	III
6/31	Ставропольский край	0,5/5	I	III
7/32	г. Санкт-Петербург	0,5/5	III	I
8/33	Костромская область	0,5/5	IV	II
9/34	Республика Башкортостан	0,5/5	I	II
10/35	Московская область	0,6/6	III	II
11/36	Тверская область	0,6/6	II	I
12/37	Вологодская область	0,6/6	I	IV
13/38	Пензенская область	0,6/6	I	III
14/39	Владимирская область	0,6/6	II	II
15/40	Приморский край	0,6/6	I	II
16/41	Новосибирская область	0,6/6	I	I
17/42	Удмуртская Республика	0,6/6	IV	II
18/43	Магаданская область	0,6/6	IV	I
19/44	Республика Бурятия	0,6/6	II	II
20/45	Республика Мордовия	0,6/6	I	IV
21/46	Омская область	0,6/6	II	I
III группировка субъектов Российской Федерации с высоким коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $0,7 \leq \text{КН} \leq 1,1$, интервал рейтинга регионов $7 \leq R \leq 11$				
1/47	Новгородская область	0,7/7	IV	III
2/48	Ярославская область	0,7/7	III	IV

Номер в группировке/№ пп. / Number in a group /No.	Наименование субъекта Российской Федерации / Constituent entity of the Russian Federation	Коэффициент напряженности (КН) на рынке труда региона / Рейтинг (R) в 2017 г. / Labor market pressure coefficient (LMP) in the region / Rating (R) in 2017	Номер группировки субъекта РФ по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости в 2017 г. / Russian Federation by the number of declared vacancies per employee of the employment center in 2017	Номер группировки субъекта РФ по отношению расходов на активную и пассивную политику в 2017 г. / Number of the group of the constituent entity of the Russian Federation by the cost ratio on active to passive policies in 2017
3/49	Чукотский автономный округ	0,7/7	IV	I
4/50	Ивановская область	0,7/7	IV	IV
5/51	Псковская область	0,7/7	III	II
6/52	Самарская область	0,7/7	II	IV
7/53	Республика Марий Эл	0,7/7	IV	IV
8/54	Забайкальский край	0,7/7	I	IV
9/55	Томская область	0,7/7	III	I
10/56	Брянская область	0,7/7	III	III
11/57	Курская область	0,8/8	I	III
12/58	Орловская область	0,8/8	IV	III
13/59	Мурманская область	0,8/8	IV	II
14/60	Пермский край	0,8/8	II	II
15/61	Республика Адыгея	0,9/9	IV	II
16/62	Алтайский край	0,9/9	I	III
17/63	Астраханская область	0,9/9	II	IV
18/64	Республика Коми	0,9/9	II	I
19/65	Свердловская область	1,0/10	II	III
20/66	Архангельская область	1,0/10	III	II
21/67	Кировская область	1,0/10	III	III
22/68	Кемеровская область	1,1/11	III	III
23/69	Курганская область	1,1/11	IV	III
IV группировка субъектов Российской Федерации с наивысшим коэффициентом напряженности на рынке труда и диапазоном $1,2 \leq \text{КН} \leq 47,0$ интервал рейтинга регионов $12 \leq R \leq 24$				
1/70	Челябинская область	1,2/12	III	IV
2/71	Смоленская область	1,2/12	III	III
3/72	Республика Хакасия	1,3/13	II	IV
4/73	Республика Калмыкия	1,3/13	IV	III
5/74	Республика Саха (Якутия)	1,3/13	III	I
6/75	Ненецкий автономный округ	1,5/14	III	I
7/76	Республика Карелия	1,6/15	III	I
8/77	Оренбургская область	1,7/16	I	IV
9/78	Кабардино-Балкарская Республика	2,1/17	IV	IV
10/79	Республика Алтай	2,2/18	III	II
11/80	Карачаево-Черкесская Республика	2,6/19	IV	II
12/81	Республика Тыва	4,2/20	II	III
13/82	г. Байконур	6,6/21	IV	III
14/83	Республика Северная Осетия-Алания	6,6/21	IV	III
15/84	Чеченская Республика	27,0/22	IV	IV
16/85	Республика Дагестан	30,0/23	IV	IV
17/86	Республика Ингушетия	47,0/24	IV	IV

Источник / Source: Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 г.). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1281> (дата обращения 24.02.2020) / Monitoring and evaluating the quality and accessibility of public services in the field of employment promotion (based on the results of the activities of the employment service in 2017). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1281> (accessed on 24.02.2020).

ФОРМИРОВАНИЕ ДВУХ СЦЕНАРИЕВ ПРОГНОЗНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОЦЕНКИ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА

В прогнозировании применяются сценарии прогнозных показателей. Минэкономразвития, например, использовал при разработке прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2018–2020 гг. три их вида: базовый, целевой и консервативный [21]. В настоящей статье авторы предлагают два сценария

прогнозно-ориентированной оценки снижения напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации: 1) эволюционный – предусматривающий изменения параметров в пределах диапазона региональной группировки (в таблице 5 показаны группировки субъектов Российской Федерации с диапазонами изменения уровня напряженности на рынке труда); 2) кардинальный – динамика параметров предполагает переход изучаемого субъекта Российской Федерации из одной группировки в другую. При этом учтены допущения, прокомментированные при решении

Таблица 2 / Table 2

Взаимосвязь группировок субъектов Российской Федерации по уровню напряженности на рынке труда с субъектами группировок по отношению расходов на активную и пассивную политику, а также количеству заявленных вакансий в 2017 г. / The relationship of groups of constituent entities of the Russian Federation in terms of labor market pressure with the constituent entities of groups in relation to costs on active and passive policies, as well as the number of vacancies declared in 2017

№ п/п / No.	Номера группировок субъектов Российской Федерации по уровню напряженности на рынке труда (количество регионов) / Group numbers of constituent entities of the Russian Federation by labor market pressure (number of regions)	Номера группировок субъектов Российской Федерации по отношению расходов на активную и пассивную политику/ по количеству заявленных вакансий с указанием количества совпадающих регионов двух видов рассматриваемых группировок / Group numbers of constituent entities of the Russian Federation in relation to costs on active and passive policies/ by the number of declared vacancies indicating the number of matching regions of the two types of groups under consideration			
		I	II	III	IV
	1	2	3	4	5
1	I (25)	14/13	6/8	4/2	1/2
2	II (21)	5/9	8/6	5/3	3/3
3	III (23)	3/3	5/5	9/7	6/8
4	IV (17)	3/1	2/2	5/6	7/8

Источник / Source: Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 г.). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1281> (дата обращения 24.02.2020) / Monitoring and evaluating the quality and accessibility of public services in the field of employment promotion (based on the results of the activities of the employment service in 2017). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1281> (accessed on 24.02.2020).

Таблица 3 / Table 3

Количественная оценка вероятностной взаимосвязи между уровнем напряженности и отношения расходов на активную и пассивную политику, а также количеством заявленных вакансий в 2017 г. / Quantitative assessment of the probabilistic relationship between labor market pressure and the cost ratio on active and passive policies, as well as the number of declared vacancies in 2017

Вид вероятностной взаимосвязи: между уровнем напряженности и соотношением расходов на активную и пассивную политику / Type of probabilistic relationship: between labor market pressure and the cost ratio on active and passive policies	Расчет количественной оценки, вероятность взаимосвязи (безразмерная величина) / Calculation of quantitative assessment, the probability of relationship (non-dimensional value)	Вид вероятностной взаимосвязи: между уровнем напряженности и количеством заявленных вакансий / Type of probabilistic relationships: between labor market pressure and the number of declared vacancies	Расчет количественной оценки, вероятность взаимосвязи (безразмерная величина) / Calculation of the quantitative assessment, the probability of the relationship (non-dimensional value)
Оценка взаимосвязи субъектов I группировки с наименьшим уровнем напряженности на рынке труда и соответствующих им субъектов группировок с наибольшим соотношением расходов на активную и пассивную политику	$OB_{Iун} и рап = - \frac{14+6}{25} = -0,80$	Оценка взаимосвязи субъектов I группировки с наименьшим уровнем напряженности на рынке труда и соответствующих им субъектов группировок с наибольшим количеством заявленных вакансий	$OB_{Iун} и кзв = - \frac{13+8}{25} = -0,84$
Оценка взаимосвязи субъектов IV группировки с наивысшим уровнем напряженности на рынке труда и соответствующих им субъектов группировок с наименьшим соотношением расходов на активную и пассивную политику	$OB_{IVун} и рап = - \frac{5+7}{17} = -0,71$	Оценка взаимосвязи субъектов IV группировки с наивысшим уровнем напряженности на рынке труда и соответствующих им субъектов группировок с наименьшим количеством заявленных вакансий	$OB_{IVун} и кзв = - \frac{6+8}{17} = -0,82$
Количественная оценка взаимосвязи субъектов группировок с уровнем напряженности на рынке труда и субъектов группировок с соотношением расходов на активную и пассивную политику	$OB_{ун} и рап = \frac{(-0,80)+(-0,71)}{2} = -0,76$	Количественная оценка взаимосвязи субъектов группировок с уровнем напряженности на рынке труда и субъектов группировок по количеству заявленных вакансий	$OB_{ун} и кзв = \frac{(-0,84)+(-0,82)}{2} = -0,83$

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

третьей задачи о достоверности прогноза и допущениях: использованы данные 2018 г. (как «текущий год») со статистической погрешностью на 2019 г. (как «следующий год»).

Эволюционный прогнозный сценарий снижения напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации предусматривает

диапазон количественных изменений внутри группировок субъектов Российской Федерации, сформированных в настоящем исследовании по изучаемым признакам региональных различий.

Результаты формирования прогнознo-ориентированной оценки достижения цели управленческого решения по снижению напряженности

Таблица 4 / Table 4

Определение статистической погрешности оценки прогнозно-ориентированной взаимосвязи уровня напряженности на рынке труда с установленными факторами влияния при выборке из 86 субъектов Российской Федерации/ Determining the statistical error in assessing the forecast-oriented relationship of labor market pressure and the established influence factors in a sample of 86 constituent entities of the Russian Federation

Количественная оценка вероятностной взаимосвязи, относительная безразмерная величина / Quantitative assessment of the probabilistic relationship, relative non-dimensional value		Показатели расчета статистической погрешности / Indicators for calculating statistical error	Статистическая погрешность оценки прогнозно-ориентированной взаимосвязи на следующий 2019 г., % / Statistical error in assessing the forecast-oriented relationship for 2019, %
Взаимосвязь между уровнем напряженности и соотношением расходов на активную и пассивную политику			
2017 г.	2018 г.		-1,3
-0,76	-0,77		
Взаимосвязь между уровнем напряженности и количеством заявленных вакансий			
2017 г.	2018 г.		+3,6
-0,83	-0,8		

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

Таблица 5 / Table 5

Прогнозно-ориентированная оценка эволюционного прогнозного сценария достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда Республики Башкортостан/ Forecast-oriented assessment of the evolutionary forecast scenario to achieving the management decision goal of reducing labor market pressure in the Republic of Bashkortostan

Диапазон количественных изменений по решаемой задаче (номер группировки) в текущем году / Range of quantitative changes for the problem to be solved (group number) in the current year	Диапазон количественных изменений по прогнозно-ориентированному результату (цели) – снижению коэффициента напряженности на рынке труда (номер группировки) в следующем году / Range of quantitative changes in the forecast-oriented result (goal) to reduce the labor market pressure coefficient (group number) next year	Прогнозно-ориентированная оценка на следующий год / Forecast-oriented assessment for the next year	
		Вероятностная оценка достижения цели, относительная безразмерная величина / Probabilistic assessment of achieving the goal, the relative non-dimensional value	Статистическая погрешность, % / Statistical error, %
Задача первая: увеличение расходов на активную политику по отношению к пассивной			
от 13,5 – 19,0 (II)	от 0,50 – 0,40 (II-I)	-0,77	-1,3
Задача вторая: увеличение количества заявленных вакансий работодателями в Общероссийской базе вакансий в расчете на одного работника центра занятости			
от 403 – 458 (I)	от 0,50 – 0,40 (II-I)	-0,8	+3,6
Задача третья: увеличение количественной оценки интегрального рейтинга регионов с максимумом количества вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий			
от 1,441 – 1,837 (I)	от 0,50 – 0,40 (II-I)	-0,76	Не определялась*

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

* Погрешность не определялась из-за отсутствия открытых данных напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации в 2019 г.

на рынке труда конкретного субъекта Российской Федерации (по произвольно выбранному примеру Республики Башкортостан), приведены в таблице 5. Использовалась информация таблицы 4 и сведения из построенных группировок субъектов Российской Федерации на основе данных мониторинга Минтруда России. Предполагается, что при принятии и реализации управленческого решения субъекты (перечислены в начале статьи) в обоих прогнозных сценариях используют полученный в ходе исследования прогнозный комплекс предлагаемого прогнозно-ориентированного механизма профессионально-квалификационной сегментации рынков труда (подробней – в первой задаче настоящей статьи), включая способ эффективного финансового обеспечения, метод формирования

группировок регионов на профессионально-квалификационной основе, методики информационно-коммуникационного и мотивационного совершенствования содействия занятости, функции управляющего воздействия и взаимодействия. Предлагаемые меры органам исполнительной власти в сфере содействия занятости для реализации целенаправленной динамики параметров влияющих факторов на снижение напряженности рынков труда приведены во введении.

Кардинальный прогнозный сценарий снижения напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации предусматривает диапазоны количественных изменений между группировками субъектов Российской Федерации, которые подготовлены с помощью обработ-

Таблица 6 / Table 6

Прогнозно-ориентированная оценка кардинального прогнозного сценария достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда субъекта (ов) Российской Федерации / Forecast-oriented assessment of the essential forecast scenario for achieving the management decision goal to reduce labor market pressure in a constituent entity (-ies) of the Russian Federation

Диапазон количественных изменений по решаемой задаче (номер группировки) в текущем году / Range of quantitative changes for the problem to be solved (group number) this year	Диапазон количественных изменений по прогнозно-ориентированному результату (цели) – снижению коэффициента напряженности на рынке труда (номер группировки) в следующем году / Range of quantitative changes for the forecast-oriented result (goal) – to reduce the labor market pressure coefficient (group number) next year	Прогнозно-ориентированная оценка на следующий год / Forecast-oriented assessment for the next year	
		Вероятностная оценка достижения цели, относительная безразмерная величина / Probabilistic assessment of achieving the goal, the relative	Статистическая погрешность, % / Statistical error, %
Задача первая: увеличение расходов на активную политику по отношению к пассивной			
от 13,5 – 21,5 (II) до 23,4 – 160,6 (I)	от 0,50 – 0,60 (II) до 0,14 – 0,40 (I)	-0,77	-1,3
Задача вторая: увеличение количества заявленных вакансий работодателями в Общероссийской базе вакансий в расчете на одного работника центра занятости			
от 199 – 257 (II) до 266 – 478 (I)	от 0,50 – 0,60 (II) до 0,14 – 0,40 (I)	-0,8	+3,6
Задача третья: увеличение количественной оценки интегрального рейтинга регионов с максимумом количества вакансий наиболее востребованных профессий по основным группам Общероссийского классификатора занятий			
от 1,093 – 0,420 (II) до 2,539 – 1,170 (I)	от 0,50 – 0,60 (II) до 0,14 – 0,40 (I)	-0,76	Не определялась

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

ки результатов мониторинга Минтруда России (табл. 6). Рассматривается конкретный субъект или группа регионов в рамках указанных номеров группировок с приведенными диапазонами изменения признаков региональных различий.

В таблице 6 приведены количественные изменения по задачам и цели на примере I и II группировок. Аналогичная ситуация по субъектам Российской Федерации в рамках III и IV группировок.

Показательно, что в ходе решения третьей и четвертой задач настоящей статьи теоретические и методические особенности прогнозно-ориентированных элементов сформировали их количественную характеристику. Важно и другое. Фактически в статье завершено обоснование метода прогнозно-ориентированной сегментации рынков труда на профессионально-квалификационной основе.

ВЫВОДЫ

В статье сделана попытка раскрыть и сформулировать теоретические особенности рассматриваемой проблематики. Уточнен понятийный аппарат рынка труда с использованием прогнозно-ориентированных элементов. Даны определения прогнозно-ориентированным взаимосвязям уровня напряженности и факторов влияния.

Научно обоснована эффективность применения разработанного авторами метода прогнозно-ориентированной сегментации рынков труда на профессионально-квалификационной основе,

предназначенного для снижения уровня напряженности рынков труда субъектов Российской Федерации с применением прогнозной оценки за счет реализации управленческих решений, способных изменить параметры факторов влияния в рамках установленных диапазонов сформированных региональных группировок. Метод является количественным, предусматривает два сценария: эволюционный и кардинальный, период применения прогнозно-ориентированной оценки, достоверность прогноза и допущения, разработан в интересах государственных структур органов содействия занятости населения четырех уровней: федерального, межрегионального, регионального и центров занятости.

Показано, что прогнозно-ориентированные элементы являются органической частью комплекса предлагаемого прогнозно-ориентированного механизма профессионально-квалификационной сегментации рынков труда, а именно:

а) способа эффективного финансового обеспечения с точки зрения осуществления прогнозной оценки уменьшения напряженности рынков труда в зависимости от роста соотношения затрат на активную политику и пассивную;

б) метода формирования группировок регионов на профессионально-квалификационной основе в целях прогнозно-ориентированного снижения напряженности за счет улучшения профессионально-квалификационных характеристик спроса и предложения рабочей силы на рынках труда;

в) функции прогнозно-ориентированного содействия занятости населения как функции управляющего воздействия и взаимодействия заинтересованных субъектов;

г) обеспечивающих факторов – методик информационно-коммуникационного и мотивационного совершенствования содействия занятости.

Предложенное применение прогнозно-ориентированных элементов качественно отличается от осуществляемого Минтрудом России

экспертного прогнозирования целевых прогнозных показателей в сфере содействия занятости. Суть представленной разработки заключается в использовании установленной в предыдущем году количественной вероятностной оценки взаимосвязи уровня напряженности рынка труда от изменения влияющих факторов, как основание для формирования прогноза на следующий год с установленной статистической погрешностью.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Елин А.М., Харькин В.В. Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2020;1(38):38-52.
2. Пашин Н.П., Калмыков С.Б. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат // Научные труды. 2018;19(1):48-56.
3. Харькин В.В. Совершенствование финансирования содействия занятости населения на региональных рынках труда: прогнозно-ориентированные аспекты // Научные труды. 2019;20(5):45-55.
4. Дульзон С. В. Зарубежный опыт прогнозирования формирования и использования трудовых ресурсов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012;4(36):153-156.
5. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.
6. Харькин В.В. Инструментальные и методические аспекты сегментации региональных рынков труда с применением квалификационных характеристик // МИР (Модернизация. Инновация. Развитие). 2019;10(3):408-428. DOI: 10.18184/2079-4665.2019.10.3.408-428.
7. Смирнов В. М., Рязанцева М. В. Прогнозирование потребностей экономики в трудовых ресурсах в профессионально-квалификационном разрезе: обзор зарубежного опыта // Современные научные исследования и инновации. 2017;(3). URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79358> (дата обращения: 24.02.2020).
8. Рязанцева М. В., Смирнов В. М. Зарубежный опыт социального партнерства на рынке труда и в профессиональном образовании // Региональные проблемы преобразования экономики. 2016;9(71):125-134.
9. Бобков В.Н., Новикова И.В., Шичкин И.А., Бобков Н.В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам // Уровень жизни населения регионов России. 2016; (4):47-59. DOI: 10.12737/24233.
10. Сухарев О.С. Экономическая политика. Институциональный механизм. М.: URSS. 2018. 554 с.
11. Вдовин С.М. Стратегия и механизмы устойчивого развития региона. М.: ИНФРА-М. 2015. 154 с.
12. Николенко С.И. Теория экономических механизмов. М: Институт НОУ. 2016. 227 с.
13. Гарьковенко В.Э. Механизм стратегического планирования конкурентного развития предприятия с использованием инструментов стейкхолдер-менеджмента /Монография. 2016. 149 с.
14. Hurwicz L., Radner R., Reiter S. «A stochastic decentralized resource allocation process: Part I». *Econometrica*. The Econometric Society via JSTOR. 43 (2): 187-221. Cowles Commission Discussion Paper: Economics No. 2112.
15. Hurwicz L., Reiter S. *Designing economic mechanisms*. – New York: Cambridge University Press, 2008.
16. Погодина Т.В., Кузнецов Н.В., Абдикеев Н.М., Тютюкин Е.Б., Капранова Л.Д. Финансово-экономические механизмы создания инновационных территориальных кластеров // Монография. М.: Русайнс. 2018.139 с.
17. Журавлев Д.М. Организационно-экономический механизм управления устойчивым развитием региона // Креативная экономика. 2019;13(2):249-260. DOI: 10.18334/ce.13.2.39905.
18. Пашин Н.П., Малолетко А.Н., Виноградова М.В., Калмыков С.Б. Взаимодействие службы занятости населения с работодателями: анализ применения информационных систем // Социально-трудовые исследования. 2019;1(34):57-70.
19. Бычкова А.Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение // Вестник Омского университета. 2010;(4):37-43.
20. Нестеров А.К. Прогнозирование в управлении: //Энциклопедия Нестеровых. URL: <http://odiplom.ru/lab/prognozirovanie-v-upravlenii.html> (дата обращения: 24.02.2020).
21. Федотова Г.В., Ильясов Р.Х., Церенова Б.И. Оценка индикаторов прогноза социально-экономического развития России на 2018-2020 г.г. // Финансовая политика: проблемы и решения. 2018;11(4):368-386.
22. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
23. Stanton Christopher and Thomas Catherine. Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. CEP Discussion Papers, CEPDP1316. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2014.
24. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. *The American Economic Review*, 94 (1). 2004. p. 218.
25. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? *The Economic Journal*, 124 (581). 2014. pp. 1213-1233.
26. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. *Science*, 346 (6210). 2014.
27. Dubinina M.G. Influence of information technologies on employment dynamics in Russia and foreign countries. *Nauka. Innovatsii. Obrazovanie*. 2017;(2):109-133. (In Russ.).

28. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Lexington, Mass: Digital Frontier Press, 2011.
29. Autor D. H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper. 2014. No. 20485.
30. Shapiro R. J. The U. S. Software Industry: An Engine for Economic Growth and Employment. SIIA White Paper. 2014.
31. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market. American Economic Review. 2013;5(103):1553–1597.
32. ICT as a Driver of Productivity. A White paper prepared for Telstra by ACIL Tasman. January 2009.
33. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford, 2013. 72 p.
34. Postel-Vinay F. The Dynamics of Technological Unemployment // International Economic Review. Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association. 2002. № 3 (43). pp. 737–760.
35. Carre M., Drouot D. Pace versus type: the effect of economic growth on unemployment and wage patterns // Review of Economics Dynamics. 2004. № 3 (7). pp. 737–757.
36. Varschavskii L.E. Macroeconomic analysis of the USA Development in the medium term. Natsional'nye interesy: priority I bezopasnost'. 2014;(47):49–63.

REFERENCES

1. Elin A.M., Khar'kin V. V. Forecast-oriented management of labor market segmentation // Social and labor research. 2020. 2020; 1 (38): 38-52.
2. Pashin N. P., Kalmykov S. B. Active and passive employment policy in Russia and foreign countries: cost ratio // Science Intensive Technologies. 2018; 19 (1): 48-56.
3. Khar'kin V. V. Improving the financing of employment promotion in regional labor markets: forecast-oriented aspects // Science Intensive Technologies. 2019; 20 (5): 45-55.
4. Dul'zon S. V. Foreign experience in forecasting the formation and use of labor resources // Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta=Bulletin of the Orenburg State Agrarian University. 2012; 4 (36): 153-156.
5. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.
6. Khar'kin V. V. Instrumental and methodological aspects of segmentation of regional labor markets with the use of qualification characteristics // World (Modernization. Innovation. Research.). 2019; 10 (3): 408-428. DOI: 10.18184 / 2079-4665.2019.10.3.408-428.
7. Smirnov V. M., Ryazantseva M. V. Forecasting the needs of the economy in labor resources in the professional qualification section: a review of foreign experience // Modern scientific researches and innovation. 2017; (3). URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79358> (accessed on 02.24.2020).
8. Ryazantseva M. V., Smirnov V. M. Foreign experience of social partnership in the labor market and professional education // Regional problems of transforming the economy. 2016;9(71):125-134.
9. Bobkov V. N., Novikova I. V., Shichkin I. A., Bobkov N. V. Modern information technologies of employment regulation from unstable to stable forms // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii= Living Standards of the Population of Russian Regions. 2016; (4):47–59. DOI: 10.12737/24233.
10. Sukharev O. S. Economic policy. Institutional mechanism. M.: USSR. 2018; (554).
11. Vdovin S. M. Strategy and mechanisms of sustainable development of the region. M.: INFRA-M. 2015; (154).
12. Nikolenko S. I. Theory of economic mechanisms. M.: Institut NOU. 2016; (227).
13. Gar'kovenko V. E The strategic planning mechanism for the competitive development of the enterprise using the tools of stakeholder management / Monograph. 2016; (149).
14. Hurwicz L., Radner R., Reiter S. «A stochastic decentralized resource allocation process: Part I». Econometrica. The Econometric Society via JSTOR. 43 (2): 187-221. Cowles Commission Discussion Paper: Economics No. 2112.
15. Hurwicz L., Reiter S. Designing economic mechanisms. – New York: Cambridge University Press, 2008.
16. Pogodina T. V., Kuznetsov N. V., Abdikeev N. M., Tyutyukin E. B., Kapranova L. D. Financial and economic mechanisms for creating innovative territorial clusters / Monograph. M.: Ruscience. 2018;1(39).
17. Zhuravlev D. M. Organizational and economic mechanism for managing sustainable development of the region // Creative economy. 2019.V.13. No. 2. S.249-260. DOI: 10.18334 / ce.13.2.39905.
18. Pashin N. P., Maloletko A. N., Vinogradova M. V., Kalmykov S. B. Interaction of the employment service with employers: analysis of the application of information systems // Social and labor research. 2019. No. 1(34): 57-70.
19. Bychkova A. N. Economic mechanism: definition, classification and application // Herald of Omsk University. 2010; (4): 37-43.
20. Nesterov A. K. Forecasting in management: // Encyclopedia of the Nesterovs. URL: <http://odiplom.ru/lab/prognozirovanie-v-upravlenii.html> (accessed on 24.02.2020).
21. Fedotova G. V., Ilyasov R. Kh., Tserenova B. I. Assessment of indicators for the forecast of socio-economic development of Russia for 2018-2020 // Finansovaya politika: problemy i resheniya=Financial policy: problems and solutions. 2018; 11 (4): 368-386.
22. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
23. Stanton Christopher and Thomas Catherine. Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. CEP Discussion Papers, CEPDP1316. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2014.
24. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. The American Economic Review, 94 (1). 2004; (218).
25. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? The Economic Journal, 124 (581). 2014. pp. 1213-1233.
26. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. Science, 346 (6210). 2014.
27. Dubinina M.G. Influence of information technologies on employment dynamics in Russia and foreign countries. Nauka. Innovatsii. Obrazovanie. 2017;(2):109–133. (In Russ.).

28. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Lexington, Mass: Digital Frontier Press, 2011.
29. Autor D. H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper. 2014. No. 20485.
30. Shapiro R. J. The U. S. Software Industry: An Engine for Economic Growth and Employment. SIIA White Paper. 2014.
31. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market. American Economic Review. 2013;5(103):1553–1597.
32. ICT as a Driver of Productivity. A White paper prepared for Telstra by ACIL Tasman. January 2009.
33. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford, 2013; (72).
34. Postel-Vinay F. The Dynamics of Technological Unemployment // International Economic Review. Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association. 2002. № 3 (43): 737–760.
35. Carre M., Drouot D. Pace versus type: the effect of economic growth on unemployment and wage patterns // Review of Economics Dynamics. 2004. No. 3 (7): 737–757.
36. Varschavskii L.E. Macroeconomic analysis of the USA Development in the medium term. Natsional'nye interesy: priority I bezopasnost' = National interests: priority and security. 2014;(47):49–63.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Николай Петрович Пашин – доктор экономических наук, профессор, научный консультант Центра подготовки научных кадров ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России, Москва, Россия. pashin.np@vcot.info

Альберт Максимович Елин – доктор экономических наук, кандидат социологических наук, доцент, ученый секретарь ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России, Москва, Россия. elin_am@vcot.info

Валерий Валерьевич Харькин – некоммерческая организация «Фонд поддержки лауреатов медали «За вклад в развитие нанонауки и нанотехнологий», Москва, Россия. xval9578@yandex.ru

ABOUT THE AUTORS

Nikolai P. Pashin – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Scientific Advisor, Center for Training Scientific Personnel, FSBI All-Russian Research Institute of Labor, Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia. pashin.np@vcot.info

Al'bert M. Elin – Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Scientific Secretary, FSBI All-Russian Research Institute of Labor, Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia. elin_am@vcot.info

Valerii V. Khar'kin – Non-profit organization "Foundation for support of winners of the medal "For contributions to the development of nanoscience and nanotechnologies", Moscow, Russia. xval9578@yandex.ru

Заявленный вклад авторов:

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

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

Харькин В. В. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

Authors' declared contribution:

Pashin N. P. – statement of the problem, development of the article concept, critical analysis of literature, logical structuring of the material, formulation of conclusions.

Elin A. M. – statement of the problem, development of the concept of the article, critical literature analysis, logical structuring of the material, formulation of conclusions.

Kharkin V. V. – collection of statistical data, tabular and graphical representation of results, formulation of research conclusions.

Статья поступила 11.02.2020; принята к публикации 02.04.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 11.02.2020; accepted for publication on 02.04.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-57-68

УДК 330.5
JEL J46

ВИРТУАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ

В.А. СауткинаНациональный исследовательский институт мировой экономики
и международных отношений имени Е.М. Примакова РАН, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6891-7726>**АННОТАЦИЯ**

Бытие современного человека происходит в активном взаимодействии материальной и виртуальной реальности, которая раскрывает совершенно иные возможности выбора видов занятости. В этой связи актуализируется необходимость расширения проблемного поля исследования трудовых отношений в этой сфере. Объектом данного исследования являются социальные аспекты феномена виртуальной занятости. В работе поставлена цель рассмотрения социальных последствий расширения данной формы занятости, оценка имеющихся новых возможностей и рисков. Новизна исследования обозначенной проблематики связана с попыткой концептуализации дистанционной занятости, рассматривая путь данного феномена от идеи до реального воплощения во временных рамках дрейфа от классических производственных структур к виртуальным. Автором использованы методы источниковедческого и статистического анализа широкого круга источников: научной литературы, статистики и данных социологических исследований. Отмечены сложности статистического наблюдения происходящих процессов, представлены параметры виртуального рынка, полученные на основе специально разработанных индексов и социологических обследований. Итогом проделанной работы является разработка методолого-теоретических подходов к изучению феномена виртуальной занятости. Дано обоснование рекомендаций для органов государственной власти Российской Федерации по формированию последовательной социальной политики, направленной на защиту интересов работников занятых в виртуальной сфере. Содержащиеся в данном научном исследовании материалы могут быть использованы федеральными органами, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере виртуальной занятости. Полученные результаты могут стать полезными и для работников различных структур системы министерства труда РФ в целях разработки методологического подходов, как в прикладной, так и в прогнозной деятельности на пути расширения виртуальной занятости. Кроме того, идеи, предложенные автором, могут быть востребованы представителями научно-образовательного сообщества и различных структур бизнеса, непосредственно занятых развитием новых форм занятости.

Ключевые слова: концепция; виртуальная занятость; виртуальное предприятие; электронный фриланс; биржа фриланса; цифровая социализация; социальная защита.

Для цитирования: Сауткина В.А. Виртуальная занятость: новые возможности и риски. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):57-68.
DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-57-68.

ORIGINAL PAPER

VIRTUAL EMPLOYMENT: NEW OPPORTUNITIES AND RISKS

V.A. SautkinaPrimakov Institute of World Economy and International Relations,
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6891-7726>**ABSTRACT**

Modern life includes active interaction of material and virtual reality, which reveals completely new opportunities for types of employment. In this regard, it is relevant to expand the problem field to study labor relations in virtual employment. The object of the study is the social aspects of the phenomenon of virtual employment. The aim of the study is to consider the social consequences of expanding this form of employment, to assess new opportunities and risks. The novelty of the study is due to the attempt to conceptualize distance employment, considering the development of this phenomenon from the idea to the actual implementation in the time

© В.А. Сауткина. 2020.

frame from classical production structures to virtual ones. The author employed the methods of source study and statistical analysis of a wide range of sources: scientific literature, statistics and sociological research data. The work reveals the difficulties of statistical observation of the processes and presents the parameters of the virtual market, obtained on the basis of specially developed indices and sociological surveys. The result of this work is the developed methodological and theoretical approaches to study of the phenomenon of virtual employment. The author substantiates recommendations for public authorities of the Russian Federation on the formation of a coherent social policy to protect the interests of employees of the virtual sphere. The research materials may be of further use to Federal agencies responsible for the development and implementation of state policy and legal regulation in the field of virtual employment. The study results may also be useful for employees of various structures of the Ministry of Labor of the Russian Federation in order to develop methodological approaches, both in applied and predictive activities expanding virtual employment. Besides, the ideas proposed by the author may be in demand by representatives of the scientific and educational community and various business structures directly engaged in the development of new forms of employment.

Keywords: concept; virtual employment; virtual enterprise; e-lance; freelance market; digital socialization; social protection.

Для цитирования: Sautkina V. A. Virtual employment: new opportunities and risks. *Social and labor research*. 2020; 39(2):57-68. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-57-68.

ВВЕДЕНИЕ

Наблюдаемый нами процесс виртуализации профессиональной деятельности распространяется в мировом пространстве и по мере развития инфраструктуры захватывает целые сегменты практически во всех сферах деятельности современного человека. Развитие новых технологий изменило традиционное представление о рабочем месте как о конкретном физическом пространстве. Коммуникационные барьеры преодолеваются благодаря использованию электронной почты, инструментов различных приложений для организации корпоративных виртуальных встреч и переговоров. Среда мгновенного доступа постепенно снимает временные и территориальные границы между офисом и местом, где сотрудник реально выполняет свою работу.

Возможность использования такой формы организации труда в качестве способа занятости значительной числа работоспособного населения появилась не сразу. От идеи концепции удаленной занятости до ее воплощения в реальную практику трудовых отношений в современном мире потребовалось пройти несколько этапов. Теоретические разработки нового типа организации труда начались в 70-х годах двадцатого века в связи с необходимостью найти способ решения проблем нехватки рабочих мест в отдаленных сельских районах и транспортных перегрузок в крупных городах. В то время немногие понимали, что такое удаленная работа и в чем ее реальные преимущества. Было необходимо экономически обосновать положения, что присутствие всех специалистов в офисе не только не обязательно, но даже мешает рабочему

процессу (связь с ними в тот период можно было поддерживать только через телефон). Поэтому ученые, продвигая свои идеи в технологических реалиях прошлого века и введя понятие «теледоступ» (telecommuting), стали связывать его будущее с новыми технологическими возможностями в сфере коммуникаций [1].

В конце 80-х годов такую форму занятости преимущественно использовали в качестве дополнительного заработка для людей с ограниченными возможностями и домохозяйек. Поэтому сторонники теоретической концепции удаленной занятости пришли к выводу о необходимости продвижения идеи о внедрения альтернативных форм найма и организации труда работников в средствах массовой информации. В тот период известный американский экономист Френк Склифф проводит такую работу в популярных изданиях и вводит понятие «гибкое рабочее место» («flexiplace») [2].

УДАЛЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ, ЭЛЕКТРОННЫЙ ФРИЛАНС, ВИРТУАЛЬНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ

В целях популяризации своих идей Джек Нилл как один из основоположников этой концепции и его соратники объединились и создали компанию JALA International, которая существует уже почти полвека. В настоящее время труды этой международной группы экспертов в области аналитического прогнозирования в области телеработы и виртуальных организаций востребованы бизнесом и государственными организациями. Однако, как и предсказывали основоположники этой концепции, возможность перехода к массовому росту удаленной занятости становится возможным

только благодаря дальнейшему развитию новейших форм коммуникаций, снижению стоимости передачи информации и расширению числа его пользователей. Динамика этого процесса, произошедшая за двадцать последних лет связаны с массовым распространением Интернета.

Постепенно стал определяться и статус занятости телеработников, которые разделяются на 2 основные категории:

1) работающие по найму сотрудники какой-либо организации;

2) предприниматели, работающие на дому не по найму;

Выделяется также промежуточный тип – подрядчики, чья работа по выполнению определенных услуг осуществляется в соответствии конкретным договором. Сейчас в каждой стране имеются свои правовые особенности, определяющие не только статус удаленных сотрудников, но и способы учета и наблюдения за их деятельностью. Например, в США с 2010 г., когда Конгресс принял Закон об усовершенствовании программ телеработы (Telework)¹ все исполнительные органы обязаны ежегодно представлять Конгрессу отчет о текущем состоянии и новых тенденциях в данной сфере. Из них стало известно, что в 2017 г. около 43% федеральных служащих США, пользовались своим правом на телеработу².

Постепенно термин «телеработник» заменяется на применяемый в настоящее время термин – фрилансер («free lancer»). Точку отсчета появления нового, виртуального рынка труда, связывают с организацией в 1999-м г. первой биржи фриланса – Elance.com (сегодня www.upwork.com), или же – free-lance.ru в 2005-м г. В настоящее время виртуальный рынок труда стремительно развивается и характеризуется следующими признаками:

- виртуальная инфраструктура (онлайн платформы для поиска работы и предложения услуг, а также электронные платежные и информационные системы);
- информационная работа, результатом которой является информационный товар (услуга);
- виртуальные субъекты, такие как заказчики услуг и исполнители (электронные фрилансеры)³.

Данные проведенных исследований позволяют составить контуры социального портрета

работника виртуального рынка, а также динамику происходящих в этом сегменте занятости тенденций. На протяжении многих лет с некоторыми интервалами такие опросы проводятся силами сотрудников международной платформы Payoneer. В частности, в 2015 г., более половины опрошенных фрилансеров были младше тридцати лет, но специалисты старшего поколения имели более высокие заработки. Работу на этом рынке можно было найти, не имея высшего образования, но люди с учеными степенями зарабатывали больше, чем бакалавры и окончившие лишь среднюю школу, самые высокие заработки у юристов, у них же было меньше всего рабочих часов в неделю. В среднем фрилансеры заняты от 30 до 50 часов в неделю. Большая часть фрилансеров находят своих клиентов на онлайн-площадках, самой востребованной социальной сетью для саморекламы является Facebook⁴.

Степень достоверности данных о реальных объемах удаленной занятости вызывает сомнения, так как сбор информации о работе, которая совершается в режиме онлайн, за пределами регулируемых рынков, в официальной статистике рынка труда остается в значительной степени неучтенной. Отсутствуют и общедоступные данные о реальных процессах, происходящих на онлайн-платформах рынка труда (OLM). В настоящее время на разных уровнях исследования феномена виртуальной занятости ведется интенсивная работа по преодолению информационных барьеров. Например, в отчете Всемирного банка используется комбинация общедоступных данных с платформ и отраслевых интервью для оценки общего дохода от услуг OLM.

Усилиями экономистов был создан Онлайн-индекс труда (OLI), который является первым экономическим показателем онлайн-статистики, эквивалентной обычной статистике рынка труда. The Online Labour Index (OLI), рассчитывается на основе числа задач, проектов и вакансий, перечисленных и выполненных на самых значимых торговых площадках за определенный период времени. Индекс нормализован: 100 индексных точек на оси Y представляют среднесуточное количество новых проектов, что позволяет наблю-

¹ <https://www.govinfo.gov/content/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>.

² Status of Telework in the Federal Government. Report to Congress United States. Office of Personnel Management (Fiscal Year 2017). URL: <https://www.telework.gov/reports-studies/reports-to-congress/2018-report-to-congress.pdf> (дата обращения: 25.11.2019).

³ Электронный фриланс является разновидностью самозанятости. После оформления договора работники получают задание через фрилансерские онлайн-платформы и отправляют выполненные задания в цифровом виде. Денежное вознаграждение приходит им через электронные платежные системы.

⁴ The Payoneer Freelancer income Surver. Bench mark your Rates. URL: <https://blog.payoneer.com/wp-content/uploads/2016/02/freelancer-report-ru-2015.pdf> (дата обращения: 21.09.2019).

дать, как использование рабочей силы изменяется во времени и между странами и профессиями⁵.

Анализ имеющихся данных позволяет сделать вывод, что массовый фриланс-рынок находится на этапе интенсивного развития. Постоянно меняются не только его объем и основные параметры, но и качественные характеристики. Значительно повысился профессиональный уровень его участников: специалисты свободного рынка демонстрируют компетенции вполне сравнимые, а в ряде случаев превосходящие аналогичные компетенции офисных сотрудников. Бизнесу любого масштаба для реализации своих проектов важно нанять компетентных и ответственных сотрудников, услуги которых стоят относительно недорого, поэтому международные компании в сфере телекоммуникаций, электронной коммерции, создания игр и разработки программного обеспечения (ПО) находятся в постоянном поиске лучшего рынка для найма внештатных сотрудников.

Специальные обследования выявили, как такие факторы, как пол, возраст, образование, место расположения клиентов влияет на уровень оплаты труда фрилансеров. Основными заказчиками проектов являются фирмы из Северной Америки, их обслуживают две трети фрилансеров, половина из них работают на европейских клиентов. В настоящее время благоприятная ситуация для развития этого рынка в Центральной Восточной Европе складывается на Украине. Такие фирмы, как Ericsson, Magento, Grammarly и Crytek локализируют свою деятельность в этом регионе, причем более 100 компаний непосредственно на территории Украины. Ожидается, что при сохранении благоприятных условий, которые сложились во многом благодаря наличию налоговых льгот для IT-бизнеса и соблюдения законов в части прав на интеллектуальную собственность, такая тенденция будет развиваться. Но более важным фактором привлекательности украинского рынка является то, что услуги высококвалифицированных работников стоят значительно ниже, чем в странах заказчика. В США разработчик начального уровня имеет заработную плату 6 200 долларов, в Великобритании 5 200, а в Швейцарии от 11 300 долларов, поэтому компании стараются нанять сотрудника на Украине, который готов выполнять заказы за 1 600 долларов на высоком профессиональном уровне.

⁵ Индекс труда в Интернете составлен О. Кясси и В. Лехдонвиртой в рамках проекта iLabour в Оксфордском интернет-институте. Визуализация (Interactive Network Data) разработана в сотрудничестве с Мартином Хедли из университета Oxford. URL: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/> (дата обращения: 15.11.2019).

Но прогнозы экспертов говорят о том, стоимость IT-разработок на Украине уже в скором времени начнет повышаться и, соответственно, конъюктура рынка может измениться⁶.

Имеющаяся на сегодняшний день информация позволяет сделать вывод, что рынок фрилансерских услуг представляет собой открытую систему и обладает потенциалом для долгосрочного роста во всех регионах: растет информированность о наличии специалистов в разных странах, постепенно уравниваются условия их труда, усиливается конкуренция как стороны нанимателей, так и среди самих специалистов. Если недавно для заработка в Интернет-сети трудились, в основном, программисты, дизайнеры и менеджеры проектов, то в настоящее время наблюдается рост числа инженеров, проектировщиков, юристов и бухгалтеров.

При сохранении этой тенденции в совокупности с экономическими факторами, диктующим и работодателям, и работникам необходимость поиска новых моделей занятости, можно ожидать начало процесса миграции офисных сотрудников во фриланс. Уже сейчас, при ускорении жизненного цикла производимых товаров и самих организаций, значительная часть работ внутри фирм приобретает проектный характер, а в целях снижения трансакционных издержек исполнителей подобных работ компании нанимают внештатных сотрудников. В этой связи одним из возможных путей развития фриланса становится интеграция и объединение специалистов различных профессий для реализации крупных проектов, которые будут практически полностью реализованы командами фрилансеров [3].

Такие команды, как правило, носят интернациональный характер: заказчики не привязаны к конкретному географическому месту, а преследуют лишь цель получения максимальной прибыли посредством снижения издержек. В РФ, где по разным оценкам насчитывается от 2 до 4 млн фрилансеров, 66% из них выполняют заказы иностранных клиентов [4]. Сбываются научные прогнозы, сделанные в конце прошлого века, что на основе технологических инноваций миллионы работников сменят свои рабочие места на фабриках и в офисах на «гибкие», более комфортные [5].

Наблюдение за процессом взаимодействия технологических и социальных сдвигов позволило М. Кастельсу сделать вывод, что благодаря появле-

⁶ Блинштейн А. Украина в числе самых быстро растущих рынков аутсорсинга – и вот почему. (1 января 2020). URL: <https://blog.payoneer.com/ru/outsourcing-ru/ukraine-among-the-fastest-growing-outsourcing-locations/> (дата обращения: 20.01.2020).

нию возможности связи между субподрядчиками и фирмами посредством Всемирной паутины возникает благоприятные условия для развития сетевой экономики с ее «электронной нервной системой» [6, с. 83-84]. Взаимодействия в этой новой системе все большего числа людей приводит к тому, что исполнение социальных ролей производителя, потребителя, предпринимателя, работника становится виртуальным. Продукты, производство, организации и финансы также могут существовать в виртуальной форме. К настоящему времени такие условия созрели и начался постепенный дрейф и от предприятий классического типа к виртуальному, о финансовых преимуществах которого ранее писали разработчики концепции удаленной занятости.

Понимание масштабов возможного влияния технологий на социально-экономические отношения и силы, формирующие общество, позволило А. Мовшовисту в конце прошлого века представить концепцию виртуального предприятия в качестве основы теории социальных изменений, которые открыли путь для ведения бизнеса в киберпространстве [7]. Изучение подобного рода организационных структур, перспектив их использования содержатся в трудах многих исследователей, причем каждый из них дает им свои определения. При этом заметим, что С. Голдман, К. Блейхер, М. Вульф не указывают на информационные технологии (ИКТ) в качестве необходимого механизма для деятельности виртуальных предприятий. То есть на первом этапе под виртуальными компаниями подразумевались банки, различные фонды и другие предприятия с удаленной организации работы.

В новых экономических условиях меняется определение сущности виртуальной организации, которая сопряжена с переходом от массового производства к дифференциации выпускаемой продукции, направленной на индивидуальное удовлетворение потребностей [8]. Ряд исследователей деятельности современных корпораций указывают именно на интеграцию с потребителем в качестве одного из важных признаков виртуальной организации. В работах Дж. А. Бирна, М.М. Клейна Р. Пасторе приведены и иные признаки: существование в форме альянса с временным характером; юридическая независимость партнеров; гибкость не иерархической структуры; географическая разобщенность партнеров и другие [9].

Российский исследователь А.В. Катаев особо выделяет долгосрочность виртуального партнерства, ориентированного на поиск и выполнение рыночных заказов, им же предлагаются принципы

и конкретные механизмы формирования «ядра» виртуального бизнеса [10].

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В результате анализа многообразия имеющихся в научной литературе определений выделим сущностную основу виртуального предприятия. На наш взгляд, его необходимым ядром является наличие собственной единой информационной системы как совокупности методов и средств поиска, сбора, хранения, обработки, анализа и передачи внутренней и внешней информации, требующейся для принятия совместных управленческих решений. Виртуальная форма организации предприятий становится одним из перспективных направлений развития бизнеса, а интенсивный рост виртуальных предприятий и партнерских сетей актуализирует изучение такой формы организации бизнеса, инструментов и моделей организации и управления виртуальными предприятиями.

Сегодня одним из важнейших направлений, где наблюдается рост числа виртуальных компаний крупного международного бизнеса, становится сфера электронной торговли. Растут объемы онлайн-продаж товаров повседневного спроса (FMCG) таких интернет-гигантов как американские Amazon и Walmart и китайские Alibaba и JD.com. В сегменте FMCG рынок завоевывают так называемые «чистые» интернет-магазины, поскольку крупные оффлайновые сети, для которых Интернет лишь один из каналов продаж, зачастую опаздывают с выходом в онлайн. В целом, продажи FMCG по всему миру в виртуальных компаниях выросли в 2018 г. на 29,0% и составили 71,8% от общего онлайн-оборота, на долю же крупных сетей приходилось 28,2% рынка⁷.

Начавшийся подъем в сфере электронной торговли сопровождается вовлечением в эту деятельность все большего числа людей, но до сих пор в ней не существует единого регулирующего свода правил. На Всемирном экономическом форуме в Давосе названы барьеры, препятствующие трансграничным продажам: спам, необходимость гарантии достоверности электронных договоров и электронных подписей, а также таможенные пошлины на электронные операции. Ведутся переговоры по созданию международных правил ВТО, призванных решить проблемы в области Интер-

⁷ В сегменте FMCG доминируют «чистые» онлайн-магазины. Аналитика Kantar. URL: <https://oborot.ru/articles/v-segmente-fmkg-dominiruyut-chistye-onlajn-magaziny-analitika-kantar-i104794.html> (дата обращения: 10.10.2019)

нет-торговли как в развитых, так и в развивающихся странах. Эти международные правила будут иметь прямое отношение и к РФ, являющейся членом ВТО с 2012 г.⁸ Обеспечение гражданами и компаниями, развивающим этот сегмент бизнеса, предсказуемой, эффективной и безопасной онлайн-среды для торговли должно стать во главу угла в процессе формирования стратегических решений в сфере безопасности ведения бизнеса в виртуальном пространстве.

Пока еще виртуальные предприятия остаются малоизученными в качестве особого феномена, меняющего структуру общественных взаимодействий, а также социальных последствий распространения новых видов занятости. С развитием отраслей, где все более интенсивно используется виртуальная занятость, меняется характер и содержание труда занятых в них людей, а это ведет не только к значительным переменам на рынке труда, но в самой структуре современных общественных укладов.

ФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКА НОВОГО ТИПА

Появление виртуальной занятости приводит к формированию класса профессионалов, которые, управляя связями с глобальной экономикой, осуществляя их сервисное обслуживание и контролируя развитие частного бизнеса, образуют местные общества, живущие в новой информационной эпохе. Однако важно осознать, что весь набор профессиональных качеств, необходимых для ведения бизнеса в киберпространстве, не является достаточным. Современная реальность выдвигает новые требования перед человеком как носителем информационной культуры, духовно-общественным существом, способным принимать вызовы информационной цивилизации и нести ответственность за свои действия и их последствия [11, с. 13].

Одновременно с новыми профессиональными качествами у работника происходит интенсивный процесс формирования личностных качеств, которые помогут ему нести весь груз наступающих перемен. Именно поэтому М. Кастельс считает появление Интернета технологическим базисом для формирования нового человека. Становится очевидным, что происходящее настолько отличается от всей предшествующих трансформаций, что многие исследователи особо выделяют в нем антропологический аспект. Рассуждая о глав-

ных факторах, способствующих формированию новых качественных особенностей «сетевых» человека, М. Кастельс выделяет процесс трансформации пространства и времени. Преодоление расстояния с помощью коммуникаций и быстрых транспортных систем позволяет человеку проводить время совместно без пространственного сближения, что делает возможным его вхождение в гибкую межтерриториальную структуру [12]. Новые способности, формирующиеся у работника благодаря его адаптации к новым пространственно-временным условиям, становятся основой для его профессиональной деятельности в виртуальной среде. Виртуальный работник должен быть психологически готов к тому, что он может ни с работодателем, ни с коллегами, ни разу не увидеться лично. При этом важным антропологическим аспектом становится проблема отчуждения. Данные социологических опросов показывают, что потеря межличностного общения особенно остро переживается в молодежной среде [13].

Приходится констатировать, что начавшие изменения уже не остановить. Иное пространственное положение сотрудников способствует процессу изменения характера труда: возникают новые профессии, квалификационные параметры и требования [14]. Виртуализация труда способствует интеграции функций работника, что позволяет наблюдать две одновременно развивающиеся тенденции.

С одной стороны, решающим средством и предметом труда становится информация, у работника появляется возможность самому конструировать трудовые процессы, делая их более содержательными и комплексными. Информационные технологии превращаются в инструменты для пользователя, не подавляют его, не навязывают жесткую последовательность действий, развивают межличностные коммуникации, помогают преодолеть проблему территориальной разобщенности, расширяют возможности взаимодействий в целях получения прибыли и способствуют развитию дистанционной занятости.

Одновременно разрабатываются и повсеместно внедряются системы, где все варианты человеческих действий запрограммированы и имеют определенный алгоритм, что лишает его возможности проявления инициативы. Таким образом, можно наблюдать влияние различных технологий на характер и содержание труда:

- интерактивные, когда сам человек ищет решение проблем с помощью искусственного интеллекта (ИИ);

⁸ В ВТО пропишут международные правила e-commerce. URL: <https://oborot.ru/forum/v-vto-propishut-mezhdunarodnye-pravila-e-commerce-obsuzhdenie-i47460.html> (дата обращения: 17.01.2020).

- «смешанные», соединяющие физический труд с обработкой информации;
- «нижнего уровня» – полностью превращающие человека в придаток машины.

Под влиянием информатизации возникает новая категория занятых – «виртуальные воротнички», т. е. специалисты, обеспечивающие разработку, внедрение и функционирование информационных продуктов. Результаты опроса 7 000 фрилансеров из более чем 150 стран (опрашивались случайно выбранные люди из числа клиентов международной платформы *Payoneer*) дали уникальную информацию для более конкретного представления о реалиях виртуальной занятости в настоящее время и тех движениях, которые происходили за годы с момента начала первых наблюдений⁹ (табл. 1).

Данные таблицы позволяют сделать вывод, что сферы дизайна и информационных технологий по-прежнему остаются основными видами деятельности представителей фриланса и развиваются по всему миру, но постепенно деятельность «виртуальных воротничков» проникает и в «неинформационный» сектор экономики. Подавляющее большинство участников виртуального рынка труда – молодежь (70% опрошенных младше 35 лет, а почти пятая часть – младше 25). Азиатский регион становится основным поставщиком этого нового поколения занятых (82% респондентов младше 35 лет, а в Северной Америке это только 47%).

Сохраняется ранее сложившаяся тенденция, когда молодые специалисты уступают старшему поколению в размере заработка, которые получают в два раза больше своих 18-24-летних коллег, т. е. опыт работы пока еще играет важную роль в определении почасовой ставки. Более высокую зарплату также имеют работающие только в сфере фриланса, чем те, кто занят одновременно и в других компаниях. При найме сотрудников предприниматели, кроме опыта, обращают больше внимания на рекомендации и портфолио, чем на образование.

Данные этого обследования свидетельствуют о высокой степени удовлетворенности своим образом и уровнем жизни, который демонстрируют опрошенные фрилансеры. Занятость на виртуальном рынке труда позволяет им выстраивать свою жизнь в соответствии с собственными потребностями и обязательствами перед близкими. Однако такая свобода требует постоянной готовности к

⁹ Отчет о доходах фрилансеров 2020. URL: <https://explore.payoneer.com/ru/2020-freelancer-income-report/> (дата обращения: 17.02.2020).

Таблица 1 / Table 1

Распределение участников опроса по сферам деятельности / Distribution of survey participants by field of activity

Сфера деятельности / Field of activity	%
графический и веб-дизайн	30
программирование	19
ИТ	10
Создание мультимедиа	8
копирайтинг	8
переводы	7
маркетинг	6
Поддержка клиентов	3
Административная работа	2
Управление проектами	2
продажи	2
Контроль качества	2
финансы	1

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

нарастающей конкуренции, что обязывает адаптировать свои навыки под новые и постоянно растущие требования, находить новые способы продвижения своих услуг и навыков.

Установлено, что женщины пока не очень активно осваивают этот рынок, при выборе направлений работы они предпочитают занятия переводами и административной работой. Возможно, неравенство в оплате труда играет немалую роль среди прочих причин низкой активности женщин в освоении нового вида занятости. Вместе с тем, в настоящее время женщины фрилансеры в среднем зарабатывают 84% ставки мужчин в этой сфере, тогда как на рынке труда в целом, женщины получают только 64% от доходов мужчин¹⁰. Как женщины, так и мужчины стараются заработать при помощи ранее приобретенных технических навыков, но реальная ситуация на рынке такова, что некоторые сферы часто испытывают спад из-за обилия предложения со стороны фрилансеров. Чтобы оставаться «на плаву», приходится следить за конъюнктурой рынка и стремиться освоить менее заполненные фриланс-ниши, где конкуренция не так сильна. Самая высокая часовая ставка в настоящее время остается за управляющими проектами, но претендовать на такие позиции может сотрудник, обладающий богатым реальным опытом в этой сфере.

Перемены, отражающие содержание и характер труда работника нового типа, затрагивают не только сферу его специальных навыков и компетенций, но

¹⁰ The Global Gender Gap report. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

и надпрофессиональных, необходимых для успешной социализации в быстро меняющихся условиях. Работодатель, прежде чем нанять нового сотрудника, внимательно изучает личностные качества соискателя в социальных сетях, оценивая степень его коммуникабельности, стрессоустойчивости и предприимчивости (soft skills). Благодаря именно этим качествам происходит формирование «цифровых» социальных связей, которые постепенно становятся сильнее чем в реальном пространстве, и это в свою очередь способствует быстрому наращиванию капитала «цифровых профессиональных» связей. Работник, избравший путь свободного найма, становится «многостаночником»: сам распределяет время для работы над проектами и организывает свой день, следит за финансами и занимается продвижением своих услуг.

Использование виртуальных форм занятости позволяет работнику в полной мере реализовать главный принцип занятости в рыночной экономике — право свободно распоряжаться своими способностями к труду. Однако в связи с утерей стабильности материального благополучия и социальных гарантий — это может вызывать нарушения его адаптивного равновесия, приводящего к стрессам и создающего различные социально-психологические проблемы, так как происходит не только изменение социального статуса работника, но и перестройка его личностно-жизненного пространства.

Такая развивающаяся система найма становится выгодной для работодателей, так как его гибкие формы помогают маневрировать количеством и качеством рабочей силы исходя из экономической ситуации. Это выгодно и для государства, снимающего с себя значительный груз ответственности за социальные последствия ее дальнейшего распространения. Вместе с тем, для «безболезненного» перехода значительной части населения к новым условиям и формам занятости необходимо опираться как на государство, так и на частные компании. Иначе существует опасность дальнейшего углубления, наблюдающегося в настоящее время в РФ процесса деформации трудовых отношений. Суть происходящих негативных явлений заключается в том, что вместо прежней патерналистской модели регулирования формируются их разные формы, для которых зачастую характерны бессистемность, стихийность, злоупотребление служебным положением, игнорирование трудовых прав работников. Общим для всех этих моделей является доминирование стороны работодателей и игнорирование интересов наемных работников.

В этом явлении наиболее ярко проявляется одно из основных противоречий, проявившихся на рубеже двух тысячелетий. Парадокс заключается в том, что, имея экономические, политические, организационные, институциональные предпосылки для более справедливого социального мироустройства, стала преобладать экономическая целесообразность, все больше удаляя социальную направленность, интересы человека на второй план.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ВИРТУАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Чтобы социум смог безболезненно перейти к новому экономическому укладу, должны быть заложены инструменты и механизмы социальной адаптации к происходящим процессам. К примеру, возникает новое понятие «цифровая социализация», которое интерпретируется как процесс усвоения индивидом норм, практик и ролей в сетевом обществе и инкорпорации его в цифровую культуру [15]. Государство разрабатывает и проводит в жизнь образовательную политику в этой сфере. В Российской Федерации такая политика реализуется в рамках национальных проектов: разработаны и внедрены направления «Кадры и образование» государственной программы «Цифровая экономика РФ», реализуются проекты «Современная цифровая образовательная среда в РФ», «Цифровая школа», государственной программы «Развитие образования».

Подготовка специалистов на основе быстрого обновления знаний, развитие интеллектуального потенциала работников нового типа принята как приоритетная в рамках реформ образовательных систем в США, Великобритании, Канаде, Германии, Франции. В некоторых из них (например, в Канаде) она финансируется из региональных бюджетов. Благодаря возможностям Интернета для повышения квалификации сотрудников расширяется использование электронных видов обучения. Частные компании также вкладывают значительные средства в создание внутрикорпоративных систем дистанционного обучения, которые успешно функционируют в IBM, Comag Computer, Ford и многих других известных компаниях [16].

В контексте формирования трудовых отношений на основе виртуального взаимодействия возрастает значение такого фактора как степень доверия между работником и работодателем. Поскольку дистанционная занятость пока не является достаточно отработанной практикой, возникает множество проблем организационно-процессу-

ального порядка. Результаты обследования распространения виртуальных дистанционных практик в молодежной среде свидетельствуют, что во многих регионах РФ существуют проблемы с невыплатой вознаграждения за выполненную работу [13]. В ответ на это и сами работники пытаются использовать схемы минимизации своих издержек и ухода от налогов, в частности, в РФ и в других регионах мира все еще распространяется практика выполнения работ без оформления официального договора. Такая деформация трудовых отношений в виртуальной сфере становится причиной распространения взаимного недоверия между работодателем и работником. В целях предотвращения негативных социальных последствий данной тенденции предлагается повысить степень административной ответственности работодателей, нелегально использующих труд работников [17].

Достижение оптимального режима регулирования трудовых отношений в бизнесе и других сферах, широко использующих дистанционную занятость, необходимо не только государству, но и всем участникам этого процесса. Пока еще и в развитых странах, где контроль над соблюдением юридических норм в оформлении подобного рода отношений соблюдается более тщательно, и в тех, где фискальные органы не располагают достаточной информацией для выполнения своих функций, правовых средств по регулированию возникающих в этой сфере отношений недостаточно. Значительный массив трудовой деятельности в рамках сетей остается вне правового поля: государство не получает необходимые поступления в различные социальные фонды, а трудовые права работников этого сегмента нарушаются. Трудности формирования государственной политики в сфере социальной защиты работников, занятых в виртуальной среде, имеют объективные причины: модели работы становятся не регулярными, а наличие нескольких рабочих мест обычным делом, администрирование тестирования дохода работника становится все более сложным делом. Поэтому прежде всего необходимо свести на нет практику ведения виртуального бизнеса без юридического оформления. В этом заинтересованы не только фискальные органы, но и сами дистанционно занятые работники, которые могут легализовать свою трудовую деятельность в качестве физического лица, заключая трудовые и гражданско-правовые договоры с юридическими и физическими лицами, а также индивидуальные предприниматели без наемных работников и имеющие статус самозанятого работника.

Если заключается трудовой договор, то на дистанционно-занятого сотрудника распространяются предусмотренные государством такие виды социальной защиты как медицинское страхование, формирование стажа, накопление пенсии. Со стороны работодателя, как правило, существуют обязанности: обеспечить работнику оплачиваемый отпуск с сохранением рабочего места, оплатить командировочные расходы, сохранить за ним место при обучении, обеспечить выходное пособие, оплатить больничные и сохранить рабочее место при временной потере работоспособности, а также возместить расходы при использовании личного имущества работника.

При найме работника для выполнения разовой работы обычно оформляется гражданско-правовой договор, по которому работник выполняет определенные действия по заданию работодателя и обязан обеспечить результат, не подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка организации. В отличие от условий трудового договора, когда работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю, при заключении гражданского договора работник и работодатель равноправны. Такой вид договора имеет преимущества для работодателя, так как с него снимаются обязанности обеспечить работнику какие-либо социальные гарантии.

Договор на выполнение работ в условиях дистанционной занятости носит не типовой, а индивидуальный характер. Для минимизации рисков исполнителю важно предусмотреть условия его расторжения, четко определить объем работы за установленную плату, а также пени за просрочку платежа. В целях большей безопасности совершаемых сделок необходимо опубликовать договор оферты, в котором предусмотреть срок, в течение которого должен быть подписан акт оказания услуг, так как для дистанционного работника именно акт выполнения работ, а не наличие договора является главным для признания и самого дохода, и затрат.

Однако не следует считать, что «спасение утопающих дело рук самих «утопающих» и можно снять все имеющиеся проблемы юридически грамотно оформленным договором. Речь идет о необходимости обеспечения социальных гарантий значительной части населения по всему миру, поэтому проблема защиты трудовых и социальных прав «нестандартных» работников выходит на уровень международных дискуссий. Во многих странах уже разрабатывают и применяют на практике различные подходы к формированию новой модели госу-

дарственных гарантий. В этом направлении важно определить нормативно-правовые действия, необходимые для создания этой модели, структуры, которые должны обеспечить финансовую реализацию такого проекта, а также тип организации, способный управлять этой новой системой защиты. Разработка новой модели обеспечения социальных гарантий работникам, занятым на виртуальном рынке труда, должна проводиться с ориентацией на действия как в государственном, так и частном секторах.

В США представители американских IT-компаний обратились к законодателям с просьбой создать систему льгот и социальных гарантий для контрактников, фрилансеров и всех удаленных работников. В письме, опубликованном на блок-платформе Medium, было изложено их видение проблемы: те, кто работает на себя и выбирает работу с гибким графиком, могут столкнуться с непредвиденными нарушениями и прочими трудностями из-за отсутствия льгот и защиты их трудовых прав. Поэтому ими предлагается разработать адаптивный механизм защиты прав и предоставления льгот таким работникам, основанный на следующих принципах:

- у любого сотрудника должен быть доступ к определенному набору базовых прав независимо от источника его дохода;
- все сотрудники должны иметь доступ к базовому пакету льгот вне зависимости от статуса занятости;
- разные виды бизнеса должны иметь право на изучение и отработку вариантов соцзащиты независимо от того, какую рабочую классификацию они применяют [18].

Некоторые ожидания связаны с идеей требовать от работодателя оплаты за временную работу по более высоким ставкам. Например, в Австралии временные работники в целях компенсации предпринимательского риска имеют 25% надбавку к заработной плате¹¹. Ожидается, что предприниматели станут сокращать практику такого рода найма, что позволит частично решать дисбалансы в сфере социальной защиты дистанционных работников. Разрабатываются также схемы добровольного социального страхования самозанятых. Однако опыт Швеции показал достаточно низкую готовность населения к такому виду страхования, поскольку для обеспечения широкого охвата им требуются значительные государственные субсидии.

¹¹ The Future of Social Protection. What Works for Non-standard Workers? OECD. 07 Nov 2018. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-future-of-social-protection_9789264306943-en (дата обращения: 22.02.2020).

Проблема администрирования деятельности самозанятых работников достаточно остро дискутируется в РФ. По действующему порядку, все фрилансеры обязаны уплачивать со своих доходов НДФЛ по общей ставке 13%, либо регистрироваться в качестве ИП. В настоящее время лица, занятые электронным фрилансом, относятся к категории самозанятых. Учитывая трудности, связанные с их налогообложением, в целях выведения самозанятых из тени, с 1 января 2019 г. в России введен налог на профессиональный доход. После регистрации в статусе самозанятого можно уплачивать налог в размере 4% дохода от сделок с физическими лицами и 6% от дохода по сделкам с ИП и юридическими лицами. Налог на профессиональный доход регулируется Федеральным законом № 422-ФЗ¹².

Этот эксперимент продлится с 1 января 2019 г. по 31 декабря 2028 г. включительно. Сначала нововведения были введены в четырех субъектах РФ: Москве, Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан. В 2020 г. добавились 19 регионов: Санкт-Петербург, Волгоградская, Воронежская, Ленинградская, Нижегородская, Новосибирская, Омская, Ростовская, Самарская, Сахалинская, Свердловская, Тюменская, Челябинская области; Красноярский и Пермский края; Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ Югра, Ямало-Ненецкий автономный округ и республика Башкортостан. Эффект от проводимого эксперимента выявит только практика применения нового закона.

Таким образом, главным фактором увеличения охвата социальной защитой социальных групп, которые рассматривают виртуальное пространство в качестве производственной площадки, становится соблюдение налоговых норм. Значительные преимущества появляются у занятых на онлайн платформах: все транзакции становятся цифровыми и, следовательно, полностью отслеживаются, проблема администрирования налоговых поступлений снимается. В целом, трудности в соблюдении государственных гарантий, которые сопряжены с решением финансовых проблем, необходимо преодолевать путем полной легализации виртуальной занятости.

¹² Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://base.garant.ru/72113648/> (дата обращения: 25.03.2020).

ВЫВОДЫ

Процесс институционализации дистанционно-виртуального труда является частью общемировых тенденций информатизации жизни современного общества и требует всестороннего осмысления и более широко концептуального подхода в интерпретации социальных последствий происходящих трансформаций. Возникают социальные группы, которые рассматривают виртуальное пространство в качестве производственной площадки, что способствует адаптации молодежи к труду, профессиональной мобильности. В этой связи возникает необходимость разработки и применения на практике новых моделей социальных гарантий работникам, занятым в виртуальной сфере. В этом направлении важно, чтобы информационная и правовая защита их деятельности становилась предметом целенаправленной деятельности как административно-правовых, так и научно-образовательных структур. В качестве основных направлений таких мер можно предложить:

- разработку методических рекомендаций по заключению индивидуальных трудовых договоров с предпринимателями;
- юридическую помощь пострадавшим от неправомерных действий со стороны работодателей на льготных условиях;
- проведение последовательной политики предоставления налоговых льгот и других преференций в качестве механизма легализации всех видов виртуальной трудовой деятельности.

Виртуализация трудовой деятельности, оказывает значительное воздействие не только на формирование работника нового типа, но и на личностные свойства человека. Поэтому, как показало исследование, первоочередным, как для государства, так и для всего общества в целом является не просто необходимость «цифровой социализации» граждан и поиск новых моделей их социальной защиты, а формирование общественного запроса на создание новой высокой информационной культуры, определяющей основу ценностей и смыслов человеческого бытия.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Nilles D. M. Strategies for Managing the Virtual Workforce. URL:<https://www.jala.com/Technology2.pdf> (дата обращения: 20.08.2019).
2. Frank W. Schiff. Working at Home Can Save Gasoline. The Washington Post (2 September 1979). URL:<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (дата обращения: 22.02.2020).
3. Nydegger R. V., Nydegger L. A. Challenges In Managing Virtual Teams . Journal of Business & Economics Research. 2010; 8 (3). URL: https://www.researchgate.net/publication/261722709_Challenges_In_Managing_Virtual_Teams DOI: 10.19030/jber.v8i3.690 (дата обращения: 11.11.2019).
4. Тагаров Б.Ж. Факторы развития рынка фриланса в информационной экономике. Креативная экономика. 2018;12(10):1703-1714. DOI: 10.18334/ce.12.10.39450.
5. Тоффлер Э. Третья волна. М.: АСТ; 2004. 784 с.
6. Кастельс М. Галактика Интернет. Размышления об Интернете, бизнесе и обществе. Екатеринбург: У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та); 2004. 328 с.
7. Mowshowitz A. Virtual organization. Toward a Theory of Societal Transformation Stimulated by Information Technology. URL:<https://www.metamanager.net/wp-content/uploads/2007/04/virtual-organization.pdf> (дата обращения: 21.11.2019).
8. Агниашвили Л.Г. Виртуальные предприятия: становление, сущность и преимущества. Вестник РУДН, серия Экономика. 2011;(1):1-7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnye-predpriyatiya-stanovlenie-suschnost-i-preimuschestva/viewer> (дата обращения: 22.02.2020).
9. Асмаева Е.О. Раскрытие сущности виртуальных организаций как объекта управления через декомпозицию ее признаков. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016;(1):200-207. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/raskrytie-suschnosti-virtualnoy-organizatsii-kak-obekta-upravleniya-cherez-dekompozitsiyu-ee-priznakov> (дата обращения: 21.11.2019).
10. Катаев А.В. Виртуальные бизнес-организации. Спб: Изд-во Политехнического университета; 2009.120 с.
11. Современное общество: философско-правовое исследование актуальных проблем: монография. Харьков: Право; 2016. 488 с.
12. Кастельс М. Галактика Интернет: размышления об Интернете, бизнесе и обществе. Екатеринбург: У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та); 2004.328 с.
13. Зайцев Д.В., Ловцова Н.И., Правкина Я.Ю., Щепланова В.В. Экономические и социально-управленческие аспекты виртуальных трудовых отношений современной российской молодежи. Мир экономики и управления. 2018;18(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomicheskie-i-sotsialno-upravlencheskie-aspekty-virtualnyh-trudovyh-otnosheniy-sovremennoy-rossiyskoy-molodezhi> (дата обращения: 14.12.2019).
14. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда. Социально-трудовые исследования. 2018;4(33): 63-72.
15. Морозова Е.В., Плотицкина Н.В., Попова К.И. Государство как агент цифровой социализации. Вестник Пермского университета. Политология. 2019;13(2):5-17.

16. Кветной Л.М. Информационные и коммуникационные технологии как основа преобразования труда. Мир новой экономики. 2007;(1):38-48. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/informatsionnye-i-kommunikatsionnye-tehnologii-kak-osnova-preobrazovaniya-truda> (дата обращения: 21.11.2019).
17. Мусаев Б.А. Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда. Социально-трудовые исследования. 2019;35(2):40-50. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-40-50.
18. Common ground for independent workers. Principles for delivering a stable and flexible safety net for all types of work. (Nov. 10, 2015). URL: <https://wtfeconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f#.y41yneao2> (дата обращения 21.11.2019).

REFERENCES

1. Nilles D. M. Strategies for Managing the Virtual Workforce. URL:<https://www.jala.com/Technology2.pdf> (accessed on 20.08.2019).
2. Frank W. Schiff. Working at Home Can Save Gasoline. The Washington Post (2 September 1979). URL:<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (accessed on 22.02.2020).
3. Nydegger R. V., Nydegger L. A. Challenges In Managing Virtual Teams. Journal of Business & Economics Research. 2010; 8 (3). URL: https://www.researchgate.net/publication/261722709_Challenges_In_Managing_Virtual_Teams (accessed on 11.11.2019). DOI: 10.19030/jber.v8i3.690.
4. Tagarov B.Zh. Development factors of the freelance market in the information economy. Creative economy. 2018; 12. (10): 1703-1714. DOI: 10.18334/ce.12.10.39450. (In Russ).
5. Toffler A. The Third Wave. М.: AST, 2004;(784). (In Russ).
6. Castells M. The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society. Yekaterinburg: U-Factoria (with the participation of the publishing house of the Humanitarian University), 2004; (328). (In Russ).
7. Mowshowitz A. Virtual organization. Toward a Theory of Societal Transformation Stimulated by Information Technology. URL:<https://www.metamanager.net/wp-content/uploads/2007/04/virtual-organization.pdf> (accessed on 21.11.2019).
8. Agniashvili L.G. Virtual enterprises: formation, essence and advantages. Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Ekonomika=RUDN Journal of Economics. 2011; (1):1-7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnye-predpriyatiya-stanovlenie-suschnost-i-preimuschestva/view-er> (accessed on 22.02.2020). (In Russ).
9. Asmaeva E.O. Disclosure of the essence of virtual organizations as an object of management through the decomposition of its features. State and Municipal Management. Scholar Notes. 2016; (1): 200-207. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/raskrytie-suschnosti-virtualnoy-organizatsii-kak-obekta-upravleniya-cherez-dekompozitsiyu-ee-priznakov>. (accessed on 21.11.2019). (In Russ).
10. Kataev A.V. Virtual business organizations. St. Petersburg: Publishing House of the Polytechnic University. 2009; (120). (In Russ).
11. Modern society: philosophical and legal research of urgent problems: a monograph. Kharkov: Law. 2016; (488). (In Russ).
12. Castells M. The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society. Yekaterinburg: U-Factoria (with the participation of the publishing house of the Humanitarian University), 2004; (328). (In Russ).
13. Zaitsev D.V., Lovtsova N.I., Pravkina Ya.Yu., Shcheblanova V.V. Economic and social-management aspects of virtual labor relations of modern Russian youth. World of economics and management. 2018; 18(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomicheskie-i-sotsialno-upravlencheskie-aspekty-virtualnyh-trudovyh-otnosheniy-sovremen-noy-rossiyskoy-molodezhi> (accessed on 14.12.2019). (In Russ).
14. Razumova T.O. Impact of new technological revolution on the world of work. Social and labor research. 2018; 4 (33): 63-72.
15. Morozova E.V., Plotichkina N.V., Popova K.I. The state as an agent of digital socialization. Vestnik of Perm University. Political science. 2019; 13,(2): 5-17.
16. Kvetnoi L.M. Information and communication technologies as the basis of labor transformation. The world of the new economy. 2007; (1):38-48. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/informatsionnye-i-kommunikatsionnye-tehnologii-kak-osnova-preobrazovaniya-truda> (accessed on 14.12.2019). (In Russ).
17. Musaev B.A. The growth of distance employment as a new trend in the development of the Russian labor market. Social and Labor Research. 2019;35(2):40-50. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-40-50.(In Russ).
18. Common ground for independent workers. Principles for delivering a stable and flexible safety net for all types of work. (Nov. 10, 2015). URL: <https://wtfeconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f#.y41yneao2> (accessed on 21.11.2019).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Вера Алексеевна Сауткина – кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова РАН, Москва, Россия. vera-sautkina@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Vera A. Sautkina – Cand. Sci. (Hist.), Leading Researcher, Primakov Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. vera-sautkina@yandex.ru

Статья поступила 25.03.2020; принята к публикации 03.04.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 25.03.2020; accepted for publication on 03.04.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-69-84

УДК 331.52

JEL J2

РИСКИ НА РЫНКЕ ТРУДА В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ ГРАНИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

С.Г. Кузнецов

ИМЭИ ВАВТ Минэкономразвития РФ, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-8502-8410>

АННОТАЦИЯ

Имплементация нового пенсионного законодательства и связанное с этим изменение границ пенсионного возраста существенно влияет как на положение лиц предпенсионного возраста на рынке труда, так и на ситуацию на рынке труда в целом. Одной из проблем реализации пенсионной реформы являются риски, возникающие на рынке труда, вследствие роста численности лиц старших возрастов среди занятого населения, что требует не только оценки этих рисков, но и разработки упреждающих мер по минимизации негативных последствий их влияния на рынок труда и занятость. Для решения обозначенной проблемы в настоящем исследовании использовались методы статистического анализа, включая корреляционно-регрессионный анализ, классификации и группировок, сравнения и аналогий, методы экономико-математического моделирования. В статье приводится оценка положения на рынке труда лиц предпенсионного возраста, анализируются риски, обусловленные повышением пенсионного возраста как для работников, так и для работодателей и осуществляется разработка превентивных мер, снижающих напряженность на рынке труда.

Полученные выводы и рекомендации могут быть использованы при разработке и корректировке основных направлений и отдельных мероприятий политики занятости на макроуровне.

Ключевые слова: трудовое законодательство; правовая среда; занятость; рынок труда; риски; безработица; пенсионный возраст; пенсионное законодательство; поло-возрастной состав; рабочая сила; коэффициент корреляции; регрессионное уравнение; эконометрические модели; производительность труда.

Для цитирования: Кузнецов С.Г. Риски на рынке труда в связи с изменением границ пенсионного возраста. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):69-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-69-84.

ORIGINAL PAPER

RISKS IN THE LABOR MARKET DUE TO CHANGES IN THE RETIREMENT AGE

S.G. Kuznetsov

IMEI VAVT, Ministry of Economic Development of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8502-8410>

ABSTRACT

The implementation of the new pension legislation and the related changes in the retirement age limits significantly affect both the position of persons of pre-retirement age in the labor market and the situation on the labor market in general. One of the problems of implementing the pension reform is the risks that arise in the labor market due to the growth of the number of older people among the employed population. This requires not only assessing these risks, but also developing proactive measures to minimize the negative consequences of their impact on the labor market and employment. To solve this problem, the study employed methods of statistical analysis, including correlation and regression analysis, classification and grouping, comparison and analogy, and methods of economic and mathematical modeling. The article provides an assessment of the situation in the labor market of people of pre-retirement age, analyzes the risks caused by an increase in the retirement age for both employees and employers, and develops preventive measures that reduce tension in the labor market.

© С.Г. Кузнецов. 2020.

The obtained conclusions and recommendations may be of further use to develop and adjust the key directions and individual measures of employment policy at the macro level.

Keywords: labor legislation; legal environment; employment; labor market; risks; unemployment; retirement age; pension legislation; age and sex composition; labor force; correlation coefficient; regression equation; econometric models; labor productivity.

Для цитирования: Kuznetsov S. G. Risks in the labor market due to changes in the retirement age. *Social and labor research*. 2020; 39(2):69-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-69-84.

РИСКИ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

Изменение пенсионного законодательства оказало существенное влияние на трудовые отношения, прежде всего в части рисков, возникающих у субъектов трудового права. Эти риски можно условно разделить на две категории — риски, возникающие у работников и риски, возникающие у работодателей, что позволяет рассматривать их относительно самостоятельно.

Риски для работодателей. Если ранее к категории лиц предпенсионного возраста относились граждане, которым оставалось два года до достижения возраста, дающего право на получение страховой пенсии по старости, то теперь этот возрастной интервал увеличен до пяти лет. При этом работодатель, в связи с ужесточением трудового законодательства в отношении увольнения этих лиц по инициативе администрации, фактически лишен права на увольнение таких работников вплоть до уголовной ответственности, поэтому для работодателей возрастает актуальность проблемы увеличения среднего возраста работников.

Как показывают данные обследования рабочей силы с ростом возраста работников растут и потери рабочего времени [1].

В таблице 1 приведены данные по отработанному времени на основной работе, то есть без учета вторичной занятости. Однако очевидно, что в силу объективных причин, связанных с возрастом, вторичная занятость в старших возрастных группах, а значит и отработанное время в рамках вторичной занятости будет ниже, чем в группах занятых лиц среднего и младшего возраста, возможно за исключением возрастной категории до 20 лет.

За период 2009–2017 гг. наблюдается устойчивая тенденция снижения отработанного времени в неделю в среднем на одного занятого. Если для возрастной группы 50–59 лет по сравнению с самой «трудоактивной» возрастной группой 40–49 лет снижение отработанного времени в неделю относительно невелико и составляет не более 0,5 часа, то для более возрастной группы 60–72 года оно достигает 3 часов и более.

В этот же период времени (2009–2017 гг.) доля занятых возрастной группы 50–59 лет составляла

около пятой части всех занятых, для занятых в возрасте 60–72 года – около 5% от общей численности занятых (табл. 2), то в рамках нового пенсионного законодательства можно ожидать увеличения доли работников возрастной группы 60–72 года.

Учитывая, что основная масса работников занята в режиме 40 часовой рабочей недели, есть все основания ожидать роста потерь рабочего времени, связанного с ростом числа работников предпенсионного возраста.

Анализ потерь рабочего времени по данным табл. 1 и 2 не дает полной картины влияния имплементации нового пенсионного законодательства на потери рабочего времени, связанные с увеличением численности занятых старших возрастных групп населения. За рассматриваемый период времени (2009–2017 гг.) данные официальной статистики позволяют анализировать лишь 10-летние возрастные группы работников, занятых на основной работе, без разбивки по полу. Однако, пенсионные права для мужчин и женщин возникают в разном возрасте. Соответственно, и в категорию предпенсионеров мужчины и женщины попадают с разницей в пять лет. Поэтому для оценки рисков работодателей, обусловленных потерей рабочего времени в связи с увеличением пенсионного возраста, необходима более детальная информация о величине отработанного времени по полу и возрасту.

На сегодняшний день данные обследования рабочей силы, проводимые Росстатом, предоставляют информацию по отработанному времени в структуре пятилетних возрастных групп, но без разбивки по полу, за 2017 г. и по десятилетним возрастным группам работников, как в целом, так и отдельно по мужчинам и женщинам за 2018 г. Столь значительное отличие методологии представления информации по годам сильно затрудняет качественный анализ потерь рабочего времени в связи с увеличением пенсионного возраста, а их количественную оценку делает практически невозможной.

Тем не менее, данные по отработанному времени за 2018 г. (табл. 3) позволяют выявить определенную специфику, присущую работникам разных

Таблица 1 / Table 1

Фактически отработанное время в неделю в среднем на одного занятого, часов / Actual time worked on average by an employee per week, hours

Возрастной интервал / Age interval	Год / Year								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
до 20	33,0	32,9	32,8	32,4	31,7	31,7	31,6	30,8	31,5
20-29	37,6	37,8	37,9	38,0	37,8	37,9	37,6	37,6	37,6
30-39	38,3	38,2	38,3	38,3	38,3	38,3	38,2	38,2	38,1
40-49	38,5	38,6	38,5	38,6	38,7	38,8	38,6	38,6	38,7
50-59	38,1	38,1	38,1	38,2	38,2	38,4	38,3	38,2	38,3
60-72	34,3	35,2	35,1	35,4	35,4	35,8	35,7	35,1	36,3*

* 60 лет и старше.

Источник / Source: разработано автором на основе бюллетеня Росстата «Итоги выборочного обследования рабочей силы». <https://www.gks.ru/compendium/document/13265/> / developed by the author based on the Rosstat Bulletin "Results of a sample survey of the labor force". <https://www.gks.ru/compendium/document/13265/>.

Таблица 2 / Table 2

Структура занятых, отработавших 31-40 часов в неделю, по возрастным группам / Structure of employees who worked 31-40 hours per week, by age group

Возрастная группа / Age group	Доля в общей численности всех занятых, работников в возрасте, % / Share of total number of all employees, aged employees, %	Доля в общей численности занятых, отработавших 31-40 часов в неделю, работников в возрасте, % / Share of the total number of employees who worked 31-40 hours per week, aged employees, %	Возрастная группа / Age group	Доля в общей численности всех занятых, работников в возрасте, % / Share of total number of all employees, aged employees, %	Доля в общей численности занятых, отработавших 31-40 часов в неделю, работников в возрасте, % / Share of the total number of employees who worked 31-40 hours per week, aged employees, %
2010 г.			2014 г.		
до 20	1,1	0,8	до 20	0,6	0,4
20-29	23,3	23	20-29	22,3	22
30-39	24,9	24,9	30-39	26,3	26,4
40-49	26	26,4	40-49	23,7	24,1
50-59	20,9	21,4	50-59	22,2	22,7
60-72	3,8	3,4	60-72	4,8	4,4
2011 г.			2015 г.		
до 20	0,9	0,7	до 20	0,6	0,4
20-29	23,5	23,3	20-29	21,5	21,1
30-39	25,1	25,2	30-39	26,9	27
40-49	25,2	25,6	40-49	23,6	24
50-59	21,1	21,4	50-59	22,3	22,8
60-72	4,2	3,8	60-72	5,1	4,7
2012 г.			2016 г.		
до 20	0,7	0,5	до 20	0,6	0,4
20-29	22,6	22,4	20-29	20,9	20,5
30-39	26	26,1	30-39	27,4	27,6
40-49	23,9	24,3	40-49	23,7	24,2
50-59	22,1	22,5	50-59	22,1	22,5
60-72	4,6	4,2	60-72	5,3	4,7
2013 г.			2017 г.		
до 20	0,7	0,5	30-39	0,5	0,4
20-29	22,7	22,4	20-29	20,1	19,6
30-39	25,9	26	30-39	28,1	28,1
40-49	23,9	24,3	40-49	24,1	24,5
50-59	22,1	22,5	50-59	21,7	22,1
60-72	4,7	4,3	60 и старше	5,6	5,3

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

Таблица 3 / Table 3

Занятое население в возрасте 15 лет и старше по фактическому количеству рабочих часов в неделю на основной работе и возрасту, данные 2018 г., тыс. чел. / Employed population aged 15 years and older by actual number of working hours per week at the main job and age, data for 2018, thousand people

Пол / Sex	Всего / Total	в том числе / including							Отработано в неделю / Worked per week		
		отработали в неделю, часов / worked a week, hours							временно отсутствовали на работе / temporarily absent from work	всего, тыс. человеко-часов / total, thousand man-hours	в среднем на одного занятого, часов / average per an employee, hours
		менее 9	9-15	16-20	21-30	31-40	41-50	51 и более			
Мужчины	37259	161	223	397	594	32286	2096	774	728	1461373	39,2
в том числе в возрасте, лет:											
до 20	218	18	15	21	11	141	7	1	2	7052	32,4
20-29	7589	26	39	89	127	6546	453	170	139	298715	39,4
30-39	10890	24	32	72	133	9467	699	259	205	432218	39,7
40-49	8634	24	37	68	141	7515	489	192	168	340359	39,4
50-59	7798	30	45	91	123	6847	365	131	167	303926	39,0
60-69	2018	32	47	45	51	1698	80	20	45	75567	37,4
70 и старше	111	7	8	11	8	72	3	0,3	3	3535	31,7
Женщины	35272	266	333	661	997	30095	1085	205	1630	1287015	36,5
в том числе в возрасте, лет:											
до 20	153	18	14	14	29	72	5	1	1	4452	29,0
20-29	6165	43	52	113	145	5065	201	35	511	217187	35,2
30-39	9943	41	53	140	234	8489	309	59	618	360705	36,3
40-49	9063	28	49	136	240	8000	307	62	240	340927	37,6
50-59	7755	42	68	142	242	6805	218	40	196	289380	37,3
60-69	2007	57	72	97	95	1575	43	7	61	69639	34,7
70 и старше	187	37	25	20	13	89	2	0,1	2	4726	25,2

Источник / Source: разработано автором на основе бюллетеня Росстата «Итоги выборочного обследования рабочей силы». <https://www.gks.ru/compendium/document/13265/> / developed by the author based on the Rosstat Bulletin "Results of a sample survey of the labor force". <https://www.gks.ru/compendium/document/13265/>.

полов и обозначить риски для работодателя, связанные с увеличением пенсионного возраста для трудовых коллективов в зависимости от их состава по полу.

Из табл. 3 следует, что в 2018 г. количество отработанных часов в неделю в среднем на одного занятого для мужчин в возрасте 60-69 лет уменьшилось по сравнению с возрастной группой 50-59 лет примерно на 1,6 часа, в то время как отработанное время женщин в возрасте 60-69 лет сократилось по сравнению с возрастной группой 50-59 лет на 2,6 часа, что почти на 60% больше, чем для мужчин.

Интерес представляет изменение распределения по продолжительности отработанного времени для разных возрастных групп мужчин и женщин (табл. 4).

Если удельный вес женщин и мужчин, отработавших в неделю 31-40 часов, что в целом соответствует требованиям действующего трудового законодательства, возрастной группы 50-59 лет

примерно одинаков – 87,8%, то в возрастной группе 60-69 лет доля отработавших 31-40 часов в неделю резко сокращается – 78,5%, против 84,1% мужчин той же возрастной группы.

При этом происходит существенное перераспределение структуры занятых женщин 60-69 лет по группам отработанного времени – увеличивается доля отработавших менее 31-40 часов в неделю. Для мужчин в возрасте 60-69 лет также имеет место аналогичный структурный сдвиг, но он значительно менее выражен. Так, если доля женщин в возрасте 60-69 лет, отработавших 21-30 часов в неделю увеличивается по сравнению с возрастной группой 50-59 лет на 1,6 п.п., то для мужчин этот показатель увеличивается лишь на 0,9 п.п., а для мужчин и женщин, отработавших 16-20 часов в неделю, это различие еще больше.

Применение методов корреляционно-регрессионного анализа взаимосвязи отработанного времени с изменениями в возрастной структуре

Таблица 4 / Table 4

Удельный вес работников по количеству отработанных в неделю часов в общей численности занятых соответствующей возрастной группы, % / Proportion of workers in the number of hours worked per week in the total number of employees in the corresponding age group, %

Возрастной интервал / Age interval	отработали в неделю, часов / worked per week, hours						
	менее 9	9-15	16-20	21-30	31-40	41-50	51 и более
Мужчины							
до 20	8,5	7,0	9,8	5,1	64,9	3,4	0,6
20-29	0,3	0,5	1,2	1,7	86,3	6,0	2,2
30-39	0,2	0,3	0,7	1,2	86,9	6,4	2,4
40-49	0,3	0,4	0,8	1,6	87,0	5,7	2,2
50-59	0,4	0,6	1,2	1,6	87,8	4,7	1,7
60-69	1,6	2,3	2,2	2,5	84,1	4,0	1,0
70 и старше	6,0	6,8	9,7	6,8	64,7	2,8	0,2
Женщины							
до 20	11,8	9,1	8,9	18,8	46,7	3,3	0,6
20-29	0,7	0,8	1,8	2,3	82,2	3,3	0,6
30-39	0,4	0,5	1,4	2,3	85,4	3,1	0,6
40-49	0,3	0,5	1,5	2,6	88,3	3,4	0,7
50-59	0,5	0,9	1,8	3,1	87,8	2,8	0,5
60-69	2,8	3,6	4,8	4,7	78,5	2,1	0,4
70 и старше	19,5	13,5	10,6	6,7	47,4	1,0	0,1

Источник / Source: разработано автором на основе бюллетеня Росстата «Итоги выборочного обследования рабочей силы». <https://www.gks.ru/compendium/document/13265/> / developed by the author based on the Rosstat Bulletin "Results of a sample survey of the labor force". <https://www.gks.ru/compendium/document/13265/>.

занятости позволяет сделать вывод о наличии тесной корреляции между этими показателями, а статистически значимая модель их взаимосвязи дает основание утверждать, что с увеличением доли старших возрастов в занятости отработанное на дополнительной работе время сокращается.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что рост численности работников старших возрастных групп, обусловленный повышением пенсионного возраста, неизбежно приводит к повышению рисков работодателя, связанных с потерями рабочего времени. Кроме того, есть все основания полагать, что эти риски будут тем выше, чем больше в коллективе организации удельный вес женщин. Следствием потерь рабочего времени будет сокращение объемов производства, оценить которые можно на основе норматива часовой выработки, а одним из путей компенсации возможных потерь объемов производства является рост производительности труда. В связи с этим, не менее важным аспектом имплементации нового пенсионного законодательства являются риски для работодателя, связанные с обеспечением устойчивой динамики роста производительности труда.

Для оценки рисков, связанных с обеспечением роста производительности труда необходимо провести анализ зависимости данного показателя от структурных сдвигов в возрастном составе занятых, обусловленном повышением пенсионного возраста. В качестве исходной информации используются данные о динамике среднего возраста занятых за период 2006–2017 гг. и динамике темпов роста производительности труда за тот же период (табл. 5 и 6) [2].

Для наглядности представим оба рассматриваемых динамических ряда в графическом виде.

Как видно из рис. 1 (по левой оси ординат – индекс производительности труда, а по правой оси ординат – средний возраст занятых), в 2009 г. имело место резкое снижение индекса производительности труда, обусловленное экономическим кризисом. Если сгладить динамические ряды, исключив 2009 г., можно предположить наличие отрицательной корреляционной зависимости между динамикой производительности труда и средним возрастом занятых, иными словами, рост среднего возраста занятых влечет за собой снижение индекса производительности труда.

Уравнение регрессии, построенное на данных рассматриваемых динамических рядов, представ-



Рис. 1 / Fig. 1. Динамика индекса производительности труда и среднего возраста занятых / Dynamics of labor productivity index and average age of employees

Источник / Source: составлено автором на основе данных Росстата / compiled by the author based on Rosstat data.

ляет собой однофакторную модель зависимости индекса производительности труда от среднего возраста занятых и имеет вид:

$$P^t = 352,3 - 6,19 \times v^t \quad (1)$$

где: P^t – индекс производительности труда в году t ;

v^t – средний возраст занятых в году t .

Параметры уравнения регрессии приведены в таблице 7.

Полученное уравнение (1) подтверждает, с позиции формальных статистических критериев, гипотезу об отрицательном влиянии роста среднего возраста занятых на динамику производительности труда. Однако необходимо учитывать, что данный вывод справедлив при выполнении условия «при прочих равных», то есть предполагается, что влияние всех остальных факторов, аккумулируемых свободным членом уравнения регрессии остается неизменным.

Очевидно, что методологически более правильно оценивать взаимосвязь динамики производительности труда и среднего возраста занятых с учетом пола работников. Однако мы не имеем данных о производительности труда отдельно по мужчинам и женщинам, поэтому, несмотря на возможную незначительную погрешность оценки, будем считать полученную зависимость характерной как для мужского, так и для женского контингента занятых. Таким образом, повышение пенсионного возраста и связанные с этим изменения в трудовом законодательстве, гарантирующие занятость лиц предпенсионного возраста, влекут за собой рост среднего возраста занятых, что в свою

очередь, приводит к снижению темпов роста производительности труда, и может рассматриваться как один из рисков для работодателей вследствие имплементации нового пенсионного законодательства.

С ростом возраста работников повышаются риски, связанные с их временной нетрудоспособностью. Действующий Трудовой кодекс (ТК)¹ предусматривает гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ). Основные издержки по оплате временной нетрудоспособности в соответствии с Законом № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» компенсируются за счет средств страхователя и Фонда социального страхования РФ.

Страхователем является работодатель, если он в качестве юридического или физического лица производит оплату своим работникам, перечисляет за них страховые взносы в Пенсионный фонд РФ (ПФР) и Фонд социального страхования (ФСС), а также уплачивает взносы за себя (самозанятое население, например, ИП, адвокаты и др.)². В соответствии с действующими законодательными нормами (ст. 3 Федерального закона № 255-ФЗ) первые три дня нетрудоспособности работника оплачивает страхователь, а начиная с четвертого дня нетрудоспособности выплаты осуществляются из ФСС.

Кроме того, необходимо учитывать, что работодатель несет дополнительные издержки, связан-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации, www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

² Ст. 2.1 Закона № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Таблица 5 / Table 5

Средний возраст занятых / Average age of employees

Год / Year	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Занятые, всего											
Средний возраст, лет	39,8	39,9	39,8	40,0	40,0	40,1	40,3	40,3	40,4	40,6	40,7	40,8
	Мужчины											
Средний возраст, лет	39,4	39,5	39,3	39,5	39,6	39,7	39,8	39,8	39,9	40,0	40,2	40,3
	Женщины											
Средний возраст, лет	40,2	40,3	40,3	40,5	40,5	40,6	40,8	40,8	41	41,2	41,2	41,3

Источник / Source: разработано автором на основе сборника «Рабочая сила, занятость и безработица в России». 2018 г. <https://www.gks.ru/folder/210/document/13211/> / developed by the author based on the collection "Labor force, employment and unemployment in Russia". 2018 <https://www.gks.ru/folder/210/document/13211.>

Таблица 6 / Table 6

Динамика темпов роста производительности труда, % к предыдущему году / Dynamics of labor productivity growth rates, % to the previous year

2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
107,0	107,0	104,8	95,9	103,2	103,8	103,3	102,2	100,7	98,9	100,2	101,9	102,3

Источник / Source: разработано автором на основе данных Росстата / developed by the author based on Rosstat data.

Таблица 7 / Table 7

Параметры уравнения регрессии / Parameters of the regression equation

Итоги регрессии для зависимой переменной: P ^t R= 0,84687588 R ² = 0,71719876 Скорректированный R ² = 0,68577640 F(1,9)=22,824 p< 0,00100 Стандартная ошибка оценки: 1,4596						
	БЕТА	Стандартная ошибка БЕТА	B	Стандартная ошибка B	t(9)	p-уровень
Свободный член			352,2966	52,18329	6,75114	0,000084
v ^t	-0,846876	0,177264	-6,1944	1,29658	-4,77750	0,001005

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

ные с временной нетрудоспособностью работника, обусловленные необходимостью сохранения рабочего места на весь период его нетрудоспособности, к которым можно отнести, в частности, оплату аренды помещения, коммунальные платежи и т.д.

Одним из направлений социальной поддержки работников со стороны работодателя являются меры по повышению их квалификации, особенно в связи с увеличением доли работников старших возрастных групп, обусловленной повышением пенсионного возраста.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ форму обучения сотрудников определяет работодатель. Речь может идти о профессиональной подготовке, направленной на приобретение сотрудником навыков, необходимых для выполнения определенных работ, переподготовке (переобучении) для освоения работниками, уже имеющими какую-либо

профессию, новых профессий с учетом потребностей конкретного производства, или повышении квалификации, связанной с совершенствованием профессиональных знаний, умений и навыков.

В целом мероприятия по подготовке и переподготовке квалифицированных кадров позволяют работодателю повысить качество трудового потенциала организации и могут рассматриваться как вложения в ее будущее развитие. Другим фактором, стимулирующим работодателя осуществлять подготовку и переподготовку кадров, являются налоговые льготы, регламентируемые подпунктом 23 пункта 1 ст. 264 Налогового кодекса РФ.

Необходимо отметить также следующий правовой аспект, связанный с реализацией прав и обязанностей работника и работодателя в рамках мероприятий по подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров. В ст. 197 ТК РФ

за работником закрепляется право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в том числе и на обучение новым профессиям, однако конкретное решение по подготовке кадров и повышению квалификации персонала принимает работодатель с учетом как потребностей, так и своих финансовых возможностей.

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров, в соответствии с частью 2 ст. 197 ТК РФ могут быть реализованы только путем заключения двухстороннего договора, второй стороной которого является работник. Следовательно, для заключения такого договора необходимо согласие обеих сторон трудовых отношений. Между тем, есть категории работников и профессий, для которых профессиональное переобучение является обязательным условием для исполнения их трудовых обязанностей — это медики и фармацевты, научные и педагогические кадры и ряд других, которым через определенные промежутки времени необходимо подтверждать свою профессиональную пригодность. Таким образом, у работодателя могут возникнуть дополнительные риски, связанные с реализацией положений трудового законодательства в части подготовки и переподготовки квалифицированных кадров из числа работников предпенсионного возраста.

С одной стороны, затраты на переобучение и повышение квалификации возрастных работников могут оказаться неэффективны, если такой работник уволится при достижении пенсионного возраста «не отработав» вложенные в него средства, но с другой стороны, поскольку законодатель запрещает увольнение работников предпенсионного возраста, а использование его на прежнем рабочем месте становится, в силу возраста работника, неэффективным, работодатель вынужден предложить ему другое рабочее место, что может потребовать его переобучения. Если же затраты на переподготовку также могут оказаться неэффективными по причинам, указанным выше, то работодатель будет вынужден нести дополнительные издержки по подбору работника на замену вышедшего на пенсию.

Повышение пенсионного возраста ведет к росту доли занятых работников старших возрастов, следовательно, при неизменном числе рабочих мест неизбежно должна сокращаться и доля занятых средней и младшей возрастных групп. Учитывая, что, как правило, наиболее престижные и высокооплачиваемые рабочие места занимают работниками средних и старших возрастных групп, повышение пенсионного возраста может привести

к сужению возможности участия молодежи в процессе ротации кадров и их карьерному росту.

Для работодателя подобная ситуация чревата рисками при поиске и подборе квалифицированных кадров среди выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, обусловленных снижением мотивации молодежи при трудоустройстве, если выпускник не будет уверен в быстром карьерном росте на предлагаемом рабочем месте.

Социологические опросы показывают, что для молодежи при трудоустройстве величина заработной платы далеко не всегда стоит на первом месте: аналитики компании Avito³, выяснили, что 62% соискателей, при выборе работодателя уделяют внимание возможности обучения и дальнейшего развития в компании, 51% – возможности карьерного роста, для 58% наиболее важна стабильность, а 52% в качестве приоритета отмечают «белую» зарплату и соблюдение трудового законодательства.

Несмотря на имеющиеся знания, умения и опыт возрастных работников их переобучение на новые профессии всегда сопряжено с риском. Далеко не все лица предпенсионного возраста, именно в силу возраста, способны быстро освоить новую профессию, поэтому для работодателя, как правило, гораздо выгоднее уволить возрастного работника и заменить его уже готовым специалистом. Однако при этом необходимо соблюсти все действующие нормы трудового законодательства, чтобы избежать административной ответственности, что в отношении работников предпенсионного возраста при имплементации нового пенсионного законодательства стало гораздо сложнее. Зачастую работодатель прибегает к давлению на работника с целью вынудить его к увольнению по собственному желанию, что снимает с работодателя всякую ответственность и не допускает вынесения трудовых споров в судебные инстанции.

Данные статистики онлайн инспекции⁴ Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) показывают, что наиболее часто обращения граждан связаны с вопросами увольнений (35% в 2017 г., 32% в 2018 г., 33% за период январь – октябрь 2019 г.). Почти столько же обращений граждан связаны с вопросами заработной платы (30% в 2017 г., 32% в 2018 г., 30% за период январь-октябрь 2019 г.). На порядок меньше доля обратившихся по вопросам изменения условий труда (около 3% от всех обращений граждан). Доля обратившихся в Роструд по

³ <http://hr-elearning.ru/issledovanie-avito-molodezh-cenit-razvitiie-vishe-deneg/>

⁴ <https://онлайнинспекция.пф/statistics>.

другим вопросам трудовых отношений, в том числе и по вопросам приема на работу, не более 2% от всех обратившихся.

К сожалению, находящаяся в свободном доступе статистика Роструда не содержит данных в разрезе возрастных групп обратившихся граждан и детализации причин обращений, поэтому сделать выводы о проблемах, возникающих в связи с увольнениями или отказами в приеме на работу лиц предпенсионного возраста затруднительно. Однако на фоне общей картины видно, что преимущественно конфликтные ситуации между работником и работодателем возникают именно в сфере трудовых отношений, связанных с увольнением и оплатой труда. В связи с этим, вследствие имплементации нового пенсионного законодательства, есть все основания ожидать увеличения конфликтных ситуаций между работниками предпенсионного возраста и работодателями по поводу увольнений, оплаты и условий труда, а также приема на работу. В свою очередь это может привести к риску роста издержек работодателя на судебные тяжбы и отрицательно сказаться не только на прибыли, но и на имидже предприятия.

Риски работодателей при повышении пенсионного возраста могут возникать также в сфере корпоративной этики, под которой понимается система моральных принципов, норм нравственного поведения, оказывающих регулирующее воздействие на отношения внутри одной организации и на взаимодействие с другими организациями. Она определяет не только свод правил внутри организации, но и совокупность психофизических особенностей работника, распределение трудовых обязанностей, требования к профессиональной деятельности сотрудника, ее оценку и контроль, способы и особенности управленческих решений, особенности адаптации сотрудников к принятым нормам поведения, способ их найма, а также порядок увольнения.

Важным аспектом корпоративной этики является трудовое поведение работника в зависимости от его личностных качеств (характер, темперамент, эмоциональный настрой, интеллект), убеждений, приверженности определенным идеям и ценностям, его потребностям и мотивациям, причем с возрастом они могут подвергаться определенной трансформации.

Если большинство молодых работников, как правило, ориентированы на непрерывное развитие, участие в тренингах, обучающих курсах, то возрастным работникам в большей мере присуща ориентация на передачу знаний молодым и новым

сотрудникам. Если молодые работники достаточно быстро и охотно адаптируются к новшествам в речевой, письменной, невербальной коммуникации, то возрастные работники более склонны к привычным, традиционным формам взаимоотношений в коллективе.

Увеличение доли работников старших возрастных групп, обусловленное повышением пенсионного возраста, требует адекватных изменений, адаптации корпоративной этики к новым условиям, что, в свою очередь, требует не только финансовых затрат, но и затрат времени, затрудняя налаженный ритм функционирования предприятия или организации.

Риски для наемных работников. Одновременно с повышением пенсионного возраста существенно увеличены гарантии занятости за счет ужесточения административной (вплоть до уголовной) ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста или отказ в приеме их на работу по причине возраста.

Закон 352-ФЗ «О внесении изменения в уголовный кодекс российской федерации» от 3 октября 2018 г. внес изменения в Уголовный кодекс (УК), дополнив его ст. 144.1, в соответствии с которой за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение граждан, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более 5 лет, работодателям грозят меры уголовного преследования. Данная статья предусматривает наказание «штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов».

Изменения в УК предполагают, что у работодателей появляется сдерживающий фактор, не позволяющий отказать соискателю работы, а также уволить работника по причине пожилого возраста. Однако это не исключает возможность разорвать трудовые отношения с работником еще до наступления предпенсионного возраста. Кроме того, при приеме на работу лиц старшей возрастной группы работодатель может устанавливать ограничения, при которых возрастные работники не смогут занять имеющиеся рабочие места по формальным основаниям.

Нельзя также исключать риски, связанные с проблемами трудоустройства молодых специалистов из-за отсутствия вакансий, поскольку они будут заняты работниками предпенсионного возраста, которым работодатель будет вынужден по закону дать возможность доработать до наступления у них

пенсионных прав. Следствием возникающего конфликта интересов может стать увеличение количества судебных процессов, связанных с выяснением причин отказа в приеме или увольнении лиц предпенсионного возраста.

Однако на наш взгляд, складывающаяся ситуация не столь однозначна. Опыт развитых стран показывает, что повышение пенсионного возраста далеко не всегда сопровождается ростом молодежной безработицы. Более того, зачастую спрос на квалифицированных работников младших возрастных групп увеличивается. Связано это с тем, что на рынке труда идут интенсивные процессы структурных изменений в профессиональном составе спроса на рабочую силу. Исчезают старые профессии и возникают новые, связанные, прежде всего, с IT-технологиями, робототехникой, логистикой, биотехнологиями, и т.д.

Далеко не всегда люди предпенсионного возраста, даже в рамках повышения квалификации и переобучения, способны соответствовать компетенциям, необходимым для работы по новым специальностям. Можно выделить два сегмента рабочих мест – требующие современного набора компетенций и традиционные рабочие места, поэтому в целом нет оснований рассматривать молодежь и лиц предпенсионного возраста в качестве конкурентов за одни и те же рабочие места. Однако в сегменте традиционных рабочих мест, несомненно, имеют место риски, связанные с определенными трудностями трудоустройства молодежи, обусловленные имплементацией нового пенсионного законодательства.

Как правило трудовой договор заключается на неопределенный срок⁵, однако законодатель не обязует работодателя использовать исключительно эту форму, хотя в ст. 59 ТК РФ оговаривает некоторые условия использования срочного трудового договора, связанные, как правило, с характером предстоящей работы. Однако закон не предусматривает все возможные случаи заключения срочных договоров, что дает работодателю возможность, при необходимости, формально не нарушая трудового законодательства, переводить работника предпенсионного возраста на срочный трудовой договор с последующим его увольнением.

⁵ Трудовые отношения между работодателем и наемным работником возникают, в соответствии со Статьей 16 Трудового кодекса РФ (ТК), на основании заключаемого между ними трудового договора. Продолжительность действия трудового договора между работником и работодателем регулируется Статьей 58 ТК, в соответствии с которой трудовой договор может заключаться как на неопределенный, так и определенный срок.

К рискам для наемных работников, связанных с повышением пенсионного возраста, следует также отнести повышенные трудности трудоустройства лиц этой категории. В таблице 8 приведены данные о средней продолжительности поиска работы безработными по пятилетним половозрастным группам мужчин 55–59 лет и 60–64 лет, а также женщин в возрасте 50–54 года и 55–59 лет.

Анализ показывает, что с ростом доли работников старших возрастных групп обычно растет среднее время поиска работы, но иногда наблюдается и противоположная тенденция.

Понятно, что рассматриваемые возрастные группы включают в себя как работников, относящихся по новому пенсионному законодательству к категории предпенсионеров, так и тех, кто в эту категорию еще не попадает, а данные за 2019 г. еще не позволяют сделать содержательные выводы. Тем не менее, можно предполагать, что общий характер тенденций на рынке труда, связанный с параметрами возрастной структуры работников, не претерпит, по крайней мере в переходный период, существенных изменений в связи с имплементацией нового пенсионного законодательства. Это подтверждается и данными обследования рабочей силы за первые два квартала 2019 г. (табл. 9).

Из данных таблицы следует, что для мужчин возрастной группы 55–59 лет среднее время поиска работы за период 2006–2017 гг. стабильно превышает время поиска работы мужчинами в наиболее трудоактивном возрасте 25–54 года (табл. 8). При этом для возрастной группы мужчин 60–64 лет характерно достаточно резкое (более одного месяца) сокращение среднего времени поиска работы по сравнению с возрастной группой 55–59 лет. Похожая, но менее ярко выраженная ситуация имеет место и для женщин возрастных групп 50–54 года и 55–59 лет.

Снижение времени поиска работы лицами старших возрастов, по всей видимости, объясняется тем, что они вынуждены соглашаться на трудоустройство на менее престижные рабочие места, не требующие высокой квалификации, например, охранниками, лифтерами и т.д. Как правило, это приводит к необходимости смены профессии. Таким образом, еще одним риском для работников, в связи с повышением пенсионного возраста, является необходимость смены профессии, снижение его трудового и социального статуса и сопровождающие это потери в доходах.

Возрастной сдвиг в занятости в сторону старших возрастов, при прочих равных условиях, приводит к уменьшению темпов роста доходов населения. С одной стороны, это связано с исключением из до-

Таблица 8 / Table 8

Средняя продолжительность поиска работы безработными в возрасте 15-72 года по возрастным группам (месяцев) / Average duration of job search by the unemployed aged 15-72 by age group (months)

Год / Year	Безработные, всего / Unemployed, total	в том числе, ищут работу в возрасте, лет / including, looking for a job, age										
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-72
Мужчины												
2006	8,8	6,2	7,6	8,7	9,2	9,6	9,6	9,7	9,9	10,4	9,2	9,6
2007	8,5	5,8	7,6	8,6	8,8	9,2	9,4	9,5	9,1	9,2	9,5	9,7
2008	7,6	4,9	6,4	7,4	7,7	8,6	8,2	8,6	8,8	9,7	8,1	9,7
2009	7	5	6,3	6,8	6,9	6,8	7,5	7,8	8	8,2	7,6	7,3
2010	7,4	4,6	6,4	7,4	7,6	7,9	8	8,3	8,4	8,5	8,3	7,6
2011	7,9	4,8	6,6	7,9	8	8,3	8,5	8,8	9	9,4	8,7	9,2
2012	7,4	4,2	6,4	7,3	7,5	7,8	8	8,3	8,9	8,8	8,4	7,7
2013	7,5	4,6	6,4	7,3	7,5	7,8	8,3	8,2	8,6	8,8	8,2	8,2
2014	7,2	4,6	5,9	7,4	7,2	7,3	8	7,8	8,4	8,5	8,3	8
2015	7,1	4,4	5,9	7	7,1	7,5	8,2	7,9	8,1	8,2	7,4	9
2016	7,4	4,8	6,5	7,4	7,2	7,5	7,9	8,3	8,5	8,6	7,6	7,8
2017	7,5	4,6	6	7,5	7,4	8	7,9	8,7	8,6	8,9	7,8	8,7
Женщины												
2006	9,2	6,4	8	9,6	10,2	9,9	9,9	10,1	10,3	10,4	10	10,3
2007	9,1	5,7	7,9	9,5	9,8	9,3	9,9	10,3	10,2	8,8	10,4	10
2008	8,4	5,3	6,7	8,7	8,6	8,8	9,3	9,9	9,9	9,1	10,2	9,1
2009	7,4	4,8	6,8	7,5	7,6	7,7	8,3	7,9	8,4	7,5	8,1	7,6
2010	7,6	5	6,4	7,5	7,6	8,3	8,5	8,7	8,9	8	8,4	8,8
2011	8,1	4,7	6,9	8,2	8,1	8,7	8,9	8,9	9,1	8,6	8,8	9,9
2012	7,7	4,6	6,4	7,5	7,7	8	8,7	9	9,3	8,6	9	9,2
2013	7,7	4,9	6,3	7,7	7,7	8,3	8,5	9,1	9,1	7,5	9,1	8,3
2014	7,5	4,2	6	7,5	7,6	7,9	8,4	8,4	8,9	7,9	8,4	7,6
2015	7,4	5	6	7,4	7,6	7,7	8,1	8,2	8,7	8,2	8,9	8,8
2016	7,8	5,2	6,7	7,8	8	8,1	8,5	8,8	8,7	8,1	8,5	8,7
2017	7,8	4,6	6,1	7,7	8	8	8,6	9,1	8,7	8,5	9,3	8

Источник / Source: разработано автором на основе сборника «Рабочая сила, занятость и безработица в России». 2018 г. <https://www.gks.ru/folder/210/document/13211/> / developed by the author based on the collection "Labor force, employment and unemployment in Russia". 2018 <https://www.gks.ru/folder/210/document/13211.>

ходов пенсионных выплат для лиц старше 55 или 60 лет до достижения ими пенсионного возраста по новому законодательству, с другой – распределение средней начисленной заработной платы по возрастным группам работников свидетельствует об устойчивой тенденции к снижению заработной платы с ростом возраста работника (табл. 10), причем, число работников старших возрастов с каждым годом будет увеличиваться.

Если сопоставить среднюю начисленную заработную плату возрастной группы 55-59 лет и 60-64 года, то даже без учета потерь пенсионных выплат, они могут потерять в доходах в среднем более 7% размера заработной платы, только за счет возрастного фактора, а это почти вдвое превышает потери от инфляции.

В качестве еще одного риска, связанного с повышением пенсионного возраста, следует выделить сложности социальной адаптации этой группы лиц при смене места жительства, связанного с трудоустройством. Можно обозначить несколько основных причин трудовой миграции: различия в уровне жизни и оплате труда в различных регионах; отсутствие вакансий по месту постоянного проживания. Кроме того, смена места жительства может быть вызвана причинами неэкономического характера, как-то: необходимость смены климата по медицинским показаниям; обеспечения безопасности в связи с угрозами техногенных или природных катастроф и т.д.

Обычно миграционные потоки направляются в сторону крупных промышленных и культурных

Таблица 9 / Table 9

Среднее время поиска работы безработными в возрасте 15 лет и старше по возрастным группам (месяцев) / Average time spent on job search by the unemployed aged 15 and older by age group (months)

	Безработные, всего / Unemployed, total	из них в возрасте, лет / of them aged, years										
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-69	70 и старше
В среднем за период:												
Мужчины												
I квартал 2018 г.	7,8	6,2	6,8	8,1	7,3	7,7	8,2	8,4	8,6	8,9	8,4	8,6
II квартал 2018 г.	7,4	3,7	6,3	6,9	7,3	7,3	8,3	8,5	9,1	8,8	8,0	6,6
III квартал 2018 г.	6,8	2,8	4,6	6,4	7,1	7,8	7,6	8,6	8,8	9,4	9,2	12,0
IV квартал 2018 г.	7,0	4,6	5,6	6,3	6,9	7,0	7,9	8,3	8,4	9,1	8,3	7,3
I квартал 2019 г.	7,2	5,4	5,9	6,6	7,0	7,5	7,7	8,0	8,3	8,6	7,4	7,6
II квартал 2019 г.	7,1	5,3	6,1	6,1	6,7	7,0	7,9	7,3	8,2	9,4	8,8	5,3
Женщины												
I квартал 2018 г.	8,1	5,7	6,7	8,0	7,6	9,0	8,7	9,5	8,9	7,6	9,5	10,6
II квартал 2018 г.	7,6	3,4	6,2	7,8	7,4	8,0	8,2	8,5	9,2	8,1	8,3	8,6
III квартал 2018 г.	7,0	3,1	4,6	6,7	8,4	8,0	8,2	8,5	8,7	7,4	8,6	6,9
IV квартал 2018 г.	7,4	4,2	5,4	7,8	7,5	7,9	7,7	8,1	8,5	8,6	8,7	6,3
I квартал 2019 г.	7,4	5,5	6,3	6,7	7,5	7,8	8,4	7,8	8,6	7,5	7,1	4,9
II квартал 2019 г.	7,2	5,0	5,9	7,3	7,1	7,8	7,3	7,6	8,9	7,3	8,5	5,3

Источник / Source: разработано автором по данным <https://www.gks.ru/compendium/document/13265/> developed by the author based on the data by www.gks.ru/compendium/document/13265.

центров, так называемых центров миграционного притяжения. В отличие от молодежи и лиц среднего возраста пожилые люди более болезненно переживают разрыв устоявшихся социальных связей и острее ощущают отчужденность от привычного образа жизни, для них сложнее проходит адаптация к новым условиям проживания, интеграция в новые трудовые коллективы.

Находя работу, например, в Москве, работник не всегда может позволить себе и своей семье также и проживание в Москве, что связано как с высокими ценами на жилье, так и с неразвитостью рынка наемного жилья. Единственным решением в данном случае будет проживание в ближнем Подмоскowie при наличии транспортной доступности места постоянной работы. Однако это означает дополнительную физическую и эмоциональную нагрузку, отрицательно влияющую на здоровье.

Возрастные работники имеют, как правило, сложившиеся взгляды и привычки, стереотипы трудового поведения, представления о стиле отношений внутри коллектива. Возникает необходимость приспособления к непривычным условиям труда и общения в новом коллективе, принятой на предприятии или в организации корпоративной этике. Все это создает не только психологическое давление на работника, но и провоцирует риски возникновения

конфликтных ситуаций, чреватых увольнением, приводит работника в состояние стресса. Оценить степень влияния данного риска весьма затруднительно, однако его отрицательное влияние на здоровье работников предпенсионного возраста не вызывает сомнения.

Говоря о рисках, связанных с повышением пенсионного возраста, нельзя, хотя бы кратко, не сказать о мерах по снижению их отрицательного влияния на ситуацию на отечественном рынке труда.

Меры по нейтрализации потенциальных рисков в сфере занятости населения, связанных с имплементацией нового пенсионного законодательства, можно условно разделить на три категории:

- по совершенствованию действующего трудового законодательства;
- по экономическому стимулированию работодателей;
- по государственной поддержке занятости лиц предпенсионного возраста.

Один из основных рисков для работника не достигшего пенсионного возраста – увольнение по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса РФ. Кроме того, на этих лиц распространяется действие поправки в УК РФ, предусматривающей наказание работодателя за

Таблица 10 / Table 10

Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам (по результатам выборочных обследований организаций за месяц, руб.) / Average accrued salary of employees by age group (based on the results of sample surveys of organizations per month, roubles)

	2005 г.	2007 г.	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2015 г.	2017 г.
Все работники / All employees	8694	13570	18084	22717	28702	32911	38609
<i>в т. ч. по возрастным группам:</i>							
от 18 до 19 лет	4823	8562	10832	13857	17314	20280	23328
от 20 до 24 лет	7212	11937	15693	19750	25131	28477	32259
от 25 до 29 лет	8963	14385	19112	24225	30431	34449	40828
от 30 до 34 лет	9107	14625	20122	25478	32376	36715	43653
от 35 до 39 лет	8910	14248	19295	24597	31612	36679	43420
от 40 до 44 лет	9107	13851	18394	23718	30450	34483	41312
от 45 до 49 лет	8934	13841	18313	22711	28654	32999	38962
от 50 до 54 лет	8794	13446	17698	21821	27106	31310	36328
от 55 до 59 лет	8677	13073	17137	21246	26324	29783	34315
от 60 до 64 лет	8076	12847	16665	20067	24956	28261	31949
65 лет и выше	7277	11315	15687	19963	25325	29916	32199

Источник / Source: разработано автором на основе данных Росстата. URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# / developed by the author based on the Rosstat data. URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#

«необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста».

Ст. 81 ТК РФ дает работодателю достаточно широкие права законного увольнения работника, например, в случае «сокращения численности или штата...», или из-за «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации». Разумеется, и в том и в другом случае работодатель обязан предоставить достаточные основания для увольнения, которые в случае несогласия могут быть обжалованы работником в Роструде или в судебной инстанции.

Кроме того, работодатель обязан предоставить работнику «с его письменного согласия другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья». Однако далеко не все работники пользуются своим правом в силу, прежде всего, своей недостаточной юридической грамотности, морально-этических соображений или неверия в возможность защиты своих законных прав.

Наиболее сложным аспектом в данном случае, на наш взгляд, является увольнение по причине несоответствия работника занимаемой долж-

ности или недостаточной квалификации. Ст. 197 ТК РФ дает право работнику на прохождение независимой оценки квалификации, т. е. в случае возникновения конфликта сторон трудового соглашения работник вправе оспорить данное решение и потребовать проведения независимой оценки квалификации. Однако в той же статье сказано, что «...указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем», при этом обязательность заключения такого договора законом не предусматривается. Таким образом, если работодатель откажется заключать подобный договор, он не будет нести за это никакой ответственности, а работник фактически лишается права на независимую оценку своей квалификации.

Для устранения или, по крайней мере, снижения возникающих в этой связи рисков как для работодателей, так и для работников необходима, на наш взгляд, более четкая законодательная регламентация условий соответствия работников предпенсионного возраста требуемому уровню квалификации.

В качестве меры, препятствующей возможно произволу со стороны работодателя при увольнении работника по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации можно рассматривать дополнение пункта 3 ст. 81 ТК РФ запретом увольнения работника предпенсионного

возраста при условии, что он работал в занимаемой должности или выполнял работу определенного квалификационного уровня не менее 3 месяцев, предшествующих дате предполагаемого увольнения. Аргументом в пользу предлагаемого дополнения является то, что если в течение указанного, а может быть и более длительного срока, работник, по мнению работодателя, справлялся с возложенными на него трудовыми функциями, то нет оснований считать, что он не будет с ними справляться в дальнейшем. Следовательно, истинной причиной увольнения работника этой категории скорее всего будет желание работодателя уволить его по возрасту, что не допускается нормами действующего трудового права и нового пенсионного законодательства.

В качестве альтернативы можно предложить введение в действующее трудовое законодательство нормы обязательного заключения коллективных договоров, регулирующих порядок и условия увольнения лиц предпенсионного возраста. Сейчас закон не обязывает работника вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, а лишь дает ему на это право. В отношении работодателя закон предусматривает как право, так и обязанность ведения коллективных переговоров, и заключение коллективных договоров. Своеобразие возникающей ситуации состоит в том, что обязанность работодателя по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров наступает только в случае реализации работником своего права, оговоренного в ТК, что, несомненно, дает преимущества работодателю, обладающему административным, финансовым и имущественным ресурсом.

В рамках коллективного договора можно снизить риски потерь в заработной плате работников предпенсионного возраста, реализуя принцип равной оплаты за труд равной и равных прав для всех работников, вне зависимости от возраста, на повышение квалификации за счет работодателя и т.д.

В качестве мер экономического стимулирования работодателей, направленных на привлечение и сохранение лиц предпенсионного возраста, можно рассмотреть введение налоговых льгот для предприятий и организаций, в полной мере соблюдающих нормы трудового права с учетом нового пенсионного законодательства; к примеру, об адресных преференциях в части взносов работодателей в страховые фонды за работников предпенсионного и пенсионного возраста.

Риски для работодателей, связанные с изменением границ пенсионного возраста, можно сни-

зить за счет государственного финансирования затрат на переобучение и повышение квалификации работников предпенсионного возраста, что не только сократит издержки работодателя на подготовку и переподготовку квалифицированных кадров, но и положительно скажется на поддержании уровня производительности труда на предприятии несмотря на рост среднего возраста работников.

В качестве меры государственной поддержки, направленной на снижение рисков в сфере занятости населения и, в частности, занятости лиц предпенсионного возраста, необходимо особое внимание обратить на практическую реализацию Концепции непрерывного образования, что позволит устранить традиционное деление этапов жизни человека на период учебы, труда и профессиональной дезактуализации⁶, которой в наибольшей степени уязвимы лица предпенсионного возраста.

Важным аспектом подготовки и переподготовки квалифицированных кадров является создание условий для самообразования работника, обеспечивающих его заинтересованность в повышении квалификации и получении новой профессии, соответствующей требованиям современного производства.

Изменение границ пенсионного возраста не только существенно меняет возрастную структуру занятости, но и способствует усилению, как минимум в переходный период, движения рабочей силы, а значит необходим мониторинг рынка труда. Действующую методику мониторинга ситуации на рынке труда определяют «Правила проведения мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации по субъектам Российской Федерации»⁷. Они ориентированы на оценку напряженности на рынке труда, поэтому было бы целесообразно дополнить их показателями движения рабочей силы предпенсионного возраста, а также данными о наличии и профессиональной структуре вакантных рабочих мест. Такая информация позволит принимать более обоснованные решения о необходимости профессиональной переподготовки таких лиц, повысить их ценность и конкурентоспособность на рынке труда, что, в свою очередь, позволит снизить риски при трудоустройстве для работников предпенсионного возраста и издержки работодателя на

⁶ Под профессиональной дезактуализацией понимается существенное уменьшение значимости имеющихся у работника знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления трудовой деятельности на современных производствах.

⁷ Утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2015 года № 1106 (с изменениями на 13 октября 2017 года).

подготовку и переподготовку квалифицированных кадров.

ВЫВОДЫ

Изменение границ пенсионного возраста приводит к значительному увеличению удельного веса занятого населения старших возрастов и связанных с этих рисков для всех участников социально-трудовых отношений, что может повлечь за собой повышение напряженности на рынке труда, снижение его гибкости, отрицательно повлиять на уровень жизни населения и темпы экономического роста. В свою очередь, учет рисков,

возникающих на рынке труда в связи с имплементацией нового пенсионного законодательства, позволит разработать превентивные меры по корректировке государственной политики занятости населения и механизмов регулирования социально-трудовых отношений, функций служб занятости населения и социальных услуг с учетом потребностей безработных «нового» трудоспособного возраста, повысить результативность проводимой пенсионной реформы и сохранить устойчивые темпы социально-экономического развития.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Горлин Ю., Ляшок В., Малева Т. Повышение пенсионного возраста: позитивные эффекты и вероятные риски. Экономическая политика, 2018;13(1):148-179. DOI:10.18288/1994-5124-2018-1-06.
2. Синявская О.В. Российская пенсионная система в контексте вызовов и ограничений. Экономический журнал ВШЭ, 2017;21(4):562-591.
3. Итоги выборочного обследования рабочей силы. Федеральная служба государственной статистики. М., 2019. URL: <https://www.gks.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 14.01.2020).
4. Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2018 г. Федеральная служба государственной статистики. М., 2018. URL: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 17.01.2020).
5. Лукьянова А.Л., Капелюшников Р.И. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости. Вопросы экономики. 2019;(11):5-34. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34>.
6. Кузнецов С.Г. Методические подходы к оценке численности и половозрастного состава рабочей силы и занятых лиц предпенсионного возраста. Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН/ Гл. ред. А.Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2019;360-382. URL: https://doi.org/10.29003/m825.sp_ief_ras2019/360-382 (дата обращения: 13.02.2020).
7. Коровкин А.Г. Последствия повышения пенсионного возраста для рынка труда. 2015. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2015/05/27/593847-ugrozi-povisheniya> (дата обращения: 17.01.2020).
8. Айзинова И.М. Социально-экономические проблемы старшего поколения: качество жизни населения старших возрастов. Проблемы прогнозирования. 2017;(12):121-131. URL: https://ecfor.ru/publication/13_problemy-starshego-rokoleniya/ (дата обращения: 14.02.2020)
9. Алиева П.Р., Магомедбеков Г.У. Рынок труда старших возрастов в условиях повышения пенсионного возраста. Экономика и предпринимательство. 2019;6(107):115-118. URL: https://nifi.ru/images/FILES/Journal/Archive/2017/6/articles/fm_2017_6_07.pdf (дата обращения: 13.02.2020).
10. Соловьев А.К. Социальные последствия повышения пенсионного возраста. Социологические исследования. 2019;(3):23-31.
11. Кабанова Е.Е., Ветрова Е.А. Актуальные проблемы социально-экономической интеграции людей «третьего возраста» в современное российское общество. Социально-экономические явления и процессы. 2018;13(1):31-36.
12. Горлин Ю.М., Гришина Е.Е., Ляшок В.Ю., Федоров В.В. Повышение пенсионного возраста: опыт зарубежных стран и оценка эффектов для России. Финансовый журнал/Financial Journal, 2017;(6):85-97.
13. Роик В. Д. Пенсионный возраст и модернизация пенсионных систем: отечественный и зарубежный опыт: монография / В. Д. Роик. М.: Издательство Юрайт, 2019. 336 с. (Актуальные монографии). ISBN 978-5-534-05346-3. Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/441496> (дата обращения: 28.02.2020).
14. Иванова М.А. Спрос на пожилых работников и дискриминация по возрасту: международный опыт и российские реалии. Вопросы экономики. 2019;(6):99-121. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-6-99-121>
15. Золотов А.В. Сокращение рабочего времени и проблема повышения пенсионного возраста. Проблемы современной экономики. 2018;1(65):33-38.
16. Кислицына О.А. Средний возраст достижения старости, выхода на пенсию и возраст, после которого люди не должны работать более 20 часов в неделю: мнение россиян и жителей других стран. Проблемы современной экономики. 2019;1(69):52-55.
17. Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах. Вопросы экономики. 2019;(11):35-62. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-35-62>.
18. Козлов В.И., Тетерина Е.А. Государственная политика занятости лиц пожилого возраста: направления развития. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019;(7):136-140.
19. Соловьев А.К. Пенсионный возраст как фактор макроэкономического развития. Журнал экономической теории. 2016;(3):202-219.

REFERENCES

1. Gorlin Yu., Lyashok V., Maleva T. Raising the retirement age: positive effects and probable risks. *Economic policy*, 2018;13(1):148-179. DOI: 10.18288/1994-5124-2018-1-06.
2. Sinyavskaya O. V. Russian pension system in the context of challenges and restrictions. *HSE Economic Journal*, 2017;21(4):562-591.
3. Results of a sample survey of the labor force. Federal State Statistics Service. M.: 2019. URL: <https://www.gks.ru/compendium/document/13265> (accessed on 14.01.2020).
4. Labor force, employment and unemployment in Russia – 2018. Federal State Statistics Service. M.: 2018. URL: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13211> (accessed on 17.01.2020).
5. Lukyanova A. L., Kapelyushnikov R. I. Workers of pre-retirement and retirement age in the Russian labor market: trends in employment relocation. *Journal of Economic Issues*. 2019;(11):5-34. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-5-34>
6. Kuznetsov S. G. Methodological approaches to assessing the number, gender and age composition of the workforce and employees of pre-retirement age. *Scientific works: Institute of Economic Forecasting RAS / Editor-in-Chief A. G. Korovkin*. M.: MAKS Press, 2019; 360-382. URL: https://doi.org/10.29003/m825.sp_ief_ras2019/360-382 (accessed on 13.02.2020).
7. Korovkin A. G. Consequences of raising the retirement age for the labor market. 2015. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2015/05/27/593847-ugrozi-povisheniya> (accessed on 17.01.2020).
8. Aizinova I. M. Socio-economic problems of the older generation: quality of life of the older population. *Problemy prognozirovaniya= Forecasting problems*. 2017;(12):121-131. URL: https://ecfor.ru/publication/13_problemy-starshego-pokoleniya/ (accessed on 14.02.2020).
9. Alieva P. R., Magomedbekov G. U. The labor market of older ages in the face of increasing the retirement age. *Journal of Economy and entrepreneurship*. 2019;6:(107):115-118. URL: https://nifi.ru/images/FILES/Journal/Archive/2017/6/articles/fm_2017_6_07.pdf (accessed on 13.02.2020).
10. Solov'ev A. K. Social consequences of raising the retirement age. *Sociological studies*. 2019;(3): 23-31.
11. Kabanova E. E., Vetrova E. A. Actual problems of socio-economic integration of people of the "third age" in modern Russian society. *Social-Economic Phenomena and Processes*. 2018;13(1): 31-36.
12. Gorlin Yu. M., Grishina E. E., Lyashok V. Yu., Fedorov V. V. Raising the retirement age: the experience of foreign countries and assessing the effects for Russia. *Financial Journal*, 2017;(6):85-97.
13. Roik V. D. Retirement age and modernization of pension systems: domestic and foreign experience: monograph / V. D. Roik. –M.: Urait, 2019: 336. – (Current monographs). – ISBN 978-5-534-05346-3. – EBS Urait. URL: <https://urait.ru/bcode/441496> (accessed on 28.02.2020).
14. Ivanova M. A. Demand for older workers and age discrimination: international experience and Russian realities. *Journal of Economic Issues*. 2019;(6):99-121. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-6-99-121>.
15. Zolotov A.V. Reduction of working time and the problem of raising the retirement age. *Problems of modern economics*. 2018;1(65):33-38.
16. Kislitsyna O. A. Average age of reaching old age, retirement and the age when people should not work more than 20 hours a week: opinion of Russians and residents of other countries. *Problems of modern economics*. 2019;1(69): 52-55.
17. Gimpel'son V. E., Zinchenko D. I. Price of age: wages of employees in older ages. *Journal of Economic Issues*. 2019;(11):35-62. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-35-62>
18. Kozlov V. I., Teterina E. A. State policy of employment of elderly people: directions of development. *Humanities, social-economic and social sciences*. 2019;(7):136-140.
19. Solov'ev A. K. Retirement age as a factor of macroeconomic development. *Zhurnal ehkonomicheskoi teorii=Journal of economic theory*. 2016;(3): 202-219.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Сергей Григорьевич Кузнецов – доктор экономических наук, главный научный сотрудник ИМЭИ ВАВТ Минэкономразвития РФ, Москва, Россия.
ksg_h@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Sergei G. Kuznetsov – Dr. Sci. (Econ.), Chief Researcher, IMEI VAVT, Ministry of Economic Development of the Russian Federation, Moscow, Russia.
ksg_h@mail.ru

Статья поступила 23.03.2020; принята к публикации 26.04.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 23.03.2020; accepted for publication on 26.04.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-85-98

УДК 331.542

JEL J44

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА:
ОСОБЕННОСТИ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯМ.А. Гриднева ^a, О.Д. Маслюк ^b, М.А. Петров ^c^{a b c} ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Санкт-Петербург, Россия^a <http://orcid.org/0000-0002-9844-0420>, ^b <http://orcid.org/0000-0003-1417-9673>,^c <http://orcid.org/0000-0002-0414-965X>

АННОТАЦИЯ

Результаты развития национальной системы квалификаций в Российской Федерации, проблемы организационного и методического характера, институциональные барьеры, препятствующие профессиональной стандартизации рынка труда, а также новые тенденции технологического развития общества обусловили исследовательский интерес авторов к изучению особенностей и практик применения профессиональных стандартов на современном рынке труда. От решения обозначенных выше вопросов, по мнению авторов, зависит формирование основной модели развития человеческого капитала в нашей стране, основанной на воспроизводстве новых знаний, что, в конечном счете, определит ее место в глобальной мировой экономике.

Теоретической базой исследования послужили документы по организационно-правовому и научно-методическому обеспечению процесса формирования национальной системы квалификаций, а также подходы российских исследователей по проблемам внедрения и применения профессиональных стандартов как основных ее элементов. Эмпирическая база исследования основана на результатах анализа данных экспертного опроса 63 респондентов, непосредственно вовлеченных в процессы внедрения профессиональных стандартов на своих предприятиях, проведенного коллективом авторов из числа сотрудников кафедры управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета в 2018 и 2019 годах среди членов профессионального сообщества, компетентно разбирающихся в вопросах стандартизации профессиональной деятельности.

Сравнительный анализ результатов собственного эмпирического исследования и результатов аналогичных исследований позволил определить основные особенности применения профессиональных стандартов на современном рынке труда. Обоснована необходимость формирования информационного банка данных «лучших практик» по внедрению и применению профессиональных стандартов на рынке труда, который позволил бы специалистам-практикам осуществлять бенчмаркинг подобных процессов, более четко выстраивать и применять алгоритмы перехода на профессиональные стандарты у себя в организациях. Выводы и рекомендации данного исследования имеют практическую направленность и представляют интерес для других исследователей в решении вопросов трансформации системы социально-трудовых отношений в нашей стране в контексте ее профессиональной стандартизации.

Ключевые слова: рынок труда; национальная система квалификаций; профессиональные стандарты; квалификация работника; уровни квалификации; оценка уровня квалификации; проблемы внедрения профессиональных стандартов; практики применения профессиональных стандартов.

Для цитирования: Гриднева М.А., Маслюк О.Д., Петров М.А. Профессиональные стандарты на рынке труда: особенности и практика применения. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):85-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-85-98.

ORIGINAL PAPER

PROFESSIONAL STANDARDS IN THE LABOR MARKET:
FEATURES AND APPLICATIONМ.А. Gridneva ^a, O.D. Maslyuk ^b, M.A. Petrov ^c^{a b c} FSBEI HE Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg, Russia^a <http://orcid.org/0000-0002-9844-0420>, ^b <http://orcid.org/0000-0003-1417-9673>,^c <http://orcid.org/0000-0002-0414-965X>

© М.А. Гриднева, О.Д. Маслюк, М.А. Петров. 2020.

ABSTRACT

The authors' research interest in the features and application of professional standards in the modern labor market is due to the development of the national qualification system in the Russian Federation, organizational and methodological problems, institutional barriers impeding the professional standardization of the labor market, as well as new trends in the technological development of society. The authors believe that solving these issues will affect the basic development model of human capital in our country based on the reproduction of new knowledge, which ultimately will determine its place in the global economy.

The theoretical basis of the study was the documents on the legal, scientific, and methodological support for the formation of the national qualification system, as well as the approaches of Russian researchers to the problems of introducing and applying professional standards as its basic elements. The research empirical base is based on the analysis of an expert survey of 63 respondents directly involved in implementing professional standards at their enterprises. The survey was conducted in 2018 and 2019 by a team of authors, the staff of the Department of Human Resources, St. Petersburg State University of Economics, among the members of the professional community competent in the standardization of professional activities. A comparative analysis of the results of their own empirical research and those of similar studies allowed the authors to determine the basic features of the application of professional standards in the modern labor market. The authors substantiated the need for an information database of best practices of implementation and application of professional standards in the labor market. It would allow practitioners to benchmark such processes, to build and apply more sound algorithms for switching to professional standards in their organizations. The conclusions and recommendations have a practical orientation and are of interest to other researchers in relation to resolving issues of transforming the system of social and labor relations in our country in the context of its professional standardization.

Keywords: labor market; national qualification system; professional standards; employee qualifications; qualification levels; qualification level assessment; problems of implementing professional standards; practical application of professional standards.

For citation: Gridneva M. A., Maslyuk O. D., Petrov M. A. Professional standards in the labor market: features and application. *Social and labor research*. 2020; 39(2):85-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-85-98.

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда в Российской Федерации претерпевает в настоящее время активные и, в чем-то, радикальные изменения, связанные с внедрением профессиональных стандартов. Активнее всего процесс внедрения основных положений профессиональных стандартов протекает в сфере управления государственными учреждениями и организациями. Это обусловлено реализацией основных положений Постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности», которое определяет перечень объектов применения и внедрения профессиональных стандартов.

Был выявлен перечень проблем, связанных с внедрением профессиональных стандартов и требующих оперативного и качественного решения. В него входят выбор критериев оценки соответствия квалификации требованиям профстандартов, опорных профстандартов для разработки должностных инструкций, показателей результатов труда и трудового поведения (составление профиля должности) и их нормирования, а также системы (модели) оплаты и стимулирования труда [1, с. 514]. Перечень нерешенных вопросов свидетельствует: применение профессиональных стандартов на современном рынке труда, особенно в методической и практической плоскости, нуждается в серьезной доработке.

Анализу трансформационных процессов, происходящих на рынке труда в контексте внедрения профстандартов, и их влияния на изменения требований к профессиональным характеристикам работников, а также в целом развитию национальной системы квалификации в РФ посвящены работы многих отечественных авторов, таких как: Былков В.Г. [2], Зайцева Н.А. [3], Лейбович А.Н. [4, 5], Спивак В.А. [6, 7]. Внимания заслуживает монография «Апробация применения профессиональ-

ных стандартов социальной сферы: реализация моделей межведомственного взаимодействия» под редакцией Ельцовой Е.Ю. и Рубцова В.В. [8], посвященная практикам применения профессиональных стандартов в социальной сфере с учетом опыта межведомственного взаимодействия. Большая работа в этом направлении ведется сотрудниками ВНИИ труда Минтруда России [9], результаты исследований которых являются основной эмпирической базой актуальной аналитики и прямо указывают на ситуацию, когда «низкие темпы развития экономики во многом связаны с проблемой несоответствия профессионально-квалификационной структуры занятости и уровня существующего профессионального образования» [10, с. 3].

Вместе с тем наличие заметного интереса к данной проблематике со стороны членов научно-го и профессионального сообществ подогревается фактическим отсутствием системности в практике внедрения и дальнейшего применения профессиональных стандартов на современном рынке труда в процессах управления конкретными организациями. Нерешенность методических и организационных вопросов обуславливает основную проблему современного состояния процесса внедрения профстандартов – неготовность рынка труда к реальному переходу на эти стандарты и использованию их, как универсального инструмента оценки уровня квалификации работников в условиях дихотомии, когда для одних субъектов профстандарты обязательны к применению, а для других носят рекомендательный характер.

Таким образом, основной целью настоящей работы является определение основных особенностей формирования национальной системы квалификаций, ключевыми элементами которой являются практики применения профессиональных стандартов на современном рынке труда.

ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

В соответствии с п. 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти

процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» организации, перечень которых указан в данном документе, до 01.01.2020 г. обязаны завершить поэтапное внедрение профессиональных стандартов. Статья 195.3 ТК РФ прямо указывает, что «характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций». Таким образом, реализация положений указанных документов, а также ее сроки, являются хорошим поводом для подведения некоторых итогов формирования национальной системы квалификаций и внедрения профессиональных стандартов.

Формируемая в нашей стране национальная система квалификаций призвана способствовать повышению качества рабочей силы на рынке труда, она меняет требования к уровням квалификации, а также содержанию исполняемых работником трудовых функций. По мнению исследователей, «прогнозирование темпов развития стандартизации профессиональной деятельности в структуре национальной экономики России во многом будет зависеть от ее структурных изменений и характеризоваться достаточно высокой степенью неопределенности» [11, с. 220]. Однако, прогнозные значения развития национальной системы квалификаций в России, с учетом связанных с этим процессом рисков, демонстрируют достаточно оптимистичный сценарий по срокам формирования системы. На запуск национальной системы квалификаций отводится от 3 до 6 лет [11, с. 225].

Вместе с тем ряд исследователей отмечает, что «имеет место форсирование событий, есть некоторые проблемы в области координации разработки и организации внедрения профессиональных стандартов, недостаток системности проводимых мероприятий» [12, с. 18-19]. Существует мнение, что процесс формирования национальной системы квалификаций угодил в так называемую «институциональную ловушку», когда заинтересованные стороны социально-трудовых отношений заняли выжидательную позицию и следят за действиями регулятора [13, с. 852].

Большой интерес представляют результаты масштабного исследования, проведенного ВНИИ труда Минтруда РФ в 2018 г. среди 59376 организаций государственного сектора и охватывающее 85 субъектов Российской Федерации. Выявлен целый ряд проблем, с которыми столкнулись респонденты

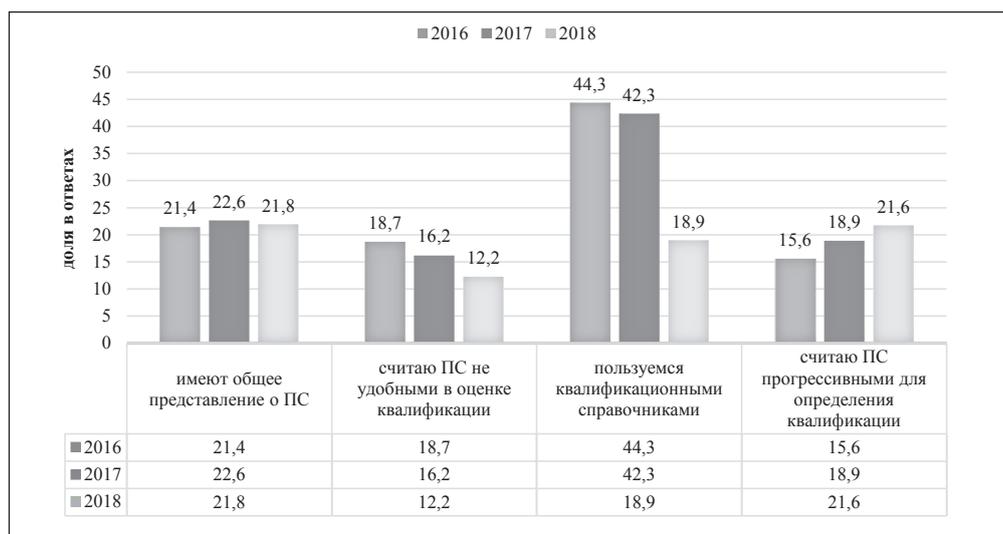


Рис. 1 / Fig. 1. Уровень осведомленности и использования профессиональных стандартов респондентами / Awareness and use of professional standards by respondents

Источник / Source: Былков В.Г. Методические и организационные проблемы внедрения профессиональных стандартов. Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019;8(2):85 / Bylkov V.G. Methodical and organizational problems of implementing professional standards. Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravleniye = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. 2019;8(2):85.

при применении профессиональных стандартов, а именно: «перечень утвержденных профстандартов не является исчерпывающим и не охватывает все области профессиональной деятельности; высокая стоимость программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации при недостаточном финансировании из бюджетов различного уровня; отсутствие соответствующих образовательных организаций, осуществляющих дополнительную профессиональную подготовку в регионе; отсутствие утвержденных методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов» [14, с. 42-43].

Такое разнообразие оценок свидетельствует о неоднозначности показателей развития национальной системы квалификации в Российской Федерации. В целом мы склонны полагать, что существует целый ряд трудностей, которые не способствуют переходу на профессиональные стандарты и использованию их в качестве универсального инструмента оценки уровня квалификации работников.

Такие выводы имеют эмпирическое подтверждение, например, данными полученными Былковым В.Г. в ходе проведения экспертного опроса по проблемам внедрения профессиональных стандартов в период с 2016 по 2018 гг. [15]. Респондентами выступили сотрудники кадровых служб, специалисты, ответственные за внедрение профессиональных стандартов у себя на предприятиях, слушатели, проходящие обучение по программам дополнительного профессионального образования

Торгово-Промышленной палаты Восточной Сибири. Численность опрошенных составила 58 человек. По данным исследования, более 90% респондентов показали высокую степень осведомленности и знание основных положений профессиональных стандартов. Опуская вопросы методологии исследования, приведем несколько характерных оценок, представляющих интерес для целей настоящей статьи (рис. 1).

Из представленных данных мы видим, что устойчивые значения показателей сохраняются в категории респондентов, имеющих общее представление о профессиональных стандартах – 21,4%, 22,6% и 21,8% по 2016, 2017 и 2018 гг., соответственно. Заметно снижение показателя с 18,7% до 12,2% опрошенных, считающих профессиональные стандарты неудобными в оценке квалификации, что, в свою очередь, коррелирует с еще более заметным снижением показателя с 44,3% до 18,9% категории респондентов, пользующихся в своей профессиональной деятельности квалификационными справочниками.

Особый интерес представляет четвертый показатель, демонстрирующий рост с 15,6% до 21,6% числа респондентов, считающих профессиональные стандарты прогрессивными для определения квалификации работников. Представленные данные, по мнению авторов, характеризуют типичную картину в оценках респондентов, имеющих отношение к внедрению профессиональных стандартов на своих предприятиях. По мере приближения сроков исполнения нормативных требований Поста-



Рис. 2 / Fig. 2. Основные проблемы внедрения профессиональных стандартов по мнению респондентов / Key problems of implementing professional standards according to respondents

Источник / Source: Былков В.Г. Методические и организационные проблемы внедрения профессиональных стандартов. Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019;8(2):86 / Bylkov V.G. Methodical and organizational problems of implementing professional standards. Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravleniie = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. 2019;8(2):86.

новления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584, респонденты демонстрируют более высокую степень вовлеченности в процесс внедрения профессиональных стандартов.

Другим показательным примером, представляющим на наш взгляд интерес в исследовании Былкова В.Г., является оценка респондентами основных проблем внедрения профессиональных стандартов (рис. 2).

Эти данные подтверждают тот факт, что по мере приближения нормативно предусмотренных сроков реализации программы по внедрению профессиональных стандартов, увеличивается доля лиц, вовлеченных в данный процесс, даже в условиях информационной неопределенности по их внедрению. Весьма заметно увеличение количества респондентов, формирующих планы внедрения и реализации положений профстандартов (с 5,1% до 25,5%) и занимающихся их популяризацией и изучением (с 21,5% до 55,4%). Неоднозначным является факт, что у 16,4% опрошенных респондентов отсутствуют планы по внедрению профстандартов.

Главной целью исследования Былкова В.Г. «было определение (на основе экспертной оценки) соответствия уровня квалификации работников конкретных организаций и учреждений, для которых профессиональные стандарты были обязательны к применению» [15, с. 86] (рис. 3).

В целом, по оценкам респондентов, уровень соответствия квалификации требованиям профессиональных стандартов более половины работников (56% в 2018 г.) определили как соответствующий на 26-50% и только около 4% опрошенных указали на полное соответствие квалификационным характе-

ристикам. По мнению Былкова В.Г., «полученные результаты можно корреспондировать на основную часть организаций, которые реально реализуют планы внедрения профессиональных стандартов» [15, с. 86]. В общем и целом, выводы сделанные Былковым В.Г. соотносятся с результатами нашего собственного эмпирического исследования, проведенного в 2018 и 2019 гг.

ДИАГНОСТИКА ПРАКТИК ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Программа исследования выстраивалась исходя из сложившейся проблематики изучения практик внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организаций. Целью исследования являлось определение основных особенностей и практик применения профессиональных стандартов на рынке труда. Перед исследователями были поставлены следующие задачи:

- диагностика современных практик применения профессиональных стандартов, являющихся основными элементами национальной системы квалификаций;
- детерминация основных особенностей применения профессиональных стандартов на рынке труда, в том числе с учетом специфики отраслевой принадлежности исследуемых организаций;
- выявление организационно-методических проблем в процессе внедрения и применения профессиональных стандартов.

Рабочая гипотеза исследования была сформулирована следующим образом: отсутствие системы мониторинга процессов внедрения и применения

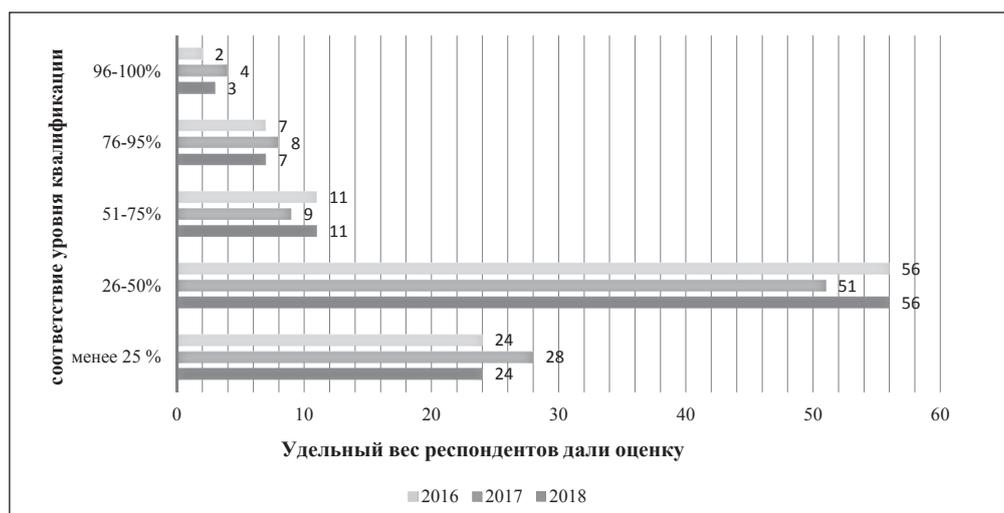


Рис. 3 / Fig. 3. Оценка уровня соответствия работников требованиям профессиональных стандартов (уровню квалификации) (в % к числу опрошенных) / Assessment of compliance of employees with professional standards (qualification level) (number of respondents, %)

Источник / Source: Былков В.Г. Методические и организационные проблемы внедрения профессиональных стандартов. Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019;8(2):86 / Bylkov V.G Methodical and organizational problems of implementing professional standards. Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravleniie = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. 2019;8(2):86.

профессиональных стандартов на рынке труда ведет к неоднозначности практик применения профессиональных стандартов на уровне организаций и деструктивно влияет на формирование национальной системы квалификаций на институциональном уровне.

В качестве основного метода был выбран экспертный опрос, так как фокус и специфика предмета исследования не предполагает учет мнения специалистов, не вовлеченных в процессы внедрения и применения профессиональных стандартов. Экспертами выступили представители профессионального сообщества, напрямую вовлеченные в реализацию планов внедрения профессиональных стандартов на своих предприятиях. Общая численность респондентов составила 63 человека. По виду профессиональной деятельности респондентов 17 человек относились к сотрудникам административных, 11 человек сотрудникам юридических и 35 человек к представителям кадровых служб предприятий. Отраслевая принадлежность респондентов представлена на рис. 4.

Данные, показанные на рисунке свидетельствуют, что структура выборки охватила большинство сфер профессиональной деятельности, где профессиональные стандарты являются обязательными к применению [10, с. 16-18]. Выборочная совокупность была отобрана из респондентов, имеющих отношение к проблемам внедрения профессиональных стандартов, и была обусловлена выбором основного метода исследования – экспертного опроса. Опрос проводился в пе-

риод с 2018 по 2019 гг. В 2018 г. было опрошено 32 респондента, в 2019 г. – 31 респондент. Целевая выборка формировалась из числа участников конференции «Кадровые практики. Гос. HR-2018», организованной Администрацией губернатора Санкт-Петербурга 12 октября 2018 г., Санкт-Петербургского международного форума труда, слушателей программ дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургского государственного экономического университета и Северо-Западного института повышения квалификации ФНС России. Кроме того, в экспертном опросе приняли участие сотрудники Управления кадров Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ), представители рабочей группы по внедрению требований профессиональных стандартов, сформированной в СПбГЭУ в целях разработки и реализации плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов.

Рабочей группой из числа сотрудников кафедры управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета была разработана анкета, состоящая из 35 вопросов, формирующих 3 смысловых блока: диагностика практик применения профессиональных стандартов на рынке труда; детерминация основных особенностей применения профессиональных стандартов; выявление организационно-методических проблем в процессе внедрения и применения профессиональных стандартов. Указанные блоки сформировали основной конструкт социо-

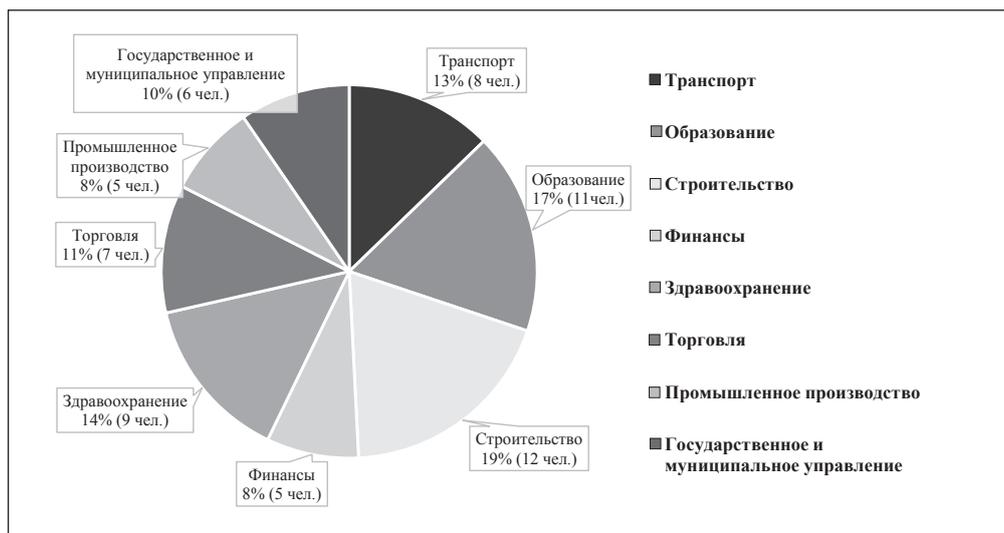


Рис. 4 / Fig. 4. Структура целевой выборки исходя из отраслевой принадлежности респондентов / The structure of the target sample based on the industry sector of the respondents

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the expert survey.



Рис. 5 / Fig. 5. Применение профессиональных стандартов в процессах реализации кадровых технологий (в % к числу опрошенных) / Applying professional standards in the implementation of personnel technologies (number of respondents, %)

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on expert survey.

логического исследования в соответствии с его задачами.

В ходе решения задачи по диагностике практик применения профессиональных стандартов на рынке труда были получены результаты, представленные на рис. 5.

Из данных, представленных на рисунке, можно сделать вывод, что применение профессиональных стандартов носит системный характер, так как практики применения в той или иной степени охватывают большинство кадровых процессов в организациях, где осуществлен переход на требова-

ния профессиональных стандартов. Так, например, заметно незначительное снижение показателя применения требований профессиональных стандартов в процессах развития кадрового потенциала организации (с 20,9% в 2018 г. до 20,43% в 2019 г. соответственно). Применение профессиональных стандартов в процессах оценки результативности профессиональной деятельности работников характеризуется стабильностью показателя (незначительное снижение с 25,37% в 2018 г. до 25,35% в 2019 г. соответственно). Одновременно фиксируется рост данного показателя в вопросах применения

Таблица 1 / Table 1

Применение профессиональных стандартов при реализации конкретных кадровых технологий* /
Applying professional standards in introducing specific personnel technologies

Содержание дескриптора / Content of the descriptor	Частота ответов респондентов / Frequency of responses from respondents		% от общего числа ответов респондентов / % of the total number of responses by respondents	
	2018	2019	2018	2019
Применение профессиональных стандартов при формировании кадрового состава организации:	72	77	53,73	54,22
- планирование кадрового состава организации	29	31	21,64	21,83
- подбор и расстановка кадров	30	31	22,39	21,83
- адаптационное обучение	13	15	9,7	10,56
Применение профессиональных стандартов в оценке результативности профессиональной деятельности работников:	34	36	25,37	25,35
- аттестация	32	31	23,88	21,83
- нормирование труда	2	3	1,5	2,11
- оплата труда	-	2	-	1,4
Применение профессиональных стандартов в процессах развития кадрового потенциала организации:	28	29	20,9	20,43
- обучение	23	25	17,16	17,6
- перемещение	5	4	3,5	2,8
- кадровый резерв	-	-	-	-

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the expert survey.

* В процессе опроса допускался выбор нескольких вариантов ответов.

профессиональных стандартов при формировании кадрового состава организации (с 53,73% в 2018 г. до 54,22% в 2019 г. соответственно). Однако, если посмотреть более детально на содержание каждого дескриптора в разрезе конкретных кадровых технологий, то перед нами предстанет более интересная картина (табл. 1).

Сразу обращает на себя внимание тот факт, что профессиональные стандарты пока не нашли своего широкого применения при решении вопросов нормирования труда (1,5% ответов в 2018 г. и 2,11% в 2019 г.), выстраивания систем оплаты труда (отсутствие ответов в 2018 году и 1,4% ответов в 2019 г.), а также в вопросах работы с кадровым резервом (полное отсутствие ответов респондентов) и кадровых перемещений (3,5% ответов в 2018 г. и 2,8% ответов в 2019 г.). Большинство ответов было связано с применением профессиональных стандартов при планировании кадрового состава организации (21,64% ответов в 2018 г. и 21,83% ответов в 2019 г.), подборе и расстановке кадров (22,39% ответов в 2018 г. и 21,83% ответов в 2019 г.), а также осуществлении аттестационных мероприятий (23,88% ответов в 2018 г. и 21,83% ответов в 2019 г.). По мнению авторов, такое распределение ответов может говорить об отсутствии системности в во-

просах применения профессиональных стандартов в процессах реализации кадровых технологий, что является характерной особенностью выстраивания национальной системы квалификаций. Если мы посмотрим на вопросы применения профессиональных стандартов в процессе реализации конкретных кадровых технологий в разрезе отраслевой принадлежности респондентов, то получим более развернутую картину (табл. 2).

Данные таблицы показывают, что наиболее системно профессиональные стандарты применяются в промышленном производстве и на транспорте. В торговле процессы применения профессиональных стандартов в кадровой работе наименее системны. Авторы не готовы делать однозначных выводов о том, что изложенная выше ситуация характерна для всей страны и полученные результаты можно экстраполировать на всю генеральную совокупность, для этого необходимо проводить более масштабные исследования. В то же время картина, показанная в таблице, является вполне типичной для сегодняшнего состояния дел.

Основной особенностью профессиональных стандартов, по мнению исследователей, является введение уровней квалификации [16, с. 93]. Это в корне отличает данные нормативные докумен-

Таблица 2 / Table 2

Применение профессиональных стандартов в кадровой работе с учётом специфики отраслевой принадлежности респондентов (частота ответов респондентов) / Applying professional standards in personnel work, considering the specifics of the industry of the respondents (frequency of responses by the respondents)

Специфика профессиональной деятельности / Specifics of professional activity	Кадровые технологии / HR technologies							
	планирование / planning	подбор / recruiting	адаптация / adaptation	аттестация / certification	нормирование труда / labor rationing	оплата труда / labor remuneration	обучение / training	перемещение / moving
Транспорт	8	8	6	8	1	1	7	1
Образование	11	11	3	11	-	-	11	5
Строительство	12	12	6	12	-	-	10	-
Финансы	4	4	1	5	-	-	2	-
Здравоохранение	9	9	3	9	-	-	8	1
Торговля	5	6	-	7	-	-	-	-
Промышленное производство	5	5	4	5	4	1	4	2
Государственное и муниципальное управление	6	6	5	6	-	-	6	-

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the expert survey.

ты от квалификационных справочников (ЕТКС и ЕКС). Однако, регламентирующими документами предусмотрено, что наряду с профессиональными стандартами для оценки квалификационных характеристик работников могут использоваться параметры Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС). По оценкам исследователей, в отдельных отраслях экономики при оценке квалификации квалификационными справочниками пользуются от 75% до 85% кадровых служб организаций [15, с. 86]. Такая ситуация создает дополнительные трудности для сотрудников кадровых служб при работе с разноплановыми документами, что формирует негативное восприятие профессиональных стандартов среди указанных специалистов. Так, например, Молодецкая В.С. в своей работе «Проблемы реализации профессиональных стандартов в современных условиях: анализ экспертных мнений» приводит целый ряд примеров негативной оценки процесса профессиональной стандартизации со стороны представителей профессионального сообщества. Характерная оценка сотрудника кадровой службы по поводу применения профессиональных стандартов: «пока не нашла никаких преимуществ, только дополнительный объем работы» [17, с. 154].

Примеры неоднозначных оценок системы профессиональной стандартизации со стороны членов профессионального сообщества в своих исследо-

ваниях приводят многие авторы, такие как: Былков В.Г., Спивак В.А., Саликова Н.М., Кучина Ю.А., Молодецкая В.С., и другие. Это сподвигло авторов провести собственную оценку организационно-методических проблем в процессе внедрения и применения профессиональных стандартов.

ДЕТЕРМИНАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В рамках научно-исследовательского семинара на кафедре управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета по тематике нашего исследования в 2018 г. была организована фокус-группа в составе 8 человек с целью определения круга подобных проблем и группировки их в соответствующие паттерны. Участниками семинара были сотрудники кафедры управления персоналом, в сферу научных интересов которых входят вопросы профессиональной стандартизации, а также представители профессионального сообщества из числа представителей работодателей, с которыми кафедра управления персоналом СПбГЭУ имеет партнерские отношения.

По итогам семинара был сформулирован ряд вопросов для последующего их включения в анкету с целью проведения экспертного опроса. Некоторые результаты этой работы представлены на рис. 6, данные которого показывают, что ответы

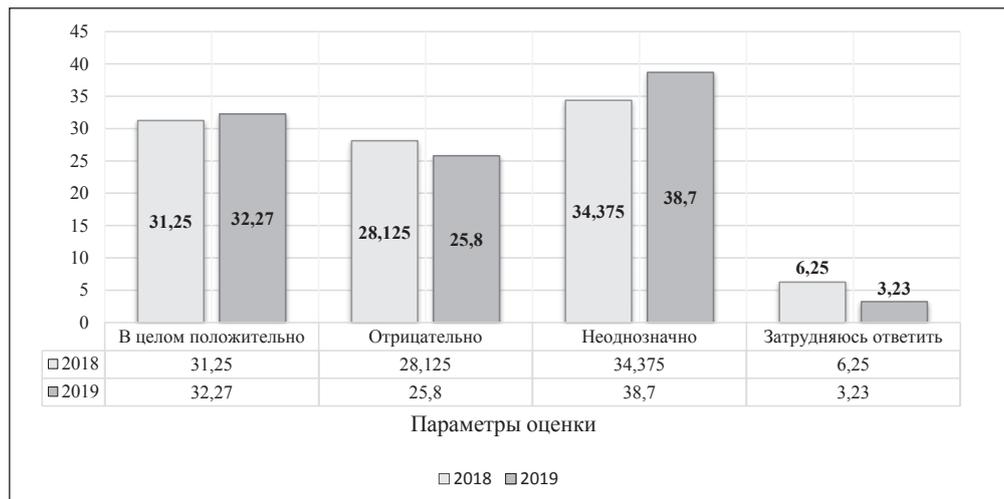


Рис. 6 / Fig. 6. Общая экспертная оценка новой системы квалификаций (в % к числу опрошенных) / General expert assessment of the new qualification system (number of respondents, %)

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the expert survey.

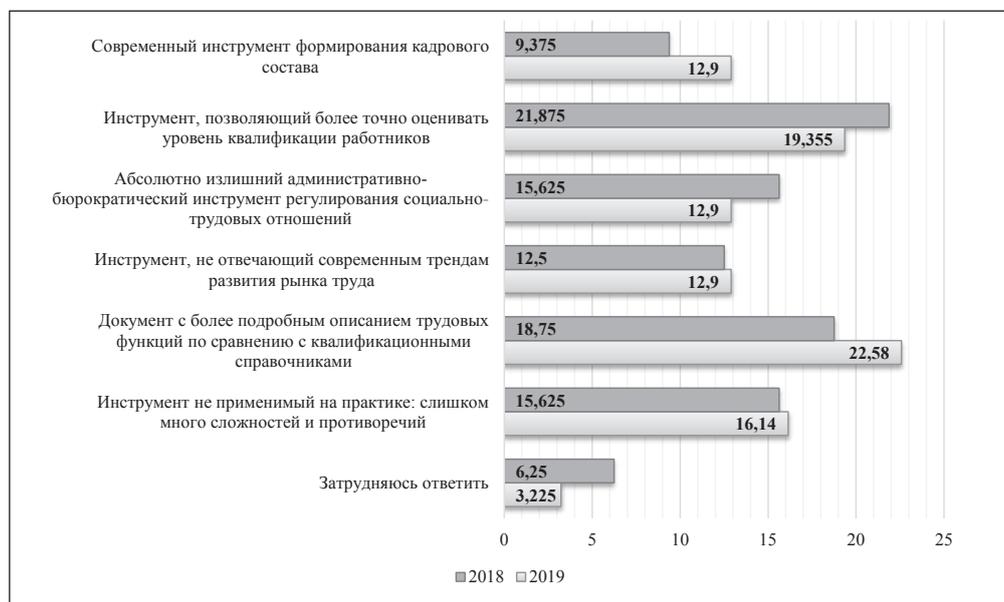


Рис. 7 / Fig. 7. Оценка профессиональных стандартов как инструмента кадровой политики / Assessment of professional standards as an instrument of personnel policy

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the expert survey.

по двум оценочным параметрам («положительно» оценивающих новую систему квалификаций и оценивающих ее «неоднозначно») распределились почти поровну. В число респондентов, оценивающих новую систему квалификаций «неоднозначно», вошли лица, в равной степени отмечающие как положительные, так и отрицательные стороны системы. Обращает на себя внимание тот факт, что число неоднозначных оценок новой системы квалификации в 2019 г. выросло (38,7% к числу опрошенных респондентов) по сравнению с 2018 г. (34,4% к числу опрошенных респондентов). По мнению авторов, это связано

с тем, что процесс становления новой системы квалификаций характеризуется высокой степенью неопределенности с соответствующей этому рефлексией.

В ходе исследования отдельно оценивались профессиональные стандарты как инструмент формирования кадровой политики организации. Результаты такой оценки представлены на рис. 7, данные которого демонстрируют более развернутую картину отношения представителей профессионального сообщества к профессиональным стандартам как инструменту формирования кадровой политики организации. Можно отметить,

Таблица 3 / Table 3

Основные организационно-методические проблемы при работе с профессиональными стандартами* /
Main organizational and methodological problems of working with professional standards

№ п/п / № p/p	Содержание проблемы / Content of the problem	Частота ответов респондентов / Frequency of responses from respondents		% от общего числа ответов респондентов / % of the total number responses by respondents		Ранг / Rank
		2018	2019	2018	2019	
1.	Проблема выбора опорного профессионального стандарта для конкретной должности	26	27	10,74	10,58	4
2.	Сложность и трудоёмкость работы при переходе на профессиональные стандарты, необходимость внесения значительных изменений в локальные нормативные акты	32	31	13,23	12,14	1
3.	Значительные финансовые и временные затраты на дополнительное профессиональное образование работников	27	25	11,16	9,79	5
4.	Противоречивость и неоднозначность нормативной базы, отсутствие сложившейся правоприменительной практики по профессиональным стандартам	25	27	10,34	10,58	6
5.	Значительные финансовые и временные затраты на информационное сопровождение процесса перехода на профессиональные стандарты	22	26	9,09	10,19	8
6.	Отсутствие правовой регламентации процедуры внедрения профессиональных стандартов	29	30	11,98	11,74	2
7.	Необходимость подтверждения квалификации с помощью независимой оценки квалификации	11	14	4,54	5,49	10
8.	Сложность выбора критериев оценки и нормирования результатов труда работников на соответствие требованиям профессиональных стандартов	25	26	10,34	10,19	7
9.	Отсутствие системы мониторинга процессов внедрения и применения профессиональных стандартов на рынке труда	28	29	11,57	11,35	3
10.	Игнорирование профессиональных стандартов со стороны организаций, для которых он имеет рекомендательный характер, неоднородность рынка труда	15	16	6,17	6,27	9
11.	Сложность выделения подуровней квалификации в рамках одного уровня квалификации в целях создания систем оценки и оплаты труда	2	4	0,84	1,59	11

Источник / Source: составлено авторами по результатам экспертного опроса / compiled by the authors based on the expert survey.

* В процессе опроса допускался выбор нескольких вариантов ответов.

что наряду с однозначным негативным или наоборот, позитивным отношением к профессиональным стандартам, встречаются неоднозначные оценки со стороны респондентов. Например, профессиональный стандарт оценивается как более расширенная версия квалификационных справочников (22,58% ответов респондентов в 2019 г.) или же, как инструмент не применимый на практике (16,14% ответов респондентов в 2019 г.). В целом же представленные данные вполне коррелируют с более общими данными оценки новой системы квалификаций (рис. 6).

В результате решения задачи по выявлению организационно-методических проблем в процессе внедрения и применения профессиональных стан-

дартов были получены данные, помогающие определить основные из них. Распределение ответов респондентов представлено в табл. 3.

Результаты опроса, представленные в таблице, позволили авторам проранжировать те проблемные вопросы, с которыми сталкиваются в своей профессиональной деятельности специалисты, занимающиеся процессами внедрения и применения профессиональных стандартов. Это определило их значимость и позволило сфокусировать внимание исследователей на конкретных проблемах. Наиболее значимой проблемой, по оценке группы экспертов, является сложность и трудоёмкость работы при переходе на профессиональные стандарты, необходимость внесения

значительных изменений в локальные нормативные акты (13,23% ответов в 2018 г. и 12,14% ответов в 2019 г.). Авторы полностью разделяют данную точку зрения. Действительно, процесс перехода на профессиональные стандарты полностью трансформирует всю систему управления персоналом в организациях, осуществляющих такой переход [18].

Второй по значимости оказалась проблема отсутствия правовой регламентации процедуры внедрения профессиональных стандартов (11,98% ответов в 2018 г. и 11,74% ответов в 2019 г.). Описанию подобной ситуации посвящено, например, исследование Саликовой Н.М. и Кучиной Ю.А. [19, с. 82-83], где авторы довольно подробно раскрывают правовой аспект решения подобной проблемы.

Для авторов настоящей статьи особый интерес представляет третья по своей значимости проблема, обозначенная респондентами – отсутствие системы мониторинга процессов внедрения и применения профессиональных стандартов на рынке труда (11,57% ответов в 2018 г. и 11,35% ответов в 2019 г.). По мнению исследователей «оценка реализации планов внедрения профессиональных стандартов носит либо эпизодический, либо исследовательский характер» [15, с. 86].

Хотелось бы отметить, что Министерством труда и социальной защиты, а также Всероссийским научно-исследовательским институтом труда был создан программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»¹, включающий в себя реестр уведомлений о разработке/актуализации профессиональных стандартов, реестр действующих профессиональных стандартов, перечень профессиональных стандартов, планируемых к разработке и актуализации в 2020 г. Кроме того, на данной платформе представлена возможность общественного обсуждения профессиональных стандартов, а также ознакомления с экспертным мнением. Также в данный программно-аппаратный комплекс интегрирована информационно-аналитическая платформа для проведения опросов по актуальным темам, связанным с внедрением и применением профессиональных стандартов.

Учитывая вышесказанное, считаем целесообразным включить в подобную систему информационный банк данных «лучших практик» по внедрению и применению профессиональных стандартов на рынке труда, который позволил бы специалистам-практикам осуществлять бенчмар-

кинг подобных процессов и более четко выстраивать и применять алгоритмы перехода на профстандарты у себя в организациях, что, в конечном счете, положительно отразилось бы на их восприятии процесса профессиональной стандартизации и сказалось бы на скорости формирования национальной системы квалификаций на институциональном уровне.

ВЫВОДЫ

Для современного российского рынка труда процессы внедрения и применения профессиональных стандартов протекают с большими затруднениями, что подтверждается результатами нашего исследования. Авторы не готовы утверждать, что полученные ими данные можно экстраполировать на весь рынок труда в нашей стране, для этого необходимо провести более масштабные исследования, но они однозначно должны заставить задуматься об эффективности реализации планов по формированию национальной системы квалификации, институциональных условиях продвижения подобных мероприятий и их информационном обеспечении.

Вместе с тем, в связи с некоторой неопределенностью, сопровождающей внедрение профессиональных стандартов на отечественном рынке труда, а также исходя из результатов исследования, авторы задаются следующими вопросами:

- Не ограничивает ли система профстандартов мобильность работника на рынке труда, в частности, при переходе из коммерческих структур в государственные, делая отдельные сегменты этого рынка более закрытыми, чем прежде?

- Какова роль профессиональной стандартизации в контексте перспектив развития человеческого капитала в условиях цифровой трансформации российской экономики?

- Как нам быть с так называемыми «компетенциями будущего» – надпрофессиональными навыками, которые практически не учитываются в системе профессиональных стандартов, но за которые так дорого готовы платить работодатели?

Ответы на эти и многие другие вопросы создают предпосылки для дальнейшей научной дискуссии и открывают перспективы для новых научных исследований. В настоящей работе авторы предпринимают попытку наметить лишь основные направления и контуры тех изменений, которые потребуются в обозримом будущем в контексте развития национальной системы квалификаций в условиях активной трансформации российской экономики.

¹ <https://profstandart.rosmintrud.ru/>

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гриднева М.А., Петров М.А. Особенности применения профессиональных стандартов на современном рынке труда: уровни квалификации как критерии дифференциации размеров заработной платы. Экономика труда. 2019;6(1):513-522. DOI: 10.18334/et.6.1.39907.
2. Былков В.Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов. Известия Байкальского государственного университета. 2014;(1):67-73.
3. Зайцева Н.А., Ушанов Ю.В. Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания. Монография. М.: РУСАЙНС; 2016. 184 с.
4. Лейбович А. Н., Волошина И. А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов / Под общей ред. А. Н. Лейбовича. М.: Издательство «Перо»; 2014. 132 с.
5. Лейбович А.Н., Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю. Профессиональные стандарты как инструменты сопряжения деятельности системы профессионального образования с требованиями рынка труда. Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. 2013;(7).
6. Спивак В.А. Профессиональные стандарты: новая реальность на рынке труда, проблемы и перспективы. Российское предпринимательство. 2017;18(1):67-76. DOI: 10.18334/rp.18.1.37165.
7. Спивак В.А., Гриднева М.А., Петров М.А. Совершенствование профессиональных стандартов руководителей на основе учёта лидерских компетенций. Российское предпринимательство. 2018;19(6):1839-1846. DOI: 10.18334/rp.19.6.39157.
8. Аprobация и применение профессиональных стандартов социальной сферы: реализация моделей межведомственного взаимодействия. М.: ФГБОУ ВО МГППУ; 2017. 311 с.
9. Волошина И.А., Зайцева О.М., Гончарова А.А. Применение профессиональных стандартов специалистов сферы социального обслуживания [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2017;9(3):128-139. DOI: 10.17759/psyedu.2017090313.
10. Данилова Н.В. Алгоритм и принципы внедрения профессиональных стандартов в систему управления персоналом организации / Н.В. Данилова, В.В. Федотова, С.И. Шинявская, Н.В. Пуртова. Екатеринбург: УрФУ; 2016. 76 с.
11. Земляк С.В., Савченко Ю.Ю. Прогнозирование развития национальной системы квалификаций России. Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2018;28(2):220-226.
12. Формирование системы оплаты труда персонала организации с учетом требований профессиональных стандартов: монография / Под редакцией В.К. Потёмкина. СПб.: Изд-во СПбГЭУ; 2018. 127 с.
13. Слободской А.Л., Гриднева М.А., Петров М.А. Интенция внедрения профессиональных стандартов. Экономика труда. 2018;5(3):851-858. DOI: 10.18334/et.5.3.39414.
14. Гончарова А.А., Зайцева О.М. Применение профессиональных стандартов организациями с государственным участием. XV международная научно-практическая конференция «Психология образования: лучшие практики работы с детством». Московский государственный психолого-педагогический университет. 2019;32-45.
15. Былков В.Г. Методические и организационные проблемы внедрения профессиональных стандартов. Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019;8(2):83-87. DOI: 10.26140/anie-2019-0802-0019.
16. Буянова А.В., Шолохова Е.В. Оплата труда при переходе на профессиональные стандарты. Социально-политические науки. 2017;(2):92-94.
17. Молодецкая В.С. Проблемы реализации профессиональных стандартов в современных условиях: анализ экспертных мнений. Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018;(1):152-156.
18. Озерникова Т.Г., Еловенко Д.А. Проблемы внедрения профессионального стандарта в систему трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов. Baikal Research Journal. 2017;8(2):32. DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(2).32.
19. Саликова Н.М., Кучина Ю.А. Актуальные проблемы внедрения профессиональных стандартов. Российское право: Образование. Практика. Наука. 2017;(5):79-83.

REFERENCES

1. Gridneva M.A., Petrov M.A. Features of the application of professional standards in the modern labor market: skill levels as wage differentiation criteria. Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics. 2019;6(1):513-522. DOI: 10.18334/et.6.1.39907. (In Russ.)
2. Bylkov V.G. Transformation of qualifications based on the creation of professional standards. Bulletin of Baikal State University. 2014(1):67-73. (In Russ.)
3. Zaitseva N.A., Ushanov Yu.V. National system of professional qualifications: organizational and methodological foundations. Monograph. M.: RUSCIENCE. 2016; (184). (In Russ.)
4. Leibovich A. N., Voloshina I. A., Perevertailo A.S., Pryanishnikova O.D. / edited by Leibovich A. N. Independent assessment and certification of qualifications: Collection of documents and materials. M.: Pero. 2014; (132). (In Russ.)
5. Leibovich A. N., Blinov V.I., Batrova O.F., Esenina E.Yu. Professional standards as tools for combining activities of the vocational education system and the labor market requirements. Analytical reviews in the main areas of higher education. 2013; (7). (In Russ.)
6. Spivak V.A. Professional standards: a new reality in the labor market, problems and prospects. Rossiiskoe predprinimatel'stvo=Russian Journal of Entrepreneurship. 2017;18(1):67-76. DOI: 10.18334/rp.18.1.37165. (In Russ.)
7. Spivak V.A., Gridneva M.A., Petrov M.A. Improving professional standards of managers based on leadership competencies. Rossiiskoe predprinimatel'stvo=Russian Journal of Entrepreneurship. 2018;19(6):1839-1846. DOI: 10.18334/rp.19.6.39157. (In Russ.)
8. Testing and application of professional standards of the social sphere: implementation of interagency interaction models. M.: FSBEI HE MSUPE. 2017; (311). (In Russ.)
9. Voloshina I.A., Zaytseva O.M., Goncharova A.A. Application of professional standards of the specialists of social services. Psikhologo-pedagogicheskie issledovaniya=Psychological Educational Studies. 2017;9(3):128-139. DOI: 10.17759/psyedu.2017090313. (In Russ.)

10. Danilova N.V. Algorithm and implementation principles of professional standards in the personnel management system of the organization / N.V. Danilova, V.V. Fedotova, S.I. Shinyavskaya, N.V. Purtova. Ekaterinburg: UrFU. 2016; (76). (In Russ.).
11. Zemlyak S.V., Savchenko Yu.Yu. Forecasting the development of the national qualifications system of Russia. Bulletin of Udmurt University. Series Economics and Law. 2018;28(2):220-226. (In Russ.).
12. Formation of a wage system for personnel of an organization considering the requirements of professional standards: a monograph/ edited by V.K. Potemkin. SPb.: SPBGEU. 2018; (127). (In Russ.).
13. Slobodskoi A.L., Gridneva M.A., Petrov M.A. Intention to implement professional standards. Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics. 2018;5(3):851-858. DOI: 10.18334/et.5.3.39414. (In Russ.).
14. Goncharova A.A., Zaitseva O.M. Application of professional standards by publicly owned organizations. XV International Scientific and Practical Conference "Educational Psychology: Best Practices for Working with Childhood". Moscow State University of Psychology and Education. 2019:32-45. (In Russ.).
15. Bylkov V.G. Methodical and organizational problems of implementing professional standards. Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravleniye = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration. 2019;8(2):83-87. DOI: 10.26140/anie-2019-0802-0019. (In Russ.).
16. Buyanova A.V., Sholokhova E.V. Wages in the transition to professional standards Sotsial'no-politicheskie nauki. 2017;(2):92-94. (In Russ.).
17. Molodetskaya V.S. Problems of implementing professional standards in modern conditions: analysis of expert opinions. Vestnik of Saratov State Socio-Economic University. 2018;(1):152-156. (In Russ.).
18. Ozernikova T.G., Elovenko D.A. Problems of introducing professional standards in the labor activity of the university faculty. Baikal Research Journal. 2017;8(2).32. DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(2).32. (In Russ.).
19. Salikova N.M., Kuchina Yu.A. Actual problems of implementing professional standards. Rossiiskoe pravo: Obrazovanie. Praktika. Nauka=Russian Law: Education, Practice, Researches. 2017;(5):79-83. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Мария Алексеевна Гриднева – кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Санкт-Петербург, Россия
mash-v@yandex.ru

Орыся Дмитриевна Маслюк – заместитель начальника Управления кадров ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Санкт-Петербург, Россия
maslyuk.o.d@mail.ru

Максим Александрович Петров – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Санкт-Петербург, Россия
petrov_maxim@rambler.ru

ABOUT THE AUTORS

Marya A. Gridneva – Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Department of Sociology and Personnel Management, FSBEI HE Saint Petersburg State University of Economics, Saint Petersburg, Russia
mash-v@yandex.ru

Orysa D. Maslyuk – Deputy Head of Human Resources, FSBEI HE Saint Petersburg State University of Economics, Saint Petersburg, Russia
maslyuk.o.d@mail.ru

Maksim A. Petrov – Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of Sociology and Personnel Management, FSBEI HE Saint Petersburg State University of Economics, Saint Petersburg, Russia
petrov_maxim@rambler.ru

Заявленный вклад авторов:

Гриднева М.А. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

Маслюк О.Д. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

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

Authors' declared contribution:

Gridneva M. A. – collection of statistical data, tabular and graphical representation of results, conclusions.

Maslyuk O. D. – collection of statistical data, tabular and graphical representation of results, conclusions.

Petrov M. A. – statement of the problem, development of the article concept, critical analysis of literature, logical structuring of the material, formulation of conclusions.

Статья поступила 14.02.2020; принята к публикации 03.04.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 14.02.2020; accepted for publication on 30.04.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-99-112

УДК 331.542

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В РАЗРАБОТКЕ И АКТУАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

И.И. БаргояковаЦентр развития профессиональных квалификаций,
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-2565-0240>

АННОТАЦИЯ

Объектом исследования статьи явилась потребность советов по профессиональным квалификациям (СПК), объединений работодателей, профсоюзов, образовательных и других организаций в разработке и актуализации профессиональных стандартов в отрасли, области профессиональной деятельности (ОПД). Цель работы – рассмотрение особенностей определения потребности в разработке и актуализации профстандартов в отрасли, ОПД с использованием социологических методов исследования. Для реализации поставленной цели был проведен анализ документов, экспертный опрос, анализ научной литературы и интернет-источников и другие методы научных исследований.

В статье рассматриваются и анализируются специфика социологических методов исследований (анализа документов, наблюдения, эксперимента, опроса, в т.ч. экспертного опроса); результаты анализа нормативно-правовых актов и других документов в областях профдеятельности; результаты проведенных ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2019 г. экспертных опросов (в режиме онлайн-анкетирования) представителей профдеятельности в сфере нанотехнологий, легкой промышленности и обеспечения безопасности по определению потребностей данных областей в разработке и актуализации профстандартов.

Результатом исследования стало создание рекомендаций для СПК по разработке и актуализации профессиональных стандартов, которые могут быть использованы для совершенствования инструментов сбора данных в рамках экспертных опросов в различных областях профессиональной деятельности, а также определения векторов развития национальной системы квалификаций, что позволит систематизировать подходы к разработке и актуализации профессиональных стандартов.

Содержащиеся в статье материалы могут быть использованы советами по профессиональным квалификациям, объединениями работодателей, профсоюзами, образовательными и другими организациями. Рекомендуемые в статье к разработке профессиональные стандарты после их утверждения могут применяться в различных областях профдеятельности; в системе профобразования (разработка и актуализация федеральных государственных образовательных стандартов и программ (в части профессиональной составляющей), профессионально-общественная аккредитация образовательных программ); при независимой оценке квалификации; при актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий».

Ключевые слова: социологические методы исследования; экспертный опрос; область профессиональной деятельности; вид профессиональной деятельности; профессиональный стандарт; потребность в разработке и актуализации профессиональных стандартов; применение профессионального стандарта; профессиональные квалификации; совет по профессиональным квалификациям.

Для цитирования: Баргоякова И.И. Определение потребности в разработке и актуализации профессиональных стандартов с использованием социологических методов исследования. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):99-112. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-99-112.

© И.И. Баргоякова. 2020.

ORIGINAL PAPER

DETERMINING OF THE NEED FOR DEVELOPING AND UPDATING PROFESSIONAL STANDARDS USING SOCIOLOGICAL RESEARCH METHODS

I.I. Bargoyakova

Center for the Development of Professional Qualifications,
FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2565-0240>

ABSTRACT

The object of the article was the need for councils for professional competence (CPCs), associations of employers, trade unions, educational and other organizations in developing and updating professional standards in the industry, area of professional activity (APA). The aim of the work is to consider the features of determining the need for developing and updating professional standards in the industry, the APA using sociological research methods. To achieve this aim, the author carried out an analysis of documents, an expert survey, an analysis of scientific literature and Internet sources and other methods of work.

The article discusses and analyzes the specifics of sociological research methods (document analysis, observation, experiment, survey, including expert survey); the results of the analysis of regulatory legal acts and other documents in the areas of professional activity; the results of expert surveys conducted by the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia in 2019 (online questionnaire) of representatives of professional activities in the field of nanotechnology, consumer goods industry and security to determine the needs of these areas in developing and updating professional standards.

The result of the study was the recommendations for CPCs on developing and updating professional standards that can be used to improve data collection tools as part of expert surveys in various areas of professional activity, as well as to determine the development vectors of the national qualifications system, which will allow to systematize approaches to developing and updating professional standards.

The materials can be of further use by councils for professional competence, employers' associations, trade unions, educational and other organizations. After they are approved, the professional standards recommended in the article can be applied in various areas of professional activity; in the vocational education system (developing and updating federal state educational standards and programs (in terms of the professional component), professional and public accreditation of educational programs); with an independent assessment of qualifications; when updating the state information resource Directory of Professions.

Keywords: sociological research methods; expert survey; area of professional activity; type of professional activity; professional standard; need for development and updating professional standards; application of a professional standard; professional qualifications; council for professional competence.

Citation: Borgoyakova I. I. Determining the need for developing and updating professional standards using sociological research methods. *Social and labor research*. 2020; 39(2):99-112. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-99-112.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время при определении потребности в разработке и актуализации профессиональных стандартов в областях профессиональной деятельности (под областью профессиональной деятельности понимается ее видовая совокупность, имеющая интеграционную основу (аналогичные или близкие назначения, объекты, технологии, в том числе средства труда)¹ активно используются разнообразные

социологические методы исследования, в том числе экспертные опросы. В целях определения указанной потребности в производственной сфере нанотехнологий, на предприятиях легкой промышленности и в сфере обеспечения безопасности специалисты ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2019 г. провели опросы экспертов в форме онлайн-анкетирования.

В работе участвовали специалисты в области определенной профессиональной деятельности, конкретного сектора экономики (отрасли), обладающие опытом разработки и внедрения различных элементов национальной системы

¹ Развитие системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие / авт.-сост.: Лейбович А.Н., Волошина И.А., Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Клинк О.Ф., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д., Факторович А.А. М.: Перо; 2018. С. 7.

квалификаций (профессиональных стандартов, отраслевых рамок квалификаций, выделения и описания профессиональных квалификаций; проведения профессионально-общественной аккредитации (экспертизы) профессиональных образовательных программ; актуализации федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, профессиональных образовательных программ в соответствии с профессиональными стандартами, компетенциями Ворлдскиллс Россия), владеющие современной информацией о бизнес-, производственных и технологических процессах, оборудовании, инструментах, производственных операциях и т.д., выполняемых работниками, о профессиональных знаниях и умениях, а также компетентно разбирающиеся в нормативных правовых документах, регулирующих деятельность по конкретной профессии или в определенной области профессиональной деятельности, опыт работы с данными документами.

При разработке и актуализации профстандартов в первую очередь необходимо проанализировать содержание Реестра профессиональных стандартов² и государственного информационного ресурса «Справочник профессий»³. Опрос организаций и предприятий реального сектора экономики является одним из базовых механизмов обновления содержания «Справочника профессий», который обеспечивает анализ изменений в структуре и содержании видов профессиональной деятельности и способствует выявлению принципиально новых видов занятости и профдеятельности на рынке труда. Вместе с тем, он может быть использован в более широких целях, в том числе для актуализации перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования [1].

ВОЗМОЖНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОТРЕБНОСТИ

При всем многообразии методов анализа документов необходимо выделить два основных: традиционный (классический) и формализованный (количественный, контент-анализ). Существенно различаясь между собой, они не исключают, а взаимно дополняют друг друга, позволяя

² Реестр профессиональных стандартов. URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>

³ Государственный информационный ресурс «Справочник профессий». URL: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>.

компенсировать имеющиеся в каждом недостатки, т. к. оба в конечном счете преследуют одну и ту же цель – получение интересующей социолога достоверной и надежной информации. Под традиционным, *классическим анализом* понимается все многообразие операций, направленных на интерпретацию сведений, содержащихся в документе, с определенной точки зрения, принятой исследователем в каждом конкретном случае. *Контент-анализ* – это техника заключения, производимого благодаря объективному и систематическому выявлению соответствующих задачам исследования характеристик текста. При этом подразумевается, что применение такой техники включает некоторые стандартные процедуры, часто предполагающие измерение. Полученные данные должны обладать заданным в исследовании уровнем обобщенности.

Метод опроса – это средство получения данных о состоянии общественного мнения, состоянии сознания и поведения людей. Проведение опроса с привлечением достаточного числа квалифицированных анкетеров и интервьюеров позволяет в максимально короткие сроки опрашивать много людей в рамках одной профессиональной группы и получать информацию, необходимую для принятия оперативных управленческих решений.

Опрос – метод получения первичной социологической информации, основанный на устном или письменном обращении к исследуемой группе людей с вопросами, содержание которых представляет проблему исследования на эмпирическом уровне. По характеру взаимодействия можно выделить два основных вида опроса: анкетирование и интервью, каждый из которых встречается в многочисленных разновидностях [2].

Интервью – проводимая по определенному плану беседа, предполагающая прямой контакт интервьюера с респондентом (опрашиваемым), причем запись ответов последнего производится либо интервьюером (его ассистентом), либо механически (на пленку). Имеется множество разновидностей интервью. По содержанию беседы различают так называемые документальные интервью (изучение событий прошлого, уточнение фактов) и интервью мнений, цель которых – выявление оценок, взглядов, суждений; особо выделяются интервью со специалистами-экспертами, причем организация и процедура интервью с экспертами существенно отличаются от обычной системы опроса. По технике проведения существенно разнятся свободные, нестандартные

зированные и формализованные (а также полустандартизованные) интервью. Свободные интервью – это длительная беседа (несколько часов) без строгой детализации вопросов, но по общей программе («путеводитель интервью»). Такие интервью уместны на стадии разведки в формулятивном плане исследования. Стандартизованное интервью предполагает, как и формализованное наблюдение, детальную разработку всей процедуры, включая общий план беседы, последовательность и конструкцию вопросов, варианты возможных ответов. Цель клинического интервью – получение сведения о внутренних побуждениях, мотивах, склонностях опрашиваемого, а фокусированного – информация о реакциях субъекта на заданное воздействие. С его помощью изучают, например, в какой мере человек реагирует на отдельные компоненты информации (из массовой печати, лекции и т.п.). Причем текст информации предварительно обрабатывают контент-анализом. В фокусированном интервью стремятся определить, какие именно смысловые единицы анализа текста оказались в центре внимания опрошенных, какие – на периферии и что вовсе не осталось в памяти. По способу организации можно указать на групповые и индивидуальные интервью. Первые – это планируемая беседа, в процессе которой исследователь стремится вызвать дискуссию в группе. Телефонные интервью применяют для быстрого зондажа мнений.

Опрос по анкете предполагает жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, ясное указание способов ответа, причем они регистрируются опрашиваемым либо наедине с самим собой (заочный опрос), либо в присутствии анкетера (прямой опрос). Анкетные опросы классифицируют, прежде всего, по содержанию и конструкции задаваемых вопросов. Различают открытые опросы, когда респонденты высказываются в свободной форме. В закрытом опросном листе все варианты ответов, заранее предусмотрены. Полузакрытые анкеты комбинируют обе процедуры.

Экспертный опрос (опрос специалистов), который в большей степени использовался ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России при определении потребности, представляет собой особую разновидность метода, где многие требования, применимые в массовых опросах, неприемлемы. Эти опросы не анонимны, исключают «ловушки», т. к. предполагают активное сотрудничество опрашиваемого в выяснении поставленных проблем. Как правило, экспертный опрос нацелен на уточне-

ние гипотез, разработку прогноза и пополнение интерпретации определенных социальных явлений и процессов.

Важный момент: отбор экспертов, прежде всего, по уровню их компетентности, (численность и представительность группы экспертов здесь оценивается не столько статистическими, сколько качественными показателями) и далее – предоставление возможности эксперту достаточно свободно высказать свои мнения и аргументы в их пользу.

Типичная логика развертывания экспертного опроса такова:

1. указание существа изучаемой проблемы и мотивов обращения к данному лицу в качестве специалиста;

2. сведения, подтверждающие компетентность эксперта: область занятий, стаж в этой области, квалификация;

3. информация о порядке (содержании) предлагаемых вопросов в полном их объеме;

4. формулировка каждого проблемного вопроса, предлагающая либо свободные высказывания и комментарии с просьбой указать упущения, слабые места, сомнительные пункты в аргументации, либо обоснование постановки иной проблемы;

5. оценка уверенности в заключении (мнении) эксперта;

6. дополнительные замечания, комментарии, предложения. При изучении субъективных состояний людей, мотивации, мнений и отношения к событиям опросы имеют большие преимущества перед другими методами сбора данных. Интервью и анкетные опросы могут быть вполне использованы как единственный источник данных [3].

Приведем также другие возможные социологические методы исследования, которые могут быть использованы при определении потребности.

Наблюдение в социологическом исследовании представляет собой метод сбора первичной социальной информации об изучаемом объекте путем непосредственного восприятия и прямой регистрации всех факторов, касающихся изучаемого объекта и значимых с точки зрения целей исследования.

Эксперимент – это способ получения информации о количественном и качественном изменении показателей деятельности и поведения исследуемого социального объекта в результате воздействия на него некоторых управляемых и контролируемых факторов (переменных) [2].

АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ
И ДРУГИХ ДОКУМЕНТОВ В ОБЛАСТЯХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРТНЫХ ОПРОСОВ С ЦЕЛЬЮ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В РАЗРАБОТКЕ
И АКТУАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ

Прежде всего, приведем единые нормативно-правовые акты и иные регламентирующие документы Российской Федерации, используемые во всех отраслях, ОПД при разработке и актуализации профессиональных стандартов, и необходимые для определения рассматриваемой потребности:

1. федеральные законы: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019); Гражданский кодекс Российской Федерации, части I от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 16.12.2019), II от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 18.03.2019, с изменениями от 03.07.2019), III от 26.11.2001 №146-ФЗ (ред. от 18.03.2019); Федеральный закон от 03 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» (в ред. Федерального закона от 02 мая 2015 г. № 122-ФЗ); Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 18.02.2020);

2. постановления Правительства Российской Федерации и иные документы, регулирующие вопросы применения Национальной системы квалификаций в Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (с изменениями и дополнениями); постановление Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970 «О внесении изменений в Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»; Послание Президента Федеральному Собранию Российской Федерации от 22 декабря 2011 г.; Концепция долгосрочного социально-экономического развития до 2020 г.; федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального и высшего образования;

3. нормативные правовые акты Российской Федерации, регламентирующие систему требований к содержанию профессиональной деятельности: приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г.

№147н (ред. от 29 сентября 2014 г.) «Об утверждении Макета профессионального стандарта»; приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»; приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. №170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов»; приказ Минтруда России от 29 апреля 2014 г. №665н «О внесении изменений в Макет профессионального стандарта», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №147н; приказ Минтруда России от 29 апреля 2014 г. №666н «Об утверждении методических рекомендаций по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов» (с изменениями от 9 марта 2017 г.); приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 г. №667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)» (с изменениями от 9 марта 2017 г.);

4. иные регламентирующие документы Российской Федерации: Общероссийский классификатор видов экономической деятельности; профессионально-квалификационные справочники (Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 (с изменениями и дополнениями); Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30 (с изменениями и дополнениями); Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 2. Часть 2. Разделы: Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска»; «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» утвержденный постановлением Минтруда России от 15 ноября 1999 г. №45 (с изменениями и дополнениями)).

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) предписывает обязательное использование профессиональных стандартов в следующих случаях.

1. Согласно статье 195.3 ТК РФ применение профессиональных стандартов обязательно, когда нормативными правовыми актами Российской

Федерации установлены требования к квалификации работников. В этой же статье определяется, что если законодательство не устанавливает требования к квалификации, то профессиональные стандарты применяются работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников (с учетом особенностей трудовых функций).

2. Профессиональные стандарты также обязательны к использованию в части наименования должностей, профессий и специальностей (и определения квалификационных требований к ним), если выполнение работ связано с предоставлением компенсаций, льгот или наличие ограничений (ст. 57 ТК РФ). Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам также может проводиться с учетом профессиональных стандартов (ст. 143 ТК РФ).

При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства РФ, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др.). В этом случае в части требований применяются данные нормативные правовые акты⁴.

Федеральным законом от 3 июля 2016 г. №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» определяется процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта (квалификационным требованиям).

Необходимость направления работника на прохождение независимой оценки квалификации определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ), он же обязан оплатить экзамен (ст. 187 ТК РФ). В случае отрыва от работы за работником сохраняется рабочее место и средняя заработная плата, в случае прохождения независимой оценки в другой местности выплачиваются командировочные (ст. 187 ТК РФ).

К нормативно-правовым актам и другим документам, используемым в области нанотехнологий, относятся: Федеральный закон «О Российской корпорации нанотехнологий» №139-ФЗ от 19 июля 2007 г. (с изменениями и дополнени-

ями); Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. №211-ФЗ «О реорганизации Российской корпорации нанотехнологий»; Стратегия деятельности государственной корпорации «Российская корпорация нанотехнологий» до 2020 г. (Протокол от 14 декабря 2015 г. №41); Президентская инициатива «Стратегия развития nanoиндустрии» (поручение Президента Российской Федерации № ОГ-П8-3488 от 22 июня 2012 г. и № Пр-688 от 24 апреля 2007 г.).

Во исполнение поручений Правительства Российской Федерации от 4 мая 2008 г. № ВЗ-П7-2702 и 22 июня 2012 г. № ОГ-П8-3488 по реализации президентской инициативы «Стратегия развития nanoиндустрии» (утверждена Президентом Российской Федерации 24 апреля 2007 г. № Пр-688), Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в течение последних лет Фондом инфраструктурных и образовательных программ (далее – Фонд) проведена значительная работа по созданию и развитию отраслевой рамки квалификаций в области nanoиндустрии с учетом согласованной позиции предприятий nanoиндустрии, вошедших в состав Некоммерческого партнерства «Межотраслевое объединение nanoиндустрии», научно-производственных объединений и образовательных учреждений. Стратегия деятельности Фонда до 2025 г. (утверждена Наблюдательным советом Фонда инфраструктурных и образовательных программ, протокол от 02 июня 2016 г. №24 (раздел II)) опирается на элементы инфраструктурной, образовательной и иной экосистемной поддержки развития области нанотехнологий, ставшие результатом работы Фонда за период с 2011 по 2016 г. и заложившие основу перехода Фонда в предстоящей перспективе на новую модель деятельности в рамках развития области нанотехнологий. Интеграция потенциалов, разработанных Фондом на предыдущем этапе элементов инфраструктурной, образовательной и иной экосистемной поддержки, в общую модель «конвейера инноваций», позволит масштабировать деятельность Фонда, обеспечив ускорение инкубирования малых инновационных компаний (стартапов), значительное расширение трансфера технологий, развитие кадрового потенциала инновационных компаний, снятие ограничений на производство, внедрение и тиражирование инновационной, в том числе нанотехнологической, продукции.

Фонд выступил как интегратор институциональных механизмов поддержки развития про-

⁴ Письмо Минтруда России от 04 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов».

фессионального сообщества через привлечение предприятий наноиндустрии к разработке профессиональных стандартов. В соответствии со Стратегией-2025 г. по направлению «Квалифицированные кадры, профессиональное образование» ключевыми задачами являются среднесрочные стратегические направления разработки области нанотехнологий в целях качественного изменения в спросе на рабочих и специалистов в среднесрочной перспективе, определение потребностей в разработке и актуализации профессиональных стандартов, внедрение системы независимой оценки квалификации на базе профессиональных стандартов в области нанотехнологий, создание сети центров оценки квалификаций специалистов и вовлечение предприятий в систему оценки.

Достижению задач по определению потребностей в разработке и актуализации профессиональных стандартов, внедрению системы независимой оценки квалификации на базе профессиональных стандартов в области нанотехнологий, способствует реализация целевой программы Фонда «Программа развития профессиональных стандартов по перспективным инженерным профессиям в соответствии с технологическими областями деятельности Фонда инфраструктурных и образовательных программ на 2016-2025 годы» (утвержденная Приказом №15-ДОП от 19 сентября 2016 г.), а также целевой программы «Развитие системы оценки профессиональных профессий в наноиндустрии» на период 2016-2018, 2018-2021 гг., утвержденной Наблюдательным советом Фонда инфраструктурных и образовательных программ (протокол от 14 декабря 2015 г. №22, раздел XII и протокол от 17 декабря 2018 г. №33 (раздел III)).

На сегодняшний день в результате работы Фонда сформировано профессиональное и экспертное сообщество специалистов соответствующего профиля по 70 разработанным профессиональным стандартам, по большинству из них (около 85%) выделены наименования квалификаций и описаны требования к ним; частично разработаны и апробированы комплекты оценочных средств, обучен и аттестован ряд экспертов; проведена апробация процедур оценки квалификации в форме профессионального экзамена. В течение 2012-2018 гг. Фондом были разработаны профессиональные стандарты по пяти из шести технологических областей деятельности Фонда: в области наноэлектроники, оптоэлектроники, фотоники; качества жизни; новых материалов и

покрытий; метрологии, стандартизации и безопасности инновационной продукции наноиндустрии (все технологические области), которые одобрены Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. В настоящее время 63 профессиональных стандарта занесены в Национальный реестр профессиональных стандартов и реестр профессиональных стандартов Межотраслевого объединения наноиндустрии.

В сентябре 2019 г. при информационной поддержке Совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России было проведено онлайн-анкетирование 34 экспертов⁵ с целью формирования предложений по разработке перечня приоритетных профессиональных стандартов для работников в области наноиндустрии. В целях данного исследования понятие «профессиональный стандарт» было определено, как характеристика профессиональной деятельности, в том числе как синоним профессии [4].

Приведенные ниже диаграммы (рис. 1), (рис. 2) отражают качественный состав экспертов, принявших участие в опросе.

По итогам анализа результатов проведенного анкетирования Совету по профессиональным квалификациям в наноиндустрии было рекомендовано инициировать разработку 10 профессиональных стандартов:

- специалист формирования полупроводниковых структур;
- оператор сборочного производства изделий микроэлектроники;
- инженер-технолог в области изготовления элементов наноэлектроники;
- специалист по конструированию и инженерному расчету изделий из полимерных материалов и металлов;
- специалист по работе со сверхвысоковакуумным оборудованием;
- специалист по сертификации инновационной продукции;
- специалист по нанобиотехнологиям;
- специалист по технико-экономическому сопровождению полного жизненного цикла выпуска инновационной продукции наноиндустрии;

⁵ Эксперты, прошедшие анкетирование полностью (имеющие стаж работы по области профессиональной деятельности и опыт деятельности в рамках национальной системы квалификаций (НСК), – 25 человек. Эксперты, принявшие участие в анкетировании, но указавшие отсутствие стажа работы в ОПД/опыта деятельности в рамках НСК, – 9 человек.

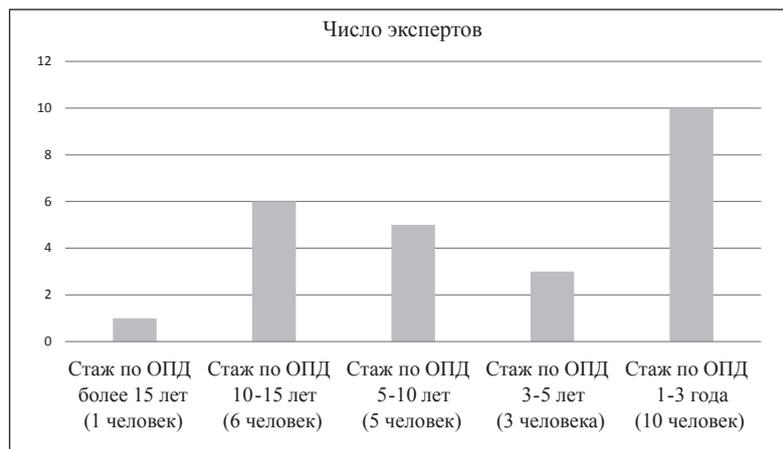


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение экспертов по стажу работы в области профессиональной деятельности / Distribution of experts by professional experience

Источник / Source: составлено по результатам экспертного опроса, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / based on the expert survey conducted by the FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia.

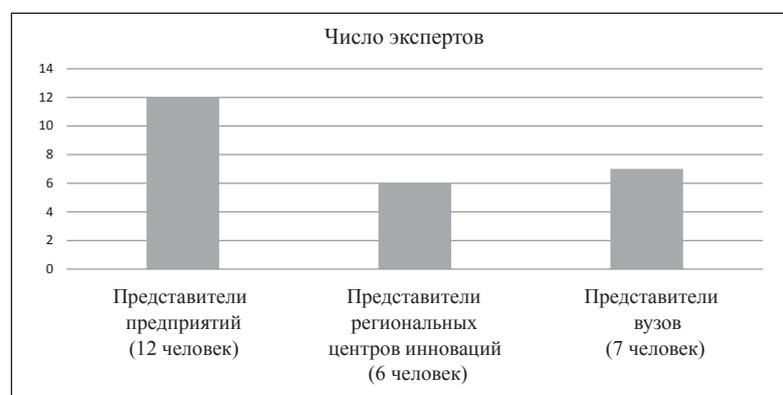


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение экспертов по видам организаций / Distribution of experts by type of organization

Источник / Source: составлено по результатам экспертного опроса, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / based on the expert survey conducted by the FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia.

- оператор полупроводникового производства;
- оператор формирования полупроводниковых структур.

Изучение наименований профессиональных стандартов, предлагаемых экспертами, показывает следующее.

1. Требования ПС «Специалист по испытаниям инновационной продукции наноиндустрии в зарубежных испытательных центрах» могут быть учтены путем актуализации действующего ПС «Специалист по испытаниям инновационной продукции наноиндустрии» за счет введения дополнительной обобщенной трудовой функции (ОТФ).

2. ПС «Специалист технологической подготовки производства изделий из композиционных полимерных материалов методом литья под давлением» уже включен в Перечень профессиональных стандартов (включая актуализированные) по приоритетным профессиям (специальностям) нанотехнологического профиля, планируемых к

разработке на 2019–2020 гг. (протокол заседания СПК в наноиндустрии от 30 апреля 2019 г. № 35).

3. Требования ПС «Специалист в области разработки и производства нанолекарств», скорее всего, будут дублировать требования разработанных в настоящее время ПС «Специалист по технологии производства наноструктурированных лекарственных средств» и «Специалист-исследователь по разработке рецептуры наноструктурированных лекарственных средств».

4. ПС «Инженер-технолог в области анализа, разработки и испытаний бетонов с наноструктурирующими компонентами» был разработан в 2016 г. (приказ Минтруда России от 13 сентября 2016 г. № 504н).

5. Требования ПС «Переводчик технического английского в наноиндустрии» могут быть учтены в ПС «Специалист в области перевода и локализации», разработка которого инициирована СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников.

6. Требования ПС «Специалист по качеству продукции наноиндустрии» учтены в действующих ПС наноиндустрии, связанных с производством изделий из наноструктурированных материалов (по видам материалов).

На 01.03.2020 г. утверждены следующие ПС в области наноиндустрии: инженер-конструктор в области производства наногетероструктурных СВЧ-монокристаллических интегральных схем; инженер-технолог в области производства наноразмерных полупроводниковых приборов и интегральных схем; инженер-технолог в области производства наногетероструктурных СВЧ-монокристаллических интегральных схем; инженер по метрологии в области метрологического обеспечения разработки, производства и испытаний нанотехнологической продукции; специалист в области материаловедческого обеспечения технологического цикла производства объемных нанокерамик, соединений, композитов на их основе и изделий из них; специалист в области технологического обеспечения полного цикла производства изделий с наноструктурированными керамическими покрытиями; специалист по функциональной верификации и разработке тестов функционального контроля наноразмерных интегральных схем; специалист в области технологического обеспечения полного цикла производства объемных нанокерамик, соединений, композитов на их основе и изделий из них; специалист по проектному управлению в области разработки и постановки производства полупроводниковых приборов и систем с использованием нанотехнологий; специалист технического обеспечения процесса производства полимерных наноструктурированных пленок; специалист по научно-техническим разработкам и испытаниям полимерных наноструктурированных пленок; инженер-проектировщик фотошаблонов для производства наносистем (включая наносенсоры и интегральные схемы); специалист производства наноструктурированных сырьевых керамических масс; специалист формообразования изделий из наноструктурированных керамических масс; специалист по измерению параметров и модификации свойств наноматериалов и наноструктур; специалист по стандартизации инновационной продукции наноиндустрии; специалист по метрологии в наноиндустрии; специалист по безопасности инновационной продукции наноиндустрии и др.

Экспертами в ходе опроса было указано на необходимость актуализации 22 профессиональных стандартов в наноиндустрии, что составляет 37%

от всех ПС, закрепленных за СПК в наноиндустрии, из них в области:

- наноэлектроники и фотоники – 13 ПС из 21, утвержденного в данной области;
- новых материалов и покрытий – 4 ПС из 27, утвержденных в данной области;
- метрологии, стандартизации, испытаний и безопасности инновационной продукции наноиндустрии – 5 из 5, утвержденных в данной области.

В качестве причин (обоснования) актуализации ПС экспертами в сфере нанотехнологий, также, как и специалистами в области легкой промышленности, области обеспечения безопасности были указаны:

- расширение вида профессиональной деятельности;
- изменение технологий, производственных и бизнес-процессов;
- принятие, изменение нормативно-правовых актов;
- стратегия развития отрасли;
- дорожные карты.

Среди предложений по внесению изменений в разделы профстандарта, указанных экспертами, стоит отметить предложения общего характера, отмечаемые экспертами других ОПД, а также предложения, относящиеся именно к наноиндустрии:

- определить новые наименования должностей, требования к опыту работы и образованию;
- в связи с внедрением цифровых технологий эти знания должны быть отражены в профессиональном стандарте;
- привести коды ОКСО в соответствие с классификатором ОКСО (ОК 009-2016);
- актуализировать в части знания и умения внедрения новых методик испытаний.

На сегодняшний день по следующим 3 ПС из указанных экспертами в ходе опроса, СПК в наноиндустрии уже ведется работа по актуализации:

- специалист по стандартизации инновационной продукции наноиндустрии;
- специалист в области разработки полупроводниковых лазеров;
- специалист по производству наноструктурированных полимерных материалов.

Таким образом, по итогам анализа результатов анкетирования, Совету по профессиональным квалификациям в наноиндустрии было рекомендовано провести актуализацию 14 профессиональных стандартов:

- инженер в области проектирования и сопровождения интегральных схем и систем на кристалле;

- инженер по метрологии в области метрологического обеспечения разработки, производства и испытаний нанотехнологической продукции;
- инженер-конструктор в области производства наногетероструктурных СВЧ-монокристаллических интегральных схем;
- инженер-технолог в области производства наногетероструктурных СВЧ-монокристаллических интегральных схем;
- инженер-технолог в области производства наноразмерных полупроводниковых приборов и интегральных схем;
- специалист по безопасности инновационной продукции наноиндустрии;
- специалист по испытаниям инновационной продукции наноиндустрии;
- специалист по метрологии в наноиндустрии;
- специалист по подготовке и эксплуатации научно-промышленного оборудования для получения наноструктурированных pvd-покрытий;
- специалист по подготовке и эксплуатации оборудования по производству наноструктурированных полимерных материалов;
- специалист по проектированию систем в корпусе;
- специалист по проектному управлению в области разработки и постановки производства полупроводниковых приборов и систем с использованием нанотехнологий;
- специалист по разработке технологии производства приборов квантовой электроники и фотоники;
- специалист технического обеспечения технологических процессов производства приборов квантовой электроники и фотоники⁶.

Что касается ОПД, связанной с легкой промышленностью, отметим, что для определения перечня приоритетных профстандартов, которые необходимо разработать в данной ОПД, в июне 2019 г. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России при информационной поддержке Совета по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности⁷

⁶ Отчет ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. о работе по научно-методическому обеспечению по теме: «Подготовка предложений по определению потребностей в разработке и актуализации профессиональных стандартов в области нанотехнологий».

⁷ Совет по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности создан на базе Торгово-промышленной палаты Российской Федерации решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям в целях развития системы независимой оценки квалификации от 28 июня 2016 года, протокол № 15..

был организован и проведен экспертный опрос в форме онлайн-анкетирования. В опросе приняло участие 14 экспертов, из них со стажем более 15 лет – 9 человек, со стажем от 1 до 3 лет – 4 человека. Совет по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности ведет активную работу по разработке новых и актуализации действующих профессиональных стандартов в легкой промышленности (табл. 1).

Результаты экспертного опроса в области легкой промышленности, также как и в областях нанотехнологий и обеспечения безопасности, показывают, что профессиональные стандарты наиболее часто применяются при разработке должностных инструкций; подборе персонала; в процессах обучения и аттестации персонала; процессе оплаты труда.

На период до 2024 г. эксперты предложили разработать следующие проекты профессиональных стандартов:

1. Разработчик ИТ-интерфейсов в легкой промышленности.
2. Программист электронных «рецептов» одежды (Специалист по 3D моделированию в легкой промышленности).
3. Дизайнер (Промышленный дизайнер, текстилист, проектировщик новых тканей).
4. Модельер-конструктор.
5. Инженер-проектировщик текстильных материалов и изделий.
6. Конструктор изделий легкой промышленности.
7. Технолог изделий легкой промышленности.
8. Специалист по рециклингу одежды.
9. Технолог детской обуви.
10. Художник по костюму (Костюмер и др.).
11. Исполнитель художественно-оформительских работ.
12. Товаровед изделий легкой промышленности.
13. Техник-метролог контрольно-измерительного и испытательного оборудования.
14. Инженер-технолог текстильного производства (по видам).
15. Инженер-технолог производства одежды.
16. Специалист в области оценки качества текстильных изделий и одежды.
17. Оператор машин технологического процесса.
18. Оператор швейного оборудования.
19. Техник по эксплуатации и обслуживанию электрического и электромеханического оборудования (по отраслям).
20. Обувщик (специалист по работе с промышленным оборудованием в обувной промышленности).

Таблица 1 / Table 1

Профессиональные стандарты в области легкой промышленности / Professional standards in light industry

№	Наименование	Реквизиты приказа МТ
21.002	Дизайнер детской одежды и обуви	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.12.2014 №974н
21.003	Специалист в области маркетинга детских товаров	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.12.2014 №1176н
40.193	Специалист по технологическому обеспечению производства детских товаров	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.06.2018 №356н

Источник / Source: составлено по результатам экспертного опроса, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / based on the expert survey conducted by the FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia.

21. Закройщик (специалист по работе с промышленным оборудованием кроя в легкой промышленности).

22. Печатник (специалист по работе с промышленным оборудованием различных типов печати в легкой промышленности).

23. Портной.

24. Швея.

25. Вышивальщица.

26. Вязальщица.

Эксперты легпрома отметили, что необходимость разработки новых ПС тесно связана со стратегией развития отрасли, в рамках которой идет формирование дорожных карт, новых программ проектирования и прототипирования разработок, принятие, изменение нормативно-правовых актов, появление новых технологий.

Экспертный опрос в легпроме выявил отсутствие драйверов роста заинтересованности в профстандартах, развитии профессиональных квалификаций со стороны крупных работодателей, в том числе, по причине высокой степени привлечения трудовых мигрантов (г. Санкт-Петербург и Ленинградская область, Тульская область, другие регионы).

На сегодняшний день определена следующая потребность в разработке и актуализации профессиональных стандартов в легкой промышленности:

- предлагается разработать не менее 28 новых ПС, при этом общая численность профстандартов в легкой промышленности к 2025 г. должна достигнуть 35;
- предлагается актуализировать 3 профстандарта;
- предлагается провести работу по разработке примерных основных образовательных программ по действующим профессиональным стандартам⁸.

⁸ Отчет ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. о работе по научно-методическому обеспечению по теме: «Подготовка предложений по определению потребностей легкой промышленности в разработке профессиональных стандартов».

Разработка ПС очень важна для области обеспечения безопасности. С целью формирования предложений по разработке перечня приоритетных профстандартов для работников данной области в июне 2019 г. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России при информационной поддержке Совета по профессиональным квалификациям в области обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях⁹ был организован опрос экспертов в форме онлайн-анкетирования. В опросе приняло участие 29 экспертов, из них со стажем от 1 до 3 лет – 2 человека, со стажем от 3 до 5 лет – 2 человека, со стажем от 5 до 10 лет – 1 человек, со стажем от 10 до 15 лет – 1 человек, со стажем более 15 лет – 6 человек, не указали стаж – 17 человек.

В области обеспечения безопасности утверждены и применяются пять профессиональных стандартов:

- специалист по противопожарной профилактике, утвержден приказом Минтруда России от 28 октября 2014 г. №814н (с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Минтруда России от 12 декабря 2016 г. №727н);
- специалист по приему и обработке экстренных вызовов, утвержден приказом Минтруда России от 9 сентября 2015 г. №618н;
- водолаз, утвержден приказом Минтруда России от 31 октября 2017 г. №765н;
- лесной пожарный, утвержден приказом Минтруда России от 17 апреля 2018 г. №246н;
- инструктор парашютно-десантной службы, утвержден приказом Минтруда России от 30 сентября 2015 г. №670н.

В результате анализа результатов опроса экспертов и других источников информации о не-

⁹ Деятельность Совета по профессиональным квалификациям в области обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях включает в себя следующие области профессиональной деятельности: пожарная безопасность, защита в чрезвычайных ситуациях, экологическая безопасность, промышленная безопасность.

Таблица 2 / Table 2

Рекомендации экспертов по актуализации действующих профессиональных стандартов / Expert recommendations on updating existing professional standards

Наименование профессионального стандарта	Рекомендации экспертов
Специалист по противопожарной профилактике	Учесть применение цифровых технологий
Водолаз	Учесть все обобщенные трудовые функции вида профессиональной деятельности по профилям на виды: - водолаз строительно-монтажных работ; - судовой водолаз; - водолаз-спасатель (и др. с учетом потребности различных отраслей экономики)
Специалист по приему и обработке экстренных вызовов	Учесть применение цифровых технологий
Лесной пожарный	Включить обобщенные трудовые функции, не отраженные в действующем профессиональном стандарте
Инструктор парашютно-десантной службы	Включить ОТФ, не отраженные в существующем профессиональном стандарте

Источник / Source: составлено по результатам экспертного опроса, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / based on the expert survey conducted by the FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia.

обходимости и целесообразности разработки профессиональных стандартов сформирован перечень профессиональных стандартов, рекомендуемых к разработке в 2020 г.:

1. Психолог в служебной деятельности.
2. Специалист по надзору в сфере пожарной безопасности.
3. Специалист по экологической безопасности.
4. Специалист по организации тушения пожара.
5. Специалист по исследованию и экспертизе пожаров.
6. Специалист аварийной службы при нештатных дорожных ситуациях.
7. Трубочист (специалист по системе дымовых и вентиляционных каналов).
8. Горноспасатель.
9. Специалист по авиационному поиску и спасанию.
10. Специалист по ликвидации аварийных разливов нефти.
11. Специалист по тушению пожаров на водных судах.
12. Специалист по экспертизе и сертификации пожарно-технической продукции.
13. Спасатель.
14. Специалист по строительству печей¹⁰.

В соответствии с перечнем наименований проектов профессиональных стандартов, раз-

работка которых предусмотрена в 2020 г. за счет средств федерального бюджета, будет разработан ПС «Специалист по организации тушения пожаров»¹¹.

Рекомендации экспертов, принявших участие в опросе, по актуализации действующих профстандартов представлены в табл. 2.

В марте–апреле 2020 г. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России при информационной поддержке СПК провел экспертные опросы в форме онлайн-анкетирования в областях профессиональной деятельности, связанных с ЖКХ, полиграфическим производством. В настоящее время проводятся экспертные опросы в атомной промышленности и здравоохранении. Основная цель данных исследований – определение потребностей областей профессиональной деятельности в разработке и актуализации профессиональных стандартов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В связи с высокой скоростью технологических изменений в различных отраслях необходимо на постоянной основе проводить социологические исследования с целью анализа происходящих здесь процессов для определения их влияния на развитие профильных секторов с последующей корректировкой комплекса мер в области разработки и актуализации профстандартов.

Для того, чтобы участники рынка были заинтересованы в развитии профильных областей и видов профессиональной деятельности необхо-

¹⁰ Отчет ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. о работе по научно-методическому обеспечению по теме: «Подготовка предложений по определению потребности в разработке профессиональных стандартов в области обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях».

¹¹ Подробнее см. сайт: <https://profstandart.rosmintrud.ru/>

димо разрабатывать прикладные рекомендации по изменению содержания профессиональной деятельности в среднесрочной перспективе.

Профессиональные стандарты при эффективной реализации полного цикла от разработки и проведения независимой оценки до непрерывного обучения и повышения квалификации должны стать основой качественного роста человеческих ресурсов. В связи с этим в ходе опроса рынка труда важно выявить перечень наиболее востребованных областей и видов профессиональной деятельности на региональных рынках труда, что, в свою очередь, будет оказывать влияние на повышение производительности труда и решение задачи создания высококвалифицированных рабочих мест.

Проводимые ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России экспертные опросы позволяют выявлять потребности отраслей, областей профессиональной деятельности в разработке и актуализации профессиональных стандартов. Активное взаимодействие ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России с профильными советами по профессиональным квалификациям по данным вопросам является залогом повышения эффективности внедрения и применения профстандартов в организациях (на предприятиях). Результаты совместной работы ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и СПК могут быть использованы объединениями работодателей, профсоюзами, образовательными организациями и другими заинтересованными структурами.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волошина И.А., Козлова Л.В., Новиков П.Н. Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности. Социально-трудовые исследования. 2019;37(4):106-119. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119.
2. Рабочая книга социолога. 2-е изд-е, переработанное и дополненное. М.: Наука; 1983. 476 с.
3. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет; 2000. 596 с.
4. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Прянишникова О.Д., Клинок О.Ф., Есенина Е.Ю. Рекомендации по формированию рамок квалификаций областей профессиональной деятельности. М.: Перо; 2016. 27 с.
5. Волошина И.А. Основные направления развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации // Социально-трудовая сфера и демографическое развитие Республики Беларусь: материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых (28-29 ноября 2017 г., Минск) / НИИ труда Минтруда и соцзащиты. Минск: Колорград; 2018;9-11.
6. Волошина И.А., Новиков П.Н. Понятие навыка в системе профессионального образования // Электронный научный журнал «Актуальные вопросы современной экономики», 2020;(1). <http://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions#>
7. Волошина И.А., Новиков П.Н. Понятие навыка в сфере труда // Электронный научный журнал «Актуальные вопросы современной экономики», 2020;(2). <http://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions#>
8. Волошина И.А., Новиков П.Н. Подходы к классификации профессий в целях разработки профессиональных стандартов // Электронный научный журнал «Актуальные вопросы современной экономики», 2019;(2).
9. Волошина И.А., Новиков П.Н. О классификации профессий в рамках национальной системы квалификации. Социально-трудовые исследования. 2019;35(2):76-82. DOI: 10.34022/2658-3712.
10. Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии // Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2016. Вып. 10.
11. Зайцева О.М., Новиков П.Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (компетенция) // Электронный научный журнал «Актуальные вопросы современной экономики», 2019;(2).
12. Новиков П.Н. Общие подходы к понятию навыка // Электронный научный журнал «Актуальные вопросы современной экономики», 2020;(1). <http://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions#>
13. Новиков П.Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (квалификация) // Электронный научный журнал «Актуальные вопросы современной экономики», 2018;(9).
14. Лейбович А.Н., Волошина И.А. и др. Развитие системы профессиональных квалификаций. М.: Перо; 2018. 20 с.
15. Спиридонов О.В. Требования к квалификации рабочих машиностроительной промышленности в условиях цифровой трансформации // Вектор экономики, 2020;(1). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42393111>.

REFERENCES

1. Voloshina I.A., Kozlova L.V., Novikov P.N. The model for identifying the demand for professions: key parameters and some features. *Social and labor research*. 2019;37(4):106-119. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119. (In Russ.).
2. *Workbook of the sociologist*. 2nd ed., revised and supplemented. M.: Science. 1983; 476.
3. Yadov V.A. *Sociological research strategy. Description explanation, understanding of social reality*. M.: Dobrosvet. 2000; 596.
4. Leibovich A.N., Voloshina I.A., Pryanishnikova O.D., Klink O.F., Esenina E.Y. *Recommendations on the formation of qualifications frameworks for areas of professional activity*. M.: Pero. 2016; 27.
5. Voloshina I.A. The main directions of the development of the system of professional qualifications in the Russian Federation. *Social and labor sphere and demographic development of the Republic of Belarus: materials of the international scientific and practical conference of young scientists (28-29 November 2017, Minsk)*. Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection. Minsk: Kolorgrad. 2018: 9-11. (In Russ.).
6. Voloshina I.A., Novikov P.N. The concept of skill in the vocational education system. *Aktual'nye voprosy sovremennoi ehkonomiki=Actual problems of the modern economy*. 2020;(1). <http://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions#> (In Russ.).
7. Voloshina I.A., Novikov P.N. The concept of skill in the world of work. *Aktual'nye voprosy sovremennoi ehkonomiki=Actual problems of the modern economy*. 2020;(2). <http://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions#> (In Russ.).
8. Voloshina I.A., Novikov P.N. Approaches to the classification of professions in order to develop professional standards. *Aktual'nye voprosy sovremennoi ehkonomiki=Actual problems of the modern economy*. 2019;(2). (In Russ.).
9. Voloshina I.A., Novikov P.N. On classification of professions within the national qualification system. *Social and labor research*. 2019;35(2):76-82. DOI: 10.34022/2658-3712. (In Russ.).
10. Voloshina I.A., Novikov P.N., Zuev V.M. The concept of a profession as part of professional labor and educational terminology. *National interests: priorities and security*. 2016;(10). (In Russ.).
11. Zaytseva O.M., Novikov P.N. National qualification system: problems of conceptual apparatus (competence). *Aktual'nye voprosy sovremennoi ehkonomiki=Actual problems of the modern economy*. 2019;(2). (In Russ.).
12. Novikov P.N. General approaches to the concept of skill. *Aktual'nye voprosy sovremennoi ehkonomiki=Actual problems of the modern economy*. 2020;(1). <http://xn--80ae9b7b.xn--p1ai/Editions#> (In Russ.).
13. Novikov P.N. national qualification system: problems of conceptual apparatus (qualification). *Aktual'nye voprosy sovremennoi ehkonomiki=Actual problems of the modern economy*. 2018;(9). (In Russ.).
14. Leibovich A.N., Voloshina I.A. et al. *Development of the professional qualification system*. M.: Pero. 2018; 20.
15. Spiridonov O.V. Requirements to qualification of workers in the engineering industry in the context of digital transformation. *Vector of economics*. 2020;(1). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42393111> (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Ирина Игоревна Баргоякова – кандидат социологических наук, доцент, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.
E-mail: IBargoyakova@vcot.info

ABOUT THE AUTHOR

Irina I. Bargoyakova – Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Senior Researcher, Center for the Development of Professional Qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Moscow, Russia.
E-mail: IBargoyakova@vcot.info

Статья поступила 04.03.2020; принята к публикации 10.04.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 04.03.2020; accepted for publication on 10.04.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129

УДК 316.334.2: 316.334.222

JEL C53, G17, I11

КОНЦЕПЦИЯ БАЛАНСА РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ТИПОЛОГИИ СТРАТЕГИЙ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ*

В.Ю. Бочаров

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

АННОТАЦИЯ

Актуальность поиска оснований для типологизации стратегий трудового поведения рабочей молодежи обусловлена необходимостью ускорения темпов модернизации российской экономики и эффективного применения рычагов управления социальными резервами для обеспечения успешности этого процесса. Объект исследования – рабочая молодежь (15-29 лет), занятая в промышленности и в сфере услуг и сервиса. Цель работы – сконструировать типологию стратегий трудового поведения рабочей молодежи по основанию их восприятия баланса (конфликта) между работой и личной жизнью, используя факторный и кластерный методы анализа. Эмпирическую базу исследования составляют результаты массового анкетного опроса рабочей молодежи (15-29 лет) Уральского Федерального округа (2018, N=1534). Методом проведения работ явился проведенный с помощью пакета программы SPSS факторный анализ (метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера), позволивший выделить две группы факторов, влияющих на восприятие баланса работы и личной жизни среди рабочей молодежи: факторы удовлетворенности работой и факторы достаточности/дефицита свободного времени. Подчеркивается, что молодые женщины более негативно ощущают на себе влияние конфликта между работой и личной жизнью. На основе полученных факторов был осуществлен кластерный анализ (метод K-Means) и выделены три социальных типа с учетом предварительно разработанной априорной типологии моделей экономического и трудового поведения рабочей молодежи: «зарабатывающие», «выживающие», «адаптированные». Каждому из выделенных социальных типов рабочей молодежи с большой долей вероятности присуща своя модель трудового поведения и стратегия ее реализации.

Результаты исследования могут способствовать развитию теоретических представлений и накоплению эмпирических данных в области экономической социологии, социологии труда и социологии молодежи, а также быть востребованы менеджментом предприятий для принятия обоснованных управленческих решений в области молодежной кадровой и социальной политики, а органами государственного управления и службами занятости – для выработки региональных целевых программ эффективного использования трудовых ресурсов рабочей молодежи.

Ключевые слова: рабочая молодежь; модель трудового поведения; стратегия трудового поведения; удовлетворенность работой; баланс работы и личной жизни; социальные типы; факторный анализ; кластерный анализ.

Для цитирования: Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи. *Социально-трудовые исследования*. 2020;39(2):113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РНФ научного проекта №17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

THE CONCEPT OF WORK-LIFE BALANCE AS THE BASIS FOR A TYPOLOGY OF STRATEGIES FOR LABOR BEHAVIOR OF WORKING YOUTH*

V.Yu. Bocharov

Samara National Research University named after Academician S. P. Korolev,
Samara, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

ABSTRACT

The relevance of searching for grounds to classify strategies for labor behavior of working youth is due to the need to accelerate the modernization of the Russian economy and the effective use of leverage to manage social reserves to ensure the success of this process.

The object of study is working youth (15-29 years old) employed in industry and in the service sector. The aim of the work is to build a typology of strategies for labor behavior of working youth based on their perception of work-life balance (conflict) by means of factor and cluster analysis methods. The empirical base of the study is the results of a mass questionnaire survey of working youth (15-29 years old) of the Ural Federal District (2018, N = 1534).

The method of the work is a factor analysis performed using the SPSS program package (Varimax rotation method with Kaiser Normalization). It helped distinguish two groups of factors affecting the perception of work-life balance among working youth: factors of job satisfaction and factors of sufficiency/lack of free time. The study emphasizes that young women are more negatively affected by the impact of work-life conflict. Based on these factors, the author carried out a cluster analysis (K-Means method) and identified three social types considering the previously developed a priori typology of economic and labor behavior models of working youth: "earning", "surviving", and "adapted". Each of these types of working youth has a specific labor behavior model and a strategy for its implementation.

The study results may contribute to the development of theoretical concepts and accumulation of empirical data in the field of economic sociology, labor sociology and youth sociology. They may also be of further use to enterprise management to make sound management decisions in the field of youth personnel and social policy, and to government and employment services to develop regional targeted programs for the efficient use of labor resources of working youth.

Keywords: working youth; labor behavior model; strategy for labor behavior; job satisfaction; work-life balance; social types; factor analysis; cluster analysis.

Citation: Bocharov V. Yu. The concept of work-life balance as the basis for a typology of strategies for labor behavior of working youth. *Social and labor research*. 2020; 39(2):113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.

ВВЕДЕНИЕ

Ускорение темпов модернизации российской экономики и поиска эффективных рычагов управления социальными резервами в современной жизни диктует необходимость типологизации трудового поведения рабочей молодежи, которая является основным объектом управленческих воздействий со стороны акторов процесса модернизации.

Невозможно воздействовать и эффективно внедрять мотивационные механизмы на «молодежь вообще» без дифференцирования ее, как минимум, по признаку роли в трудовом процессе, социально-демографическим характеристикам,

а также специфики личных стратегий трудового поведения. К рабочей молодежи мы относим наемных работников в возрасте 15-29 лет, занятых во всех сферах материального производства и сервиса, труд которых рутинизирован, разделен на стандартизированные сегменты, поддается алгоритмизации и количественному нормированию результатов; не участвующих в управлении и не имеющих прав собственности в организации, в которой они трудятся. Научная новизна исследования состоит в разработке концептуальных теоретических понятий и апробации конкретной прикладной методики, позволяющей типологизировать трудовое поведение рабочей молодежи

* The publication was prepared within the framework of the RSF-supported research project #17-78-20062 "Life strategies of young people of the new working class in modern Russia".

и выделить стратегии ее поведения, опираясь на концепцию баланса (конфликта) работы и личной жизни.

Стратегия трудового поведения молодого работника определяется нами как распределенная во времени и упорядоченная последовательность событий, в рамках которой, в зависимости от выбранного жизненного плана (стратегии), реализуются ценностные ориентации человека в социально-трудовой сфере. Само трудовое поведение молодого работника рассматривается как практическая реализация его стратегии в рамках выбранной им модели. Оно – поведение – зависит от двух компонентов составляющих основания сторон баланса (конфликта) между работой и личной жизнью:

- удовлетворенности работой, которая определяет социальное самочувствие молодого работника. Среди показателей удовлетворенности работой особо выделяется роль удовлетворенности графиком работы, т. е. временем, которое он проводит в распоряжении работодателя;
- достаточности (дефицита) свободного времени, которое остается в распоряжении молодого работника.

В нашем исследовании модели трудового поведения молодых рабочих основываются на социальном самочувствии рабочей молодежи в рамках существующего баланса между их работой и личной жизнью. На предварительном его этапе нами были сконструированы три априорные модели трудового поведения рабочей молодежи: «терпеливое молчание» (1), «адаптивное приспособление» (2), «активное действие» (3) [1, с. 22-46].

ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Исследования рабочего времени и его влияния на формы свободного времяпрепровождения наемных работников начались еще в середине XX века. В советских исследованиях тех лет в основном речь шла о влиянии режима работы на возможности и виды досуга работников, о бюджетах рабочего и вне рабочего времени [2; 3; 4]. В исследованиях европейских ученых анализировались наблюдавшиеся в 1960–1970 гг. тенденции сокращения ежедневных часов работы, увеличения количества выходных и праздничных дней, высказывались прогнозы относительно того, что этика досуга заменит трудовую этику индустриализма [5, с. 241]. Однако, уже к 1980 годам ситуация изменилась. «Стандартная занятость», которая включала в себя то, что «выполнялось полный

рабочий день, продолжалось бесконечно и выполнялось в месте работы работодателя и под руководством работодателя» [6, с. 341] – перестала быть модальной формой занятости. Широко распространились формы «гибкой занятости», предусматривающие возможность контроля работника над тем, когда и где он/она работает. С одной стороны, такие процессы встретили позитивный отклик со стороны молодого поколения и, прежде всего, женщин, фактически открыв им новые возможности на рынке труда [7]. Но, с другой стороны, рост сектора услуг и глобализация товарных, трудовых и финансовых рынков потребовали от наемных работников более продолжительного рабочего времени. Особенно это почувствовали менее квалифицированные работники сектора услуг, которые столкнулись с необходимостью предоставлять свои услуги по вечерам, ночам и выходным [8, с. 10].

Похожие тенденции с небольшим опозданием проявились и в постсоветской России, хотя еще в середине 1990-х более 80% горожан, а среди рабочих промышленности и строительства – более 90%, имели такой же, как и в советские 1980-е годы режим рабочей недели (5 рабочих дней, 2 выходных) при средней продолжительности рабочего дня 8,2 часа (у работников промышленности – 8,3 часа). Однако уже тогда отмечалось, что в частном секторе происходило введение сменного режима работы и увеличение длительности рабочего дня [9, с. 8-12].

В настоящее время российскими исследователями констатирована тенденция сокращения свободного времени занятых по найму, которое в новых условиях занятости составляет не более 15% от всего их бюджета времени [10, с. 73], при этом практически 2/3 занятых по найму на российском рынке труда работают свыше 8 часов в день. Однако в официальной статистике такая ситуация не отражается из-за того, что работодатели передают в органы статистики только те данные о своих работниках, которые подтверждены документально, а это касается лишь 6% сверхурочно занятых [11, с. 69].

К началу XXI века в развитых капиталистических странах сложилась ситуация, когда существовало множество режимов рабочего времени с нестандартными графиками работы и в такую занятость оказались вовлечены миллионы наемных работников по всему миру (например, 40% всех работников в США работали по нестандартным графикам [12]). Это принесло с собой новые проблемы в сфере занятости и трудовых отношений,

так одновременно с внедрением нестандартных графиков работы происходило снижение оплаты труда, уменьшение количества социальных пособий и гарантий занятости, сокращение возможностей для карьерного роста и трудовой мобильности, переход к краткосрочным трудовым контрактам и т.п. Многие исследователи в связи с этим стали говорить о процессе прекаризации труда [13], т. е. о все большем распространении нестабильных форм трудовых отношений, не регулируемых законом или не соответствующих характеристикам прежних «стандартных» трудовых отношений. Такие новые «нестандартные» формы трудовых отношений характеризуются слабой или полностью отсутствующей защитой социально-трудовых прав наемного работника, который попадает в ситуацию социально-экономической уязвимости и зависимости от работодателя [14].

Наиболее важным контекстом современных исследований новых форм занятости становится концепция поиска оптимального баланса (преодоления конфликта) рабочего и свободного времени, который ведется, как правило, в гендерном измерении. Основными направлениями современного научного анализа проблем баланса рабочего и свободного времени являются:

1) Анализ конфликта между работой и личной жизнью («work-life conflict»). Основная идея исследований, посвященных конфликту (балансу) между работой и личной жизнью, заключается в том, что удовлетворение потребностей в одной области затрудняет выполнение обязательств в другой. Важно, что объектом исследований баланса (конфликта) между работой и личной жизнью являются только лица, работающие по найму. Наиболее распространенный способ анализа наличия конфликта между работой и личной жизнью сосредоточен на оценке личности. Эта точка зрения предполагает, что конфликт между работой и личной жизнью имеет, в первую очередь, субъективный характер и допускает вариативность в ответах на объективные условия, возникающие из-за различий в материальных и нематериальных ресурсах, жизненной энергии и здоровья, мотивации и ожиданиях. Таким образом, определение ситуации респондентом, его удовлетворенность жизнью и различными характеристиками работы, режимом работы и величиной свободного времени играет первостепенную роль в оценке наличия такого конфликта [15]. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют, что наличие конфликта между ра-

ботой и личной жизнью связано со снижением удовлетворенности работой и жизнью, возникновением психологического стресса, физическим и моральным истощением [16, 17].

2) Анализ конфликта между работой и семьей («work-family conflict»). Более узким по сравнению с предыдущим выступает подход, в рамках которого анализируется взаимное влияние работы и семьи с точки зрения конфликта между этими сферами. Изучение литературы о конфликте между рабочим временем и семейными ролями показывает, что конфликт между работой и семьей существует, когда время, посвященное требованиям одной роли, затрудняет выполнение требований другой [18]. Эмпирические исследования свидетельствуют о более уязвимом положении женщин в рамках этого конфликта: при прочих равных условиях занятые женщины тратят на домашнюю работу гораздо больше времени, чем занятые мужчины, даже если женщины и мужчины проводят одинаковое количество часов на работе [19]. Дефицит свободного времени из-за домашних обязанностей и обязанностей по уходу за детьми для женщин всегда выше, поэтому работающие матери по сравнению с отцами, имеют меньшее количество часов для сна, личной гигиены и отдыха [20, 21].

Важным моментом является, что нередко в исследованиях баланса рабочего и свободного времени к анализу гендерной специфики добавляется классовое измерение. Классовый подход свидетельствует, что представители среднего класса имеют несравнимо больший по сравнению с рабочим классом доступ к гибким условиям и лучшему режиму рабочего времени [22], тогда как для представителей рабочего класса график работы чаще определяется работодателем, причем он может меняться ежедневно. При этом женщины из рабочего класса, имея меньше финансовых ресурсов, оказываются в более тяжелом положении, неся двойное бремя оплачиваемой и неоплачиваемой домашней работы [23].

3) Анализ влияния режима работы на социальное самочувствие (субъективное благополучие) работников. Утверждается, что существует прямая связь между общим рабочим временем и субъективным благополучием [24]. Согласно существующей литературе, переутомление, связанное со сверхурочными часами работы, может оказать серьезное негативное влияние на физическое и психическое здоровье, удовлетворенность работой и даже на семейные отношения наемных работников, причем такое неудовлет-

Таблица 1 / Table 1

Влияние длительности рабочего времени на различные характеристики социального самочувствия и трудового поведения европейских работников / The effect of working hours on various characteristics of the social well-being and work behavior of European workers

Результаты опроса / The results of the survey	Доля среди занятых меньше 48 часов в неделю / Percentage of people employed less than 48 hours a week	Доля среди занятых 48 или больше часов в неделю / Percentage of people employed 48 hours or more per week
Согласны, что имеют хороший баланс между рабочим временем и семейными и социальными обязательствами	86	62
Согласны, что их здоровье и безопасность под угрозой из-за работы	22	31
Согласны, что работа негативно влияет на здоровье	24	35
Работают на высокой скорости по крайней мере в половине случаев	45	56
Не чувствуют себя хорошо оплачиваемыми работниками	29	35
Проводят на рабочем месте больше времени, чем это необходимо (презентеизм)	41	55
Чувствуют усталость в конце рабочего дня	31	44

Источник / Source: разработано автором на основе "Next steps regarding the Working Time Directive". 2017. European Commission Presentation on WTD [28] / developed by the author based on "Next steps regarding the Working Time Directive". 2017. European Commission Presentation on WTD [28].

ворительное самочувствие не компенсируется уровнем их дохода [25]. С другой стороны, гибкие рабочие часы с сокращением рабочего времени могут позволить совмещающим рабочие и семейные роли снизить уровень хронического стресса и улучшить свое социальное самочувствие [26].

Отношения между занятостью и субъективным благополучием могут зависеть от индивидуальных особенностей, особенностей режима работы и состояния социальных институтов социально-трудовой сферы [27, с. 4]. Данные исследования, проведенного Еврофондом ("Eurofound") в странах Евросоюза в рамках 6-го европейского обследования условий труда наемных работников (включая самозанятых), свидетельствуют о заметном влиянии длительности рабочего времени на различные характеристики их социального самочувствия и условий труда (табл. 1).

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Режим труда и отдыха (сменный, суточный, недельный, месячный), понимается как порядок чередования их периодов и их продолжительность, устанавливаемая для каждого вида работ¹. Более узкое понятие, позволяющее работодателю точно определить время трудовой активно-

¹ Бочаров В.Ю. Режим труда и отдыха. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь (отв. ред. В.А. Ядов). СПб.: Наука; 2006. с. 269-270.

сти конкретного работника, – график (расписание) работы как алгоритм шагов деятельности (оформляемый в виде документа), устанавливаемый работодателем для определения последовательности и регулирования выполнения трудовых задач, а также упорядочивания трудовой деятельности работников в зависимости от режима рабочего времени, действующего в организации. Эти режимы возникают в результате сочетания уровней занятости и безработицы, регулирования рабочего времени и зависят от доступности государственных услуг и социальной политики [29, с. 755].

Анализируя режим труда и отдыха, многие исследователи оперируют данными государственной статистики, которые собираются повсеместно на национальном уровне для прогнозирования и планирования экономических процессов, а также выработки социальной политики со стороны государственных управленцев. По данным межстрановой статистики, в настоящее время самый продолжительный режим работы наблюдается у японцев (они работают на 6-19 часов в неделю больше), самый меньший – у жителей Бельгии и Нидерландов. Также данные статистики свидетельствуют о гендерных различиях величины рабочего и свободного времени среди мужчин и женщин. Мужчины имеют в среднем на 2-4 часа больше свободного времени, чем у жен-

щин в неделю, а также тратят больше времени на оплачиваемую (не домашнюю) работу. Женщины повсеместно проводят больше времени за неоплачиваемой домашней работой, а также занимаются уходом за детьми [30, с. 299-301].

Статистические показатели для социологического анализа необходимы, но не могут быть признаны достаточными, поэтому социологи отдают приоритет данным, собранным в рамках массовых анкетных опросов, хотя с учетом искажения оценок времени со стороны респондентов они также не могут претендовать на абсолютную точность [31, с. 1308].

При проведении исследования нами использованы данные массового анкетного опроса рабочей молодежи, опираясь при этом на статистические данные о генеральной совокупности респондентов. Объектом массового анкетного опроса являлась рабочая молодежь (15-29 лет), проживающая на территории Уральского Федерального округа РФ (N=1534) [32].

В качестве инструмента исследования нами принята целевая многоступенчатая выборка (ошибка выборки не превышает 5%) по четырем критериям: возраст (около 500 чел. в каждой из возрастных групп, соответствующих периодизации когорт в официальной статистике РФ: 15-19 (33%), 20-24 (33,4%) и 25-29 (33,6%) лет; пол – мужской (50,3%) и женский (49,7%); место жительства – город (76,2%) и сельская местность (23,8%) в соответствии с распределением населения в УрФО; сфера занятости – промышленность и техническое обслуживание (45,2%) и клиентский сервис (54,8%). Анкетный опрос проходил в трех городах (Екатеринбурге, Тюмени, Кургане) и типичной сельской местности этих областей с апреля по июль 2018 г. Обработка результатов исследования проведена с помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics Version 20.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АНАЛИЗ

Длительность рабочего дня и уровень удовлетворенности графиком работы. По данным опроса, рабочий день для примерно 40% молодежи НРК длится 8 часов, между тем 32,1% опрошенных указали, что часто он длится 9-10 или даже больше 10 часов, т. е. с переработкой установленного в законе норматива. С другой стороны, 12,9% опрошенных работают по сокращенному режиму (менее 8 часов день), а еще 11% указали, что их рабочий день жестко не нормирован, что предполагает гибкий график и разную величину рабочих часов в день. Как показал

опрос, чаще сокращенный (менее 8 часов) рабочий день имеют женщины, молодежь возрастной группы 15-19 лет, занятые в сфере услуг и работающие в сельской местности – это вполне релевантно статистическим показателям по УрФО [33, с. 42-53].

В целом по массиву опрошенных почти 2/3 (63,8%) рабочей молодежи удовлетворены своим графиком работы. В то же время те, кого график работы не устраивает (а таких около 1/3), чаще всего называли следующие причины неудовлетворенности: «недостаточные для восстановления сил промежутки времени в течение рабочего дня» (10,6%), «мы часто задерживаемся на работе, переработки не оплачиваются» (10,0%) и «слишком много рабочих часов в неделю, не успеваю отдохнуть» (9,7%). В гендерном аспекте заметны более критические оценки своего рабочего графика со стороны женщин (об этом же свидетельствуют и данные других российских исследований [34, с. 280]) (табл. 2).

Респонденты обеих гендерных групп, занятые более 8 часов день, чаще склонны к мнению, что работа оказывает негативное влияние на их здоровье. При этом среди женщин такое мнение распространено более широко и в зависимости от увеличения длительности рабочего дня оно у них усиливается (табл. 3).

СВОБОДНОЕ ОТ РАБОТЫ ВРЕМЯ: ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА

Согласно опубликованным источникам, для работающего по найму режим рабочего времени во многом определяет величину свободного времени и времени для домашней работы [35, с. 246]. По данным нашего исследования, 40,2% опрошенных указали, что имеют достаточно времени на отдых и восстановление сил после работы, поэтому вполне логично, что они не нуждаются в других видов домашней и досуговой деятельности, а вот значительная доля молодежи (от 40 до 65% по разным показателям) испытывает дефицит свободного времени на удовлетворение различных семейных и досуговых потребностей. Особенно остро дефицит свободного времени ощущается респондентами для занятий спортом (фитнесом), развлечений, хобби, а также для самообразования и саморазвития. Среди женщин дефицит свободного времени ощущается острее по всем выделенным в исследовании показателям, особенно это характерно для женщин, чей рабочий день длится более 8 часов (табл. 4).

Таблица 2 / Table 2

Чем не устраивает вас рабочий график / What's wrong with your work schedule

Варианты ответов / Possible answers	По гендерным группам / By gender		В целом по массиву / On the whole
	Мужчины / Man	Женщины / Women	
Недостаточные для восстановления сил промежутки времени в течение рабочего дня	7,3	13,9	10,6
Часто задерживаемся на работе, переработки не оплачиваются	7,3	12,7	10,0
Слишком много рабочих часов в неделю, не успеваю отдохнуть	7,5	11,9	9,7
Бывает, выходим на работу в выходные и праздничные дни без дополнительной оплаты	5,9	9,1	7,5
Переработки случаются регулярно, работодатель их оплачивает, но мне тяжело трудиться в таком режиме	7,7	7,2	7,5
Работодатель не предоставляет положенный мне отпуск в полном объеме	1,7	2,9	2,3
Работодатель полностью не соблюдает график труда и отдыха	1,5	1,9	1,7
Другое	0,4	0,7	0,5
Рабочий график устраивает	68,7	59,0	63,8

Источник / Source: разработано автором на основе [34] / developed by the author based on [34].

Примечания: 1. Респондент мог отметить несколько вариантов ответа, поэтому итог больше 100%. 2. Существенных различий в ответах респондентов по возрастным, образовательным и территориальным группам, а также группам по сфере деятельности и группам в зависимости от наличия/отсутствия у респондентов детей – не обнаружены.

Таблица 3 / Table 3

Оценка респондентами негативного воздействия на их здоровье в зависимости от длительности их рабочего дня (%) / Respondents assessed negative impact of the length of their working day on their health (%)

Гендерные группы / Gender groups	Менее 8 часов / Less than 8 hours	8 час. / 8 hours	Более 8 часов, сутки или не нормирован / More than 8 hours, 24 hours or irregular working hours	Среднее / Average
Мужчины	29,6	28,1	37,3	32,5
Женщины	39,8	44,1	57,1	48,3

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

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСА

I. Факторы удовлетворенности работой.

В современных социологических исследованиях показатели удовлетворенности работой трактуются как одни из главных индикаторов социального самочувствия работников [36]. Данные анкетного опроса свидетельствуют о заметном влиянии состояния удовлетворенности графиком работы на оценки респондентом различных характеристик режима своей работы, трудовых отношений и на другие показатели: заработной платой – 55,4% (в среднем по массиву – 48,8%), безопасностью труда – 76,8% (в среднем – 70,2%), своим предприятием – 87,6% (в среднем – 80,1%) и т. д.

Для проведения факторного анализа в программе SPSS все переменные удовлетворенности работой (в т. ч. удовлетворенность графи-

ком работы) были подвергнуты дихотомизации (1 – удовлетворен; 0 – не удовлетворен). Такая операция является необходимым условием, позволяющим работать с порядковыми шкалами в многомерном статистическом анализе [37]. Сам анализ был осуществлен в виде четырех этапов.

1. На первом этапе с помощью метода главных компонент (МГК) извлечены два фактора, имеющие значения, превосходящие единицу, с суммарными частотами, объясняющими 44% дисперсии. Поскольку такой процент дисперсии недостаточен, для проведения дальнейшего анализа теорией рекомендовано увеличить количество выделяемых факторов или уменьшить количества переменных – нами был выбран путь увеличения количества факторов.

2. На втором этапе извлечены три фактора с суммарными частотами, объясняющими

Таблица 4 / Table 4

Потребности при достатке свободного времени / Needs of workers when they have enough spare time

Варианты потребностей / Needs	Рабочий день длится менее 8 часов / The working day lasts less than 8 hours		8-ми часовой рабочий день / 8-hour working day		Рабочий день длится более 8 часов / The working day lasts more than 8 hours		Среднее / Average
	Муж	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен	
На личную жизнь, любовь	67,9	54,4	58,9	52,2	62,4	46,8	56,9
На общение с семьей	61,7	56,1	58,8	51,2	57,2	50,4	55,9
На уход за внешностью	49,4	42,1	53,4	50,3	50,2	36,9	49,3
На общение с друзьями	66,7	50,0	48,3	35,8	55,7	40,5	47,8
На приготовление пищи, правильное питание	39,5	35,4	46,7	43,6	38,0	32,5	40,8
На отдых и восстановление сил после работы	51,9	37,7	49,4	37,4	45,6	25,5	40,2
На занятия спортом, фитнесом	38,3	28,1	37,0	23,0	36,7	20,5	29,9
На развлечения	40,7	21,1	32,9	19,4	41,5	23,4	29,8
На хобби и увлечения	40,7	28,9	31,9	20,2	30,3	18,1	27,2
На самообразование и саморазвитие	28,4	28,1	32,6	20,5	27,9	17,5	26,6

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

54% дисперсии. Величина меры выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина (КМО), характеризующая степень применимости факторного анализа к данной выборке, составляла 0,774 (приемлемый уровень адекватности), а критерий сферичности Барлетта (критерий коррелированности переменных) имел значение меньше 0,05. По математическим критериям с такой моделью можно работать. Однако, факторный анализ не сводится только к выявлению формальных критериев, но предусматривает творческое отношение исследователя к основному критерию, каким, по мнению А.О. Крыштановского, является «максимальное удобство в построении наиболее правдоподобной модели» [38, с. 204]. Поводом для дальнейшего продолжения расчетов явилось то обстоятельство, что третий выделенный фактор имел собственное значение частоты 0,895 и объяснял 9,9% дисперсии, но при этом обнаружилась перспектива построения 4-х факторной модели, т. к. потенциальный 4-й фактор имел значение частоты 0,862 и объяснял 9,6% дисперсии. То есть фактически разница между принимаемым в модель и отбрасываемым потенциальным фактором – минимальна. Поэтому нами было принято решение построить 4-х факторную модель.

3. На третьем этапе было извлечено четыре фактора с суммарными частотами, объясняющими 64% дисперсии. Показатели КМО и критерия сферичности Барлетта не изменились, свидетельствуя о пригодности 4-х факторной модели

для дальнейшего анализа. После применения метода вращения Варимакс с нормализацией Кайзера, была получена матрица повернутых компонент, в которой один из факторов оказался нагружен только одной переменной – удовлетворенность графиком работы. С одной стороны, это свидетельствует о важности этой переменной во влиянии на поведение респондентов, но с другой показывает, что для корректности модели переменная должна быть исключена из дальнейшего факторного анализа, т. к. сама по себе является независимым отдельным фактором и не нуждается в процедуре факторизации. В дальнейшем такая переменная должна быть стандартизована и может быть использована в кластерном анализе, что и было выполнено.

4. На четвертом этапе произошел возврат к выбору трехфакторной модели. На этом этапе было извлечено три фактора с суммарными частотами, объясняющими 59% дисперсии. Величина КМО составила 0,753 (приемлемый уровень адекватности), а критерий сферичности Барлетта имел значение меньше 0,05.

В результате анализа выделены три фактора с условными именами: 1) «работа по душе»: удовлетворенность содержанием работы и предпрятием; 2) «комфорт и общение»: удовлетворенность трудовым коллективом и социальным пакетом; 3) «материальное вознаграждение»: удовлетворенность заработной платой и системой премирования. Числовые значения по ним представлены в таблице 5.

Таблица 5 / Table 5

Повернутая матрица компонентов для 3-х факторной модели характеристик удовлетворенности работой / Rotated component matrix for a 3-factor model of job satisfaction

Переменная / Variable	Фактор / Factor		
	«Работа по душе» / “Complete job satisfaction”	«Комфорт и общение» / “Comfort and communication”	«Материальное вознаграждение» / “Material reward”
Удовлетворенность предприятием	0,763		
Удовлетворенность трудовым коллективом		0,762	
Удовлетворенность содержанием работы	0,631		
Удовлетворенность социальным пакетом		0,757	
Удовлетворенность заработной платой			0,832
Удовлетворенность системой премирования			0,690

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

В качестве комментариев к таблице отметим следующие три момента:

1. Метод выделения: Анализ методом главных компонент.

2. Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 5 итераций.

3. Нагрузка отражает связь между переменной и фактором, являясь подобием коэффициента корреляции. Значение нагрузки лежит в пределах от -1 до 1. В нашем случае все значения нагрузок – положительные.

II. Факторы достаточности (дефицита) свободного времени.

Факторы удовлетворенности работой представляют собой лишь одну сторону баланса «работа – личная жизнь». Более того, отмечается, что в период экономического кризиса и высокой угрозы увольнения работника происходит расхождение между уровнем удовлетворенности работой и уровнем удовлетворенности жизнью [39], поэтому анализа одних факторов удовлетворенности, на наш взгляд, недостаточно.

В качестве второй стороны баланса «работа – личная жизнь» рассмотрены оценки респондентами достаточности (дефицита) ряда характеристик своего свободного времени, ибо оно тесно связано с самооценкой физического и психического здоровья, удовлетворенностью жизнью и уровнем социального самочувствия. Западные ученые считают, что показатели достаточности (дефицита) свободного времени применимы для прогнозирования в качестве независимых переменных [40, с. 249], при этом «свободное время» ими трактуется как свободное от оплачиваемого и неоплачиваемого труда, а также от видов деятельности, направленных на удовлетворение физиологических потребностей индивида [41, с. 101].

Проведя предварительный анализ переменных, являющихся индикаторами дефицита (достатка) свободного времени, для их дальнейшей возможной факторизации нами было отобрано 8 переменных, отражающих реализацию социальных потребностей (в общении с семьей и друзьями, любви, саморазвитии, развлечениях, занятиях спортом, хобби и отдыхе после работы). Потребности «несоциального» характера: «приготовление пищи» (физиологическая потребность) и «уход за внешностью» (гигиеническая потребность) – не участвовали в факторном анализе (табл. 4).

Факторный анализ проведен нами в два этапа.

1. На первом этапе с помощью метода главных компонент (МГК) было извлечено два фактора, имеющих значения, превосходящие единицу, с суммарными частотами, объясняющими 63% дисперсии. Величина КМО составляла 0,872 (высокий уровень адекватности), а критерий сферичности Барлетта (критерий коррелированности переменных) имел значение меньше 0,05. Однако, переменная дефицита (достаточности) времени на «самообразование и саморазвитие» практически с одинаковой величиной нагружала оба получаемых фактора (первый – 0,486; второй – 0,436). В связи с этим мы приняли решение рассмотреть потенциал трехфакторной модели, учитывая критерий «каменистой осыпи» Р. Кеттелла.

2. На этом этапе было извлечено три фактора с суммарными частотами, объясняющими 71% дисперсии. Показатели КМО и критерия сферичности Барлетта не изменились, свидетельствуя о пригодности 3-х факторной модели для дальнейшего анализа. Между тем каждый из трех извлеченных факторов оказался нагружен только одной переменной дефицита (достаточности)

Таблица 6 / Table 6

Повернутая матрица компонентов для 3-х факторной модели характеристик дефицита (достаточности) свободного времени / Rotated component matrix for a 3-factor model of the deficit (sufficiency) of spare time

Переменная / перевод	Фактор / перевод		
	1	2	3
Время на самообразование и саморазвитие			0,901
Время на хобби и увлечения	0,717		
Время на общение с семьей		0,790	

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

Примечания к расчету значений в таблице 6:

1. Метод выделения: Анализ методом главных компонент.
2. Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошло за 5 итераций.
3. Нагрузка отражает связь между переменной и фактором, являясь подобием коэффициента корреляции. Значение нагрузки лежит в пределах от -1 до 1. В нашем случае все значения нагрузок – положительные.

времени: 1 фактор – «время на хобби и увлечения» (0,717); 2-й фактор – «время на общение с семьей»; 3-й фактор – «время на самообразование и саморазвитие» (табл. 6).

Таким образом, среди первичных переменных, являющихся индикаторами дефицита (достаточности) свободного времени, для дальнейшего кластерного анализа нами были выбраны три указанных в таблице 6 переменных в качестве самостоятельных факторов дефицита (достаточности) свободного времени. После процедуры стандартизации эти переменные (наряду с факторами удовлетворенности работой) использовались при кластерном анализе.

КЛАСТЕРНЫЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ И ДОСТАТОЧНОСТИ (ДЕФИЦИТА) СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ

Возможность построения кластеров, используя первичные переменные и имеющиеся «факторы», признано обоснованной процедурой [42] и успешно используется в социологических исследованиях, в том числе и при конструировании типологий трудового поведения работников [43].

В нашем случае количество наблюдений, равное 1534, слишком велико для иерархического кластерного анализа, поэтому он был осуществлен методом К-среднего (K-Means). Включив выбранные стандартизованные переменные и факторы в кластерный анализ, эмпирическим

путем нами было выбрано трехкластерное решение. Обоснованность такой модели подтверждают показатели F-статистики (статистика Фишера) и величина статистической значимости (Sig) таблицы одномерного однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA). Конечные центры кластеров, по которым и происходит классификация респондентов на три кластера, представлены в таблице 7. Отметим, что выделение трех кластеров респондентов соответствует нашему теоретическому фрейму о существовании трех моделей экономического и трудового поведения молодых рабочих [44]. Далее был проведен анализ распределения ответов респондентов на вопросы анкеты в зависимости от их отнесения к полученным кластерам.

Кластер 1. «Зарабатывающие». В этом кластере равномерно представлены обе гендерные группы (мужчины – 50,8%, женщины – 49,2%), более половины (56,9%) заняты в сфере услуг и сервиса. По сравнению с другими кластерами, респонденты этого кластера чаще всего имеют стандартный 8-ми часовой рабочий день (44,9%). Ориентированные на заработки, они менее всего склонны соглашаться с мнением, что они в последнее время «больше работают за ту же зарплату» (24,7%) (в среднем по массиву такое желание выразили 37,4% опрошенных). Среди респондентов этого кластера 45,9% имеют среднее профессиональное образование (закончили техникум, училище или колледж). Отметим, что в случае нарушения своих трудовых прав респонденты этого кластера реже, чем представители других кластеров, склонны обращаться за защитой в профсоюз (14,7%) (в среднем по массиву 20,2% опрошенных). Больше всего среди респондентов этого кластера тех, кто сообщает о размере своей заработной платы от 20 до 30 тыс. руб. (45,7%).

Кластер 2. «Выживающие». В этом кластере женщины составляют 56,3%, а мужчины – 43,7%. У более 1/4 респондентов этой группы есть дети (28,0%), более половины (55,7%) заняты в сфере услуг и сервиса. Среди респондентов этого кластера почти каждый четвертый (23,5%) не имеет профессионального образования (закончил 9 или 11 классов школы). Респонденты этого кластера меньше всего склонны долго работать по своей профессии (29,1%) (в среднем по массиву такое желание выразили 40,4% опрошенных). И это неудивительно, учитывая, что среди них только 29,3% хотели получить именно эту профессию, специальность (в среднем по массиву об этом сообщили 38,4%). По сравнению с другими кла-

Таблица 7 / Table 7

Конечные центры кластеров для трехкластерной модели / Final cluster centers for a 3-cluster model

Стандартизованные переменные и факторы / Standardized variables and factors	Кластер / Cluster		
	1	2	3
Время на самообразование и саморазвитие	-0,47335	-0,49222	1,38979
Время на общение с семьей	0,14605	-0,55933	0,68235
Время на хобби и увлечения	-0,52568	-0,46464	1,35989
Фактор «Работа по душе»	0,43067	-0,41605	0,04098
Фактор «Комфорт и общение»	0,08917	-0,32493	0,40086
Фактор «Материальное вознаграждение»	0,52940	-0,42897	-0,04930
Удовлетворенность графиком работы	0,64896	-0,64992	0,33284
Число наблюдений в каждом кластере	478	540	324
Число наблюдений в % от всех опрошенных	35,6%	40,2%	24,2%

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

Примечание: 192 наблюдения из 1534 не вошло в состав ни одного из полученных кластеров.

стерами, респонденты этого кластера чаще работают более 8 часов в день (42,9%) и реже всего имеют стандартный 8-ми часовой рабочий день (33,3%). Также меньше всего в этом кластере тех, кто может назвать себя хозяином своего времени (29,5%) (в среднем по массиву такое желание выразили 41,0% опрошенных). Наоборот, в этом кластере больше по сравнению с другими кластерами доля тех, кто придерживается мнения о негативном воздействии работы на их здоровье (49,4%) (в среднем по массиву такое желание выразили 40,3% опрошенных), а также тех, кто согласен с мнением, что они в последнее время «больше работают за ту же зарплату» (49,5%) (в среднем по массиву такое желание выразили 37,4% опрошенных). Больше всего среди респондентов этого кластера тех, кто сообщает о размере своей заработной платы менее 20 тыс. руб. (43,0%). Доходы почти для 2/3 респондентов этого кластера (63,2%) не позволяют делать каких-либо накоплений и все зарабатываемые средства расходуются ими на текущие нужды.

Кластер 3. «Адаптированные». В этом кластере большинство составляют мужчины – 62,0% (женщины – 38,0%). Среди респондентов этого кластера почти каждый третий (31,5%) имеет высшее профессиональное образование (законченное или незаконченное). Более 4/5 респондентов этой группы не имеют детей (81,2%) и являются жителями городов (83,6%). В этом кластере по сравнению с другими больше всего тех, кто может назвать себя хозяином своего времени (58,2%) и наоборот меньше всего тех, кто пренебрегает больничным ради заработной платы (52,6%) (в среднем по массиву такое желание выразили 61,1% опрошенных). По сравнению с дру-

гими кластерами, респонденты этого кластера чаще работают менее 8 часов в день (16,4%). Больше всего среди респондентов этого кластера тех, кто сообщает о размере своей заработной платы от 20 до 30 тыс. руб. (41,4%). В случае нарушения своих трудовых прав респонденты этого кластера чаще, чем представители других кластеров готовы обратиться за защитой в профсоюз (28,5%) (в среднем по массиву 20,2% опрошенных). Оптимальный путь достижения жизненного успеха для 42,7% (в среднем по массиву опрошенных – 35,6%) – «постоянное самообразование».

Анализ данных анкетного опроса позволяет сделать вывод о существовании трех основных типов стратегий трудового поведения рабочей молодежи. Несомненно, что, обратившись к другим возможным теоретическим основаниям, как, например, типы трудовой мотивации или уровни материального благосостояния, мы можем получить другие варианты типологий. Действительно, наша типология не претендует на универсальность, но в то же время может рассматриваться как достаточно обоснованная в рамках концепции баланса (конфликта) между работой и личной жизнью среди рабочей молодежи. Такое допущение дает нам возможность описать три социальные типа рабочей молодежи и говорить о вероятном существовании трех стратегий ее трудового поведения.

СТРАТЕГИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ

I. «Зарабатывающие». Модель трудового поведения: «Активное действие». По гендерному признаку: примерно равные доли мужчин и женщин.

Для рабочей молодежи этого типа характерна успешная реализация своих профессиональных навыков в условиях благоприятного для них графика, но при низком уровне комфорта и общения на рабочем месте и при наличии определенного дефицита времени на саморазвитие и увлечения. Таких работников можно назвать индивидуалистами, ориентированными на материальный успех, не обращающими внимание на окружающих коллег по работе и в ущерб времени. Неблагоприятное влияние конфликта между работой и личной жизнью ощущается ими, однако, из-за сознательной ориентации на материальные блага и карьеру, – переживается не очень остро.

Основная стратегия – зарабатывать денег ради своего материального благополучия. На первом месте по приоритету – работа в рамках стандартного режима рабочего времени (8-ми часовой рабочий день). Планируют достаточно долго работать по профессии, которой сейчас заняты.

II. «Выживающие». Модель трудового поведения: «Терпеливое молчание». По гендерному признаку превалирует доля женщин.

В рамках этого социального типа представлена рабочая молодежь, наиболее остро ощущающая конфликт между работой и личной жизнью из-за неблагоприятного воздействия всех факторов рабочей среды и дефицита свободного времени на социальные потребности.

Основная стратегия – выживание в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита свободного времени. Работа не является жизненным приоритетом, а рассматривается в качестве вынужденного инструмента для выживания. Для реализации стратегии вынуждены часто работать в режиме сверхнормативной занятости (больше 8 часов в день), имея при этом нестандартный (сменный) график работы.

III. «Адаптированные». Модель трудового поведения: «Адаптивное приспособление». По гендерному признаку превалирует доля мужчин.

В рамках этого социального типа представлена рабочая молодежь, которая ориентирована преимущественно на факторы свободного времени и в меньшей степени на факторы рабочей среды (кроме фактора «комфорт и общение»). Они не ощущают сильного давления конфликта между работой и личной жизнью. В ущерб материальному вознаграждению они готовы проводить рабочее время в комфортной обстановке

общения с коллегами, стараясь сохранять приемлемый для их потребностей баланс между работой и свободным временем, адаптируясь к различным видам трудовой деятельности, не играющей первостепенного значения.

Основная стратегия – прагматическая, состоящая в минимизации трудовых затрат, мимикрии и встраивании в социальные институты и адаптации к их требованиям с минимально возможными потерями для собственного свободного времени. Ни работа, ни семья не являются для таких респондентов приоритетами. Приоритет – личное развитие (в их собственном понимании) и беззаботное времяпрепровождение. Чаще всего они ориентированы на нестандартный режим работы (менее 8-ми часов) рабочий день, отдавая предпочтение свободному графику.

ВЫВОДЫ

Рекомендации Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда Международной организации труда (МОТ), опубликованные в январе 2019 г. и обращенные к мировому сообществу, содержат призыв укрепить суверенный контроль над временем путем разработки режимов рабочего времени, расширяющих возможности выбора работников в отношении графиков и часов работы. Приоритетной задачей выступает обеспечение возможности балансировать трудовую и личную жизнь с учетом потребностей компаний в большей гибкости, а также путем установления гарантированного минимума рабочего времени². Эта задача является актуальной и для российской действительности. Однако желание сократить время для работы и увеличить время для личной жизни не всегда может быть реализовано, прежде всего, из-за необходимости обеспечивать свою жизнь, зарабатывая деньги. Проблема как раз в том, что сегодня в модальной группе рабочей молодежи оказываются те, кто работает наиболее интенсивно при максимально возможной нагрузке рабочего времени, но не имеют возможности удовлетворить в полной мере свои потребности и оказываются в условиях стратегии выживания – прежде всего, это молодые женщины рабочего класса.

При увеличении нагрузки рабочего времени сокращается удовлетворенность состоянием баланса между работой и личной жизнью. Особенно негативно конфликт между работой и личной

² Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. Женева: МБТ; 2019. 90 с.

жизнью переживают женщины, которые в силу сохранившихся гендерных стереотипов, а также слабости государственных институтов защиты и поддержки семьи продолжают нести основное бремя нагрузки по неоплачиваемой домашней работе и уходу за детьми. Неслучайно, среди женщин по сравнению с мужчинами более распространено мнение о негативном влиянии работы на их здоровье и в зависимости от увеличения длительности рабочего дня такое мнение у женщин только усиливается. Именно женщины ощущают дефицит свободного времени для всех видов социальных потребностей гораздо сильнее, чем мужчины.

Рабочая молодежь находится в условиях, когда в своей массе из-за отсутствия материальных ресурсов выходит на рынок труда для работы по найму. Попадая в институциональные рамки рабочих графиков, они чувствуют себя счастливыми. Мало из них кто мечтал в детстве о том режиме работы, который они имеют на своей работе. Речь идет именно о не устраивающем информантов балансе «времени для работы» и «времени для жизни» приводящем к тому, что они испытывают дефицит свободного времени. Результаты анкетного опроса показали, что и мужчины, и женщины в основном позитивно относятся к режиму работы, не превышающему 8 часов в день. Так, среди работников, имеющих сокращенный рабочий день (менее 8 часов) и тех, кто стандартно занят (8 часов), доли респондентов, удовлетворенных графиком своей работы, превышают среднее по массиву значение (63,8%). В тоже время среди занятых более 8 часов день (в т. ч. по суточному графику и имеющих ненормированное рабочее время) доли удовлетворенных графиком своей работы существенно ниже в обеих гендерных группах: 55,3% среди мужчин и 41,7% – среди женщин.

Факторный анализ позволил выделить две группы факторов, влияющих на восприятие баланса работы и личной жизни рабочей молодежи: факторы удовлетворенности работой и факторы достаточности/дефицита свободного времени. Выделяется влияние фактора режима рабочего времени на состояние баланса (конфликта) работы и личной жизни, причем молодые женщины более негативно ощущают на себе влияние конфликта между работой и личной жизнью. По результатам кластерного анализа выделены три социальных типа рабочей молодежи: «зарабатывающие» (35,6%), «выживающие» (около

40,2%), «адаптированные» (24,2%). Эти социальные типы рабочей молодежи согласуются с описанными нами ранее априорными моделями ее трудового поведения: «зарабатывающие» соответствуют модели трудового поведения «активное действие», «выживающие» – модели «терпеливое молчание», а «адаптированные» – модели трудового поведения «адаптивное приспособление». В вероятности отнесения к тому или иному социальному типу проявляется гендерная специфика.

Каждому из выделенных типов рабочей молодежи присуща своя стратегия трудового поведения. Социальный тип «зарабатывающие» – стратегия зарабатывания денег ради своего материального благополучия. Социальный тип «выживающие» – стратегия выживания в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита свободного времени. Социальный тип «адаптированные» – прагматическая стратегия, состоящая в минимизации трудовых затрат, мимикрии и встраивании в социальные институты, адаптации к их требованиям с минимально возможными потерями для собственного свободного времени.

В результате факторного анализа данных и проведенной на его основе кластеризации итоговая типология стратегий трудового поведения обрела вид как эмпирически выделенное, а не априорное основание – баланс между работой и личной жизнью. Именно такой темпоральный аспект жизненных стратегий рабочей молодежи является наиболее адекватным инструментом для анализа трудового поведения с учетом наемного характера труда, классовой и гендерной специфики объекта исследования, а также в современных условиях трансформации сферы занятости в постиндустриальном обществе. Полученные результаты исследования могут быть востребованы менеджментом предприятий (организаций) для принятия обоснованных управленческих решений в области молодежной кадровой и социальной политики, а также органами государственного управления и службами занятости для выработки региональных целевых программ эффективного использования трудовых ресурсов а также могут быть использованы государственными органами власти для разработки Федеральной концепции оптимизации баланса работы и личной жизни рабочей молодежи, в особенности, для преодоления негативного влияния режимов рабочего времени на молодых женщин.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала. *Петербургская социология сегодня*. 2019;(12):22-46. URL:<http://www.pitersociology.ru/ru/node/690> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.25990/socinstras.pss-12.wkx6-cc09.
2. Гордон Л.А., Римашевская Н.М. Пятидневная рабочая неделя и свободное время трудящихся. М.: Мысль; 1972. 126 с.
3. Пруденский Г.А. Проблемы рабочего и вне рабочего времени. М.: Наука; 1972. 335 с.
4. Статистика бюджетов времени трудящихся. В.А. Артемов, В.И. Болгов, О.В. Вольская и др. М.: Статистика; 1967. 220 с.
5. Roberts K.A Future for UK Leisure Studies: Back to Work. *International Journal of the Sociology of Leisure*. 2019;2(3):239– 253. URL:https://www.researchgate.net/publication/327869775_A_Future_for_UK_Leisure_Studies_Back_to_Work (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s41978-018-0020-z.
6. Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work. *Annual Review of Sociology*. 2000;(26):341–365. URL:https://www.researchgate.net/publication/228584753_Nonstandard_Employment_Relations_Part-Time_Temporary_and_Contract_Work (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1146/annurev.soc.26.1.341.
7. Guiheux G. The ethos of Chinese capitalism: lessons from the career paths of Shanghai whitecollar workers. *Asian Journal of German and European Studies*. 2018;(3): article number 8. URL:<https://ajges.springeropen.com/articles/10.1186/s40856-018-0030-0> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1186/s40856-018-0030-0.
8. Bulanda R.E., Lippmann S. Wrinkles in Parental Time with Children: Work, Family Structure, and Gender. *Michigan Family Review*. 2009;13(1):5-20. URL:<https://www.semanticscholar.org/paper/Wrinkles-in-Parental-Time-with-Children%3A-Work%2C-and-Bulanda-Lippmann/d86ba3353f980305e70afb73acba954069b7b6ff> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.3998/mfr.4919087.0013.102.
9. Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения. М.: ИС РАН; 1998. 144 с.
10. Караханова Т.М., Большакова О.А. Бюджет времени рабочих как отражение их реального поведения в повседневной жизни (1965–2014 гг.). *Вестник Института социологии*. 2016;3(18):71–96. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.413.
11. Анисимов Р.И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов. *Социологические исследования*. 2019;(9):64-72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0.
12. Presser H.B. Working in a 24/7 economy: Challenges for American families. New York: Russell Sage Foundation; 2005. 288 p. URL:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1525/ctx.2004.3.2.42> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1525/ctx.2004.3.2.42.
13. Standing G. The precariat: the new dangerous class. London, New York: Bloomsbury Academic; 2011. 198 p. URL:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1536504214558209> (дата обращения: 17.03.2020). DOI:10.1177/1536504214558209.
14. Andrés-Rosales R., Czarnecki L., Mendoza-González M.A. A spatial analysis of precariousness and the gender wage gap in Mexico, 2005–2018. *The Journal of Chinese Sociology*. 2019;(6): article number 13. URL:<https://journalofchinesesociology.springeropen.com/articles/10.1186/s40711-019-0104-2> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1186/s40711-019-0104-2.
15. McGinnity F., Whelan C.T. Comparing Work-Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey. *Social Indicators Research*. 2009;93(3):433–444. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-008-9437-y> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-008-9437-y.
16. Chung H., van der Lippe T. Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*. 2018. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-2025-x> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x.
17. Sardadvar K., Mairhuber I. Employed family carers in Austria. The interplays of paid and unpaid work-beyond «reconciliation». *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. 2018;43(1):61–72. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11614-018-0283-0> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11614-018-0283-0.
18. Annink A., den Dulk L., Steijn B. Work–Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe. *Social Indicators Research*. 2016;(126):571–593. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-015-0899-4> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-015-0899-4.
19. Wu Y., Wang P., Huang C. Family patronage, institutional patronage, and work family conflict: women’s employment status and subjective well-being in urban China. *The Journal of Chinese Sociology*. 2016;(3): article number 21. URL:<https://journalofchinesesociology.springeropen.com/articles/10.1186/s40711-016-0041-2> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1186/s40711-016-0041-2.
20. Pailhé A., Solaz A., Tanturri M.L. The Time Cost of Raising Children in Different Fertility Contexts: Evidence from France and Italy. *European Journal of Population*. 2019;35(2):223–261. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10680-018-9470-8> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s10680-018-9470-8.
21. Bianchi S. M. Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography*. 2000;(37):401–414. URL:<https://link.springer.com/article/10.1353/dem.2000.0001> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1353/dem.2000.0001.
22. Chung H. Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe. *Social Policy and Administration*. 2018;52(2):491–507. URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12379> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1111/spol.12379.
23. Lott Y. Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research*. 2018. URL:https://www.deepdyve.com/lp/springer-journals/does-flexibility-help-employees-switch-off-from-work-flexible-working-KYHcgh0TRW?impressionId=5cbb540aed0eb&i_medium=docview&i_campaign=recommendations&i_source=recommendations (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-018-2031-z.
24. Моспан А.Н. Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием. *Организационная психология*. 2014;4(3):95-107.
25. Esenaliev D., Ferguson N.T.N. The Impact of Job Quality on Wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. *Social Indicators Research*. 2019;(144):337-378. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-1998-9> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-018-1998-9.

26. Chandola T., Booker C.L., Kumari M., Benzeval M. Are Flexible Work Arrangements Associated with Lower Levels of Chronic Stress-Related Biomarkers? A Study of 6025 Employees in the UK Household Longitudinal Study. *Sociology*. 2019;53(4):779–799. URL:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0038038519826014> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1177/0038038519826014.
27. Dolan P., Peasgood T., White M. Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*. 2008;29(1): 94–122. URL:<https://psycnet.apa.org/record/2008-01886-006> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1016/j.joep.2007.09.001.
28. Next steps regarding the Working Time Directive. 2017. European Commission Presentation on WTD.pdf. URL:<https://www.epso.org/sites/default/files/article/files/European%20Commission%20Presentation%20on%20WTD.pdf> (дата обращения: 20.02.2020).
29. Zannella M., Hammer B., Prskawetz A. et al. A Quantitative Assessment of the Rush Hour of Life in Austria, Italy and Slovenia. *European Journal of Population*. 2019;35:751–776. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10680-018-9502-4> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s10680-018-9502-4.
30. Fisher K., Robinson J. Daily Life in 23 Countries. *Social Indicators Research*. 2011;(101):295–304. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-010-9650-3> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-010-9650-3.
31. Walthery P., Gershuny J. Improving Stylised Working Time Estimates with Time Diary Data: A Multi Study Assessment for the UK. *Social Indicators Research*. 2019;(144):1303–1321. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-019-02074-3> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-019-02074-3.
32. Молодежь нового рабочего класса современной России: коллективная монография. Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта; 2019. 392 с.
33. Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В., Гильтман М.А. Современное положение молодежи «нового рабочего класса» на рынке труда УрФО. Уровень жизни населения регионов России. 2018;4(210):42–53. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10038.
34. 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. DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15.
35. Bison I., Scalcon A. From 07.00 to 22.00: A Dual-Earner Couple's Typical Day in Italy. Old Questions and New Evidence from Social Sequence Analysis. *Sequence Analysis and Related Approaches, Life Course Research and Social Policies*. 2018;(10):241–257. URL:https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-95420-2_14 (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/978-3-319-95420-2_14.
36. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях. *Социологический журнал*. 2017;23(1):8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999.
37. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных. *Социологические исследования*. 2013;(11):75–83.
38. Крыштановский А.О. Анализ социологических данных с помощью пакета SPSS. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ; 2006. 281 с.
39. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. *Социологический журнал*. 1999;(1/2):111–117.
40. Roberts K. A Future for UK Leisure Studies: Back to Work. *International Journal of the Sociology of Leisure*. 2019;2(3):239–253. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s41978-018-0020-z> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.1007/s41978-018-0020-z.
41. Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Труд и досуг рабочих (программа, инструментарий и некоторые предварительные результаты повторного исследования). М.: Институт социологии РАН; 2014. 162 с.
42. Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б. Кластеры на факторах: как избежать распространенных ошибок? *Социология* 4М. 2006;(22):145–161.
43. Попов А. В. Типология работников как инструмент управления трудовым поведением. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2013;1(25):162–175.
44. Бочаров В.Ю., Гаврилюк Т.В. Модели экономического поведения рабочей молодежи. *Вестник Санкт-петербургского университета. Социология*. 2019;12(2):134–152. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-ekonomicheskogo-povedeniya-rabochey-molodezhi> (дата обращения: 17.03.2020). DOI: 10.21638/spbu12.2019.202.

REFERENCES

1. Bocharov V.Yu. Models of labor behavior of the working youth of the Urals. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya = St. Petersburg Sociology Today*. 2019;(12):22–46. URL:<http://www.pitersociology.ru/ru/node/690> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.25990/socinstras.pss-12.wkx6-cc09. (In Russ.).
2. Gordon L.A., Rimashevskaya N.M. Five-day working week and workers' free time. М.: Mysl'; 1972. P.126. (In Russ.).
3. Prudenskii G.A. Problems of working and non-working hours. М.: Nauka; 1972. P. 335. (In Russ.).
4. Artemov V.A., Bolgov V.I., Vol'skaya O.V. et al. Statistics of time budgets of workers. М.: Statistika; 1967. P. 220. (In Russ.).
5. Roberts K. A Future for UK Leisure Studies: Back to Work. *International Journal of the Sociology of Leisure*. 2019;2(3):239–253. URL:https://www.researchgate.net/publication/327869775_A_Future_for_UK_Leisure_Studies_Back_to_Work (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s41978-018-0020-z.
6. Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work. *Annual Review of Sociology*. 2000;(26):341–365. URL:https://www.researchgate.net/publication/228584753_Nonstandard_Employment_Relations_Part-Time_Temporary_and_Contract_Work (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1146/annurev.soc.26.1.341.
7. Guiheux G. The ethos of Chinese capitalism: lessons from the career paths of Shanghai whitecollar workers. *Asian Journal of German and European Studies*. 2018;(3): article number 8. URL:<https://ajges.springeropen.com/articles/10.1186/s40856-018-0030-0> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1186/s40856-018-0030-0.

8. Bulanda R.E., Lippmann S. Wrinkles in Parental Time with Children: Work, Family Structure, and Gender. *Michigan Family Review*. 2009;13(1):5–20. URL:<https://www.semanticscholar.org/paper/Wrinkles-in-Parental-Time-with-Children%3A-Work%2C-and-Bulanda-Lippmann/d86ba3353f980305e70afb73acba954069b7b6ff> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.3998/mfr.4919087.0013.102.
9. Everyday life and work behavior of the working population. M.: IS RAS; 1998. P. 144. (In Russ.).
10. Karakhanova T.M., Bol'shakova O.A. The time budget of workers as a reflection of their real behavior in everyday life (1965–2014). *Vestnik Instituta sotsiologii = The Bulletin of the Institute of Sociology*. 2016;3(18):71–96. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.413. (In Russ.).
11. Anisimov R.I. Precarious employment in Russia: experience in identifying key indicators. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2019;(9):64–72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0. (In Russ.).
12. Presser H.B. *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation; 2005. 288 p. URL:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1525/ctx.2004.3.2.42> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1525/ctx.2004.3.2.42.
13. Standing G. *The precariat: the new dangerous class*. London, New York: Bloomsbury Academic; 2011. 198 p. URL:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1536504214558209> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1177/1536504214558209.
14. Andrés-Rosales R., Czarnecki L., Mendoza-González M.A. A spatial analysis of precariousness and the gender wage gap in Mexico, 2005–2018. *The Journal of Chinese Sociology*. 2019;(6): article number 13. URL:<https://journalofchinesesociology.springeropen.com/articles/10.1186/s40711-019-0104-2> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1186/s40711-019-0104-2.
15. McGinnity F., Whelan C.T. Comparing Work-Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey. *Social Indicators Research*. 2009;93(3):433–444. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-008-9437-y> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-008-9437-y.
16. Chung H., van der Lippe T. Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*. 2018. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-2025-x> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x.
17. Sardadvar K., Mairhuber I. Employed family carers in Austria. The interplays of paid and unpaid work-beyond “reconciliation”. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. 2018;43(1):61–72. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11614-018-0283-0> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11614-018-0283-0.
18. Annink A., den Dulk L., Steijn B. Work-Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe. *Social Indicators Research*. 2016;(126):571–593. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-015-0899-4> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-015-0899-4.
19. Wu Y., Wang P., Huang C. Family patronage, institutional patronage, and work family conflict: women's employment status and subjective well-being in urban China. *The Journal of Chinese Sociology*. 2016;(3): article number 21. URL:<https://journalofchinesesociology.springeropen.com/articles/10.1186/s40711-016-0041-2> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1186/s40711-016-0041-2.
20. Pailhé A., Solaz A., Tanturri M.L. The Time Cost of Raising Children in Different Fertility Contexts: Evidence from France and Italy. *European Journal of Population*. 2019;35(2):223–261. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10680-018-9470-8> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s10680-018-9470-8.
21. Bianchi S. M. Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography*. 2000;(37):401–414. URL:<https://link.springer.com/article/10.1353/dem.2000.0001> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1353/dem.2000.0001.
22. Chung H. Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe. *Social Policy and Administration*. 2018;52(2):491–507. URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12379> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1111/spol.12379.
23. Lott Y. Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-homespillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research*. 2018. URL:https://www.deepdyve.com/lp/springer-journals/does-flexibility-help-employees-switch-off-from-work-flexible-working-KYHcgH0TRW?impressionId=5cbb540aed0eb&i_medium=docview&i_campaign=recommendations&i_source=recommendations (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-018-2031-z.
24. Mospan A.N. The relationship of work and life balance with the demographic and labor characteristics of the personality and its subjective well-being. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*. 2014;4(3):95–107. (In Russ.).
25. Esenaliev D., Ferguson N.T.N. The Impact of Job Quality on Wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. *Social Indicators Research*. 2019;(144):337–378. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-1998-9> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-018-1998-9.
26. Chandola T., Booker C.L., Kumari M., Benzeval M. Are Flexible Work Arrangements Associated with Lower Levels of Chronic Stress-Related Biomarkers? A Study of 6025 Employees in the UK Household Longitudinal Study. *Sociology*. 2019;53(4):779–799. URL:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0038038519826014> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1177/0038038519826014.
27. Dolan P., Peasgood T., White M. Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*. 2008;29(1): 94–122. URL:<https://psycnet.apa.org/record/2008-01886-006> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1016/j.joep.2007.09.001.
28. Next steps regarding the Working Time Directive. 2017. European Commission Presentation on WTD.pdf. URL: <https://www.epso.org/sites/default/files/article/files/European%20Commission%20Presentation%20on%20WTD.pdf> (accessed on 20.02.2020).
29. Zannella M., Hammer B., Prskawetz A. et al. A Quantitative Assessment of the Rush Hour of Life in Austria, Italy and Slovenia. *European Journal of Population*. 2019;35:751–776. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10680-018-9502-4> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s10680-018-9502-4.
30. Fisher K., Robinson J. Daily Life in 23 Countries. *Social Indicators Research*. 2011;(101):295–304. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-010-9650-3> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-010-9650-3.

31. Walthery P., Gershuny J. Improving Stylised Working Time Estimates with Time Diary Data: A Multi Study Assessment for the UK. *Social Indicators Research*. 2019;(144):1305–1321. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-019-02074-3> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s11205-019-02074-3.
32. New working-class youth in modern Russia. T.V. Gavriluk (ed.). M.: Flinta; 2019. P. 392. (In Russ.).
33. Bocharov V.Yu., Gavriluk V.V., Gil'tman M.A. Current situation of new working class youth in the labor market of the Ural Federal district. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2018;4(210):42–53. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10038. (In Russ.).
34. Poplavskaya A.A., Soboleva N.E. Satisfaction with various aspects of work of men and women in Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017;(5):271–288. DOI: 10.14515/monitoring.2017.5.15. (In Russ.).
35. Bison I., Scalcon A. From 07.00 to 22.00: A Dual-Earner Couple's Typical Day in Italy. *Old Questions and New Evidence from Social Sequence Analysis. Sequence Analysis and Related Approaches, Life Course Research and Social Policies*. 2018;(10):241–257. URL:https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-95420-2_14 (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/978-3-319-95420-2_14.
36. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Job satisfaction as constructive empirical research. *Sotsiologicheskii zhurnal = Sociological Journal*. 2017;23(1):8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999. (In Russ.).
37. Ankudinov A.B., Beliaeva M.N., Lebedev O.V. Job satisfaction and its determinants: the results of statistical modeling on panel data. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2013;(11):75–83. (In Russ.).
38. Kryshantsovskii A.O. Analysis of sociological data using the SPSS package. M.: HSE Publishing House; 2006. P. 281. (In Russ.).
39. Bessokirnaya G.P., Temnitskii A.L. Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Sotsiologicheskii zhurnal = Sociological Journal*. 1999;(1/2):111–117. (In Russ.).
40. Roberts K. A Future for UK Leisure Studies: Back to Work. *International Journal of the Sociology of Leisure*. 2019;2(3):239. URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/s41978-018-0020-z> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.1007/s41978-018-0020-z.
41. Karakhanova T.M., Bessokirnaya G.P., Bol'shakova O.A. Work and leisure of workers (program, tools and some preliminary results of a repeated study). M.: Institute of Sociology RAS; 2014. P. 162. (In Russ.).
42. Galitskaia E.G., Galitskii E.B. Clusters on factors: how to avoid common mistakes? *Sotsiologiya 4M = Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling*. 2006;(22):145–161. (In Russ.).
43. Popov A. V. Typology of workers as a tool for managing labor behavior. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and social changes: facts, trends, forecast*. 2013;1(25):162–175. (In Russ.).
44. Bocharov V.Yu., Gavriluk T.V. Economic behavior models of the working youth. *Vestnik Sankt-peterburgskogo uni-versiteta. Sotsiologiya = Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*. 2019;12(2):134–152. URL:<https://cyber-leninka.ru/article/n/modeli-ekonomicheskogo-povedeniya-rabochey-molodezhi> (accessed on 17.03.2020). DOI: 10.21638/spbu12.2019.202. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

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

ABOUT THE AUTHOR

Vladislav Yu. Bocharov – Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of sociology and cultural studies, Samara National Research University named after Academician S. P. Korolev, Associate Researcher, Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical And Applied Sociology of the Russian Academy Of Sciences (Saint-Petersburg), Scientific Researcher, Tyumen Industrial University, Chairman, Research Committee of the Russian Society of Sociologists "Sociology of labor", Samara, Russia.
vlad.bocharov@gmail.com

*Статья поступила 29.03.2020; принята к публикации 14.04.2020
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 29.03.2020; accepted for publication on 14.04.2020.
The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-130-139

УДК 331.45

НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРЕВЕНТИВНОЙ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

С.А. ЖуковаПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Саратов, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-1866-1478>**И.В. Смирнов**Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области,
Саратов, Россия**АННОТАЦИЯ**

Проблема качества образования и дефицита квалифицированных кадров в стране с каждым годом приобретает все большее значение. В настоящее время во многих организациях возникла острая необходимость в высококвалифицированных сотрудниках, обладающих не только необходимыми профильными навыками, но и владеющих безопасными и правильными способами выполнения работ. Одним из самых эффективных инструментов, способствующих решению возникшей проблемы, признана система наставничества. Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна для быстрорастущих организаций. Однако, несмотря на то, что институт наставничества является низкочувствительным ресурсом, далеко не все компании используют его. В статье раскрываются отдельные аспекты формирования системы наставничества и ее влияния на культуру труда в целом.

Явление наставничества в охране труда рассматривается в статье с ракурсов практического обучения, адаптации и воспитания сотрудников. Опираясь на практический опыт отечественных предприятий в области использования систем наставничества, авторы анализируют современные тенденции в организации процесса наставничества, учитывая изменение трудовых установок различных поколений.

Личность наставника имеет ключевое значение в эффективности всей системы наставничества, так как именно он осуществляет различные процедуры, которые должны привести к полному освоению подопечным своих обязанностей, а также правил и норм компании и коллектива. В статье приводятся личностные качества и перечень знаний, которыми должен обладать наставник, также затрагиваются вопросы мотивации наставников.

Внедрение системы наставничества способно не просто передать работникам профессиональные навыки, привить культуру труда, но и имеет возможность постоянно актуализировать знания в условиях непрерывного развития.

Ключевые слова: наставничество; безопасный труд; охрана труда; обучение; адаптация; воспитание; квалифицированные специалисты; мотивация.

Для цитирования: Жукова С.А., Смирнов И.В. Наставничество – эффективный инструмент превентивной работы по охране труда. *Социально-трудовые исследования*. 2020;39(2):130-139. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-130-139.

ORIGINAL PAPER

MENTORING AS AN EFFECTIVE TOOL FOR PREVENTIVE LABOR PROTECTION

S.A. ZhukovaVolga interregional branch, FSBI Research Institute of labor,
Ministry of Labor of Russia, Saratov, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1866-1478>**I.V. Smirnov**Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region,
Saratov, Russia

ABSTRACT

The quality of education and shortage of skilled personnel in the country are becoming increasingly important issues every year. At present, many organizations have an urgent need for highly qualified employees who do not only have the necessary profile skills, but also know how to work safely and properly. The mentoring system is one of the most effective tools to solve the problem. The need for a mentoring system is especially evident in fast-growing organizations. However, despite the fact that the institution of mentoring is a low-cost resource, not all companies use it. The article reveals some aspects of the mentoring system development and its impact on the work culture as a whole.

The article considers mentoring in labor protection from the perspectives of practical training, adaptation and education of employees. Based on the practical experience of domestic enterprises in the use of mentoring systems, the authors analyze current trends in the organization of the mentoring process, including changes in labor attitudes of different generations.

The mentor's personality is a key to the effectiveness of the entire mentoring system. It is the mentor who performs various procedures leading to complete development of the student's responsibilities, as well as the rules and standards of the company and the team. The article provides a list of personal qualities and knowledge that a mentor should have, and addresses the issues of motivating mentors.

The introduction of a mentoring system is able not only to provide employees with professional skills, to instill a work culture, but also to constantly update knowledge amid continuous development.

Keyword: mentoring; safe work; occupational safety and health; training; adaptation; education; skilled specialists; motivation.

For citation: Zhukova S.A., Smirnov I.V. Mentoring as an effective tool for preventive labor protection. *Social and labor research*. 2020;39(2):130-139. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-130-139.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время дефицит квалифицированных кадров выходит на первое место среди проблем, которые мешают развитию и эффективной деятельности предприятий. Проблема подготовки квалифицированных кадров является острой для России, без принятия мер к концу 2030 г. их дефицит составит около трех миллионов человек, что в свою очередь может привести к многомиллиардным потерям для экономики России, заявил президент РФ Владимир Путин в ходе видеоконференции с участниками WorldSkills Hi-Tech-2019 [1].

По данным Центра мониторинга развития промышленности предприятия продолжают стабильно испытывать нехватку рабочего персонала нужного уровня квалификации. Как показало исследование, в котором участвовало 500 руководителей предприятий, главные кадровые проблемы, с которыми они сталкиваются, – это дефицит высококвалифицированных рабочих и инженеров (их упомянули 51 и 42% опрошенных соответственно) и специалистов среднего звена: мастеров участков, технологов, бригадиров (30%). Об отсутствии проблем с формированием штата сообщила лишь пятая часть респондентов. При этом штат рабочих высокой квалификации планирует увеличить пятая часть всех предприятий, инженеров – 43% [2].

Одним из решений данной проблемы ученые и специалисты видят в возрождении и широком

развитии наставничества, которое является наиболее эффективным процессом передачи знаний и навыков на производстве. Гигантский размах и крепкие традиции система наставничества получила в СССР, где обучение и повышение уровня компетентности работников развивались как «форма воспитания, при которой лучшие представители рабочего класса передают молодежи свои трудовые навыки, политические и идейно-нравственные принципы». Различные аспекты развития и становления системы наставничества нашли свое отражение в трудах С.Г. Вершловского, С.Я. Батышева, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской. Проблема адаптации, адаптационных механизмов в процессе профессионализации личности рассматривалась в работах Э.Ф. Зеера, А.В. Осницкого. Вопросам психологии и безопасности труда посвящены труды М.А. Котика, О.Н. Русака, Г.М. Зараковского [3-11].

В настоящее время в России наставничество вновь становится актуальным. В 2014 г. Минтрудом России был разработан Методический инструментальный по применению наставничества на государственной гражданской службе, целью которого является оказание помощи государственным гражданским служащим Российской Федерации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности. На дальнейшее совершен-

ствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих направлено Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации».

Значимость сохранения уникальных знаний и навыков через систему наставничества подчеркнул Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г., утвердивший Положение о знаке отличия «За наставничество».

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Мы привыкли рассматривать наставничество с точки зрения охраны труда, в довольно узком ключе, – только в части прикрепления наставников к стажирующимся на короткий промежуток времени.

Однако практика показывает, что наиболее интересные результаты появляются на стыке знаний и практического опыта из различных сфер жизнедеятельности. Поэтому предлагаем рассмотреть явление наставничества в охране труда через более широкую призму практического обучения, адаптации и воспитания сотрудников.

В практическом обучении наиболее распространена трехшаговая модель наставничества.

Шаг 1 – «Расскажи». Наставник рассказывает обучающемуся, как выполнить задание, выясняет и объясняет ученику, насколько он понимает задание.

Шаг 2 – «Покажи». Наставник показывает, что и как нужно делать, подробно поясняет обучающемуся весь алгоритм выполнения задания.

Шаг 3 – «Сделай». Обучающийся выполняет задание, а наставник контролирует, выявляет ошибки, попутно объясняя ученику их причины, просит переделать некачественные этапы.

Наставничество как инструмент адаптации персонала объединяет процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Можно выделить различные сферы адаптации новых работников в организации (рис. 1).

Адаптируясь в каждой из приведенных на рисунке сфер, молодой работник одновременно усваивает правила и нормы отношений, принятых в коллективе, в том числе и отношение к безопасному выполнению работ, соблюдению требований охраны труда. С позиций охраны труда по ряду

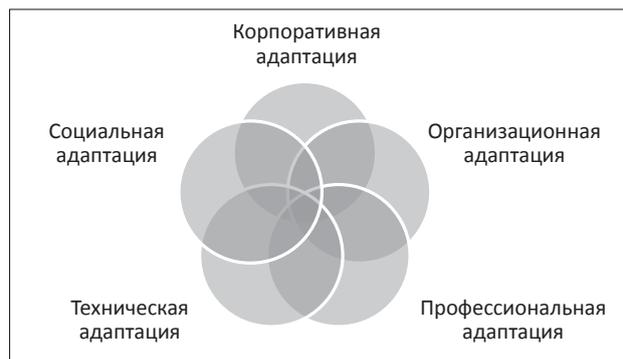


Рис. 1 / Fig. 1. Сферы адаптации новых работников в организации / Areas of adaptation of new employees in the organization

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

причин наставничество особенно важно для нового поколения («поколения I»), отличительными чертами которого, по некоторым данным, является, в том числе, заикленность на физической безопасности.

Общеизвестно, что подростки любят рисковать. Точнее, когда-то любили, пишет профессор социальной психологии университета Сан-Диего Джин Твенге. «После того как на сцену вышло поколение I, злоупотребляющих алкоголем подростков стало меньше, чем подростков, считающих, что это безопасно. Вместо того, чтобы оказаться на грани и рискнуть, тинейджеры поколения I предпочитают держаться от этой грани подальше. Такой подход во все времена был характерен для пожилых людей, а не для подростков. Отношение к алкоголю – это частный, но очень яркий пример того, насколько изменилось у нового поколения отношение к собственной безопасности» [12].

Во-вторых, вопреки бытующему мнению, что каждое новое поколение взрослеет быстрее предыдущего, представители «поколения I» демонстрируют обратную тенденцию: восемнадцатилетний молодой человек ведет себя как пятнадцатилетний, а тринадцатилетний – как десятилетний [13].

Наставничество как форма воспитания сотрудников проявляется в том, что безопасная деятельность работника является следствием правильного отношения к требованиям охраны труда, его настрою на работу без несчастных случаев. А «отношению к чему-либо не учат – его перенимают» [14]. Работник будет верить в возможность безопасного труда только в той мере, в какой будет верить в это его наставник, непосредственный и вышестоящий руководитель. Поэтому все звенья управления производством должны постоянно проявлять «видимый» и «слышимый» работни-

ками интерес к обеспечению безопасных условий их труда.

Таким образом, наставничество решает комплекс задач:

1. Повышение качества подготовки и квалификации персонала.
2. Развитие у новых сотрудников правильного, позитивного отношения к безопасному труду, возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых организации.
3. Укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников организации к ее системе ценностей.
4. Снижение текучести персонала, уменьшение количества сотрудников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока.
5. Усвоение молодыми работниками навыков безопасного выполнения работ как органически присущего элемента технологического процесса.

Последнее обстоятельство особо подчеркивалось советскими специалистами по психологии безопасности труда. В 1989 г. доктор психологических наук, профессор Тартуского университета М.А. Котик отмечал: «Когда выполнение правил, использование средств защиты естественно включаются в структуру самого предметного действия, тогда они становятся неотъемлемыми элементами его операций. При этом рабочему уже не требуется специально помнить и думать об использовании тех или иных средств защиты или выполнении правил» [15].

Работающие системы наставничества есть у многих крупных предприятий, таких как: РусГидро, Сбербанк, Евраз, Роснефть, СИБУР, «Атомэнергомаш», на предприятиях ВПК, в авиационной отрасли, но до массового распространения этих практик по всей стране все еще очень далеко.

Элементы наставничества применяются на многих предприятиях и в организациях Саратовской области, в том числе в рамках внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста.

Так, наставник постоянно во всем сопровождает молодого специалиста, начавшего работать в АО «Король диванов», обучает новичков, начиная с самых простых операций. ЗАО «Энгельсская мебельная фабрика», помимо подготовки молодых кадров, путем внедрения наставничества решает проблему удержания опытных, но «возрастных» операторов станков ЧПУ, которые в дальнейшем могут стать наставниками.

Философия компании ООО «Истелио» – «одна большая семья» – находит свое выражение в раз-

витии системы, где наставник закрепляется за новичком на длительный период, поскольку, чтобы вырастить готового квалифицированного специалиста, требуется около года.

В ООО МП «Зоринское» наставничество оплачивается в виде премий – разового денежного поощрения. За новичком закрепляется более опытный сотрудник, помогающий адаптироваться к работе. Система денежных поощрений применяется и в АО «Саратовский институт стекла», и в БФ АО «Апатит», и в ПАО «Саратовский НПЗ». Наставники ПАО «Саратовский НПЗ» в обязательном порядке закрепляются за всеми новичками в период адаптации, экзамены на допуск к самостоятельной работе организуются через 1 месяц работы, затем через 3 месяца. В АО «Кондитерская фабрика «Саратовская» наставничество длится примерно 3 недели, после этого сдается экзамен на допуск к самостоятельной работе. Доплата за наставничество – 20% от заработной платы.

Индивидуальный подход к обучаемому, обучение непосредственно на рабочем месте, регулярное общение с подопечным, контроль за действиями обучаемого, согласование действий наставника и обучаемого, доступность и неформальность общения, – несомненные преимущества наставничества, которые отмечают специалисты ОАО «Трансмаш». С другой стороны, на предприятии понимают и определенные ограничения данного метода: наставник в основном передает «готовые решения» и «мудрость прошлого», что сковывает развитие новых инициатив.

Программа наставничества в корпоративном формате компании «Роснефть» внедрена в ПАО «Саратовский НПЗ» в 2014 г. При трудоустройстве на предприятие за каждым молодым рабочим закрепляется куратор, который знакомит вновь принятого работника с корпоративной культурой, должностными обязанностями, технологическим оборудованием, а также помогает адаптироваться в коллективе. В настоящее время на заводе более 300 опытных наставников передают свой опыт молодежи [16].

Эффективность наставничества объясняется, с одной стороны, его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

С другой стороны, наставничество эффективно использует возможности зоны ближайшего

развития по Л.С. Выготскому [17]. Наставник и его подопечный взаимодействуют на равных, один за другим последовательно осваивая безопасные алгоритмы выполнения производственных операций. Начинающий учится выполнять работу безопасно с подстраховкой и всесторонней поддержкой другого, более опытного человека. В результате в зоне ближайшего развития освоение профессии проходит быстрее и легче, в условиях психологического комфорта, прогресс становится заметным и практически постоянным, а неудачи – относительно редкими и незначительными.

Компания Accenture провела международное исследование Fjord Trends 2020, выделив основные тенденции, которые будут определяющими для бизнеса, одной из которых является изменение критериев успешности [18]. По мнению исследователей, новое определение слова «рост» должно включать показатели личностного развития (обучение, счастье и долголетие), здоровья сотрудников, сокращения вредного воздействия на окружающую среду, а успех компании не будет измеряться только деньгами. Чтобы оставаться на плаву, бизнесу придется пересматривать корпоративные цели, заново определять свою роль и важность для окружающего мира.

Данную тенденцию подтверждают и эксперты Ассоциации развития талантов (ATD – некоммерческая ассоциация, помогающая тем, кто развивает талант на рабочем месте, имеющая международный статус, объединяющая более 120 стран) [19]. По их мнению, ключевыми направлениями корпоративного обучения является акцент на развитии сильных сторон – талантов сотрудников, так как их реализация дает человеку ощущение значимости, наполняет жизнь смыслом, повышают стрессоустойчивость и вовлеченность сотрудников в работу, обучение и развитие.

71% миллениалов (поколение людей, родившихся в 1980–2000 гг.) отметили «наполненность смыслом» как один из трех решающих факторов при выборе места работы (исследование А. Levit, & S. Licina, 2011).

Приведенные исследования формируют современные тенденции в организации процесса наставничества, заключающиеся в наличии у сотрудников:

- способностей к определенной деятельности;
- мотивации и поведения необходимого для успеха деятельности;
- условий для закрепления нового поведения на рабочем месте (рис. 2).

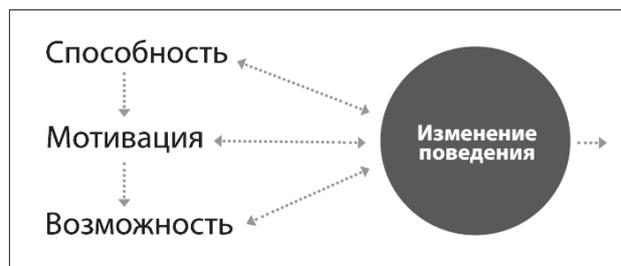


Рис. 2 / Fig. 2. Составляющие эффективного процесса наставничества / Components of an effective mentoring process

Источник / Source: Будущее корпоративного обучения: мировые тренды / URL: <https://newrealgoal.com.ua/budushhee-korporativnogo-obucheniya-mirovye-trendy.html> (дата обращения: 20.01.2020) / The future of corporate learning: global trends / URL: <https://newrealgoal.com.ua/budushhee-korporativnogo-obucheniya-mirovye-trendy.html> (accessed on 20.01.2020).

Нельзя забывать, что интеграция современных технологий в образовательный процесс наставничества положительно влияет на динамику развития обучающихся и стимулирует интерес к получению знаний, считают специалисты бизнес-школы СКОЛКОВО [20].

Наставничество представляет собой информационно-коммуникативный марафон, упоминаемый Е.Н. Волковым в предисловии к книге известнейших американских психологов Аронсона Э., Пратканиса Э. «Эпоха пропаганды: Механизмы убеждения, повседневное использование и злоупотребление» [3]. О пользе такого марафона Е.Н. Волков пишет так: «Кто-то из клиентов или учащихся способен работать сам с собой (что тоже есть навык, требующий формирования и развития), а кому-то для достижения требуемого результата в определенные моменты могло бы помочь погружение в интенсивное взаимодействие с консультантом или учителем не на час, а на несколько часов или дней подряд».

НАСТАВНИЧЕСТВО:

ОРГАНИЗАЦИЯ, ЦЕЛИ, СРОКИ И ЗАДАЧИ

Наставничество – длительный процесс, требующий организованности и системного подхода. Необходимые знания и умения не передаются за один раз или от случая к случаю, поэтому «правильное» наставничество надо особым образом организовывать и контролировать.

Внедрение данной системы в организации требует разработки «Положения о наставничестве». Примерная структура такого локального документа представлена в таблице 1. От того, насколько полно и неформально проработан этот документ, во многом зависит эффективность системы наставничества.

Таблица 1 / Table 1

Примерная структура Положения о наставничестве / Sample structure of the Mentoring Regulation

№	Наименование раздела / Name of the section	Краткое содержание / Outline
1	Общие положения	Дается определение наставничества, поясняется, кто может считаться стажером и т.п.
2	Цели и задачи наставничества	Определяются цели и формулируются задачи, т.е. даются ответы на вопросы: для чего? что нужно сделать?
3	Сроки наставничества	Устанавливаются сроки, описываются условия его прекращения
4	Руководство наставничеством	Закрепляется конкретный куратор системы наставничества
5	Порядок назначения наставника	Формулируются критерии отбора наставника, и описывается алгоритм его закрепления за новичком
6	Права и обязанности наставника	Подробно излагаются основные права и обязанности учителя и ученика
7	Права и обязанности стажера	
8	Реализация наставничества	Описываются стадии процесса
9	Мотивация наставников	Описаны принятые способы материальной и нематериальной мотивации, необходимые условия для получения бонусов, премий, грамот, званий и пр.
10	Оценка результатов	Сформулирован оценочный алгоритм и критерии для определения эффективности наставничества

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

Процедура отбора и обучения наставников

Наставничество может быть как дополнением к основным обязанностям специалиста, так и основной деятельностью опытного сотрудника на какое-то время. Наставниками, как правило, становятся кадровые сотрудники с большим стажем работы в данной организации. Однако не каждый квалифицированный, опытный работник может стать хорошим наставником.

Личность наставника играет ключевую роль в успешном или, наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника. Наставником должен быть человек, прежде всего умеющий слушать, быть терпимым и доходчиво объяснять. Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить:

- чувство ответственности;
- целеустремленность;
- отзывчивость;
- терпение;
- чувство такта;
- владение приемами коммуникации, техникой влияния;
- высокую самоорганизацию.

Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего под-

печного. Это в значительной мере повышает мотивацию сотрудника и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно заканчивается срок стажировки и обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник должен наблюдать за ним и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях.

Для самих наставников взаимодействие с молодыми сотрудниками в ряде случаев способствует удовлетворению базовых психологических потребностей, позволяя полнее реализовать потребность в причастности и давая очередной путь убедиться в ценности и востребованности личного опыта, тем самым удовлетворить потребность в компетентности. Житейские наблюдения за многими работниками «серебряного» возраста, восхищающими мудрыми поступками, подтверждаются научными данными, показывающими улучшение с возрастом когнитивных навыков [21, 22].

Чтобы определить, подходит или нет специалист для наставничества, необходимо провести тщательный отбор.

Отбор, как правило, проводится по 2 направлениям:

- оценка профессиональных компетенций;
- личная беседа с кандидатом.

Процедура отбора и требования к подбору наставников должны быть закреплены в Положении о наставничестве.

Типичные сомнения будущих наставников могут звучать следующим образом:



Рис. 3 / Fig. 3. Линейная схема развития человеческого капитала с использованием наставничества на предприятии / Linear scheme of human capital development using mentoring in an enterprise

Источник / Source: Экономика наставничества: новые практики. URL: http://copyreg.ru/ehkonomika_nastavnichestva_novye_praktiki (дата обращения 20.01.2020) / The economics of mentoring: new practices. URL: http://copyreg.ru/ehkonomika_nastavnichestva_novye_praktiki (accessed on 20.01.2020).

- «Я сам недостаточно знаю, чтобы обучать»;
- «Почему я?»;
- «Я плохой педагог, у Иванова лучше получится»;
- «У меня основной работы хватает»;
- «Я Вас не устраиваю, и Вы на мое место замену готовите?»;
- «А прибавка будет или освободят от части работы?»;

Поэтому важно обучить будущих наставников специальным навыкам.

На фоне кадрового голода компании стали обращать больше внимания на специалистов предпенсионного возраста. Это совпало с повышением границ пенсионного возраста, что способствовало разработке Правительством РФ программы поддержки данной категории граждан. Так, с 2019 г. в рамках реализации национального проекта «Демография» граждане предпенсионного возраста могут получить дополнительное профессиональное образование или пройти профессиональное обучение бесплатно (за счет средств национального проекта). В соответствии с требованиями «Специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 г.», утвержденной Распоряжением Правительства РФ №3025-р от 30 декабря 2018 г. многие программы профессиональной переподготовки для данной категории граждан дополнены обучающим модулем «Обучение наставничеству».

В Поволжском межрегиональном филиале «ВНИИ труда» Минтруда России также разработана 40-часовая программа (модуль) «Обучение наставничеству», которая является частью программы профессиональной переподготовки «Охрана труда и техноферная безопасность», и может являться отдельной программой повышения квалификации.

Модуль «Обучение наставничеству» включает анализ практик эффективной организации наставничества (для крупных и средних предприятий, малых предприятий и индивидуального наставничества), а также новых моделей наставничества в практике обучения и развития персонала. При разработке программы нами учитывался тот факт, что наставник – человек, не только передающий младшим сотрудникам опыт производства и секреты мастерства, но еще и создающий новые элементы корпоративной культуры (как технической, так и социальной), которые также транслируются следующему поколению, обеспечивая преемственность знаний и духа предприятия.

В настоящее время наставник не столько учит как лучше, например, сделать сварочный шов, сколько учит думать, как сделать данную операцию безопаснее и эффективнее. Поэтому потенциальный наставник, на наш взгляд, должен обладать знаниями о социально-психологических особенностях наставничества, андрагогических принципах обучения, основах тайм-менеджмента, мотивационных аспектах

наставнической деятельности, коммуникациях в наставничестве, профессиональной этики и делового этикета.

Процесс обучения новых сотрудников требует от наставника дополнительных усилий, помимо выполнения основной работы. Это необходимо учитывать при планировании его деятельности, разработке системы мотивации его труда и при учете затрат ресурсов.

Именно поэтому желательно продумать связь наставничества и карьеры сотрудника в компании, другие механизмы мотивации наставников (с учетом необходимости добиваться оптимального соотношения мотивация/эффективность согласно закону Йеркса-Додсона). При этом следует отметить, что краеугольный камень наставничества, как и любой деятельности, которая требует хотя бы элементарных умственных усилий, – вовлеченность, преобладание внутренней мотивации над внешней. Иначе, в случае перекоса в сторону материального поощрения, можно добиться эффекта, противоположного ожидаемому. Когда мы вознаграждаем людей за выполнение того, что они и так любят делать, мы можем убить в них интерес к такой деятельности, потому что подобные вознаграждения часто рассматриваются ими как попытка их контролировать (то есть происходит угроза удовлетворению потребности в автономии).

Современные техники наставничества

Сегодня на российских предприятиях происходит вытеснение системы доучивания и адаптации стажеров на новом месте работы, описанной формальной техникой наставничества «Расскажи – Покажи – Сделай» и замещение на систему по-

стоянного повышения квалификации и производительности труда «Научись – Продемонстрируй – Получи оценку» [23]. Речь идет о непрерывном развитии сотрудников, обеспечивающим экономический и профессиональный рост заинтересованных сторон (рис. 3).

Внедряя систему наставничества в организации важно понимать, что эффект будет только в том случае, когда:

- система активно поддерживается руководством;
- служба управления персоналом занимается информированием и пропагандой наставничества;
- линейные руководители знают и понимают выгоды от внедрения наставничества.

ВЫВОДЫ

В современных условиях дефицита высококвалифицированных кадров и расщепления узких специальностей на более узкие, в ситуации, продиктованной экономически обоснованной необходимостью сохранить уникальные знания и навыки, которые невозможно унифицировать, наставничество является высокоэффективным и оправданным инструментом не только подготовки специалистов, но и превентивной работы по охране труда, получившим «второе дыхание» в новом времени.

Являясь стратегически значимым элементом системы развития персонала наставничество выдвигает на первый план задачи развития потенциала сотрудников, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Путин предупредил о дефиците квалифицированных кадров [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20191101/1560505569.html> (Дата обращения: 13.05.2020).
2. Волкова О. Кадров для новой экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2019/12/20/819251-kadri-ekonomiki> (Дата обращения: 13.05.2020).
3. Вершловский С.Г. Система образования взрослых как объект прогнозирования // Проблемы непрерывного образования: педагогические кадры. 1997;(9):11-15.
4. Батышев С.Я. Актуальные проблемы подготовки рабочих высокой квалификации. М.: Педагогика, 1979. 223 с.
5. Лесохина Л. Н. К обществу образованных людей... (Теория и практика образования взрослых) / Л. Н. Лесохина; Рос. акад. образования, Ин-т образования взрослых. СПб.; Тускарора: ИОВ РАО, 1998. 270 с.
6. Сухобская Г.С. Понятие «зрелость социально-психологического развития человека» в контексте андрагогики // Новые знания, 2002;(4):17-20.

7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Э.Ф.Зеер. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2013. 416 с.
8. Осницкий А.К. Психологические механизмы самостоятельности. Москва; Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2010. 232 с.
9. Русак О. Н. Безопасность жизнедеятельности. История. Теория. Практика. Концептуальные аспекты / О. Н. Русак. – СПб.: СПбГЛТУ, 2016. 88 с.
10. Зараковский Г. М. Качество жизни населения России: психологические составляющие / Г. М. Зараковский. М.: Смысл, 2009. 319 с.
11. Твенге Джин М. Поколение I. М.: «Рипол классик», 2019. 464 с.
12. Helmuth, L., "The wisdom of the wizened," Science 299 (2003): 1300.
13. Management policies on occupational safety. National Safety Council, 1966.
14. Котик М.А. Психология и безопасность. Изд. 3-е, испр. и доп. Таллинн: Валгус, 1989. 448 с.
15. Работник Саратовского НПЗ примет участие во всероссийском форуме по системе наставничества. [Электронный ресурс]. URL: <https://fn-volga.ru/news/view/id/136406> (Дата обращения: 14.01.2020).
16. Выготский Л. С. Мышление и речь. Изд. 5, испр. М.: Издательство «Лабиринт», 1999. 352 с.
17. Григорьева М. Fjord Trends 2020: Accenture выявила семь тенденций, которые изменят бизнес [Электронный ресурс]. URL: https://new-retail.ru/tehnologii/fjord_trends_2020_accenture_vyyavila_sem_tendentsiy_kotorye_izmenyat_biznes8286/ (Дата обращения: 14.01.2020).
18. Будущее корпоративного обучения: мировые тренды [Электронный ресурс]. URL: <https://newrealgoal.com.ua/budushhee-korporativnogo-obucheniya-mirovye-trendy.html> (Дата обращения: 14.01.2020).
19. Назайкинская О., Овчинникова Н. 10 трендов будущего образования [Электронный ресурс]. URL: <http://trends.skolkovo.ru/2017/10/10-trendov-budushhego-obrazovaniya/> (Дата обращения: 9.01.2020).
20. Мифы народов мира / под ред. С. А. Токарева. М.: Советская энциклопедия, 1992;(2):139.
21. Венедиктова В.И. Наставничество – важное средство воспитания молодых рабочих. М.: ЦИНТИхимнефтемаш, 1981. с. 7.
22. Приймак В. Экономика наставничества: новые практики. [Электронный ресурс]. URL: http://copyreg.ru/ehkonomika_nastavnichestva_novye_praktiki (Дата обращения: 22.01.2020).
23. Крюков Н.П., Истомина С.В., Жукова С.А., Турченко В.Н Система управления профессиональными рисками в организациях: подходы к разработке и внедрению. Саратов, 2015.
24. Логинова Ю.Ю., Жукова С.А., Гуменская О.М. Современные подходы к обучению психологии// Социально-экономические инновации в условиях цифровой трансформации. Материалы всероссийской научно-практической конференции. В 2-х частях. Под общей редакцией Е.Г. Жулиной. 2019.
25. Михайлова Н.А., Смирнов И.В., Якушева О.Н., Жукова С.А. Разработка и реализация комплекса мер по профилактике травматизма и профзаболеваемости: региональный опыт. Социально-трудовые исследования. 2019;2(35):58-67.
26. Турченко В.Н., Жукова С.А. Безопасный труд на предприятиях химической чистки, стирки: вопросы мотивации// Развитие инновационной экономики: проблемы и научные достижения. Материалы международной научно-практической конференции. Под общей редакцией А.В. Поморовой. 2018.

REFERENCES

1. Putin warned about the shortage of qualified personnel. URL: <https://ria.ru/20191101/1560505569.html> (accessed on 13.05.2020).
2. Volkova O. Personnel for the new economy. URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2019/12/20/819251-kadri-ekonomiki> (accessed on 13.05.2020).
3. Vershlovskii S.G. Adult education system as an object of forecasting. Continuous pedagogical education: problems and search. 1997;(9):11-15.
4. Batyshev S. Ya. Actual problems of training highly qualified workers. M.: Pedagogy. 1979: 225.
5. Lesokhina L. N. To the society of educated people... (Theory and practice of adult education) / L. N. Lesokhina; Russian Academy of Education, Institute of Adult Education. SPb: Tuskarora: IAE RAO. 1998: 270.
6. Sukhobskaya G. S. The concept of "maturity of social and psychological development of a person" in the context of andragogy. Novye znaniya=New knowledge 2002;(4): 17-20.
7. Zeer E. F. Psychology of professional education: A textbook for students of institutions of higher professional education. Prof. of education / E. F. Zeer. 2nd ed., reviewed and edited. M.: Publishing House Academia. 2013: 416.
8. Osnitskii A. K. Psychological mechanisms of independence. M.: Obninsk. IG-SOCIN. 2010: 232.
9. Rusak O. N. Life safety. History. Theory. Practice. Conceptual aspects. SPb.: SPbGLTU. 2016: 88.
10. Zurakovskii G. M. Quality of life of the population of Russia: psychological components. M.: Smysl. 2009: 319.
11. Twenge J.M. iGen. M.: Ripol classic Publishing Group. 2019: 464.
12. Helmuth L. The wisdom of the wizened. Science 299. 2003: 1300.
13. Management policies on occupational safety. National Safety Council, 1966.
14. Kotik M. A. Psychology and safety. 3rd ed., reviewed and edited. Tallinn: Valgus. 1989: 448.
15. An employee of the Saratov Oil Refinery will take part in the All-Russian forum on the mentoring system. URL: <https://fn-volga.ru/news/view/id/136406> (accessed on 01.14.2020).
16. Vygotskii L. S. Thinking and speech. 5th ed., reviewed and edited. M.: Labyrinth Publishing House. 1999: 352.
18. Grigor'eva M. Fjord Trends 2020: Accenture identified seven trends that will change the business. URL: https://new-retail.ru/tehnologii/fjord_trends_2020_accenture_vyyavila_sem_tendentsiy_kotorye_izmenyat_biznes8286/ (accessed on 14.01.2020).

19. The future of corporate training: global trends. URL: <https://newrealgoal.com.ua/budushhee-korporativnogo-obucheniya-mirovye-trendy.html> (accessed on 14.01.2020).
20. Nazaykinskaya O., Ovchinnikova N. 10 trends of future education. URL: <http://trends.skolkovo.ru/2017/10/10-trendov-budushhego-obrazovaniya/> (accessed on 09.01.2020).
21. Myths of the peoples of the world / ed. S. A. Tokareva. M.: Soviet Encyclopedia, 1992;(2): 139.
22. Venediktova V. I. Mentoring is an important means of educating young workers. M: Containertypes, 1981. P. 7.
23. Priymak V. Economics of mentoring: new practices. URL: http://copyreg.ru/ehkonomika_nastavnichestva_novye_praktiki (accessed on 22.01.2020).
24. Kryukov N. P., Istomin S. V., Zhukova S. A., Turchenko V. N. Professional risk management system in organizations: approaches to development and implementation. Saratov, 2015.
25. Loginova Yu. Yu., Zhukova S. A., Gumenskaya O. M. Modern approaches to teaching psychology. Social and economic innovation in terms of digital transformation. Materials of the All-Russian scientific and practical conference. In 2 parts. Edited by E. G. Zhulina. 2019.
26. Mikhailova N. A., Smirnov I. V., Yakusheva O. N., Zhukova S. A. Development and implementation of a set of measures to prevent injuries and occupational diseases: regional experience. Social and labor research. 2019;2(35):58-67.
27. Turchenko V. N., Zhukova S. A. Safe labor at chemical cleaning and washing enterprises: issues of motivation. Development of innovative economy: problems and scientific achievements. Materials of the international scientific and practical conference. Edited by A.V. Pomorova. 2018.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Светлана Александровна Жукова – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Поволжского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Саратов, Россия.
sveta_zhukova@mail.ru

Игорь Валентинович Смирнов – референт отдела управления охраной труда министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, Саратов, Россия.
igorvs2010@yandex.ru

ABOUT THE AUTORS

Svetlana A. Zhukova – Cand. Sci. (Sociol.), Leading Researcher, Volga interregional branch, FSBI Research Institute of labor, Ministry of Labor of Russia, Saratov, Russia.
sveta_zhukova@mail.ru

Igor V. Smirnov – Assistant, Department of Labor Protection, Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region, Saratov, Russia.
igorvs2010@yandex.ru

Заявленный вклад авторов:

Жукова С.А. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

Смирнов И.В. – сбор информации о практике наставничества на предприятиях области.

Authors' declared contribution:

Zhukova S. A. – collection of statistical data, tabular and graphical representation of the results, conclusions.

Smirnov I. V. – collection of information about mentoring in enterprises of the region.

Статья поступила 27.01.2020; принята к публикации 20.04.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 27.01.2020; accepted for publication on 20.04.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-140-152

УДК 331.108.26, 331.108.37

JEL J20

ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В КОМПАНИИ ОАО «РЖД»

С.В. Рачек^a, Я.В. Хоменко^b^{a b} Уральский государственный университет путей сообщения,
Екатеринбург, Россия^a <https://orcid.org/0000-0002-6450-4641>, ^b <https://orcid.org/0000-0002-5399-9423>**АННОТАЦИЯ**

Объектом исследования является управленческий труд в транспортной компании на современном этапе развития экономики. Цель работы – исследовать основные тенденции и ключевые проблемы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность работы управленческого персонала, в том числе в транспортной отрасли. При проведении работ использованы методы статистического и экономического анализа (группировка, сравнение, расчет средних величин), анализ научной литературы и интернет-источников. Результатом работы стало проведение анализа уровня воздействия социально-экономических и производственных процессов, протекающих в транспортной отрасли, на результативность управленческого труда. Отмечено, что перед работодателем стоит важная задача по сохранению существующего кадрового потенциала, а также снижения уровня его чувствительности к изменениям в экономике страны и транспортной отрасли в целом. Приведена система факторов, оказывающих воздействие на трудовую деятельность сотрудников компании ОАО «РЖД», например: условия труда, режим работы, содержание труда и др. На основе имеющихся теоретических данных сформирован перечень факторов, оказывающих наименьшее и наибольшее значение на эффективность управленческого труда работников транспортной компании. В ходе исследования приведен обзор научных взглядов в области баланса работы и личной жизни, описывающих проблемы эффективного взаимоотношения между двумя компонентами в трудовой деятельности с определением приоритетов к их достижению. С учетом разнообразия концептуальных подходов к измерению управленческого труда приведены ключевые инструменты его оценки на всех стадиях жизненного цикла с определением критериев и составных элементов показателей. Сделан вывод, что отсутствие необходимой статистической базы и сложность применения поправочных коэффициентов для проведения качественной оценки управленческого труда приводят к необходимости использования простых подходов, не в полном объеме раскрывающих содержательность управленческого труда, затрат на его формирование и развитие, а также инвестирование. Содержащиеся в научном исследовании материалы могут быть использованы на различных уровнях организации управленческого труда – от отдельной компании до организаций различного типа, в том числе федерального уровня.

Ключевые слова: управленческий труд; факторы трудовой деятельности; баланс работы и личной жизни; показатели оценки.

Для цитирования: Рачек С.В., Хоменко Я.В. Вызовы и перспективы развития управленческого труда в компании ОАО «РЖД». *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):140-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-140-152.

ORIGINAL PAPER

CHALLENGES AND DEVELOPMENT PROSPECTS OF MANAGEMENT WORK IN JSC RUSSIAN RAILWAYS

S.V. Rachek^a, Ya.V. Khomenko^b^{a b} Ural State University of Railway Transport,
Yekaterinburg, Russia^a <https://orcid.org/0000-0002-6450-4641>, ^b <https://orcid.org/0000-0002-5399-9423>

ABSTRACT

The object of the study is management work in a transport company at the present stage of economic development. The aim of the work is to study the main trends and key problems that have the greatest impact on the management performance, including in the transport industry. The work employs the methods of statistical and economic analysis (grouping, comparison, calculation of average values), analysis of scientific literature and Internet sources. The study results in the analysis of the impact of socio-economic and production processes in the transport industry on the management performance. The employer has an important task to save the existing personnel potential, as well as reduce its sensitivity to changes in the economy of the country and the transport industry as a whole. The study presents the system of factors affecting the labor activity of employees in JSC Russian Railways, e.g. working conditions, work regime, labor content, etc. Based on the available theoretical data, the authors compiled a list of factors that have the least and greatest impact on the management performance of the employees in the transport company. The study provides an overview of scientific views in the field of work-life balance and describes the problems of an effective relationship between the two components in work, as well as identifies priorities to achieve them. Given the diversity of conceptual approaches to measuring management work, the authors provide key assessment tools for all stages of its life cycle with the definition of criteria and components of indicators. The authors conclude that the lack of the necessary statistical base and the difficulty of applying correction factors for a qualitative assessment of management work requires the use of simple approaches that do not fully reveal the content of management work, the costs for its development and investment. The research materials may be of further use at various levels of the organization of management work - from an individual company to organizations of various types, including those at the federal level.

Keywords: management work; factors of labor activity; work-life balance; performance evaluations.

Для цитирования: Rachek S. V., Khomenko Ya. V. Challenges and development prospects of management work in JSC Russian Railways. *Social and labor research*. 2020; 39(2):140-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-140-152.

ВВЕДЕНИЕ

Результаты исследований показывают, что управленческий труд играет большую роль в создании предпосылок для повышения инвестиционной привлекательности железнодорожного транспорта и усиления конкурентоспособности этой отрасли на внешнем и внутреннем рынках. Всестороннее изучение особенностей управленческого труда помогает разрабатывать новые эффективные модели управления человеческими ресурсами, формировать научную основу для развития кадрового потенциала, решения задач в области инноваций, цифровизации, для обеспечения эффективного развития и управления компанией ОАО «РЖД».

Учитывая сложившиеся социально-экономические условия в сфере управления трудом можно выделить ряд аспектов, оказывающих наибольшее влияние на решение проблем, связанных с повышением эффективности управленческого персонала в сфере железнодорожного транспорта. Остановимся на двух – ключевых.

Первая – дефицит грамотных, опытных, конкурентоспособных профессионалов. По оценкам Института социального анализа и прогнозирования, в настоящее время зарегистрировано незначительное количество соискателей, занимающихся поиском работы в топ-менеджменте (особенно среди молодых людей 1990-х гг. рождения) [1].

В рамках проведенного исследования установлено, что основными причинами такого положения вещей являются низкий уровень заработной платы, не соответствующий высокому уровню ответственности в отрасли, и отсутствие в некоторых регионах даже самой возможности для территориальной и социально-профессиональной мобильности. Напрашивается обоснованный вывод: «Влияние данных факторов может значительно помешать восстановлению промышленного производства и росту экономики страны в будущем» [2].

Вторая проблема заключается в том, что многие из «нового» поколения молодых работников (с другими ценностями, потребностями и отношением к труду), помимо материальных стимулов заинтересованы в реализации своих амбиций, направленных на получение занимательной, творческой и безопасной работы. Перед управленцем нередко возникает вопрос – «как, исходя из набора индивидуальных потребностей, организовать работу сотрудников с целью повышения эффективности основной деятельности и достижения качественного результата?». Поэтому для того, чтобы качественно и эффективно выстроить управленческую политику, удовлетворить потребности всех сотрудников, сформировать эффективную корпоративную систему мотивации руководителю

необходимо решать немало сложных задач, в том числе, учитывать возможности и запросы каждого сотрудника и индивидуальный характер его работы [3].

ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В КОМПАНИИ ОАО «РЖД»

Первым по значимости вызовом является демографический спад, в результате которого в ближайшие 10 лет произойдет значительное снижение трудоспособного населения. По прогнозам, среднегодовое выбытие составит 800 тыс. чел., а к 2025 г. численность рабочей силы сократится на 12 млн человек по сравнению с 2012 г. (рис. 1).

Вторым вызовом, по результатам анонимного анкетирования, является снижение готовности работающих сотрудников рекомендовать компанию ОАО «РЖД» как перспективного и надежного работодателя. Это же подтверждается социологическими исследованиями, проведенными Центром внутренней политики и развития корпоративной культуры ОАО «РЖД», путем фиксации негативных мнений как низовых работников, так и руководителей, относительно удовлетворенности трудом в компании (рис. 2).

За последние пять лет доля сотрудников, готовых рекомендовать ОАО «РЖД» как перспективного и надежного работодателя, снизилась с 75,2% в 2013 г. до 67,4% в 2018 г. (рис. 2).

Важно отметить, что в условиях свободного доступа к сведениям о работе конкретного предприятия, у соискателей появляется возможность еще до трудоустройства оценить условия труда, характер работы, возможности профессионального роста и сделать свой целенаправленный выбор в пользу наиболее эффективной компании, соответствующей запросам работников, ориентируясь на конкретную профессию и результат.

В виду того, что в ОАО «РЖД» ключевую роль в развитии производственных процессов и повышении эффективности управленческого труда играет личностный потенциал руководителей, то особое внимание следует уделять системе факторов, влияющих на продуктивность трудовой деятельности работников. Для руководителей компании такими факторами становятся условия труда, режим и график их работы (табл. 1).

Рассматривая данные, приведенные в таблице 1, видно, что наименьшую значимость для работников компании составляют факторы, связанные с признанием их заслуг и награждением в виде объявления благодарности.

На уровень удовлетворенности условиями труда руководителей в первую очередь влияют:

- высокая нагрузка; работа в условиях дефицита времени, особенно при неполном обеспечении производственного процесса необходимыми ресурсами; переработка, не полностью материально компенсирующаяся и др.;
- психологическое напряжение и стресс, вызванные высоким уровнем ответственности на фоне «жесткого» стиля управления и чрезмерного контроля.

На втором месте оказались вопросы создания рационального и полноценного режима труда и отдыха, поскольку без их решения нельзя обеспечить оптимальную работоспособность руководителя в условиях постоянного стресса и эмоциональных перегрузок.

СОБЛЮДЕНИЕ БАЛАНСА РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ (WORK-LIFE BALANCE)

В последнее время мотивирующим фактором руководителей при принятии решения в пользу того или иного работодателя становится вопрос о соблюдении «баланса работы и личной жизни». В виду отсутствия общепринятого подхода к определению данного термина, считаем возможным рассмотреть существующие подходы к исследованию отношений между данными процессами (табл. 2).

По нашему мнению, ни один из представленных подходов авторами в части исследования баланса между работой и личной жизнью не дает полного представления, логического описания и детальной оценки состояния различных сфер жизнедеятельности, и не позволяет сформировать четкую взаимосвязь между уровнем переживаемого в этот момент состояния и требованиями, предъявляемыми к работе.

С этих позиций, проблемой в определении методического подхода к исследованию системы эффективного взаимоотношения между работой и личной жизнью становится определение причины возникновения конфликта для обеспечения гармоничного функционирования двух направлений деятельности. К сожалению, на данный момент времени общенаучного понимания и раскрытия баланса между работой и личной жизнью не существует, но имеется несколько теоретических подходов, уделяющих особое внимание данной проблеме, в том числе причинам конфликтных ситуаций.

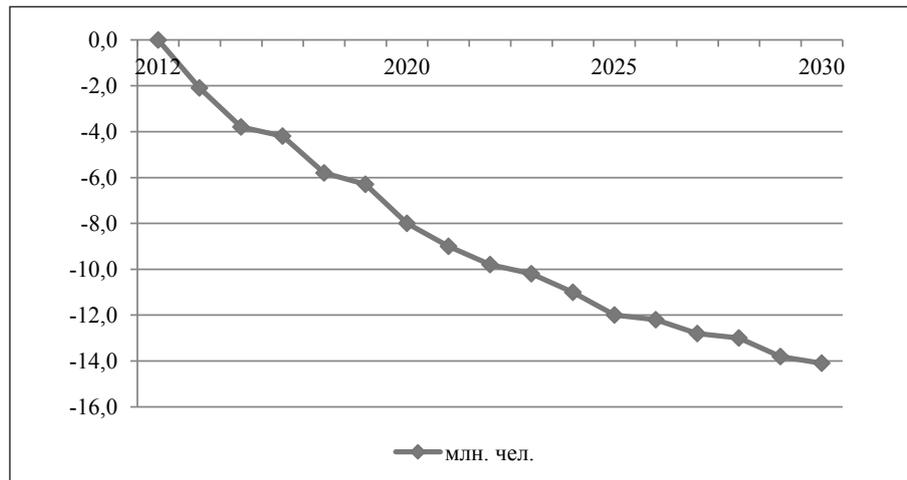


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика снижения численности рабочей силы до 2030 г., млн чел. / Dynamics of the decrease in the number of workers until 2030, million people.

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Федеральной службы государственной статистики в 2019 г.¹ / compiled by the authors based on the results of the Federal State Statistics Service in 2019.

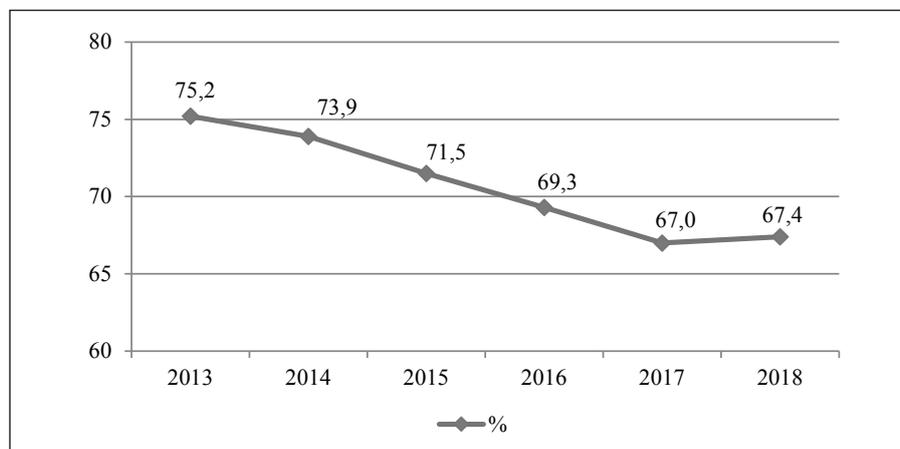


Рис. 2 / Fig. 2. Индекс удовлетворенности трудом в компании ОАО «РЖД», % / Labor satisfaction index in JSC Russian Railways, %.

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования, проведенных компании ОАО «РЖД»² / compiled by the authors on based on the results of the study conducted by JSC RZD.

В.А. Штроо и Е.А. Кольцова [11] отмечают, что результативность выполнения индивидом существующих требований в разных областях жизни зависит от уровня его удовлетворенности и готовности к взаимодействию со сферами своей деятельности. Субъективно баланс между работой и личной жизнью является достаточно сложным процессом, который, по мнению Guest D. [12], зависит от потенциала человека, направленного на определение гармоничных условий для функционирования двух процессов и обеспечения психологического удовлетворения.

Баланс работы и личной жизни может также заключаться в установлении показателей, связан-

ных не только с уровнем удовлетворенности, но и достижением минимального конфликта за счет полноценного функционирования человека на работе и дома, а также бесперебойного выполнения своих действий [13]. Похожие идеи относительно баланса работы и личной жизни выдвигал Дж. Кофодимос [14], предлагавший исследовать баланс в форме достижения результата, направленного на сознательное проживание человеком своей собственной жизни за счет соблюдения требований и норм, обеспечивающих реализацию ценностей и потребностей.

Практический вклад в решение вопроса по определению баланса между работой и личной

¹ Статистика Федеральной службы государственной статистики о численности рабочей силы по субъектам Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: https://www.gks.ru/labour_force (дата обращения: 01.11.2019).

² Официальный сайт ОАО «РЖД». Годовой отчет за 2018 год [Электронный ресурс] URL: https://zinref.ru/000_uchebniki/04600_raznie_7/906_RJD_godovoi_2018/010.htm (дата обращения: 01.11.2019).

Таблица 1 / Table 1

Перечень факторов трудовой деятельности в компании ОАО «РЖД» / Factors of labor activity in JSC RZD

Наименование фактора / Factor	Характеристика / Feature	Значимость для работника, % / Significance for the employee, %	Удовлетворенность работников, % / Employee satisfaction, %	
			полная / full	частичная / partial
Условия труда	Факторы производственной среды и трудового процесса (оснащенность, шум)	94	29	48
Режим труда, график работы	Факторы производственной среды (период работы и перерывов)	93	41	43
Признание заслуг, благодарности	Психологический фактор	79	22	43
Соблюдение социальных гарантий	Фактор материального удовлетворения	89	50	40
Содержание труда	Фактор трудового процесса (форма организации трудового процесса, сложность и разнообразие труда)	88	36	49

Источник / Source: составлено авторами по данным отчета «Удовлетворенность работой в ОАО «РЖД» за 2018 год³ / compiled by the authors based on the report "Job Satisfaction in JSC RZD" for 2018.

жизнью человека внесен Е.А. Кольцовой [15], определившей границы между двумя этими сферами деятельности в пространственно-временном соотношении за счет развития информационно-коммуникационных технологий. Ее научная позиция основана на концепции Perrons D. [16], утверждавшего, в свою очередь, что с учетом развития границ появляется желание заработать как можно больше денежных средств за счет возможности корректировать свой график работы. Однако это негативным образом отражается на отношении к личной жизни в виду усиления напряжения в домашних условиях. Другим негативным примером, отрицательно сказывающимся на семейных взаимоотношениях и провоцирующим стремление человека постоянно трудиться, согласно исследованиям [17, 18], является применение компаниями виртуального офиса, как одного из наиболее эффективных вариантов организации трудовой деятельности.

Таким образом, в последнее время активное влияние трудовой деятельности на личную жизнь является существенным, но при этом эти же факторы служат причинами ухода из компании молодых руководителей, так называемого поколения Y.

³ Удовлетворенность работой в ОАО «РЖД» и влияющие на нее факторы. URL: https://xn----gtbbceclagyaklb1d.xn--p1ai/sites/default/files/page/files/izuchenie_trudovoy_deyatelnosti_zhenshchin_v_oao_rzhd_i_kvartal_2018.pdf (дата обращения: 01.11.2019).

Основными критериями при трудоустройстве на работу современных руководителей (поколения Y) являются [19]:

- ориентация на сегодняшнюю жизнь с позиции «здесь-и-сейчас», то есть интерес на быстродостижимые цели;
- необходимость социального статуса и признания, в том числе в социальных сетях, и как следствие использование вербальных и дистанционных средств обмена информацией;
- возможность применения цифровых и интерактивных технологий для достижения видимой цели;
- незначительная потребность к решению многоаспектных и сложных задач, которая заключается в получении доступа к информации, а не владение ей для выполнения функциональных обязанностей;
- стимулирование и мотивирование нетрадиционными способами;
- предоставление гибкой социальной мобильности (применение творчества в работе, реализация креативных идей) и др.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В ОАО «РЖД»

Сегодня в компании работает более 40% молодых сотрудников, руководителей среднего звена (например, начальник линейного участка, мастер, бригадир), которые кроме заработной платы и самореализации, предъявляют высокие требова-

Таблица 2 / Table 2

Обзор научных взглядов в области баланса работы и личной жизни / Overview of scientific views in the field of work-life balance

Автор / Author	Год / Year	Содержание / Content
Jahoda M.	1982	Считал, что из-за мыслей людей о том, где взять свободное время для удовлетворения своих потребностей, возникает дисбаланс жизненных сфер. Также к дисбалансу относил последствия, связанные с переживанием об отсутствии работы или избытком внутренних потребностей. Это было вызвано тем, что работа обеспечивает человека социальным статусом в коллективе, а также необходимым уровнем денежных средств, направленных на нормальное функционирование его во всех сферах жизни и удовлетворения своих потребностей
Hill E.J., Ferris M., Mårtinson V.	2003	Считали, что работа и личная жизнь функционируют в постоянном смещении друг с другом из-за отсутствия четкого разделения границ между сферами деятельности
Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D.	2003	Считали, что баланс в формате «работа-жизнь» обусловлен балансом времени, уровнем вовлеченности в трудовой процесс и уровнем удовлетворенности работой
Grzywacz J.G., Carlson D.S.	2007	Исследовали данный процесс на основе структурного подхода и предложили целесообразность применения своей субъективной оценки, основанной на определении баланса между работой и личной жизнью. Субъективная оценка заключается в возможности человека рассмотреть свою жизненную ситуацию и оценить ее уровень балансового состояния. Структурный подход направлен на исследование сложной модели баланса, включающий в себя набор компонентов, связи которых необходимо продемонстрировать опытным путем
Rantanen J.	2008	Сформировал классификацию четырех состояний баланса, определяемых исходя из различных подходов к значению баланса по двум направлениям: эмоциональное состояние конфликта между работой и жизнью и эмоциональное состояние усиливающего эффекта между работой и жизнью. Примеры четырех подходов: активный баланс – характеризуется высокими претензиями к личной жизни и работе, а также высоким уровнем потенциала, необходимого для эффективного взаимодействия и развития рассматриваемых систем; пассивный баланс – связан с нахождением человека в низкой вовлеченности к работе и личной жизни, что позволяет избежать конфликтных ситуаций в двух областях; неблагоприятный баланс – формируется при условии возникновения конфликта ролей и при отсутствии эффекта от их взаимодействия, то есть при условии дефицита необходимых ресурсов для выполнения требований одной из ролей; благодарный баланс – связан с наличием высокого уровня ресурса и незначительными требованиями, что позволяет снизить количество конфликтов и обеспечить эффективное взаимодействие всех сфер деятельности
Моспан А.Н	2014	Провел обследование необходимости использования в оценке шкалы, основанной на субъективном подходе, для определения баланса между работой и личной жизнью. Выявил взаимосвязи между двумя сферами с учетом особенностей в области психологии, демографических изменений и мотивации
Монахова И.А.	2016	Провела теоретический и практический анализ, в ходе которого сформировала две группы факторов, оказывающих воздействие на баланс и характеризующих собой, в первом случае, обязанности, а во втором – ресурсы. Термин «обязанности» включает в себя время работы, уровень эмоционально-психического напряжения от трудовой деятельности, совмещение работы и учебы, уход за ребенком в возрасте до трех лет, а также личную жизнь. Термин «ресурс» включает в себя уровень дохода и оценку субъекта по уровню его профессионального мастерства.

Источник / Source: [4, 5, 6, 7, 8, 9, 10].

ния к качеству работы и очень редко дают хорошие оценки по обеспечению производственного процесса инструментом, оборудованием, техникой, запчастями и материалами. Более того, доля положительных оценок за последние два года снизилась на 4–5% [20]. На привлекательность профессий в сфере транспорта среди молодежи негативное влияние оказывает и сохраняющийся большой объем ручного труда.

Таким образом, для дальнейшего привлечения, сохранения и развития управленческого труда в ОАО «РЖД» необходимо решить две принципиальные задачи:

1. обеспечить оптимальную интенсивность работы путем оснащения технологического процесса необходимыми ресурсами и совершенствования самой технологии производства;

2. создать нормальные условия труда на каждом рабочем месте.

Решение первой задачи связано с исследованием причин отклонений, возникающих при функционировании частей и элементов технологического процесса. Одной из основных причин повышенной нагрузки руководителей и допускаемых ими нарушений является неполное обеспечение технологического процесса ресурсами: инструментом, материалами, людьми. Для решения этой проблемы в компании принимаются меры по укомплектованию подразделений средствами малой механизации⁴ и инструментом, необходимыми для правильного выполнения работниками своих функций⁵. В тоже время реализация принятых решений требует корректировки бюджетных параметров для обеспечения полной потребности производственного процесса необходимым оборудованием и материалами [21].

Снижение интенсивности труда и объема переработок обеспечивается доставкой сотрудников компании к месту выполнения производственных работ, хотя при росте объема перевозок грузов, выходе из эксплуатации функционирующих грузовых и пассажирских поездов доставка работников на перегоны и участки обслуживания⁶ не всегда возможна.

По нашему мнению, исходя из экономической целесообразности, на малоинтенсивных участках можно организовать доставку работников

железнодорожными мобильными мотрисами, а на участках с интенсивным движением – автомобильным транспортом. Для этого необходимо разработать и внедрить специализированную программу «Доставка работников» с включением проектов по созданию дорог вдоль железнодорожной инфраструктуры.

Одним из новых подходов, применяемым компанией при анализе и повышении эффективности управленческого труда, является внедрение программного автоматизированного комплекса оценки труда в системе управления производственным процессом. Выходные данные комплекса позволяют в автоматическом режиме определять темп и интенсивность работы, затраты рабочего времени от микроэлемента до производственного процесса в целом, необходимую для выполнения процесса явочную численность, а также резервы роста производительности труда⁷.

В частности, для повышения качества выполнения работ по текущему содержанию железнодорожных путей компанией реализуются мероприятия, направленные на:

- внедрение приложений к технологическим картам, описывающее операционный процесс выполнения работ;
- использование автоматизированной системы замеров текущего состояния при выполнении нормативов, при оценке интенсивности и темпа труда отдельных видов работ с последующим рассмотрением итогов;
- формирование бригад из монтеров пути, имеющих схожий темп работы;
- проведение обучения для инженеров по труду, технологов, мастеров, бригадиров и монтеров пути по основным элементам организации эталонного трудового процесса;
- организацию обучения монтеров хозяйства пути основным видам путевых работ для формирования устойчивого навыка и повышения качества работ на текущем содержании пути;
- создание условий заинтересованности работников к постоянному усовершенствованию трудовых процессов, пересмотру установленных норм времени через дополнительную мотивацию, формируемую за счет части полученного эффекта;

⁴ РЖД планируют закупить более 41 тыс. единиц средств малой механизации. 2017. [Электронный ресурс] URL: <https://news.rambler.ru/other/38614749-rzhd-planiruyut-zakupit-bolee-41-tys-edinitv-sredstv-maloy-mehanizatsii/> (дата обращения: 01.11.2019).

⁵ Сигнал. Из рук в руки. 2018. [Электронный ресурс] URL: http://rosprofzhel.rzd.ru/article_files/press_4541_1.pdf (дата обращения: 01.11.2019).

⁶ Проблема доставки работников БАМа остается открытой (XVI СЭФ). 2018. [Электронный ресурс] URL: <http://dprof38.ru/16sef2/> (дата обращения: 01.11.2019).

⁷ Инновации ОАО «РЖД». URL: http://www.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=666&layer_id=3290&id=4080 (дата обращения: 01.11.2019).

- вовлечение монтеров пути в процесс пересмотра норм труда в качестве экспертов.

Решение второй задачи направлено на проведение анализа соответствия оснащенности рабочих мест установленным нормам и стандартам, а также паспорту объекта. В данный момент времени нет единых требований к организации рабочего места, а также его оснащению. Зачастую вопрос приведения рабочего места в удовлетворительное состояние зависит от уровня способностей исполнителей на местах [22].

По нашим оценкам, для закрепления руководителей в компании и снижения текучести кадров необходимо разработать комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников и организации рабочих мест. Первейшими мероприятиями могли бы стать разработка и внедрение программы по ремонту санитарно-бытовых и производственных помещений, а также оснащению их необходимым оборудованием и материалами.

При проведении экономической оценки выполнения работ на данных объектах необходимо рассмотреть возможность применения хозрасчета, что позволит эффективнее достичь социальных и экономических результатов, снизить риски в виде фактора времени, реализовать дополнительные мероприятия при выполнении сверхнормативных работ [23].

Для улучшения условий труда работников компания ежегодно выпускает модульные здания различного назначения (административные, пункты обогрева, склады). Ежегодно на одном из 16-ти полигонов железных дорог изготавливается более 100 единиц модульных зданий для нужд дирекций. При этом стоимость конструкции на 40% дешевле аналогов на рынке. Проводимая работа позволяет сократить увольнения персонала по причине неудовлетворенности условиями труда на участках, где реализуются данные решения⁸.

Решая технологические вопросы, нельзя забывать о социально-кадровой сфере. В качестве примера можно рассмотреть целесообразность реализации проектов по строительству жилых домов для обеспечения руководителей социальным жильем [24], что позволило бы в регионе (с дефицитом рабочей силы и высоким уровнем заработной платы) добиться 100%-й укомплекто-

ванности сотрудников и решить практически все кадровые задачи еще до завершения инвестиционного этапа проекта.

ИЗМЕРЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА: ИНСТРУМЕНТАРИЙ И ПОКАЗАТЕЛИ

Многогранность понятия «управленческий труд» обусловлена разнообразием концептуальных подходов к его исследованию и измерению. Современные теории и научные отечественные школы предлагают достаточно много инструментов его оценки на всех стадиях жизненного цикла [25, 26].

Принято, что базу управленческого труда формируют три основополагающих фактора:

- опыт – совокупность знаний, умений, навыков;
- отношение – формирование коммуникаций, связи;
- состояние – нацеленность на благополучие, здоровье, применение способностей, навыков, квалификации.

Управленческий труд, как социально-экономическая категория, подлежит анализу и оценке, технология измерения которого подразумевает расчет множества показателей. В нашей работе остановимся на показателях, наиболее полно отражающих основы управления и развития управленческого труда в компании:

Индекс образованности – позволяет определить совокупный набор навыков и умений работников ОАО «РЖД». По данным социологических исследований⁹, проведенных в компании ОАО «РЖД», на индекс образованности работника наибольшее влияние оказывают три таких фактора: возраст работника, количественное подтверждение уровня образования и коэффициент IQ.

Индекс здоровья – позволяет оценить объем вложенных средств компанией в здоровье работников с целью продления их трудоспособности.

На практике реализация данного мероприятия представляет собой многофакторную модель, в которой каждый фактор (наследственность, образ жизни, окружающая среда) имеет свой удельный вес в общем контексте.

Индекс потенциала – позволяет оценить перспективы развития компетенций и мотивацию оцениваемых работников компании.

⁸ Гудок. Технологии. ОАО «Элтеза» – комфорт и качество. – 2017. Выпуск № 93 (26232) URL: <https://www.gudok.ru/newspaper/?ID=1376000&archive=2017.06.07> (дата обращения: 01.11.2019).

⁹ Изучение условий трудовой деятельности женщин в ОАО «РЖД» 2018. [Электронный ресурс] URL: https://xn--gtbbcec1agyaklb1d.xn--p1ai/sites/default/files/page/files/analiticheskaya_zapiska_zhenshchiny_1_volna_2018.pdf (дата обращения: 01.11.2019).

При проведении оценки на данном этапе важно учесть личную мотивацию руководителя на достижение общей цели, а также способность своевременно применять профессиональные компетенции на обеспечения необходимого результата в работе.

Индекс мобильности – оценивает потенциальные возможности работника к территориальным и координационным перемещениям в процессе работы в компании.

Измеряется данный показатель по шкале от 0 до 1, при этом рост показателя связан с увеличением потенциала сотрудника к должностным и территориальным перемещениям.

Важным аспектом оценки данного показателя является изучение сдерживающих факторов, то есть ограничивающих проявление результатов, и мотивирующих факторов, формирующих стимул для достижения результата.

Примерами сдерживающих факторов в компании выступают: отсутствие работы для партнера (супруг/супруга), дети несовершеннолетнего возраста, уход за пожилыми родителями, текущие обязательства (ипотека), сложная социальная адаптация, сложившаяся комфортная среда обитания, неблагоприятный климат, языковые барьеры и др.

Мотивационными факторами являются: предоставление комфортабельного жилья, устройство детей в детский сад или возмещение расходов на их занятия в группе продленного дня, гарантированное трудоустройство партнера (в том числе в рамках компании), увеличение заработной платы, благоприятный климат.

Индекс эффективности – позволяет оценить, на сколько инвестиции, вложенные компанией в трудовые ресурсы, позволяют снизить количество ошибок в работе и исключить риски отклонений от технологии производственного процесса.

Этот индекс оценивается отношением размера непроизводительных потерь или объема сэкономленных ресурсов к сумме средств, вкладываемых в работника на всем протяжении жизненного цикла.

Однако трудность расчета всех этих показателей заключается в отсутствии статистической базы и сложности применения поправочных коэффициентов для проведения качественной оценки.

В последнее время при оценке управленческого труда наибольшее применение на практике получил индекс человеческого развития, рассчитываемый как произведение из трех индексов:

качество образования, качество здравоохранения и средний доход на душу населения [27]:

$$\text{ИЧР} = \sqrt[3]{\text{LEI} \cdot \text{EI} \cdot \text{П}}, \quad (1)$$

где LEI – индекс качества образования;

EI – индекс качества здравоохранения;

П – индекс среднего дохода на душу населения.

В основу его расчета заложен принцип, связанный с ростом у работников материальных благ и услуг, расширением возможности выбора за счет получения высшего образования, использованием современной медицины и, как следствие, увеличения продолжительности и качества жизни.

Достоинствами индекса человеческого развития являются:

- простота в поиске необходимых данных и их единообразии друг с другом (необходимые для расчета индекса показатели используются в своей деятельности практически всеми странами мира и проверяются на достоверность на центральном и региональном уровне структурными подразделениями Организации объединенных наций);
- возможность формирования показателя значительной группой стран (на данный момент их насчитывается более 180);
- ключевые стороны жизни для развития человеческого капитала [28].

В таблице 3 показано применение данной классификации показателей для оценки эффективности управленческого труда руководителей одного из филиалов ОАО «РЖД».

Применение данного подхода на практике позволяет провести комплексный анализ эффективности управленческого труда руководителей и сформировать всестороннюю оценку целесообразности его использования для определения уровня мотивации руководителей в достижении общих целей и задач компании.

ВЫВОДЫ

Управленческий труд является сложной категорией социально-экономического процесса, ключевой проблемой изучения которого служит особая природа функционирования и развития, затрагивающая все сферы жизнедеятельности человека (физические, умственные), а также формирующая его взаимоотношение к труду.

Понятие «управленческий труд» целесообразно рассматривать как исключительный капитал в форме совокупности знаний, опыта, умений, навыков, мотивов и здоровья, получаемых в процессе функционирования человека в производ-

Таблица 3 / Table 3

Измерение оценки эффективности управленческого труда / Measuring management performance

Показатель / Indicator	Составной элемент показателя / The element of figure	Значение / Value	Результат / Result
Индекс образованности	Доля руководителей в возрасте от 30-50 лет	0,974	0,518
	Доля руководителей в возрасте от 22 лет и старше, имеющих более двух высших образований	0,448	
	Удельный вес руководителей, обучающихся по основным образовательным программам	0,131	
Индекс здоровья	Доля объема денежных средств, вложенных компанией в здоровье работников	0,226	0,254
	Доля влияния производственных факторов на здоровье работников	0,219	
	Доля влияния факторов внешней среды на здоровье работника	0,317	
Индекс потенциала	Уровень мотивации руководителей	0,985	0,926
	Уровень перспективного развития руководителей	0,867	
Индекс мобильности	Уровень потенциальной возможности территориального перемещения	0,750	0,788
	Уровень потенциальной возможности координационного перемещения	0,826	
Индекс эффективности	Уровень стажа работы руководителя в компании	0,733	0,605
	Доля средств, вложенных в руководителя на протяжении всего жизненного цикла	0,476	
Индекс человеческого развития	Индекс среднего дохода	0,722	0,456
	Индекс образованности	0,518	
	Индекс здоровья	0,254	

Источник / Source: составлено авторами по данным опроса в филиале ОАО «РЖД» / compiled by the authors based on the survey in a branch of JSC Russian Railways.

ственной деятельности, и приносящих прибыль для компании с истечением определенного промежутка времени.

Сложность управления трудом обуславливается наличием множества внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на социально-экономическое состояние организации как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. Источником роста и ключевым фактором, стимулирующим эффективность управленческого труда, является объем инвестиций, необходимый для развития, а также создание необходимых условий для производственной деятельности, повышения уровня и качества жизни сотрудников. В результате вложения в человеческий капитал повышается уровень квалификации работников, приобретаются современные «инновационные» навыки, что способствует повышению конкурентоспособности руководителей на рынке труда.

При этом, важно отметить, что постоянная высокая нагрузка и психологическое напряжение, работа в стрессовых условиях при отсутствии времени и сил, нарушение баланса работы и личной

жизни, а также недостаточное обеспечение производственного процесса необходимыми ресурсами приводят к снижению уровня ответственности и мотивации руководителей, особенно на фоне «жесткого» стиля централизованного управления и чрезмерного контроля.

Проблема баланса процессов работы и личной жизни становится в последнее время все более актуальной, так как работа существенным образом оказывает воздействие на жизнь человека за счет стирания временных границ официального рабочего дня и стремления людей трудоспособного возраста из разных социальных классов заработать как можно больше средств для повышения уровня и качества жизни. В результате увеличивается количество неполных семей, а также возрастает напряженность и отсутствие возможности для общения и проведения совместного времени со всеми членами семьи.

При этом за счет систематизации подходов к оценке эффективности управленческого труда появляется возможность в повышении уровня удовлетворенности и качеством труда. Резуль-

татом проведенных мероприятий является получение современных знаний, развитие новых компетенций и повышение уровня ответственности в достижении поставленных целей и задач, в личной жизни – появление свободного времени и общение с близкими людьми. Ключевую роль в исследовании данного процесса необходимо особенно уделять молодым руководителям, учитывая жизненную позицию «здесь-и-сейчас», то есть интерес на быстродостижимые цели, творческие задания и интересное общение.

В ОАО «РЖД» ключевым фактором повышения качества управленческого труда является работа по улучшению условий труда сотрудников, направленная на поступательную реализацию корпоративных программ и мероприятий, являющихся залогом роста вовлеченности руководителей в решении производственных задач, а также по повышению производительности труда.

Эффективными мероприятиями, позволяющими направить сознание руководителей на решение производственных задач и улучшение

показателей эксплуатационной и коммерческой работы, является внедрение программы по обеспечению жизнедеятельности работников компании комфортными и удобными условиями, снижать количество браков в работе, а также получать достойную заработную плату.

Для корректной и своевременной оценки уровня управленческого труда необходимо применять современную систему показателей, основывающуюся на достоверном учете. К сожалению, ввиду недостаточного объема статистических данных в разрезе составляющих индексов: мобильности, здоровья, образованности, потенциала и эффективности, проводить данную оценку в ОАО «РЖД» является затруднительным. Однако компания совместно с институтами и научно-исследовательскими центрами ежегодно проводит работу по определению методологии расчета управленческого труда с формированием технологии измерения, набором соответствующих показателей, системой оценки и определением фактор риска и развития для принятия соответствующих управленческих мероприятий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Родионова Л.В., Троцкий А.Я. Региональный рынок труда: проблемы формирования, прогнозирования и регулирования. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnyy-rynok-truda-problemy-formirovaniya-prognizirovaniya-i-regulirovaniya> (дата обращения: 01.11.2019).
2. Ведомости «Российский рынок труда близок к дефициту». URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2017/07/31/727040-rinok-truda> (дата обращения: 01.11.2019).
3. Черников Б.В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников. Вестник Томского государственного университета. 2014;(385):153–158.
4. Jahoda M. Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 1982.
5. Hill E.J., Ferris M., Mårtinson V. A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. Journal of Vocational Behavior. 2003; 63(2):220–241.
6. Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior. 2003; (63):510–531.
7. Grzywacz J.G., Carlson D.S. Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. Advances in Developing Human Resources. 2007; (9):455–471.
8. Rantanen J. Work-family interface and psychological well-being: a personality and longitudinal perspective. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 346. University of Jyväskylä, Jyväskylä. 2008.
9. Моспан А.Н. Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием. Организационная психология. 2014; 4(3):95–107.
10. Монахова И.А. Факторы удовлетворенности балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров. Экономическая социология. 2016; 17(1):30–61.
11. Штроо В.А., Кольцова Е. А. Work Life Balance, или есть ли жизнь после работы? Психология в экономике и управлении. 2012;(2):30–37.
12. Guest D. Perspectives on the study of work-life balance. Social Science Information. 2002;(41):255–279.

13. Clark S.C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*. 2000; 53(6):747–777.
14. Kofodimos J.R. Interpreting lessons learned: A comment on Paula Capronis journey into balance. *Journal of Applied Behavioral Science*. 1997;(33):57–63.
15. Кольцова Е.А. Представления работников российских организаций о балансе между работой и личной жизнью. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2014;11(2):160–168.
16. Perrons D. The New Economy And The Work-Life Balance: Conceptual Explorations And A Case Study of New Media. *Gender, Work and Organisation*. 2003;10(1):65–93.
17. Hartman R.I., Stoner C.R., Arora R. An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*. 1991;6(2):207–225.
18. Olson M., Primps S. Working at home with computers: Work and non-work issues. *Journal of Social Issues*. 1984; 40(3): 97–112.
19. Султанов К.В., Воскресенский А.А. Особенности и проблемы поколения Y в образовательном пространстве современной России. *Общество. Среда. Развитие*. 2015;(3):150–153.
20. Сорокина А.В., Трофимова О.Ю. Как повысить результативность оценки деятельности железных дорог ОАО «РЖД». *Transport Business in Russia*. 2017;(4):68–71.
21. Кириллова Е.Ю. Ключевые проблемы эффективности работы железнодорожного предприятия. *Молодой ученый*. 2015;(13):387–390.
22. Гимпельсон В.Е., Жихарева О.Б., Капелюшников Р.И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика. М.: Изд-во Высшей школы экономики. 2014. 46 с.
23. Хвориков В. Безопасность и охрана труда: рискованные ситуации. *Финансы и закон*. 2010;(11):59–64.
24. Гареев И.Ф., Матвеева Е.С., Киямова А.А. Социальное жилье: перечень вопросов и мнения исследователей. *Российское предпринимательство*. 2016;17(21):3061–3082.
25. Гурбан И.А., Мызин А.Л. Системная диагностика человеческого капитала регионов России: методологический подход и результаты оценки. *Экономика региона*. 2012;(4):32–39.
26. Кирьянов Д.А., Сухарева Т.Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ исходных данных. *Теория и практика общественного развития*. 2011;(3).
27. Human Development Report. Sustaining Human Progress Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. Technical notes. 2014.
28. Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Семиделихин Е.А. Методы измерения и оценки человеческого капитала. *Научное обозрение. Экономические науки*. 2017;(2):89–99.

REFERENCES

1. Rodionova L. V., Trotskovskii A. Ya. Regional Labor Market: Problems of Foundation, Prediction and Regulation. URL: <https://cy-berleninka.ru/article/n/regionalnyy-rynok-truda-problemy-formirovaniya-prognozirovaniya-i-regulirovaniya> (accessed on 01.11.2019).
2. Vedomosti "The Russian labor market is close to a deficit". URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2017/07/31/727040-rinok-truda> (accessed on 01.11.2019).
3. Chernikov B. V. Differentiation of labor values among generations of modern workers // *Tomsk State University Journal*. 2014; (385): 153-158. (In Russ.).
4. Jahoda M. *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis* // Cambridge: Cambridge University Press. 1982.
5. Hill E.J., Ferris M., Mårtinson V. A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life // *Journal of Vocational Behavior*. 2003; 63(2): 220–241.
6. Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. The relation between work-family balance and quality of life // *Journal of Vocational Behavior*. 2003; (63): 510–531.
7. J. G. Grzywacz, D. S. Carlson Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 2007; (9): 455-471.
8. Rantanen J. Work-family interface and psychological well-being: a personality and longitudinal perspective // *Jyvaskyla Studies in Education, Psychology and Social Research* 346. University of Jyvaskyla, Jyvaskyla. 2008.
9. Mospan A.N. The relationship of work-life balance and the demographic and labor characteristics of the personality and subjective well-being // *Organizational psychology*. 2014; 4(3): 95-107. (In Russ.).
10. Monakhova I. A. Satisfaction factors of the balance between work and family life: experience of freelancers. *Journal of economic sociology*. 2016; 17(1): 30-61. (In Russ.).
11. Stroo V. A., Kol'tsova E. A. Work Life Balance, or is there life after work? // *Psikhologiya v ehkonomike i upravlenii=Psychology in Economics and management*. 2012;(2): 30-37. (In Russ.).
12. Guest D. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. 2002; (41): 255-279.
13. Clark S. C. Work Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*. 2000; 53(6): 747-777.
14. Kofodimos J. R. Interpreting lessons learned: A comment on Paula Capronis journey into balance // *Journal of Applied Behavioral Science*. 1997; (33): 57-63.
15. Kol'tsova E. A. Ideas of employees of Russian organizations about work-life balance // *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*. 2014; 11(2): 160-168. (In Russ.).
16. Perrons D. The New Economy and the Work-Life Balance: Conceptual Explorations and a Case Study of New Media // *Gender, Work and Organization*. 2003; 10(1): 65-93.

17. Hartman R. I., Stoner C. R., Arora R. An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction // Journal of Business and Psychology. 1991; 6(2): 207-225.
18. Olson M., Primps S. Working at home with computers: Work and non-work issues // Journal of Social Issues. 1984; 40(3): 97-112.
19. Sultanov K. V., Voskresenskii A. A. Features and problems of generation Y in the educational environment of modern Russia // Society. Environment. Development. 2015; (3): 150-153. (In Russ.).
20. Sorokina A.V., Trofimova O. Yu. How to increase the effectiveness of evaluating the performance of railways of JSC Russian Railways // Transport Business in Russia. 2017; (4): 68-71. (In Russ.).
21. Kirillova E. Yu. Key problems of the railway enterprise performance // Molodoi uchenyi=Young scientist. 2015; (13): 387-390. (In Russ.).
22. Gimpel'son V. E., Zhikhareva O. B., Kapelyushnikov R. I. Job Movement: What Russian Statistics Say. M.: HSE Publishing House. 2014; (46). (In Russ.).
23. Khvorikov V. Safety and labor protection: risk situations // Finance and law. 2010; (11): 59-64. (In Russ.).
24. Gareev I. F., Matveeva E. S., Kiyamova A. A. Social housing: questions and opinions of researchers // Russian journal of entrepreneurship. 2016.V. 17; (21): 3061-3082. (In Russ.).
25. Gurban I. A., Myzin A. L. System diagnostics of human capital in Russian regions: methodological approach and evaluation-Results // Economy of Region. 2012; (4): 32-39. (In Russ.).
26. Kiryanov D. A., Sukhareva T. N. Methods for assessing human capital: analysis of the source data // Theory and practice of social development. 2011; (3). (In Russ.).
27. Human Development Report. Sustaining Human Progress Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. Technical notes. 2014.
28. Parushina N. V., Lytneva N. A., Semidelikhin E. A. Methods of measuring and evaluating human capital. Scientific Review Scientific review // Economic sciences. 2017; (2): 89-99.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Светлана Витальевна Рачек – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика транспорта» Уральского государственного университета путей сообщения, Екатеринбург, Россия.
svrachek@usurt.ru

Яна Владимировна Хоменко – ассистент кафедры «Экономика транспорта» Уральского государственного университета путей сообщения, Екатеринбург, Россия.
yanavh@mail.ru

ABOUT THE AUTORS

Svetlana V. Rachek – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Head of the Department of Transport Economics, Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg, Russia
svrachek@usurt.ru

Yana Khomenko – Assistant, Department of Transport Economics, Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg, Russia
yanavh@mail.ru

Заявленный вклад авторов:

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

Хоменко Я. В. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

Authors' declared contribution:

Rachek S. V. – statement of the problem, development of the article concept, critical analysis of the literature, logical structuring of the material, conclusions.

Khomenko Ya. V. – collection of statistical data, tabular and graphical representation of results, formulating the research results.

Статья поступила 28.01.2020; принята к публикации 12.02.2020

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 28.01.2020; accepted for publication on 12.02.2020.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-153-164

УДК 331.108.26

JEL J58

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ НА ОСНОВЕ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Д.Л. Скопич^a, И.А. Ушаков^b^{a b} Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ, Западный Филиал, Калининград, Россия^a <https://orcid.org/0000-0003-2381-3795>, ^b <https://orcid.org/0000-0002-6426-8722>**АННОТАЦИЯ**

Объект исследования статьи – Министерство экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области. Целью работы стало повышение эффективности деятельности Министерства экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области на основе адаптированной под систему государственной службы модели функционального проектного управления. При проведении исследования использованы методы: анализа материалов, предоставленных Министерством экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области, анализа научной литературы и интернет-источников. Практическим итогом явилась разработка модели функционального проектного управления с целью эффективного решения долгосрочных и краткосрочных задач стратегически важных отделов министерства, разработка схемы внедрения проектной организационной структуры для решения конкретной проблемы отдела Лицензирования «Архивирование» Министерства экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области. Разработанная в научном исследовании адаптированная под систему государственной службы модель функционального проектного управления, учитывающая компетенции государственных служащих для решения критически важных задач, может быть использована любыми министерствами региональных органов исполнительной власти с целью повышения эффективности их работы и развития регионального потенциала.

Ключевые слова: Правительство Калининградской области; региональное управление; развитие регионального потенциала; стратегические отделы органов исполнительной власти регионов; организационная структура управления; проектное управление; модель функционального проектного управления.

Для цитирования: Скопич Д.Л., Ушаков И. А. Повышение эффективности деятельности органов государственной власти на основе проектного управления. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 39(2):153-164. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-153-164.

ORIGINAL PAPER

IMPROVING THE EFFICIENCY OF PUBLIC AUTHORITIES ON THE BASIS OF PROJECT MANAGEMENT

D.L. Skopich^a, I.A. Ushakov^b^{a b} Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Western Branch, Kaliningrad, Russia^a <https://orcid.org/0000-0003-2381-3795>, ^b <https://orcid.org/0000-0002-6426-8722>**ABSTRACT**

The object of the study is the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad region. The aim of the work was to improve the efficiency of the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad region based on a model of functional project management adapted to the civil

© Д.Л. Скопич., И.А. Ушаков. 2020.

service system. The research employs the following methods: analysis of materials provided by the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad region, analysis of scientific literature and Internet sources. The practical result was the development of a functional project management model to effectively solve long-term and short-term tasks of strategically important departments of the Ministry, the development of a scheme for implementing the project organizational structure to solve the specific problem of Licensing Department "Archiving" of the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad region. Adapted to the civil service system, the functional project management model considers the competence of civil servants to solve critical tasks. It may be of further use to any ministries of regional executive authorities in order to improve the efficiency of their work and develop regional capacity.

Keywords: Government of the Kaliningrad region; regional government; regional capacity development; strategic departments of executive authorities of the regions; organizational structure of management; project management; functional project management model.

For citation: Skopich D.L., Ushakov I.A. Improving the efficiency of public authorities on the basis of project management. *Social and labor research*. 2020; 39(2):153-164. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-153-164.

ВВЕДЕНИЕ

Управление потенциалом региона осуществляется многими отраслевыми структурами, поэтому поиск путей повышения эффективности работы региональных органов власти является стратегически важной задачей. В рамках нашего исследования рассматривается деятельность министерства экономического развития, промышленности и торговли Правительства Калининградской области и ряда его структурных элементов. Именно на уровне департаментов и отделов министерства предполагается реализация рассматриваемого в нашем исследовании проекта по решению проблем организационного, управленческого и циклического характера. С одной стороны, такие проблемы оказывают сильное негативное воздействие на социально-трудовые отношения в коллективе (например, чрезмерная нагрузка работников, не обновленные условия труда и устаревшие методы деятельности), а с другой – являются факторами торможения процесса управления потенциалом региона в условиях динамики социально-экономической, правовой, региональной, экологической и других сред. Невозможность непрерывной деятельности отделов департаментов министерства зависит от многих причин: отсутствия необходимой базы данных, недостатка оборудования для осуществления архивирования и затрудненного доступа к архивной базе, а также торможения выполнения работниками отделов своих прямых обязанностей. Создаваемые этими причинами проблемы негативно влияют на предпринимательскую активность, являющуюся одной из центральных в кластерном уровне конкурентоспособного потенциала региона, в свою очередь, являющимся одним из основных в формировании особенностей управ-

ленческой и корпоративной культуры и системы, присутствующей в министерстве.

Для решения обозначенных проблем в зарубежной научной литературе и практике предлагаются модели проектного управления (МПУ), внедряемые как целостная культура [1, 2]. Фундаментальной тезисной базой зарубежных исследований по внедрению проектного управления (ПУ) в органы государственной власти являются модели полного перехода к основным элементам проектного управления с построением гибких проектных связей и набором проектных команд на основе имеющейся нормативной базы и практического опыта реализации подобных проектов. Используя зарубежный опыт, мы лишь опираемся на основы известных моделей, ибо российская специфика управления на данном этапе развития нуждается в своей, особой модели. По нашему мнению, рассматриваемая ниже модель перспективного регионального развития отвечает требованиям времени и ее внедрение в виде специальных организационных форм повысит эффективность работы министерства.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Для внедрения проектного управления в жесткую линейную систему управления в исполнителем органе на региональном уровне необходимо вначале рассмотреть понятие «фрагментарного внедрения проектного управления», характеризующее особый тип внедрения проектного управления в органах государственной (преимущественно исполнительной) власти. Фрагментарное внедрение проектного управления – это метод внедрения проектного управления в организацию с твердо устоявшейся линейной бюрократической организа-

ционной структурой с помощью формирования проектных команд на самых базовых уровнях управления (например, отделах) с минимальным количеством формальных бюрократических руководителей, с целью решения наиболее острых практических операционных задач организации. Особенностью фрагментарного внедрения классической структуры ПУ будет являться минимальная ресурсная нагрузка на реализующий данное внедрение орган.

Предлагаемая структура позволит решать не только ситуационные, но и влияющие на динамику рабочей деятельности важные вопросы осуществления подразделениями министерства своих функций в рамках реализации обновляемых программ развития конкурентоспособного потенциала региона. В ее основе лежат ключевые принципы функционирования матричной организационной структуры управления, подробно изложенные в работе М.Л. Разу, но представленные в нашем исследовании с учетом особенностей линейной организационной структуры в органах государственной власти с упором на проектную структуру управления. Таковыми особенностями являются:

- слияние вертикально-функциональной структуры и проектно-целевой структуры в рамках решения задач развития конкурентоспособного потенциала региона в компетенциях структурного подразделения;
- функции руководителя проекта могут утверждаться, изменяться и упраздняться по мере развития и выполнения проекта, при этом руководитель одного проекта после его завершения может стать руководителем следующего проекта;
- возможность изменения предлагаемой «добавленной» организационной структуры от слабой к более сильной матрице в зависимости от уровня проблем, решаемых данным проектом и масштабов ответственности органа власти либо его структурного подразделения;
- центром сосредоточения ресурсных сил в предлагаемой организационной структуре становится конкретная проблема в реализации органом власти либо его структурным подразделением элемента стратегии социально-экономического развития региона, а не целевые показатели отчетности перед вышестоящим органом государственного управления.

Наличие данных особенностей позволяет применять гибкую организационную структуру

решения эпизодических вопросов функционирования органов власти, а также внутри организационных подсистем и их элементов. Однако подобное внедрение должно проходить с учетом специфики российского стиля и менталитета государственного управления и управленческой традиции. С позиции нормативно-правового и трудового регулирования должен быть пересмотрен состав функциональных обязанностей работников с упором не на добавление новых в должностные инструкции, а с определением возможности осуществления своих полномочий совместно с работниками других отделов в условиях решения схожих проектных задач [3]. Структурированный подход означает распределение ресурсов исходя из конкретной организационной структуры организации (в нашем случае министерства), то есть исходя из количества работников в каждом отделе, их уровня занятости, индивидуальных навыков и т. д. Рассматриваемая в зарубежных исследованиях система управления по проектному методу главным образом нацелена на решение через государственные предприятия и грамотное для них распределение ресурсов (материальных, капитальных, человеческих) первостепенных проблем регионального и государственного развития. Это и есть суть модели активного вовлечения государственных предприятий в проектное управление на региональном уровне.

ФРАГМЕНТАРНАЯ МАТРИЧНАЯ МОДЕЛЬ С ЭЛЕМЕНТАМИ ВЫДЕЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ

Рассмотрим пример внедрения такой модели для решения конкретной проблемы функционирования отдела Лицензирования Департамента развития торговли и предпринимательства Министерства экономического развития, торговли и промышленности Калининградской области. При ее разработке был проанализирован и использован зарубежный опыт внедрения элементов и методов ПУ и новых организационных структур в органы государственной власти. В результате, на основе изучения характерных черт жизненного цикла проектного управления в государственных органах власти в различных сферах управления, в том числе в системе государственно-частного партнерства [4] и была сформирована предлагаемая проектная модель. Анализ жизненных циклов проектов, разработанных американскими учеными, как продуктов проектного управления в области инфраструктур-

туры, показали, что в российской действительности характеристики проектного управления в условиях динамики спроса и предложения в конкретной сфере и развивающейся интеграции бизнес сектора и сферы публичного управления обладают несколько иными свойствами:

1) устойчивые продукты проектного управления имеют, как правило, длительный жизненный цикл;

2) гибкость проектного управления – осознание необходимости изменений в методах и приемах управления в каждой фазе жизненного цикла;

3) однозначным результатом ПУ должно стать ускорения выполнения государственных региональных проектов и получение государственных услуг гражданами;

4) система проектного управления в органах государственной власти должна работать с привлечением заинтересованных сторон, институциональной логики перспективных направлений с наибольшей долей публичного интереса.

Рассматриваемая далее модель, как универсальный механизм внедрения проектного управления, составлена с учетом анализа зарубежного опыта (Пакистана) работы системы проектного управления в органах государственной власти в конкретной сфере [5]. Опыт внедрения проектного управления в сфере государственного управления был выбран потому, что именно он наиболее полно отражает социальную, публичную, предпринимательскую и организационную стороны проектного управления. Опыт Пакистана позволил выделить ряд существенных аспектов по снижению рисков в ПУ и установления данной формы как приоритетной в осуществлении малых и крупных проектов региона и страны:

1) сокращение уровней управления однотипными функциональными потоками операций;

2) содействовать государственным органам власти в проектном управлении должны государственные и частные некоммерческие проектно-ориентированные организации;

3) ключевым принципом успешного проектного управления в органах государственной власти должен стать командный.

С другой стороны, разработанная модель проектного управления на примере решения конкретной проблемы – механистически универсальна. Под механистически универсальной моделью мы понимаем то, что она может внедряться на различных уровнях управления в ис-

полнительных органах власти любого региона РФ, может применяться для решения задач разных уровней сложности, ибо объединяет функциональные сильные стороны государственных служащих с учетом существующих ресурсных мощностей отделов и департаментов, поскольку дает решение одной из ключевых проблем функционирования работников органов государственной власти – грамотного целеполагания и группировки задач в постоянном потоке возникающих проблем и поручений [6].

Выявленные проблемы функционирования отделов в региональном исполнительном органе власти подводят к необходимости формирования не циклической системы выполнения конечного набора функций и задач, а уникальной системы проектного управления в целях оптимизации ресурсов для решения как глобальных задач (национальные проекты, государственные программы региона), так и местных краткосрочных, связанных с функционированием министерств и векторных вопросов развития (кластерно-комплексный подход). Необходимость внесения таких критически важных изменений в систему управления отмечается в работах отечественных исследователей [7, 8].

Кластерно-комплексный подход – это метод регионального управления, в основе которого лежит концентрация управленческого, нормативного и экономического воздействия на развитие территориальных сильных хозяйственных зон региона как перспективных кластеров, привлекающих инвестиционный поток и становящихся базой долгосрочного стабильного развития региона.

В ходе исследования был установлен ряд «узких» сторон функционирования отдела Лицензирования Департамента развития торговли и предпринимательства, в частности:

- недостаток мест для архивирования документов;
- отсутствие отлаженной поставки канцелярских материалов для проведения процедуры архивирования и, как результат, торможение деятельности отдела лицензирования по осуществлению своих полномочий;
- труднодоступность аналитики и актуального архива юридической информации и, как следствие, – торможение в динамике развития предпринимательской деятельности.

Проведенное исследование показало также, что при внедрении любых механизмов проектного управления необходимо учитывать риски

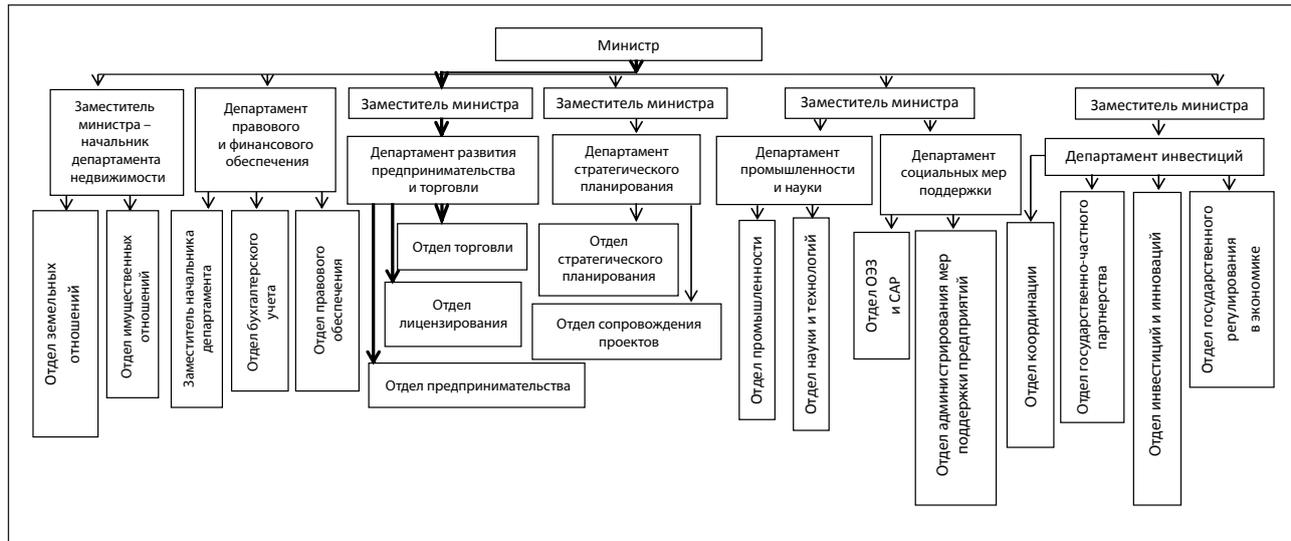


Рис. 1 / Fig. 1. Организационная структура Министерства экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области с выделением рассматриваемой организационной подсистемы / Organizational structure of the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad Region with the considered organizational subsystem

Источник / Source: составлено автором на основе штатного расписания Министерства экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области / compiled by the author based on the staffing of the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad Region.

таких изменений, связанных прежде всего, с сильной коррупционной составляющей местных организационных структур в региональном управлении. Для преодоления подобных кризисов следует использовать зарубежный опыт по борьбе с коррупционными проявлениями в проектном управлении в государственных органах власти, который представлен в некоторых зарубежных исследованиях [9].

В данном исследовании отмечается, что коррупция оказывает прямое влияние на уровне управления проектом в государственном органе и косвенное на уровне продукта проекта. Поэтому основные меры по предотвращению негативных последствий коррупции должны приниматься на уровне управления проектом, что предусмотрено в нашей модели, и решается через персональную ответственность каждого члена команды проекта за свой сектор проектной работы. Считаем также важным отметить, что подобные матричные фрагменты в рамках актуального ПУ в органах государственной власти возможно внедрить в других отделах Министерства экономического развития, торговли и промышленности. Для наглядной иллюстрации предлагаемой инновации ниже приведена организационная структура Министерства экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области. Отметим, что предлагаемые изменения в рассматриваемом

сегменте организационной структуры регионального Правительства требуют серьезного обновления нормативной базы органов власти.

Зарубежные исследования [10] дают нам некоторые представления об особенностях проектного управления в государственных организациях развивающихся стран, а также о проблемах культуры проектного управления, и формирования системы менеджмента такими проектами. Основной задачей успешного проектного управления в данных исследованиях признается формирование и развитие проектной культуры в органах государственной власти через постоянное формальное и неформальное взаимодействие государственных служащих различных департаментов по принципу командной работы над реальными проектами.

В линейную организационную структуру министерства следует фрагментарно внедрить матричную (сильную) организационную структуру для решения возникающих в ходе деятельности, но крайне важных вопросов управления конкурентоспособным потенциалом через функционирование стратегически важных отделов и департаментов. Подобные адаптационные механизмы предлагаются в западных научных исследованиях [11] для усиления гибкости управления в организации и одновременно жесткости деятельности органов государственной власти с целью эффективного решения постоянно воз-

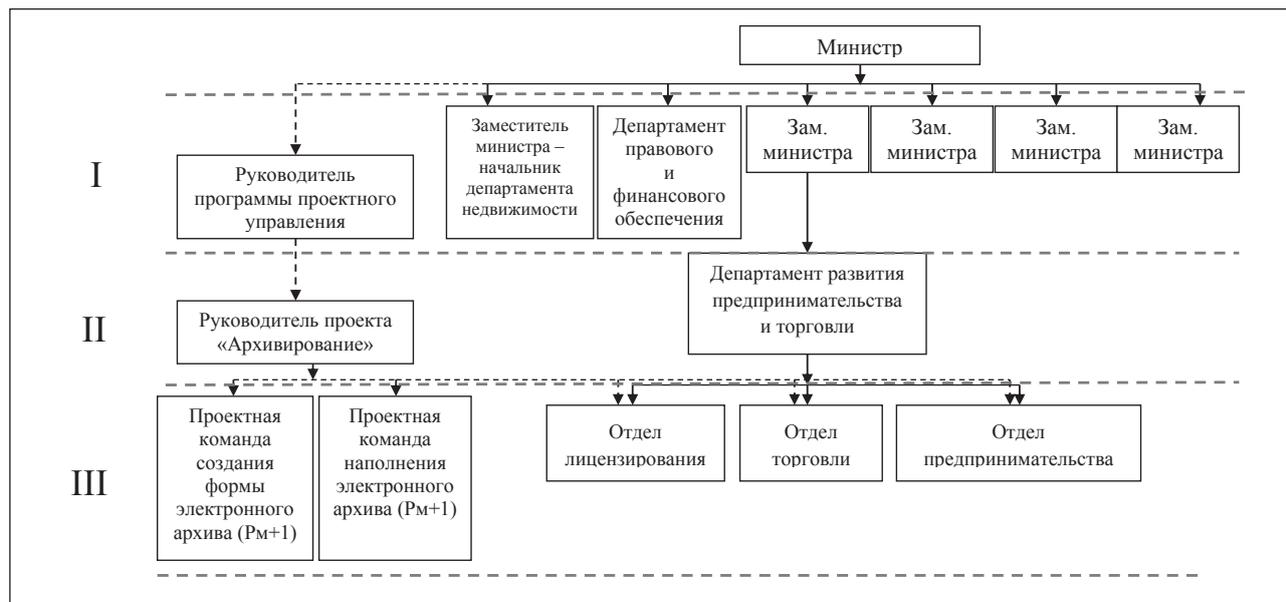


Рис. 2 / Fig. 2. Схема функционирования фрагментарной матричной модели с элементами выделенной организационной структуры / Functional diagram of a fragmented matrix model with elements of a distinguished organizational structure

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

никающих глобальных векторных и производственных краткосрочных задач. Выявленные исследования тенденции внедрения гибкого управления (привлечение независимых консультантов, изменение корпоративной культуры, внедрение новых организационных форм) в государственных органах власти характеризуют новые позиции проектного управления в государственном управлении на мировом уровне. В исследовании [11] также предлагается формировать системы контроля качества ПУ посредством внедрения руководителей проектов каждого конкретного департамента и отдела. Однако в условиях российской системы управления данную меру считаем неоправданной и предлагаем свой вариант структуры (рис. 2).

Предлагаемая нами организационная структура обладает востребованной проектной гибкостью (т. е. предоставляет возможность создавать проектные команды из государственных служащих различных отделов и департаментов для решения общих стратегических задач управления), дает возможность изменять набор полномочий, сферу ответственности, а, следовательно, и положение на уровнях управления (между I и II). Руководитель программы ПУ может присутствовать на первых этапах внедрения самой структуры, но затем основными ответственными руководителями становятся руководители конкретных проектов. Проектные команды могут быть сформированы в любом количестве (от 1 до n) в зависимости от масштабов и сложности

решаемой задачи. Количество работников проектной команды также должно устанавливаться руководителем проекта исходя из вышеуказанных критериев. В случае нехватки кадров или невозможности добавления к служебным обязанностям государственных служащих обязанностей по осуществлению деятельности в новой структуре ввиду создания чрезмерной нагрузки, целесообразно привлечь сотрудников министерства R_m совместно с принятыми на работу сотрудниками (R_m+1) . Однако данные меры необходимо рассматривать в конкретном управленческом и функционально-периодическом контексте.

Для решения проблемы архивирования в отдел лицензирования при внедрении подобной структуры можно привлечь руководителя программы, руководителя проекта «Архивирование», а также проектной команды 2-х типов: «Создание формы электронного архива» и «Наполнение электронного архива» с привлечением одного служащего из министерства и одного вновь нанятого сотрудника. Заметим, что внедряемые функциональные связи не нарушают существующие основные линейные связи в Департаменте предпринимательства и торговли, а только дополняют их в форме ПУ, привлекаемого не в качестве создания дополнительного центра административного импульса, а в качестве платформы оперативного решения рабочих, прикладных и методических вопросов. В процессе практической реализации представ-

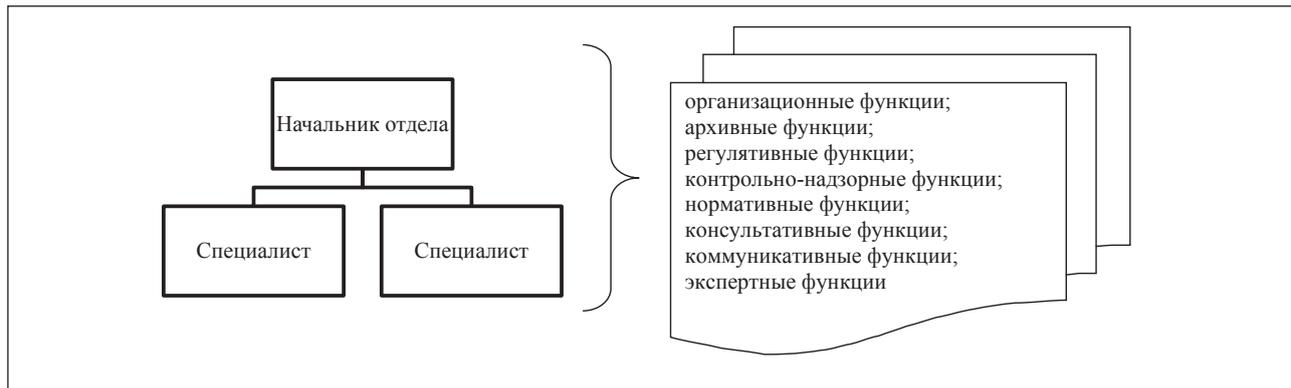


Рис. 3 / Fig. 3. Организационная структура отдела Лицензирования и система функций сотрудников отдела / Organizational structure of the Licensing department and the system of functions of the department employees

Источник / Source: составлено автором на основе штатного расписания Министерства экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области / compiled by the author based on the staffing of the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad Region.

ленных предложений может быть использован проектно-рекомендательный метод в виде закрепления предложенных организационных решений в форме методических рекомендаций, проектно-испытательного элемента управления, программно-целевой задачи для практикантов министерства.

Важной социальной стороной внедряемой модели является возможность включать будущих молодых специалистов на стадии обучения в вузах в проектную работу в исполнительные органы власти по профилю их обучения. Это формирует проектно-испытательный элемент проектного управления, который заключается в использовании знаний и умений молодых специалистов ближайших лет, и вместе с тем позволяет подготовить молодые кадры для уже обновленного типа деятельности в исполнительных органах власти. Подобный подход позволит региональному исполнительному органу власти улучшить систему подготовки квалифицированных специалистов, обеспечить непрерывный поток компетенций и идей, необходимых проектному управлению, сократить трудовые и финансовые издержки, сформировать имиджевые и инновационно-практические преимущества министерства и Правительства в целом.

Для внедрения предложенных механизмов ПУ в специфическую российскую систему государственного управления необходимо к рассмотренным в [12] мероприятиям добавить новые корпоративные и функциональные модели поведения и мышления с позиций восприятия себя как государственных служащих нового формата.

В процессе исследования выявлен ряд организационно-трудовых проблем функционирования стратегически важного отдела разви-

тия предпринимательства в регионе — отдела Лицензирования. Первой проблемой является растущая трудовая нагрузка по оказанию государственных услуг, осуществлению контрольно-надзорных функций, для выполнения которых не хватает персонала отдела. Для решения обозначенных проблем была спроектирована проектная добавленная организационная структура, суть которой заключается в решении проблем конкретного отдела силами нескольких (например, 2) сотрудников отдела проблемы проекта и необходимого компетентного отдела. В предлагаемом нами подходе «отдел проблемы проекта» — это отдел, в котором существует проблема, требующая проектного подхода для ее решения. «Компетентный отдел» — это отдел сотрудников, обладающих необходимыми для решения проблемы (задачи) компетенциями и навыками. Подобная проектная структура без линейного руководителя является гибкой и эффективной, так как позволяет вовлекать специалистов для краткосрочной работы над проектом (рис. 3).

На рисунке 4 представлена временная проектная организационная структура для решения проблемы через проект «Архивирование», где руководитель проектной группы может обладать полномочиями руководителя слабой матричной структуры (общими координационными, не жесткими линейными полномочиями руководства). Полагаем, что для проведения подобных инноваций необходим минимальный курс обучения и подготовки сотрудников к новому формату трудовой деятельности. Зарубежные исследования в различных сферах государственного управления также отмечают важность постепенного внедрения семинарского



Рис. 4 / Fig. 4. Схема внедрение проектной организационной структуры для решения конкретной проблемы отдела Лицензирования «Архивирование» / Scheme of implementation of the project organizational structure to solve the specific problem of Licensing Department "Archiving"

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

обучения проектному управлению для работников государственных органов [13]. Актуальность межпрофессионального и межкомпетентного взаимодействия сотрудников разных отделов и департаментов, а возможно, и министерства в целом также является ключевым аспектом успешного проектного управления [13].

Эффективность предлагаемого решения заключается в том, что поскольку решать тактические и операционные проблемы необходимо как можно быстрее, а наем новых сотрудников не является стратегически и финансово целесообразным¹ (в связи с курсом сокращения государственных служащих региона)², то система денежных поощрений для сотрудников Министерства не только менее финансово затратная, но также и позволяет вырабатывать гибкую систему решения проблем отделов и департаментов Министерства путем целевого командного проектирования. Подобные меры являются не только инструментами решения тактических задач работы Министерства и регионального Правительства в целом, но также становятся ба-

¹ Новостная статья. Профиль. URL: https://profile.ru/news/economy/minfin-planiruet-masshtabnoe-sokrashhenie-gossluzhashchix-177576/?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2Fnews (дата обращения: 20.02.2019 г.)

² Новостная статья. Новый Калининград. URL: <https://www.newkaliningrad.ru/news/briefs/community/15054819-alikhanovobyavil-o-sokrashchenii-shtata-pravitelstva-kaliningradskoy-oblasti.html> (дата обращения: 19.02.2019 г.)

зисом перспективного развития конкурентоспособности региона [14]. Между тем, при внедрении подобных механизмов встает ряд вопросов о том, на какие уровни управления их внедрять, кто будет контролировать данные механизмы, в какой форме предоставляется отчет о проделанной работе в таком формате. Предлагается выводить общую систему сравнения показателей эффективности работы проектного управления в органах исполнительной власти субъектов РФ [15], однако, как показало исследование, подобные меры рано внедрять в практику российского государственного управления, прежде целесообразно сосредоточить силы менеджмента государственных органов на построении проектных организационных и иных моделей решения разноуровневых проблем. Наиболее обоснованной следует признать концепцию приоритетного проектного подхода в сферах, наиболее остро нуждающихся в решении операционных и качественных тормозящих развития проблем. Данная концепция рассматривается в современных исследованиях проектного управления в органах власти в различных сферах социального развития [16], но считаем необходимым видоизменить определение «приоритетного проектного подхода» на иное – как совокупность методов и управленческих моделей, главной целью которых является составление рейтинга тактических и стратегических задач, решаемых проектным

управлением в органе власти, и последующее решение таких задач в очередности начиная от уровня тактических задач до стратегических. Такой метод помогает сначала оптимизировать работу в конкретном отделе и департаменте, а затем, решать проблемы регионального управления.

Основой анализа эффективности стало предложение о создании проектной структуры, новой для Министерства и Правительства, с целью повышения продуктивности осуществления административно-правовой и контрольно-надзорной функций в величинах, которые, на наш взгляд, характеризуют деятельность стратегического важного отдела Лицензирования, как одну из наиболее актуальных в стратегии развития конкурентоспособного потенциала региона Правительством. Тщательность осуществления контрольно-надзорных мероприятий, скорость выдачи и продления лицензий, проверка и внесение соответствующих изменений в нормативно-правовые акты во многом определяют систему развития опорного для конкурентоспособного потенциала региона малого и среднего предпринимательства. В ходе решения обозначенных проблем путем внедрения в организационную структуру проектного управления была выявлена необходимость развития обозначенной ранее культуры и системы проектного администрирования в органах государственной власти. Некоторые отечественные исследователи предлагают решать данную проблему посредством корпоративной системы управления проектами [17], наше мнение – сделать основной упор в разработке стратегии внедрения проектного управления по адаптационной схеме – согласно функциональным обязанностям каждого сотрудника Министерства.

ВЫВОДЫ

Реализация предлагаемых организационных решений в виде создания проектной организационной структуры с доплатой действующим сотрудникам министерства за дополнительную работу, по сравнению с добавлением в отдел Лицензирования 2 рабочих мест совместно с наймом двух сотрудников для осуществления административно-правовой и контрольно надзорной функций, позволит сформировать креативно-проектное мышление у сотрудников Министерства. В условиях планируемой Федеральными органами власти программы сокращения аппарата региональных государственных служащих

данные меры являются наиболее оптимальными и перспективными, отвечающими требованиям современного регионального управления.

С учетом наличия начального опыта внедрения ПУ в некоторых субъектах РФ в несколько другом виде, чем предложено в нашем исследовании, считаем важным отметить, что общая нормативно-методологическая база реализации данного процесса имеет схожие черты. В отечественных исследованиях рассматриваются такие инструменты нормативного регулирования проектного управления, как распоряжения министерства и приказы министра [18]. Считаем, что в подобных организационных структурах необходимо закрепить статусы государственных служащих, являющихся частью проектного управления в своем регионе, а также особую систему оплаты труда работников, выполняющих свои обязанности не только по служебному контракту, но и по функциональному признаку в проекте государственного органа власти. Для решения нормативно-правовых вопросов регламентации труда государственных служащих необходимо использовать возможности региональной нормативной базы.

В частности, доплаты сотрудникам министерства можно производить согласно Приложению №2 Указа Губернатора Калининградской области от 27 января 2006 года № 8 «О дополнительных выплатах государственным гражданским служащим Калининградской области», в котором определяется порядок выплаты премий за выполнение особо важных и сложных заданий. Согласно данному Указу, размер данной премии определяется локальным правовым актом, исходя из результатов деятельности органов государственной власти Калининградской области или гражданских служащих. В нашем случае, упор следует сделать на второе, обозначив данную проектную инновационную работу особо важной деятельностью государственных служащих, что решит и вопрос с поощрением. В перспективе возможно создание новых рабочих мест в Министерстве, однако, на данный момент предложенная проектная модель наиболее жизнеспособна.

Глобальные тенденции ПУ в государственных органах власти и возникающие вместе с этим научные исследования и нормативные понятия должны уходить от линейно-плановой формации к функционально-адаптационной в целях более эффективного развития регионов и маневренного управления потенциалом различных типовых комплексов (т. е. промышленных и иных инвести-

ционных кластеров – базисов региональной экономики) на территориях регионов [19].

В отечественных исследованиях по оценке зрелости функционирования проектного управления в органах государственной власти наибольшее внимание отводится программно-плановым показателям [20]. Однако ключевыми показателями оценки работы таких инноваций должны быть показатели, основывающиеся на анализе степени вовлеченности функциональных признаков каждого государственного служащего – участника проекта в сам проект. Как обязательные признаки также должны рассматриваться еще два: комплексность проектного управления (целевой охват нескольких актуальных задач) и его маневренность (способность вовлекать новых сотрудников других подразделений и новые ресурсы) в условиях линейной системы функционирования государственных органов власти.

Разработанная модель внедрения проектного управления – как изменения организационной структуры и процессуального подхода к решению глобальных региональных и местных вопросов – основывается на индивидуально качественном подходе. Это позволяет использовать сильные стороны государственных служащих, что является прямым интересом для современного регионального управления, так как максимальная реализация своих сильных навыков государственными служащими обеспечивает наиболее эффективный сценарий функционирования предложенной модели. Предлагаемая матричная структура управления позволит решать тактические задачи каждого дня эффективно и с максимальной отдачей в перспективе. Предложенная разработка является универсальной и может быть апробирована в других региональных исполнительных органах власти.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Jaques, T. W. & Weinstein, J. (2010). Integrating project management across government operations. Paper presented at PMI® Global Congress 2010–North America, Washington, DC. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
2. Kwak, Y. H., Llu, M., Patanakul, P., & Zwikael, O. (2014). Challenges and Best Practices of Managing Government Projects and Programs. PMI Sponsored Research.
3. Caliste, A. L. E. (2012). The project management project–challenges in the public sector. Paper presented at PMI® Global Congress 2012 – North America, Vancouver, British Columbia, Canada. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
4. South, A. J., Eriksson, K., & Levitt, R. (2018). How Infrastructure Public-Private Partnership Projects Change over Project Development Phases. *Project Management Journal*, 49(4), 62–80. <http://dx.doi.org/10.1177/8756972818781712>.
5. Asadullah K., Muhammad W., Ishak I., Mirza R. S., Z. Ali, M. Ullah, and A. Hussain. (2019). Investigating the Practices of Project Governance in Public Sector Infrastructure Program in Pakistan. *Advances in Civil Engineering*. Article ID 7436592. doi: <https://doi.org/10.1155/2019/7436592>.
6. Васильев А. И., Прокофьев С. Е. Организация проектного управления в органах государственной власти. *Управленческие науки. Государственное и муниципальное управление*. 2016;(4).
7. Сафонова О. Н., Анчихров Е. А. Внедрение проектного управления в исполнительных органах государственной власти как механизм эффективного управления ресурсами. *Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе*, 2015;59-60.
8. Раменская Л.А. Особенности проектного управления в органах государственной власти на региональном уровне. *Фундаментальные исследования*. 2018;(1):111-115.
9. Damoah, I. S., Akwei, C. A., Amoako, I. O., & Botchie, D. (2018). Corruption as a Source of Government Project Failure in Developing Countries: Evidence from Ghana. *Project Management Journal*, 49(3), 17-33. <http://dx.doi.org/10.1177/8756972818770587>.
10. A. Lawani and D. Moore, "Project management practices in government organizations of developing countries: a systematic review," *International Journal of Business & Management*, vol. 4, no. 9, pp. 89-98, 2016.
11. R. Müller, L. Zhai, and A. Wang, "Governance and governmentality in projects: profiles and relationships with success", *International Journal of Project Management*, vol. 35, no. 3, pp. 378-392, 2017.
12. Коноплева И. А., Ушаков И. А. Формирование комплексного мышления как основной фактор повышения эффективности работы аппарата государственного управления. *Инновационные подходы в решении проблем современного общества: монография / Под общ. ред. Ю. Гуляева Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение»*. 2018. 290 с.
13. Chiochio, F., Rabbat, F., & Lebel, P. (2015). Multi-level efficacy evidence of a combined interprofessional collaboration and project management training program for healthcare project teams. *Project Management Journal*, 46(4), 20-34.
14. Барабанов, А.С. Управление региональной конкурентоспособностью: монография / А.С. Барабанов; под науч. рук. д.э.н. Т.В. Усковой. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. 160 с.
15. Фадеева О. А. Внедрение проектного управления в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации. *Молодой ученый*. 2019;(39):58-61.

16. Вдовкина Е.Г. Внедрение проектного управления в органах государственной власти. Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы развития: материалы VII Международной научно-практической конференции. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017;22-25.
17. Соломахин А. Н., Щербинина Н. А. Организация проектного управления в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления в России: состояние, задачи и перспективы. Регион: государственное и муниципальное управление. Воронеж; 2017;(1):9.
18. Мироненко Н. В., Холодов В. А., Балашов А. Н. Нормативно-методологические практики внедрения проектного управления в органах исполнительной власти субъектов российской федерации. Вестник государственного и муниципального управления. 2016;(3).
19. Тлисов А. Б., Киселева Н. А. Внедрение проектного управления в деятельность органов власти региона как механизм повышения его инвестиционной привлекательности. Управленческое консультирование. 2016;(12).
20. Ручкин А.В., Шеметова Н.К. Оценка уровня зрелости организации проектной деятельности в органах исполнительной власти в Российской Федерации: анализ методики. Вопросы управления – Уральский институт управления филиал РАНХиГС. 2019;(56).

REFERENCES

1. Jaques T. W., Weinstein J. Integrating project management across government operations. Paper presented at PMI® Global Congress 2010. North America, Washington, DC. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
2. Kwak Y. H., Llu M., Patanakul P., Zwikael O. Challenges and Best Practices of Managing Government Projects and Programs. PMI Sponsored Research, 2014.
3. Caliste A. L. E. The project management project—challenges in the public sector. Paper presented at PMI® Global Congress 2012. North America, Vancouver, British Columbia, Canada. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
4. South A. J., Eriksson K., Levitt, R. How Infrastructure Public-Private Partnership Projects Change over Project Development Phases. Project Management Journal. 2018: 49(4), 62–80. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/8756972818781712>.
5. Asadullah K., Muhammad W., Ishak I., Mirza R. S., Z. Ali, M. Ullah, A. Hussain. Investigating the Practices of Project Governance in Public Sector Infrastructure Program in Pakistan. Advances in Civil Engineering. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1155/2019/7436592>.
6. Vasil'ev A. I., Prokof'ev S. E. Organization of project management in public authorities. Upravlencheskie nauki. Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie=Management Sciences. State and municipal government. 2016;4.(In Russ.).
7. Safonova O. N., Anchikhrov E. A. Implementation of project management in the executive bodies of state power as a mechanism for effective resource management. Modeli, sistemy, seti v ekonomike, tekhnike, prirode i obshchestve=Models, systems, networks in economics, technology, nature and society, 2015; 59-60. (In Russ.).
8. Ramenskaya L.A. Features of project management in government at the regional level. Fundamental research. 2018;(1):111-115. (In Russ.).
9. Damoah I. S., Akwei C. A., Amoako I. O., Botchie D. Corruption as a Source of Government Project Failure in Developing Countries: Evidence from Ghana. Project Management Journal. 2018;49(3): 17–33. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/8756972818770587>.
10. Lawani A., Moore D. Project management practices in government organizations of developing countries: a systematic review. International Journal of Business & Management. 2016; 4(9): 89–98.
11. Müller R., Zhai L., Wang A. Governance and governmentality in projects: profiles and relationships with success. International Journal of Project Management. 2017;35(3): 378–392.
12. Konopleva I. A., Ushakov I. A. Formation of integrated thinking as the main factor in increasing the efficiency of the state administration apparatus. Innovative approaches to solving the problems of modern society: monograph/ Ed. by. Yu. Gulyaeva. Penza: MTsNS "Nauka i Prosveshchenie". 2018; 290. (In Russ.).
13. Chiocchio F., Rabbat F., Lebel P. Multi-level efficacy evidence of a combined interprofessional collaboration and project management training program for healthcare project teams. Project Management Journal. 2015;46(4), 20–34.
14. Barabanov A.S. Management of regional competitiveness: monograph / A.S. Barabanov; ac.adv. Cand. Sci. (Econ.) T.V. Uskova. Vologda: VoIRC RAS. 2014; 160. (In Russ.).
15. Fadeeva O. A. Introduction of project management in the executive authorities of the constituent entities of the Russian Federation. Young scientist. 2019; (39): 58-61. (In Russ.).
16. Vdovkina E.G. Implementation of project management in public authorities. Economics and management: problems, trends, development prospects: Proceedings of the VII International Scientific and Practical Conference. Cheboksary: CSS Interactive plus. 2017; 22-25. (In Russ.).
17. Solomakhin A. N., Shcherbinina N. A. Organization of project management in the executive bodies of state power and bodies of local self-government in Russia: state, tasks and prospects. Region: state and municipal government. Voronezh; 2017; (1): 9. (In Russ.).
18. Mironenko N. V., Kholodov V. A., Balashov A. N. Regulatory and methodological practices of implementing project management in the executive bodies of the constituent entities of the Russian Federation. Journal of Public and Municipal Administration. 2016;(3). (In Russ.).
19. Tlisov A. B., Kiseleva N. A. Implementation of project management in the activities of regional authorities as a mechanism to increase its investment attractiveness. Administrative Consulting. 2016;(12). (In Russ.).
20. Ruchkin A.V., Shemetova N.K. Maturity assessment of the organization of project activities in executive bodies in the Russian Federation: analysis of the methodology. Voprosy upravleniya= Management Issues. Ural Institute of Management, Branch of RANEP. 2019;56. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Дарья Леонидовна Скопич — кандидат экономических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ Западный Филиал, Калининград, Россия.
skopich_daria@mail.ru

Илья Андреевич Ушаков — студент факультета Экономики, управления и сервиса Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ Западный Филиал, Калининград, Россия.
godsavetsar@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Daria L. Skopich — Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Western Branch, Kaliningrad, Russia.
skopich_daria@mail.ru

Ilya A. Ushakov — student, Faculty of Economics, Management and Service, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Western Branch, Kaliningrad, Russia.
godsavetsar@mail.ru

Заявленный вклад авторов:

Скопич Д.Л. – научное руководство исследованием, определение цели исследования и постановка задач, анализ и интерпретация полученных результатов, формирование выводов исследования.

Ушаков И.А. – анализ материалов, предоставленных Министерством экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области, анализ научной литературы, разработка модели функционального проектного управления, разработка схемы внедрения проектной организационной структуры для решения конкретной проблемы отдела Лицензирования «Архивирование» Министерства экономического развития, промышленности и торговли Калининградской области, апробация модели в региональном органе исполнительной власти Калининградской области, формулирование выводов.

Authors' declared contribution:

Skopich D.L. – academic advising; defining the aim of the research and setting goals; analysis and interpretation of the results; conclusions.

Ushakov I.A. – analysis of materials provided by the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad region; analysis of scientific literature; development of a model of functional project management; development of a scheme for implementing the project organizational structure to solve the specific problem of Licensing Department "Archiving" of the Ministry of Economic Development, Industry and Trade of the Kaliningrad region; testing the model in the regional executive authority of the Kaliningrad region; conclusions.

*Статья поступила 27.01.2020; принята к публикации 25.03.2020
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 27.01.2020; accepted for publication on 25.03.2020.
The author read and approved the final version of the manuscript.*