

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

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

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

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

Научные направления — экономика и социология.

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

Периодичность издания — 4 номера в год.

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

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

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

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.

«Объединенный каталог "Пресса России"»
(www.pressa-rf, индекс 66271);
интернет-магазин «Пресса по подписке»
(<https://www.akc.ru>)

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала — исследовательский.

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

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

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

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

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

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

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



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



ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Волгин Н.А., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, председатель редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Кузнецова Е. А., кандидат социологических наук, заместитель председателя редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Бобков В. Н., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

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

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

Гаибназарова З. Т., доктор экономических наук, профессор, 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

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

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

"Social and Labor Research"

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

Research areas: economics and sociology.

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

Publication frequency: 4 issues per year.

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

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

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

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

Distributed by subscription.

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

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

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

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

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

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

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



EDITOR-IN-CHIEF

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

EDITORIAL BOARD:

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

Bobkov V. N., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences

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

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

Gaibnazarova Z. T., Doctor of Economics, Professor, Tashkent State Technical University named after I. Karimov, Tashkent, Uzbekistan

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

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

Zhankunbaev B. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, 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, 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

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

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

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

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

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

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

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

Safonov A. L., Doctor of Economics, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

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

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

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

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

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

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

НОБЕЛЕВСКАЯ ПРЕМИЯ 2021 ГОДА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА: ЗАСЛУЖЕННАЯ ОЦЕНКА И МИРОВОЕ ПРИЗНАНИЕ



Как известно, Нобелевский комитет присудил за 2021 год высокую престижную награду в области экономики следующим ученым, ведущим научную деятельность в США: американцам Джошуа Ангрису и Гвидо Имбенсу, а также канадско-американскому исследователю Дэвиду Карду.

Они получили награду за исследования в области экономики труда и вклад в анализ причинно-следственных связей. Ученые показали, что можно выявить зависимость между иммиграцией и уровнем заработной платы и занятости, а также между продолжительностью образования человека и его будущим доходом. Результаты исследований в перспективе могут быть использованы в науке, бизнесе и государственных структурах.

В Нобелевском комитете отметили, что лауреаты этого года позволили «по-новому взглянуть на рынок труда и показали, какие выводы о причинах и следствиях можно сделать на основе экспериментов, проводимых в естественных условиях. Их подход распространился на другие области и произвел революцию в эмпирических исследованиях».

Кроме крупных актуальных конкретных научных результатов, полученных Нобелевскими лауреатами, нельзя не отметить еще один очень важный и принципиальный аспект. Здесь речь идет о Нобелевской премии в экономике труда, как особой части экономики в целом, непосредственно связанной с человеком труда, работником, рабочей силой, обеспечивающей ее воспроизводство, развитие и эффективное влияние на производство материальных благ и услуг.

Два, как минимум, вывода логичны в этом разрезе:

- Нобелевская премия в области экономики труда – это соответствующая оценка и мировое признание роли и значения данной экономики в социально-экономическом развитии общества и цивилизации. Таким образом, еще более несостоятельными и фейковыми выглядят отдельные выводы и заключения о минимизации миссии и недооценке экономики труда в современной науке и практике. Напротив, экономика труда выходит на новый уровень востребованности и функционирования.

- Это грандиозное международное событие, затрагивающее непосредственно социально-трудовую сферу, является мощной мотивационной средой для еще более глубокого и систематического исследования экономики труда, ее составных элементов и частей магистрами, аспирантами, молодыми начинающими и известными признанными учеными в этой первостепенно важной научной области.

Приглашаем всех заинтересованных экспертов и специалистов обсудить перспективные вопросы экономики труда, поднятые Нобелевскими лауреатами в своих исследованиях и трудах, на страницах нашего журнала.

В завершении хотел бы искренне поздравить наших читателей, актив, членов редколлегии, наших авторов с наступающим новым 2022 годом. Пожелать счастья, здоровья, творчества и успехов. Больше всем в 2022 году позитива и полного отсутствия проблем и огорчений.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Нобелевская премия 2021 года в области экономики труда: заслуженная оценка и мировое признание..... 5

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

С.Г. Землянухина, Н.С. Землянухина

Методологические проблемы исследования развития системы трудовых отношений..... 8

И.К. Полянская, О.Е. Малых

Социальная безопасность региона: новые подходы к ее оценке и определению пороговых индикаторов 19

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

И.Б. Омельченко, В.К. Кошкина, К.Ю. Чудинов

Новые подходы к формированию методологических основ нормирования труда в отраслях бюджетной сферы 28

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

О.В. Забелина, М.В. Сергеева

Восстановление занятости и доходов населения до допандемического уровня: контент-анализ региональных программ (комплексов мер)..... 41

Н.В. Локтюхина, Е.А. Черных

Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования..... 51

Е.А. Югов

Сельская кооперация и занятость населения в Липецкой области: вопросы развития и взаимосвязи 62

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

А.А. Разумов, О.В. Селиванова

Бедность в России: региональные особенности и перспективные инструменты снижения ее уровня 75

ДЕМОГРАФИЯ

А.А. Ткаченко

Социально-экономическая оценка развития демографической ситуации в России..... 89

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В.Г. Булавко

Моделирование инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями... 98

С.И. Захаров

Концепция обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий 111

О.А. Воскресенская, Н.М. Сладкова

Компетентностный подход к мониторингу эффективности кадровой работы по обеспечению информационной безопасности в госорганах 121

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

С.Г. Фалько, В.В. Яценко

Формирование, развитие и трансформация компетенций организации: состав и оценка затрат..... 130

Н.В. Аликперова

К вопросу о формировании навыков финансово грамотного поведения молодежи 142

И.В. Новикова

Стратегический лидер в цифровой экономике: роль, качества и характеристики 150

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение..... 161

СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2021 ГОД 162

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

2021 Nobel Prize in Labor Economics: Deserved Success
and Worldwide Recognition..... 5

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL ASPECT

S.G. Zemlyanukhina, N.S. Zemlyanukhina

Methodological Problems of Research of the Labor Relations
System Development..... 8

I.K. Polyanskaya, O.E. Malykh

Social security of the region: new approaches to its assessment
and definition of threshold indicators. 19

LABOR RATIONING

I.B. Omel'chenko, V.K. Koshkina, K.Yu. Chudinov

New Approaches to the Methodological Foundations of Labor
Rationing in the Public Sector 28

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

O.V. Zabelina, M.V. Sergeeva

Restoring Employment and Incomes of the Population
to the Pre-Pandemic Level: Content Analysis of Regional Programs
(Packages of Measures)..... 41

N.V. Loktyukhina, E.A. Chernykh

Individualization of Labor Relations: Trends, Problems and Solutions 51

E.A. Yugov

Rural Cooperation and Employment in the Lipetsk Region:
Issues of Development and Interrelation 62

QUALITY AND STANDARD OF LIVING

A.A. Razumov, O.V. Selivanova

Poverty in Russia: Regional Features and Prospects for Poverty
Reduction Instruments..... 75

DEMOGRAPHY

A.A. Tkachenko

Socio-Economic Assessment of the Demographic Situation in Russia 89

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

V.G. Bulavko

Modeling an Innovative Mechanism for Managing Social
and Labor Relations..... 98

S.I. Zakharov

The Concept of Ensuring the Competitiveness of Managers
of Industrial Enterprises..... 111

O.A. Voskresenskaya, N.M. Sladkova

Competency-Based Approach to Monitoring the Effectiveness
of Public Services Personnel on Information Security..... 121

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

S.G. Fal'ko, V.V. Yatsenko

Formation, Development and Transformation of Organizational
Competencies: Composition and Estimation of Costs..... 130

N.V. Alikperova

On the Issue of Forming Financial Literacy Skills of Young People..... 142

I.V. Novikova

Strategic Leader in the Digital Economy: Role, Qualities and
Characteristics..... 150

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book review 161

TABLE OF CONTENTS: 2021 162

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 4 (45) 2021

Главный редактор:
Н.А. Волгин

Научный редактор:
Г.Л. Подвойский

Редакторы:
Е.А. Орехова
В.А. Шадрин

Переводчик:
Е.В. Логутова

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

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

Подписано в печать 01.12.2021
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 166 с.
Тираж 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 4 (45) 2021

Editor-in-chief:
N.A. Volgin

Scientific editor:
G.L. Podvoyskii

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

Translator:
E.V. Logutova

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

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

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

Sent for print on 01.12.2021
Format 60 x 84 1/8.
Volume 166 pages.
Circulation 500 copies.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-8-18

УДК 331

JEL J01; J08

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**С.Г. Землянухина**Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.
Саратов, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6716-5470>**Н.С. Землянухина**Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского Саратов, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-8008-486X>

АННОТАЦИЯ

В статье дано обоснование необходимости применения при рассмотрении развития системы трудовых отношений системного и диалектического подходов в единстве. Предложена трактовка структуры системы трудовых отношений по фазам воспроизводства рабочей силы с учетом роли личного потребления в производстве (формировании) рабочей силы. Сделана попытка распространить авторскую концепцию о диалектике общего и специфического в процессе развития экономических отношений на систему трудовых отношений и представить структурно-генетические связи воспроизводства рабочей силы не только как носителей преемственности, наследственности, но и как основу развития. Объективное развитие трудовых отношений представлено как изменение качественного состояния техно-трудовых, организационно-трудовых и социально-трудовых отношений в процессе соединения и функционирования факторов производства, получающее отражение в специфике отношений собственности на средства производства и рабочую силу. Показана обусловленность специфики системы трудовых отношений в процессе развития также национально-специфическими и социо-культурными факторами. Предложенная методология исследования развития системы трудовых отношений в единстве системного и диалектического подходов может быть использована для построения логической структуры курса экономики труда, включающего изучение трудовых отношений всех фаз воспроизводства рабочей силы.

Ключевые слова: развитие системы трудовых отношений; воспроизводство рабочей силы; системный и диалектический подходы; экономическая генетика; структурно-генетические связи; диалектика общего и специфического.

Для цитирования: Землянухина С.Г., Землянухина Н.С. Методологические проблемы исследования развития системы трудовых отношений. Социально-трудовые исследования. 2021;45(4):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-8-18.

ORIGINAL PAPER

METHODOLOGICAL PROBLEMS OF RESEARCH
OF THE LABOR RELATIONS SYSTEM DEVELOPMENT**S.G. Zemlyanukhina**Yuri Gagarin State Technical University, Saratov, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6716-5470>**N.S. Zemlyanukhina**Saratov State University, Saratov, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-8008-486X>

ABSTRACT

The article substantiates the need to apply systematic and dialectical approaches when considering the development of the labor relations system. The article provides an interpretation of the structure of the labor relations system by the phases of labor reproduction, considering the role of personal consumption in the production (formation) of labor. The authors attempt to extend their concept of the dialectic of the general and particular in the process of economic relations development to the system of labor relations and to present the structural and genetic connections of the reproduction of labor not only as carriers of continuity, heredity but also as the basis of development. The paper presents the objective development of labor relations as a change in the qualitative state of techno-labor, organizational-labor, and social-labor relations in the process of combining and functioning of production factors, which is reflected in the specifics of ownership relations for the means of production and labor. The study shows that the specifics of the labor relations system in the development process are also determined by national-specific and socio-cultural factors. The proposed methodology for studying the development of the system of labor relations in the

unity of the systematic, and dialectical approaches may be useful for building a logical structure of the course in labor economics, including the study of labor relations at all stages of labor reproduction.

Keywords: development of the labor relations system; labor reproduction; systematic and dialectical approaches; economic genetics; structural and genetic connection; dialectic of the general and particular.

For citations: Zemlyanukhina S.G., Zemlyanukhina N.S. Methodological problems of research of the labor relations system development. Social and labor research. 2021;45(4):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-8-18.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования системы трудовых отношений обусловлена многими причинами, она своевременна и потому, что сфера труда имеет важнейшее значение для благосостояния общества и качества жизни населения. Вызовы современной сложной эпидемиологической ситуации, выразившиеся в трансформации структуры занятости, росте безработицы, снижении уровня доходов, заставляют включить в повестку дня не только принятие экстренных мер, но и разработку теоретических и методологических основ развития трудовых отношений, приоритетом которых должно быть сохранение жизни и здоровья россиян.

Сложившееся в российской научной литературе представление о системе трудовых отношений все еще находится под влиянием западной концепции и сводится к исследованию рынка труда, изучению тех взаимоотношений, которые устанавливаются между работодателями и наемными работниками, а также между спросом и предложением [1, 16-17].

Большое внимание при исследовании трудовых отношений (в частности, связанных с вознаграждением на рынке труда [2], формами занятости [3], оценкой эффективности срочных контрактов [4] и др.) уделяется эконометрическому (регрессионному) анализу. Однако для понимания множества социальных проблем и явлений, занятости и достижения равновесия между спросом и предложением рабочей силы, такой подход недостаточен, поскольку сужает сферу исследования, оставляя за бортом изучения процессы развития трудовых отношений, переход их из одного качественного состояния в другое.

Целью нашего исследования и данной статьи является обоснование применения системного и диалектического подходов в единстве, а также воспроизводственного подхода и авторской концепции о диалектике общего и специфического при рассмотрении процесса развития трудовых отношений. Что, в свою очередь, обусловило необходимость представить в авторской трактовке структуру системы трудовых отношений по фазам воспроизводства рабочей силы (статичный аспект системы), а затем показать ее развитие с различных сторон (динамичный аспект системы).

СИСТЕМНЫЙ И ДИАЛЕКТИЧЕСКИЙ ПОДХОДЫ В ЕДИНСТВЕ

Система трудовых отношений складывается в процессе трудовой деятельности, которая представляет собой фундаментальный и определяющий вид деятельности, выступающий как процесс использования рабочей силы, отличающийся осознанностью, целесообразностью, направленностью на достижение определенного результата [5]. К. Маркс отмечал, что труд есть, прежде всего, процесс, совершающийся между человеком и природой, всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, присвоение данного природой для человеческих потребностей [6]. Трудом является не только создание материальных ценностей, преобразование предметов природы, но и производство духовных ценностей, информации, услуг, упорядоченности социальных процессов.

Содержание всякой трудовой деятельности можно представить в совокупности ее основных элементов: рабочей силы, предметов труда, и средств труда. Эти элементы структуры трудовой деятельности характеризуют структуру отдельного трудового отношения безотносительно к общественным отношениям, при которых совершается труд. То есть труд представлен как отношение между человеком и природой, в котором происходит присвоение и обмен веществ между человеком и природой. Но для полной характеристики трудового отношения указание простых и абстрактных моментов процесса труда недостаточно, необходимо дать характеристику субъектов и объектов рассматриваемых отношений, а также присущих субъектам экономических интересов и возникающих на основе их взаимодействия противоречий, то есть полную структуру отдельного трудового отношения (рис. 1).

Такая структура трудового отношения является базисной, она остается обязательным, существенным и очень весомым компонентом каждого вида трудовой деятельности и содержит в себе такие связи и элементы, которые постоянно существуют и сохраняются (наследуются) в любом качественном состоянии системы трудовых отношений и на любом ее структурном уровне. В данной базисной структуре заложены основы для развития всей системы трудовых отношений, так как противоречия

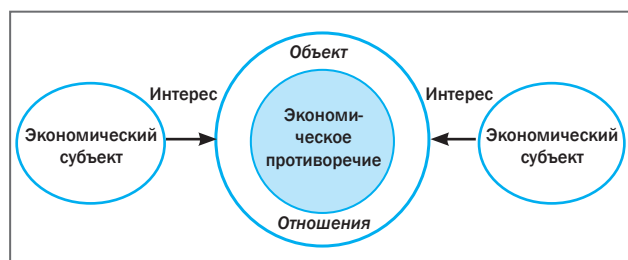


Рис. 1 / Fig. 1. Структура отдельного трудового отношения / The structure of separate labor relations

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

между субъектами вещественного и личного факторов производства в процессе их соединения и функционирования как раз и выступают в качестве источника развития.

Мы считаем, что методология исследования развития системы трудовых отношений должна основываться на применении системного и диалектического подходов в единстве. Системный подход направлен на исследование трудовых отношений как системы относительно обособленных автономных элементов, взаимосвязанных и взаимодействующих друг с другом, образующих вследствие этого взаимодействия целостное единство, которое выступает в качестве подсистемы (элемента) системы экономических отношений, а также экономической системы в целом. Такое целостное единство трудовых отношений представляют собой трудовые отношения, складывающиеся в системе воспроизводства рабочей силы.

ВОСПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ АСПЕКТ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Подобно процессу сферы материального производства воспроизводство рабочей силы также складывается из четырех фаз:

- производства (как производство самого человеческого организма, рождение и воспитание детей, так и приобретение образования и квалификации);
- распределения рабочей силы между отраслями и видами деятельности;
- обмена (в современный период развития общества эта фаза предполагает существование рынка труда, где осуществляется купля-продажа рабочей силы);
- потребления, использования рабочей силы в процессе трудовой деятельности (табл. 1).

Фаза личного потребления является основой производства и воспроизводства рабочей силы, именно здесь в процессе создания семьи, рождения, воспитания, развития и социализации детей,

в процессе возмещения затрат рабочей силы и восстановления работоспособности формируется, развивается и сохраняется рабочая сила. Здесь закладываются параметры генетического здоровья и сохранения человеческого организма, обусловленные образом жизни, формируются мотивы к образованности и культуре, осуществляется процесс получения образования через самостоятельную работу, самообразование; складываются важнейшие свойства личности, составляющие ядро качественных характеристик трудовых ресурсов [7].

Частично производство и воспроизводство рабочей силы осуществляется и в процессе производительного потребления рабочей силы, так как именно в труде человек приобретает, поддерживает и развивает свои знания (компетенции), опыт, навыки, следовательно, и формирует, и реализует свою способность к труду. В фазах распределения и обмена рабочей силы осуществляется формирование занятости, ее структуры, а также выделение незанятого населения. В фазе распределения должно обеспечиваться соответствие квалификационно-профессиональных характеристик трудовых ресурсов с отраслевой спецификой локальных территорий, отраслей и сфер деятельности.

Следовательно, в рамках трудовых отношений при воспроизводстве рабочей силы происходит непрерывный процесс формирования, восстановления и поддержания физических и умственных способностей человека, постоянного возобновления и повышения его трудовой квалификации, обеспечения роста его образовательного и профессионального уровня, использования рабочей силы в процессе труда и ее распределения по сферам приложения общественного труда, отраслям хозяйства и регионам страны.

Поскольку каждая из фаз трудовых отношений процесса воспроизводства рабочей силы выполняет присущие только ей функции, данную систему необходимо исследовать не фрагментарно, а как целостный, органически взаимосвязанный и взаимозависимый организм, включая и отношения, связанные с производством рабочей силы – рождением, воспитанием детей¹, получением образования, возмещением затрат рабочей силы.

¹ Нельзя не согласиться с оценкой значимости воспитания в рамках семьи, данной профессором Кульковой И. А.: «Воспитание в семье трудолюбивого человека является задачей социальной и в то же время нравственной, от решения которой зависит благополучие и растущего человека, и выросшей его семьи, однако данный аспект домашнего труда с точки зрения развития будущего работника наукой мало изучен» [8].

Таблица 1 / Table 1

Воспроизводственный (статичный) аспект структуры трудовых отношений / The reproductive (static) aspect of the structure of labor relations

Фазы (стадии) воспроизводства рабочей силы / Phases (stages) of reproduction of labor			
Производство / Production	Распределение / Distribution	Обмен / Exchange	Потребление / Consumption
Производство рабочей силы (личное потребление материальных благ и услуг, рождение и воспитание детей, приобретение образования и квалификации)	Распределение рабочей силы по сферам приложения общественного труда, отраслям хозяйства и регионам страны	Обмен рабочей силы (купля-продажа рабочей силы в условиях существования рынка труда, формирование занятости, обмен деятельностью и способностями)	Потребление, использование рабочей силы в процессе трудовой деятельности, формирование и реализация способностей к труду

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

Системный подход непосредственно не ориентирован на рассмотрение развития системы, однако установление структуры, способа связей элементов между собой является необходимым условием исследования развития. На состоявшейся в МГУ имени М.В. Ломоносова в ноябре 2019 г. дискуссии, посвященной двум датам – 215-летнему юбилею кафедры политической экономии Московского университета и 115-летию со дня рождения Н.А. Цаголова, наряду с вопросами междисциплинарного подхода в современной экономической теории, обсуждались проблемы методологии и теории развития. Как отметил профессор А.В. Бугалин, применение диалектико-материалистического метода для анализа социально-экономических систем позволяет исследовать социально-экономические процессы и явления не с помощью набора фрагментарных моделей и признаков, иллюстраций и т.д., а с помощью стройной системы категорий и законов [9]. В нашем случае, используя системный подход к воспроизводству рабочей силы, мы вправе рассматривать его в качестве элемента диалектики.

Известно, что развитие – это закономерное качественное изменение системы, связанное с переходом от одного качественного состояния к другому. Следует различать качественное состояние системы трудовых отношений и ее качественную определенность как объекта исследования, которая характеризует ее специфику и четко определяет ее границы. Если специфика экономической системы в сопоставлении с другими общественными и природными системами состоит в том, что она функционирует в сфере хозяйственной деятельности, где используются ресурсы для производства материальных и духовных благ с целью удовлетворения потребностей людей, то специфика системы трудовых отношений, ее качественная определенность состоит в том, что эти отношения складываются в процессе соединения и функционирования производственных факторов и трудовой деятельности, совершающейся

в том числе, в сфере производства жизненных средств и собственной жизни.

Первоначальный импульс функционированию системы трудовых отношений дает необходимость удовлетворения человеческих потребностей и осуществления процесса производства, что приводит в движение все фазы воспроизводства. В воспроизводственном процессе решаются задачи выявления общественных потребностей, распределения ограниченных ресурсов между различными видами труда, осуществления трудового процесса наиболее рациональным образом и достижения эффективности, распределения произведенного продукта и установления связи между производством и потреблением с целью максимального удовлетворения потребностей общества. В процесс взаимодействия и функционирования вовлекаются все фазы воспроизводства, чем обеспечивается его возобновляемость и непрерывность, в том числе, и воспроизводства рабочей силы как главного элемента трудовых отношений.

СТРУКТУРНО-ГЕНЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Устойчивые, сохраняющиеся связи в системе трудовых отношений представляют собой инвариантный аспект ее структуры, который ответственен за сохранение особенности, неповторимости этой системы среди других социальных систем и обеспечение преемственности в процессе ее развития. Роль, которую выполняют эти связи и свойства в развитии данной системы, можно характеризовать как структурно-генетическую, так как именно они являются носителями наследственности.

Вопрос о целесообразности разработки теории экономической генетики впервые в мировой экономической науке был поставлен Н.Д. Кондратьевым, который считал, что «Основными разделами номографической экономической теории служат статика, динамика и генетика... Современная методология экономической науки выделяет и стремится констатировать лишь понятие экономиче-

ской статике и динамики, не зная экономической генетики. Ввиду этого мы сосредоточим внимание, прежде всего, на понятиях экономической статике и динамики. Лишь затем мы выдвинем понятие экономической генетики и установим основания необходимости трехчленного деления номографической теории» [10].

Научному проекту Н.Д. Кондратьева не суждено было реализоваться, однако в современных условиях определенное внимание экономической генетике уделяется представителями эволюционной теории [11], которая включает в себя и экономическую генетику, позволяющую понять внутренние механизмы динамики, соотношение и взаимодействие наследственности и изменчивости [12]. Однако, по мнению Иншакова О.В., несмотря на то, что актуальная задача экономической науки – выяснение абстрактно-всеобщих генетических оснований, которые формируют затраты и результаты человеческой деятельности в любых конкретных условиях ее осуществления, экономическая генетика как базовая часть эволюционной экономики, которая должна изучать исходные элементарные основания глобальной экономической системы, пока не стала известной областью теории [13]. Иншаков считает, что экономическая генетика может быть привлечена для выделения и строгого описания наноуровня хозяйственной деятельности людей, что может и должно способствовать значительному повышению ее эффективности путем создания и применения экономических нанотехнологий в менеджменте, планировании, учете, анализе, финансировании, маркетинге и других направлениях [13]. Положение о том, что экономическая генетика является методологической и теоретической основой наноэкономического анализа, О.В. Иншаков высказывал и в других своих работах [14].

Применительно к системе экономических отношений в целом целью экономической генетики является выявление устойчивых структурных связей, благодаря которым система существует как данное конкретное целое: пока сохраняется структура, сохраняется и система в целом, а разрушение или преобразование структуры ведет к существенной перестройке или гибели системы. [15]. Эти сохраняющиеся, устойчивые связи существуют и в системе воспроизводства человеческих ресурсов как относительно самостоятельного и обособленного феномена среди других социальных систем. Они представляют собой инварианты системы трудовых отношений воспроизводства рабочей силы и к ним относятся взаимосвязи трудовых отношений в фазах производства, распределения, обмена и по-

требления. Именно функциональная связь трудовых отношений фаз воспроизводства является системообразующим фактором, поскольку эта связь образует систему, обладающую свойством целостности и устойчивости, способностью сохранять и воспроизводить себя.

Одной из более конкретных инвариантных связей системы трудовых отношений выступает взаимосвязь между трудовыми отношениями фазы потребления рабочей силы и фазы ее производства, выраженная в экономическом законе возмещения затрат рабочей силы. Потребление рабочей силы (труд) представляет собой физиологическую затрату рабочей силы, продолжительность и интенсивность рабочего дня имеет физические пределы, в основе которых лежит необходимость удовлетворения физиологических потребностей по поддержанию рабочей силы в трудоспособном состоянии. К. Маркс отмечал, что максимальная граница рабочего дня определяется физическим пределом рабочей силы, тем, что человек может расходовать в течение суток лишь определенное количество жизненной силы [6]. В процессе труда, использования рабочей силы должны быть созданы условия, адекватные человеческой природе, установлены такие режимы труда и отдыха, чтобы продолжительность, интенсивность и условия труда позволяли сохранять и развивать рабочую силу. В случае нарушения этих условий, превышения затрат рабочей силы над физиологически допустимым уровнем становится невозможным сохранение и нормальное воспроизводство рабочей силы. В свою очередь, человек для поддержания своей жизни и сохранения физического существования должен потреблять определенное количество калорий, иметь условия для отдыха. Для возмещения затрат рабочей силы необходим определенный уровень жизненных средств, который должен быть достаточен как для восстановления сил самого работника, так и содержания членов его семьи. Эту зависимость размера жизненных средств от величины затрат рабочей силы и выражает закон возмещения затрат рабочей силы. [16].

Наряду со спецификой, выражающей качественную определенность системы трудовых отношений, существует еще одна специфическая особенность этой системы, а именно – ее качественное состояние на том или ином этапе конкретно-исторического развития, которое фиксирует момент устойчивости в изменении. Применение принципа развития позволяет не только проследить историческую последовательность и охарактеризовать

специфику исторических этапов развития в прошлом, но и выявить тенденции, направления изменений в будущем.

Качественное состояние объекта фиксирует его специфику в процессе развития, т. е. перехода от одного состояния к другому при сохранении качественной определенности объекта. Если качественная определенность системы трудовых отношений состоит в том, что это – трудовая деятельность, создающая блага для жизни общества и его отдельных членов, то качественные состояния этой системы определяются уровнем развития производительных сил и выражаются в специфике трудовых отношений. В процессе перехода от одного способа производства к другому формируются различные специфически качественные состояния системы трудовых отношений, а основа их развития закладывается в процессе труда, функционирования средств производства и рабочей силы.

Объективный процесс развития системы трудовых отношений заключается в формировании нового специфического качественного состояния системы при сохранении глубинных сущностных элементов и связей этой системы. Эти структурно-генетические связи выступают не только как носители наследственности, но и на их основе происходит развитие и формирование новых специфических черт и признаков системы [17], они направляют развитие по строго определенному пути, лежат в основе объективной логики перехода системы от одного качественного состояния к другому [18].

Специфическое в системе трудовых отношений не существует обособленно от общего, оно представляет собой форму существования и осуществления общего. Если общее системы трудовых отношений (структурно-генетический аспект) составляет основу развития, то специфическое характеризует само развитие. В процессе развития переход от одного качественного состояния системы к другому выражается в том, что положительное предшествующее специфическое состояние сохраняется и присоединяется к общему, в связи с чем происходит обогащение и усложнение общего. Так, наиболее общая, базисная структура системы трудовых отношений, представляющая собой взаимосвязь и взаимодействие отношений по фазам воспроизводства рабочей силы, в процессе развития обогащается за счет появления новых уровней системы трудовых отношений (происходит переход от первичного наноуровня к микро-, макро- и мегауровням), за счет расширения пространства, в рамках которого складываются трудовые отноше-

ния, за счет появления все новых и новых отраслей и сфер трудовой деятельности.

Следовательно, применение методологии общего и специфического к исследованию системы трудовых отношений состоит в выявлении общих, наиболее устойчивых структурно-генетических связей этой системы, которые обеспечивают сохранение и преемственность этой системы в процессе развития (связи воспроизводства рабочей силы), и в установлении специфики системы, как в историческом аспекте, так и с точки зрения ее структурных элементов, в качестве которых выступают различные уровни системы (уровневый подход), территориальные образования (пространственный подход) и отрасли и сферы трудовой деятельности.

ДИНАМИЧНЫЙ АСПЕКТ СТРУКТУРЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Структурно-генетические связи можно представить как наследственное ядро экономической системы, они составляют качественную определенность системы, наследуются и сохраняются в любом ее качественном состоянии. К таким связям следует отнести не только воспроизводственный аспект структуры системы трудовых отношений (взаимосвязь и взаимозависимость производства, распределения, обмена и потребления), но и динамичный аспект структуры. Воспроизводственный аспект структуры трудовых отношений характеризует статику системы, непрерывное возобновление и повторение трудовых процессов, целостность, сопряженность, согласованность всех элементов системы, условия их эффективного функционирования. Динамичный аспект структуры системы трудовых отношений отражает взаимосвязь и взаимодействие производительных сил и трудовых отношений и лежит в основе формирования новых специфических черт и признаков трудовых отношений. Система трудовых отношений является непосредственной формой развития производительных сил и изменяется под их непосредственным воздействием. В динамичном аспекте система трудовых отношений и представляет собой единство и взаимодействие различных сторон трудовых отношений, а именно – техно-трудовых, организационно-трудовых и социально-трудовых отношений (рис. 2).

Трудовые отношения складываются в связи с выполнением людьми в процессе труда производственных функций и организацией труда. Производственные функции находятся в непосредственной зависимости от техники и технологии



Рис. 2 / Fig. 2. Динамичный аспект структуры системы трудовых отношений / Dynamic aspect of the structure of the labor relations system

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

производства, уровня развития рабочей силы и средств производства, поэтому появление и использование новых средств и предметов труда, изменение техники и технологии производства обуславливают определенные техно-трудовые отношения, заключающиеся в выполнении работниками трудовых функций в процессе их взаимодействия со средствами производства.

Техно-трудовые отношения, в свою очередь, обуславливают определенные формы организации труда – организационно-трудовые отношения, которые складываются в особой сфере отношений между людьми, связанной с организаторской деятельностью в трудовом процессе, проявляются в работе по планированию, нормированию труда, определению условий труда и отдыха, установлению форм и систем оплаты труда, установлению норм дисциплины труда и т.д. Конкретные формы организации труда также непосредственно зависят от уровня развития факторов производства и изменяются под его воздействием [5].

Как техно-трудовые, так и организационно-трудовые отношения изменяются под непосредственным воздействием развития производительных сил. Если техно-трудовые отношения отражают содержание труда, то социально-трудовые отношения отражают социальный аспект трудовых отношений, т. е. характер труда, удовлетворенность трудом, мотивацию, отношение человека к труду, восприятие им себя и окружающих в процессе труда и т.д. Социально-трудовые отношения более тесно (нежели техно-трудовые и организационно-трудовые) связаны с отношениями собственности. Это проявляется, например, в присвоении работником заработной платы в обмен за использование своей рабочей силы; в присвоении работодателем права распоряжаться рабочей силой в процессе

труда, в присвоении продуктов труда наемных рабочих. Организация бесплатного медицинского обслуживания для работников также предполагает отношения присвоения, так как работник присваивает право на получение данного блага и т.д. Социально-трудовые отношения определяют некие границы присвоения, как факторов производства, так и результатов производства субъектами этих отношений [19].

Более того, социально-трудовые отношения частично входят в отношения собственности. Так, отношения распоряжения и использования рабочей силы как элементы собственности на рабочую силу выступают и как элементы социально-трудовых отношений. В целом отношения собственности выступают как социально-экономическая форма системы трудовых отношений. Функция собственности как социально-экономической формы системы трудовых отношений состоит в определении принадлежности факторов и результатов трудовой деятельности субъектам трудовых отношений, выступающих в то же время и как субъекты отношений собственности. Собственность как отношения присвоения субъектами трудовых отношений конкретизируется через функции владения, распоряжения, пользования факторами и результатами трудовой деятельности.

ЛИЧНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Единство и взаимодействие различных сторон трудовых отношений присуще всем фазам воспроизводства рабочей силы, в том числе и фазе личного потребления, где также можно выделить различные стороны трудовых отношений, связанные с потреблением, с формами организации потребления, а также социально-трудовые отношения потребления. Удовлетворение личных потребностей предполагает труд, связанный: с познанием качеств, свойств и назначения потребляемых жизненных средств, с решением вопросов о насущности тех или иных потребностей, первостепенности их удовлетворения, выбора конкретных способов удовлетворения, в связи с распределением, а главное с выполнением обязанностей по ведению домашнего хозяйства, в связи с уходом за детьми, престарелыми и инвалидами, с передачей трудовых навыков молодежи и т.п. Именно в рамках домохозяйства (семьи) осуществляется первичное трудовое воспитание, формируется отношение к труду. Современное домашнее хозяйство является многопрофильным, где члены семьи для ведения хозяйства должны знать и уметь творчески приме-

нять обширный комплекс знаний, умений и навыков, касающихся правил организации групповой деятельности, управления семейным бюджетом, организации питания, сохранения здоровья, воспитания детей, потребительского поведения, эксплуатации техники в доме, включая инженерное оборудование, собственно бытовую технику и компьютер, создания комфорта и уюта и т.п. В связи с увеличением оснащённости домашнего хозяйства и сферы общественного удовлетворения потребностей новейшей бытовой техникой в структуре трудовых отношений все больший удельный вес занимают техно-трудовые отношения личного потребления.

СОБСТВЕННОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФОРМА СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Импульсы изменений от производительных сил через трудовые отношения воспринимают отношения собственности и противоречие между развитием производительных сил и экономических отношений реализуется как внутреннее противоречие между трудовыми отношениями и отношениями собственности, которое выступает в качестве источника развития и системы трудовых отношений, и всей экономической системы в целом. [5].

Новое качественное состояние вещественного и личного факторов производства в процессе их соединения и функционирования вызывает изменения последовательно техно-трудовых, затем организационно-трудовых, а затем социально-трудовых отношений, и, наконец, экономических отношений собственности. Таким образом осуществляется определяющее воздействие развития факторов производства, прежде всего вещественного фактора производства, на экономические и политико-юридические отношения собственности.

Отношения собственности, складывающиеся в процессе соединения факторов производства, определяют специфику не только трудовых отношений, но и всего общественного строя. Это относится как к собственности на средства производства, так и к собственности на рабочую силу как важнейшего фактора производства, поскольку импульсы развития социально-экономической системы исходят именно от этого фактора, появление новых орудий и предметов труда становится возможным именно в силу развития способности людей к изготовлению и использованию их. Новое качественное состояние средств производства и рабочей силы в процессе их соединения и функционирования через трудовые отношения

передается отношениям собственности и находит выражение в юридическом оформлении прав собственности, в закреплении тех или иных форм собственности в государственных юридических документах. В свою очередь, сформировавшаяся система отношений собственности определяет специфику и всей экономической системы, и системы трудовых отношений.

Таким образом, трудовые отношения и отношения собственности характеризуются единством, так как принадлежат к одной и той же системе экономических отношений, в рамках которой они взаимопредполагают, взаимообуславливают друг друга, взаимодействуют друг с другом. В процессе этого взаимодействия трудовые отношения, непосредственно отражая изменения в развитии факторов производства, обуславливают, предполагают, определяют те или иные качественные состояния системы отношений собственности, лежат в основе изменения этих отношений. В свою очередь, отношения собственности, облекая производственные отношения в определённый социально-экономический «mundir», оказывают активное воздействие на развитие трудовых отношений. Испытывая на себе воздействие надстроечных отношений, институциональные отношения собственности могут выступать и как более консервативная, и как более подвижная, революционная сторона, а следовательно, могут ускорять или задерживать развитие трудовых отношений и всей экономической системы.

СПЕЦИФИКА СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Специфическое качественное состояние средств производства и рабочей силы в современных условиях компьютеризации, информатизации и цифровизации приводит к формированию нового качества трудовых отношений, что находит отражение в специфике содержания, характера и объема трудовых функций человека, в формировании многопрофильности, гибкости трудовой деятельности. Развитие трудовых отношений на современном этапе обусловлено тенденциями интеллектуализации, демассификации производства, увеличением гибкости рынка труда, усилением запроса на дерегулирование и деформализацию в условиях глобального распространения наукоемких, информационно-компьютерных технологий, роста спроса на инновации и творческие разработки. В позднеиндустриальной экономике основным ресурсом становится человеческий капитал – знания, опыт, способность к генерации

идей и инноваций [20]. С одной стороны, качественная трансформация трудовой деятельности происходит в направлении усиления творческого характера труда, доминирования креативности, социального партнерства, формирования удаленной занятости, фриланса, что в совокупности формирует тенденцию подрыва наемной формы труда. Наблюдается формирование и реализация гуманистических ценностей, имеющих теоретическую базу и законодательную основу, методическое обеспечение и практическую направленность [21]. С другой стороны, как отмечает профессор А.В. Бузгалин, преобладающим в настоящее время является тренд десоциализации и дерегулирования [9]. Под влиянием политико-юридических отношений (институтов собственности и власти) происходит усиление интенсивности труда и эксплуатации работников, что находит выражение в неустойчивости занятости, в распространении теневых и атипичных форм занятости, в оптимизации расходов на персонал и т. п. Противоречивые тенденции развития системы трудовых отношений находят отражение в специфике структурно-генетических связей, где усиление роли макроуровня системы трудовых отношений, проявляющееся в формировании и функционировании бюджетной сферы (образование, здравоохранение, культура), в реализации программ социальной защиты, в усилении регулирования государством проблем трудоустройства, занятости и безработицы и т.п., сосуществует с введением платности услуг в системе образования, здравоохранения и культуры, с сохранением неустойчивой и теневой занятости, с усилением неравенства доходов и уровня жизни. Эти противоречивые тенденции, складывающиеся под влиянием как объективных, так и субъективных факторов, и определяют специфику системы трудовых отношений в процессе ее современного развития, а, следовательно, и специфику экономической системы в целом.

Конечно, специфическое качественное состояние системы трудовых отношений в процессе развития не может также не отражать в той или иной мере и совокупность национально-специфических условий, которые присущи той или иной стране. Поэтому мы солидарны с позицией В.М. Кулькова, который, рассматривая применение междисциплинарного метода исследования, увязывает его с необходимостью учета и научного отражения всей совокупности национально-специфических условий, которые присущи стране. В качестве основных форм отражения национальной специфики он выделяет: во-первых, национально особенные формы

общего, принимающие вид не только модусов, но и отклонений от универсальных характеристик; во-вторых, национально самобытные формы (национальные эксклюзивы), свойственные отдельным странам и их экономикам [9]. На необходимость учета особенностей национальной экономики, социально-экономической истории страны, истории развития трудовых отношений при выборе сценариев экономического развития и разработке более жизнеспособной и нравственно обусловленной модели социально-трудовых отношений обращала внимание Т.А. Медведева, по мнению которой, необходимо включать в программу исследования социально-трудовых отношений их социокультурную составляющую, рассматривать не только экономические, но и социокультурные факторы – чувство справедливости, трудовые традиции, менталитет населения, систему ценностей [22].

К числу объективных факторов, определяющих специфику национальной модели системы трудовых отношений, следует отнести также природно-климатические условия, которые, в свою очередь, находят отражение в национальном менталитете того или иного общества, в его этнокультурных характеристиках. Эта форма специфичности находит проявление в виде неформализованных институтов (ценностных ориентаций, традиций, норм поведения). В неформализованных институтах проявляется действие и субъективных факторов, связанных со спецификой исторического развития, с деятельностью исторических личностей, с социокультурными различиями, хотя эти факторы находят проявление, прежде всего, в формализованных институтах, определяющих рамочные условия экономической деятельности.

ВЫВОДЫ

Таким образом, методология исследования развития системы трудовых отношений должна основываться, на наш взгляд, на применении системного и диалектического подходов в единстве. Трактовка системы трудовых отношений по фазам воспроизводства рабочей силы с учетом роли личного потребления в производстве (формировании) рабочей силы позволяет представить трудовые отношения во всей целостности ее структурных элементов и связей. Диалектика общего и специфического состоит в том, что общее системы трудовых отношений (структурно-генетические связи воспроизводства рабочей силы) выступают как носители преемственности, наследственности в процессе развития, составляют основу развития, а специфическое характеризует само развитие,

что выражается в сохранении и присоединении к общему положительному результату предшествующего специфического состояния, в связи с чем происходит обогащение и усложнение общего. Объективное развитие трудовых отношений происходит под влиянием изменения качественного состояния техно-трудовых, организационно-трудовых и социально-трудовых отношений в процессе соединения и функционирования факторов производства, получающего отражение в специфике отношений собственности на средства производства и рабочую силу.

Представленная в общем виде диалектика общего и специфического в развитии системы трудовых отношений нуждается в дальнейшей конкретизации факторов формирования и форм разрешения противоречий трудовых отношений во всех фазах системы воспроизводства рабочей

силы, в уточнении тенденций развития, в выявлении и уточнении специфики нового качественного состояния всех элементов системы трудовых отношений в условиях информатизации и цифровизации. Однако авторы выражают надежду на то, что представленная трактовка методологических проблем исследования развития системы трудовых отношений внесет лепту в исследование этих отношений.

Изложенная в настоящей статье методология исследования развития системы трудовых отношений в единстве системного и диалектического подходов может быть использована для построения логической структуры курса экономики труда, включающего изучение трудовых отношений всех фаз воспроизводства рабочей силы, в том числе и производства (формирования) рабочей силы в фазе личного потребления.

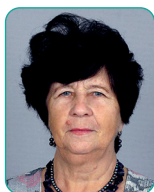
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., Изд-во МГУ, 1996.
2. Rudakov V., Roshchin S. The impact of student academic achievement on graduate salaries: the case of a leading Russian university // *Journal of Education and Work*. 2019. 32(2). P. 156-180. doi.org/10.1080/13639080.2019.1617839
3. Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E. S., Dorokhova N.V. Methodological approaches to study of informal employment JAES *Journal of Applied Economic Sciences*. Volume XI, Issue 7(45) Winter. 2016, p. 1281-1289.
4. Smirnykh L., Wörgötter A. (2019) The importance of institutional and organizational characteristics for the use of fixed-term contracts in Russia. *Journal of East European Management Studies*, vol. 24, no 1, pp. 89 - 121. doi.org/10.5771/0949-6181-2019-1-89.
5. Землянухина С.Г. Системный подход к исследованию трудовых отношений. // *Вестник Омского университета. Серия Экономика*. 2003;(2):13-20.
6. Маркс К. Капитал. Т. 1. М., 1967.
7. Землянухина С.Г. Уровневый подход к управлению человеческими ресурсами. / «Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики». Материалы Интернет-конференции Четвертого Байкальского Кадрового форума. Иркутск. Изд-во БГУЭП. 2012; 101-106.
8. Кулькова И. А. Специфика развития домашнего труда в современной России / *Экономические науки*. 2013;(5(102)). Экономика и управление// URL: http://ecsn.ru/files/pdf/201305/201305_96.pdf.
9. Хубиев К.А., Рассадина А.К. Междисциплинарный метод в экономической теории: исторический опыт и перспективы// *Вестник МГУ*, 2020;(2):174-188.
10. Кондратьев Н.Д. Основные проблемы экономической статики и динамики. Предварительный эскиз. М.: Наука, 1991.
11. Иншаков О.В. О необходимости развития эволюционного подхода в экономической науке современной России. // *Экономическая теория: истоки и перспективы*. М.: МГУ, ТЕИС, 2006.
12. Сопин В. С. Эволюционная теория в экономической науке: проблемы и перспективы. / *Проблемы современной экономики*. 2009; 3(31) // URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2687>
13. Иншаков О.В. Экономическая генетика как методологическая и теоретическая основа наноэкономического анализа / *Вестник ВолГУ. Серия 3*. 2008;1(12):5-15.
14. Иншаков О.В. Экономическая генетика и наноэкономика / О.В. Иншаков. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2007; 94.
15. Землянухина Н.С., Землянухина С.Г. Экономическая система общества: теория, методология исследования, характер развития. Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т, 2004; 175 с.
16. Землянухина Н.С., Землянухина С.Г., Павлова И.Д. Формирование концепции достойного уровня жизни населения Российской Федерации. Саратов: Саратов. гос. ун-т, 2016. 188 с.
17. Землянухина С.Г. Диалектика общего и специфического в процессе развития системы производственных отношений (структурный аспект). Саратов, изд-во Саратов. ун-та, 1990; 160 с.
18. Землянухина С.Г. Общее и специфическое в процессе развития экономической системы и экономической науки / *Экономические институты современной России. Материалы симпозиума*. Кострома. Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова. 2009; 203-220.
19. Землянухина С.Г., Суворова В.В. Институт собственности в системе факторов, влияющих на производительность труда. / С.Г. Землянухина, В.В. Суворова. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2020; (2): 99-114.
20. Янченко Е.В. Управление развитием социально-трудовых отношений: теоретико-методические основы / *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2014; 1(25): 66-79.
21. Федченко А. А. Реализация гуманистических ценностей в цифровой экономике. / *Ломоносовские чтения-2019. Секция экономических наук. Экономические отношения в условиях цифровой трансформации: сборник тезисов выступлений*. М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019; 648-650.
22. Медведева Т.А. Исследование процессов трансформации социально-трудовых отношений на основе расширенного системного подхода / *Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: социально-экономические науки*, 2013; 4(13):171-180.

REFERENCES

- Ehrenberg R.J., Smith R.S. Modern labor economics. Theory and State policy. M. Publishing House of Moscow State University; 1996.
- Rudakov V., Roshchin S. The impact of student academic achievement on graduate salaries: The case of a leading Russian university. Journal of Education and Work. 2019;32(2):156–180. doi.org/10.1080/13639080.2019.1617839
- Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E.S., Dorokhova N.V. Methodological approaches to study of informal employment JAES Journal of Applied Economic Sciences. 2016;11(7):1281–1289. (In Russ.).
- Smirnykh L., Wörgötter A. The importance of institutional and organizational characteristics for the use of fixed-term contracts in Russia. Journal of East European Management Studies. 2019;24(1):89–121. doi.org/10.5771/0949-6181-2019-1-89
- Zemlyanukhina S.G. A systematic approach to the study of labor relations. Bulletin of the Omsk University. Economy series. 2003;(2)13–20. (In Russ.).
- Marx K. Kapital. Vol. 1. Moscow. 1967.
- Zemlyanukhina S. G. Level approach to human resource management. “Human resource management in the context of economic modernization”. Materials of the Internet Conference of the Fourth Baikal Personnel Forum. Irkutsk. BSUEP Publishing House; 2012.101–106 p. (In Russ.).
- Kulkova I.A. Specificity of the development of domestic labor in modern Russia. Ekonomicheskie nauki = Economic Sciences. 2013;5(102). Economics and Management. URL: http://ecsn.ru/files/pdf/201305/201305_96.pdf.
- Khubiev K.A., Rassadina A.K. Interdisciplinary method in economic theory: Historical experience and prospects. Vestnik MSU. 2020;2:174–188. (In Russ.).
- Kondratiev N.D. The main problems of economic statics and dynamics. Preliminary sketch. Moscow: Nauka; 1991. (In Russ.).
- Inshakov O.V. On the need to develop an evolutionary approach in the economic science of modern Russia. Ekonomicheskaya teoriya: istoki i perspektivy = Economic theory: Origins and perspectives. Moscow: MSU, TEIS. 2006.
- Sopin V.S. Evolutionary theory in economic science: Problems and perspectives. Problems of the modern economy. 2009;3(31). URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2687>
- Inshakov O.V. Economic genetics as a methodological and theoretical basis of nanoeconomical analysis. Bulletin of the Volga State University. Series 3. 2008;1(12);5–13.
- Inshakov O.V. Economic genetics and Nanoeconomics. Volgograd: Publishing House of the Volga State University; 2007. 94 p (In Russ.).
- Zemlyanukhina N.S., Zemlyanukhina S.G. The economic system of society: Theory, methodology of research, nature of development. Saratov: Yuri Gagarin State Technical University of Saratov. 2004. 175 p. (In Russ.).
- Zemlyanukhina N.S., Zemlyanukhina S.G., Pavlova I.D. Formation of the concept of a decent standard of living for the population of the Russian Federation. Saratov: Saratov State University. 2016. 188 p. (In Russ.).
- Zemlyanukhina S.G. Dialectic of the general and particular in the process of development of the system of production relations (structural aspect). Saratov: Saratov University Publishing House. 1990; 160 p. (In Russ.).
- Zemlyanukhina S.G. General and particular in the process of development of the economic system and economic science. Economic Institutes of Modern Russia. Materials of the symposium. Kostroma. Publishing house of the KSU named after N. A. Nekrasov. 2009; 203–220. (In Russ.).
- Zemlyanukhina S.G., Suvorova V.V. The Institute of property in the system of factors affecting labor productivity. S.G. Zemlyanukhina, V.V. Suvorova. News of higher educational institutions. Volga region. Social sciences. 2020;(2):99–114. (In Russ.).
- Yanchenko E.V. Management of the development of social and labor relations: Theoretical and methodological foundations. Bulletin of Tomsk State University. Economy. 2014;1(25):66–79. (In Russ.).
- Fedchenko A.A. Implementation of humanistic values in the digital economy. Lomonosov readings — 2019. Section of Economic Sciences. Economic relations in the conditions of digital transformation: A collection of theses of speeches. M.: Faculty of Economics of Lomonosov Moscow State University. 2019;648–650. (In Russ.).
- Medvedeva T.A. Research of the processes of transformation of social and labor relations on the basis of an extended system approach. Bulletin of the Novosibirsk State University. Series: Socio-economic Sciences. 2013;13(4):17–180. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Светлана Георгиевна Землянухина – доктор экономических наук, профессор, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, профессор Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А., Саратов, Россия
Svetlana G. Zemlyanukhina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honorary Worker of Higher Professional Education of the Russian Federation, Yuri Gagarin State Technical University, Saratov, Russia
 swet.zemlyanukhina@yandex.ru



Надежда Сергеевна Землянухина – доктор экономических наук, профессор Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского, Саратов, Россия
Nadezhda S. Zemlyanukhina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Saratov State University, Saratov, Russia
 nadezhda-zeml@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 12.05.2021; после рецензирования 14.06.2021, принята к публикации 01.07.2021.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 12.05.2021; revised on 14.06.2021 and accepted for publication on 01.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-19-27

УДК 331.101

JEL R11 R13

СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА: НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ЕЕ ОЦЕНКЕ И ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОРОГОВЫХ ИНДИКАТОРОВ

И.К. Полянская

Финансовый университет при Правительстве РФ, Уфа, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6795-2853>

О.Е. Малых

Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-4003-7989>

АННОТАЦИЯ

Цель исследования заключается в оценке уровня социальной безопасности Республики Башкортостан для определения наиболее возможных социальных рисков, а также выработка рекомендаций по их минимизации. В процессе исследования были использованы **методы** статистического анализа, расчета и анализа социальных, экономических, демографических показателей, а также материалов, предоставленных субъектом Российской Федерации. В результате исследования были определены фактические значения индикаторов, определяющих уровень социальной безопасности Республики Башкортостан в 2015-2019 гг., выявлены отклонения от пороговых значений индикаторов в сторону превышения и снижения. Сделан **вывод** о том, что наиболее значимыми рисками для социальной безопасности региона являются заметное нарастание проблем, связанных с материальным и социальным неравенством, усиливающаяся урбанизация, старение населения, рост экономической миграции. **Результаты** научного исследования и разработанная на его основе модель социальной безопасности могут быть использованы региональными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики, при нормативно-правовом регулировании социальной сферы, при разработке мер по минимизации социальных рисков.

Ключевые слова: социальная безопасность; социальные риски; коэффициенты рынка труда; уровень жизни.

Для цитирования: Полянская И.К., Малых О.Е. Социальная безопасность региона: новые подходы к ее оценке и определению пороговых индикаторов. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):19-27. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-19-27.

ORIGINAL PAPER

SOCIAL SECURITY OF THE REGION: NEW APPROACHES TO ITS ASSESSMENT AND DEFINITION OF THRESHOLD INDICATORS

I.K. Polyanskaya

Financial University under the Government of the Russian Federation, Ufa, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6795-2853>

O.E. Malykh

Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4003-7989>

ABSTRACT

The aim of the study is to assess the level of social security in the Republic of Bashkortostan to determine the most possible social risks and develop recommendations for their minimization. The authors use **methods** of statistical analysis, calculation and analysis of social, economic, demographic indicators and materials provided by the Russian region. According to the results of the study, the authors determined the actual values of indicators that determine the level of social security of the Republic of Bashkortostan in 2015–2019 and revealed deviations from the threshold values of indicators with a trend of exceeding and decreasing. The study **concludes** that the most significant risks for the social security of the region are a noticeable increase in problems associated with material and social inequality, an increase in urbanization, an aging population and an increase in economic migration. **The results** of scientific research and the model of social security developed on their basis can be used by regional executive bodies performing functions for the development and implementation of state policy, in the legal regulation of the social sphere, in the development of measures to minimize social protection risks.

Keywords: social security; social risks; labor market coefficients; standard of living.

For citation: Polyanskaya I.K., Malykh O.E. Social security of the region: new approaches to its assessment and definition of threshold indicators. *Social and labor research*. 2021;45(4):19-27. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-19-27.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследований проблематики социальной безопасности региона и ее оценки обусловлена, в первую очередь, причинами, носящими практический характер. Достижение целей устойчивого развития, обеспечение и защита жизненно важных интересов граждан, формирование социально-трудовых отношений на высоком качественном уровне возможны только в условиях социальной безопасности. Реализация внутреннего потенциала региона достижима при отсутствии угроз экономического, социального и физического регресса. Происходящие процессы одновременного увеличения бюрократического аппарата, сокращения присутствия государства, которое становится выразителем интересов крупного частного капитала, в социальной сфере связаны с отходом от модели социального государства в пользу либеральных ценностей. Обеспечивая приоритетную защищенность интересов элит, государство предоставляет остальным гражданам самостоятельно обеспечивать свои потребности в экономических и социальных благах, которые в значительной мере являются общественными и по природе своей не могут быть созданы отдельным домашним хозяйством только для себя [1].

Социальная безопасность региона имеет большое значение для поддержания национальной безопасности и целостности страны. Нельзя обеспечить высокую конкурентоспособность, социально-экономическое развитие и достойное качество жизни населения, если не будет обеспечена национальная безопасность в сегодняшней нестабильной и постоянно меняющейся среде. Развитая и конкурентоспособная экономика – основа социальной стабильности. Следовательно, социально-экономические вопросы безопасности взаимосвязаны [2].

С точки зрения прогнозирования рисков и создания механизмов защиты от угроз (в том числе социального характера) 2020 год стал самым показательным за последнее время для всех российских регионов. В Республике Башкортостан, где мы проводили исследование социальной безопасности региона, был обнаружен весь спектр социальных рисков.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Социальная безопасность – это многоаспектное явление и многогранная система, находящаяся в постоянной динамике. Пороговые значения

критериев социальной безопасности не являются раз и навсегда установленной догмой, поскольку они – по мере развития общества – постоянно меняются. В силу отсутствия единой критериальной основы анализа социальной безопасности, отечественные и зарубежные исследователи занимаются изучением отдельных видов безопасности, в том числе и вопросами социальной безопасности региона, страны (как составной части национальной безопасности), а также проблемами социальной безопасности индивида как части системы социальной безопасности в целом.

В этих условиях важно оценивать социальную безопасность региона с помощью как можно большего числа различных показателей, имеющих количественное (абсолютное или относительное) выражение. А.Ю. Гайфуллин и М.М. Гайфуллина выделяют следующие индикаторы социальной безопасности региона: демографические, социальные, юридические, показатели рынка труда [3].

А.А. Кайгородцев [4] оценивает систему и состояние социальной безопасности России, исходя из подхода А.Ю. Чмыхало. Он выделяет четыре основных критерия оценки социальной безопасности: предупреждение возникновения ситуации, когда может произойти социальный взрыв, предупреждение упадка социальной структуры и обеспечение ее устойчивости, укрепление системы ценностных ориентаций в современном обществе и культуры общественного поведения. По его мнению данные критерии позволяют определить устойчивость системы социальной безопасности.

Г.Н. Соколова и И.А. Васильева проводят оценку уровня и основных угроз экономической безопасности регионов ПФО в целом, выделяя несколько блоков, в числе которых экономическая безопасность в социальной сфере. Для оценки экономической безопасности в социальной сфере используется ряд демографических и экономических показателей [5]. Определение требований к индикаторам, которые должны отражать состояние социальной безопасности региона и выделение моделей обеспечения социальной безопасности направлены на улучшение степени оценки уровня социальной безопасности региона. В.В. Ломакин, Р.Г. Асадуллаев, А.В. Кисленко в качестве основных индикаторов социальной безопасности выделяют группу социальных рисков: снижения качества жизни, роста социальной напряженности, вынужденной миграции и социальной неопределенности [6].

О.А. Канаева [7] важными компонентами уровня социальной безопасности считает распространение информации и защищенность человека в информационном пространстве [8].

Для значительной части населения фактор дохода и показатели уровня жизни (являющиеся и индикаторами социальной безопасности) определяют их выбор территории для жизни (работы). Нерациональное распределение миграционных потоков внутри страны снижает эффективность социально ориентированной политики государства, поскольку в регионах с высоким уровнем жизни неконтролируемо растет нагрузка на объекты социальной, жилищной, транспортной инфраструктуры. В долгосрочной перспективе это ухудшит показатели качества жизни и, как следствие, повысит диспропорциональность социального пространства. Регулирование диспропорций социально-экономического развития требует взвешенных стратегических решений, учитывающих как современные реалии, так и перспективные задачи [9].

Индикаторы экономической безопасности региона и их пороговые значения в социальной сфере (как один из блоков индикаторов) используются при оценке экономической безопасности региона [10]. В поле зрения исследований находится и проблема взаимовлияния и взаимодействия двух региональных систем: социально-экономической и здравоохранения, как основных факторов устойчивого социально-экономического развития региона и составных частей его социальной безопасности [11]. Социальная безопасность объясняет связь инноваций и благополучия на различных уровнях. Отдельные авторы изучают социальную безопасность применительно к индивиду [12].

Использование системного подхода позволяет определить параметры социальной безопасности, а также оценить (измерить количественно) их положительную и отрицательную динамику, что позволит определить набор мер, способствующих повышению ее (соцбезопасности) уровня. Снижение темпов прироста трудоспособного населения в результате уменьшения рождаемости, роста смертности и процессов старения населения; обострение проблем занятости в связи с внедрением современных технологий, отмиранием ряда профессий и распространением форм негарантированной и нестабильной занятости; растущая дифференциация доходов населения и экономическая миграция являются теми факторами, которые, с одной стороны, отражают требования, а с другой – определяют реализацию принципов социальной безопасности.

При построении модели социальной безопасности необходимо учитывать следующие требования:

- учет специфики регионального управления и местного самоуправления (оценка социально-экономического потенциала региона, степень влияния на социальную безопасность региона внешней среды (внешних угроз), основные тренды в социальной сфере, позиционирование региона в национальной экономической среде, обеспечение целостности региона как сложной системы);
- адаптация системы сбора, обработки и анализа информации к постоянно изменяющейся окружающей среде (качественные и количественные характеристики социальной безопасности, мероприятия по минимизации рисков ситуаций в этой сфере).

Обязательными элементами системы социальной безопасности являются критерии и индикаторы безопасности, а также их пороговые значения, отклонения от которых в сторону повышения или снижения негативно сказываются на функционировании и развитии системы социальной безопасности. В этом случае представляется необходимым нахождение системы социальной безопасности в таком состоянии, при котором все ее элементы будут находиться в динамическом равновесии [4].

Определение и поддержание тенденций, ведущих к повышению уровня жизни возможно при проведении эффективной экономической политики (в том числе и социальной), что будет способствовать распознаванию и минимизации социальных рисков [13, 14].

Можно выделить некоторые внешние и внутренние угрозы социальной безопасности Республики Башкортостан (табл. 1).

ВЛИЯНИЕ ДЕПОПУЛЯЦИИ НА УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Анализ методологических подходов позволил выбрать набор показателей для оценки уровня социальной безопасности Республики Башкортостан, куда вошли демографические, социально-экономические и юридические индикаторы. Выбор 2015-2019 гг. для исследования обусловлен следующими причинами. 2015 г. – первый после введения санкций против РФ со стороны западных стран и США, а 2019 г. – содержит весь набор показателей по исследуемой тематике (за 2020 г. полные данные государственной службы статистики отсутствуют).

Анализ динамики демографических показателей свидетельствует о проблеме депопуляции

Таблица 1 / Table 1

Классификация угроз социальной безопасности / Classification of threats to social security

Внешние / External	Внутренние / Internal
Санкционное давление со стороны США и ЕС	Увеличение численности населения с доходами ниже прожиточного минимума и безработных
Идеологическое воздействие стран Запада	Деформация системы вертикальной и горизонтальной социальной мобильности
Замедление темпов мирового экономического роста	Снижение темпов экономического развития
Динамика глобальных энергетических рынков	Усиление имущественного расслоения населения
Высокий уровень зависимости от импортных лекарств	Снижение качества и уровня доступности услуг в сфере здравоохранения и образования
Негативное воздействие окружающей среды	Депопуляция, старение населения
Высокий уровень зависимости от конъюнктуры мировых рынков	Усиление социальной стратификации

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

Таблица 2 / Table 2

Показатели естественного движения населения Республики Башкортостан / Indicators of the natural movement of the population of the Republic of Bashkortostan

Годы / Years	Все население, человек / Total population, people	В том числе / Including		Всего, тысяч человек / Total, thousand people			На 1000 человек населения / Per 1000 people
		городское / urban	сельское / rural	родившихся / births	умерших / deaths	Естественный прирост, убыль (-) / Natural increase, decrease (-)	
2015	4071064	2515900	1555164	59,0	54,0	5,0	1,2
2016	4066972	2518972	1548000	55,6	52,3	3,3	0,8
2017	4063293	2522024	1541269	49,3	50,4	-1,1	-0,3
2018	4051005	2520864	1530141	47,0	50,4	-3,4	-0,8
2019	4038151	2521840	1516311	41,8	49,1	-7,3	-1,8

Источник / Source: составлено авторами по данным с сайта Федеральной службы государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/> и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан URL: <https://www.bashstat.gks.ru/> / compiled by the authors based on data from the website of the Federal State Statistics Service URL: <https://www.rosstat.gov.ru/> and the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Republic of Bashkortostan URL: <https://www.bashstat.gks.ru/>

региона. За 5 лет численность населения региона уменьшилась на 32,9 тыс. человек или 0,81 %. Начиная с 2017 г. усиливается тенденция естественной убыли населения (табл. 2). Удельный вес населения в трудоспособном возрасте составлял в 2015 г. 58 %, к 2020 г. эта цифра снизилась до 54 %. Удельный вес населения в пенсионном возрасте увеличился с 2015 г. по 2019 г. на 5,3 %, что свидетельствует об увеличении темпа старения населения.

Одним из индикаторов благополучия общества, отражающим состояние здоровья и уровень смертности, является показатель ожидаемой продолжительности жизни населения, используемый ООН для построения индекса человеческого развития вместе с величиной валового внутреннего продукта и уровнем образования (соотношение между которыми, включая здравоохранение и социальную политику, также может использоваться как показатель уровня социальной безопасности).

Исходя из порогового значения общей продолжительности жизни в 80 лет, показатель ОПЖ по итогам 2019 г. в среднем по Российской Федерации составил 73,34 года, по Республике Башкортостан – 72,64 года. ОПЖ городского населения России составила 73,72 года, Республики Башкортостан – 73,49 года, сельского населения России – 72,21 года, Республики Башкортостан – 71,10 год. Годо-

вой прирост показателя по Республике Башкортостан – 0,58 года. Региональное соотношение между ОПЖ мужчин и женщин также не отличается от российских пропорций – разница составляет около 10 лет. По показателю ОПЖ в 2019 г. среди субъектов России Республика Башкортостан занимает 43 место, среди республик и областей Приволжского федерального округа – 11, по городскому населению – 6 и по сельскому населению – 12 место¹. Не обеспечивает прирост численности населения в размерах, которые соответствуют естественному уровню воспроизводства населения, и рождаемость (табл. 2). Республиканский общий коэффициент рождаемости составил в расчете на 1000 жителей – 10,3, коэффициент смертности – 12,1. Суммарный коэффициент рождаемости составил за 2019 г. по Республике Башкортостан 1,511 (по России он находится примерно в этих же пределах – 1,504). Научно обоснованное значение данного показателя достаточного для простого воспроизводства населения – 2,15 в расчете на 1 женщину.

Одни из ключевых индикаторов государственной программы «Развитие здравоохранения» в то же время представляется возможным

¹ Продолжительность жизни населения Республики Башкортостан // <https://bashstat.gks.ru/storage/mediabank/6UDDJssx/Prodolzhitel'nost'-zhizni-naseleniya-Respubliki-Bashkortostan.pdf>

использовать и для оценки уровня социальной безопасности – показатели смертности. В 2019 г. сохранились все основные параметры ее структурного распределения: более высокий уровень смертности среди сельского населения, значительное превышение мужской смертности над женской. Таким образом вопросы взаимодействия системы здравоохранения и социальной системы региона приобретают для повышения уровня социальной безопасности региона еще большее значение. Анализ причин смерти в зависимости от местности проживания показывают, что уровень смертности в сельской местности выше по всем причинам смерти, кроме инфекционных и паразитарных заболеваний². Приведенные данные свидетельствуют о необходимости улучшения профилактики злокачественных образований, повышения квалификации специалистов всех звеньев здравоохранения, повышения эффективности пропаганды здорового образа жизни. Определение и поддержание тенденций, ведущих к повышению уровня жизни возможно при проведении эффективной экономической политики (в том числе и социальной), что будет способствовать распознаванию и минимизации социальных рисков [13].

Условный коэффициент депопуляции с 2015 г. вырос в 1,28 раза, что свидетельствует о проблемах не только расширенного, но даже простого воспроизводства населения. Дальнейший рост этого показателя может привести к катастрофическим последствиям.

С 2014 г. наметилась и продолжается сегодня отрицательная динамика миграционного прироста населения. Так, за 2015 г. из региона убыли 5927 чел., в 2018 г. – 8858 чел., к 2020 г. эта цифра составила 5506 чел. Таким образом, проблемы демографического характера не решаются даже за счет миграционных потоков.

РЫНОК ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Уровень социальной безопасности региона зависит от состояния рынка труда. В 2015-2019 гг. в регионе снизилась численность экономически активного населения (ЭАН) на 122,7 тыс. человек или на 6 %, безработных – на 39,5 тыс. человек (32 %) и занятых на 4,4 % (83,1 тыс. человек) (табл. 3). Причем среднее значение уровня безработицы не должно превышать 4 %³.

За прошедшие годы в Республике Башкортостан не было создано существенного количества новых рабочих мест. Проблемы трудоустройства остаются и среди трудоспособного населения, и среди выпускников системы среднего профессионального и высшего образования. Выпускники школ предпочитают получать высшее образование за пределами региона. Это не может не влиять на состояние миграции в регионе и отражается на динамике показателей рынка труда.

Среднедушевые доходы и среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за 2015-2019 гг. выросли как в номинальном, так и в реальном выражении. Увеличился и средний размер назначенных пенсий (табл. 4). Отношение средней пенсии к средней заработной плате выросло с 41,7 % в 2015 г. до 47,2 % в 2019 г., что выше порогового, которым считается величина, не менее 40 %³.

ВЛИЯНИЕ РОСТА МАТЕРИАЛЬНОГО И СОЦИАЛЬНОГО НЕРАВЕНСТВА НА СОЦБЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА

Уровень инфляции в Башкортостане снизился с 10,9 % в 2015 г. до 2,9 % в 2019 г. За этот период изменение уровня инфляции было скачкообразным. Минимальное значение было зафиксировано в 2017 г. – 1,6 %, затем последовал рост в 2018 г. и опять снижение в 2019 г. Пороговым значением считается величина в 3 %. Таким образом, по этому показателю регион находится в зоне экономической и социальной безопасности.

Немаловажным показателем является величина прожиточного минимума, которая на этом фоне увеличилась на 10,4 % и составила 9517 руб. в месяц в 2019 г. Еще один индикатор – отношение среднедушевых доходов населения к прожиточному минимуму – должно быть больше 3,5 раз. Так, за 2015 г. эта величина составила 3,1 раза, увеличившись к 2019 г. до 3,2 раза. По этому показателю также существует проблема в уровне социальной безопасности. Численность населения с доходами ниже прожиточного минимума за этот период незначительно снизилась с 13,0 % до 12,1 %, составив 490,6 тыс. человек в 2019 г. (рис. 1).

Такие распространенные показатели как: соотношение среднедушевых доходов населения, среднемесячной начисленной заработной платы, среднего размера начисленных пенсий с ве-

² Смертность и рождаемость в Республике Башкортостан в 2019 году // <https://bashstat.gks.ru/storage/mediabank/WBfeX-hGM/Smertnost'-i-rozhdaemost'-v-RB-v-2019-godu.pdf>

³ Система индикаторов экономической безопасности региона, разработанная группой специалистов/ВБФ под руководством В.К. Сенчагова.

Таблица 3 / Table 3

Показатели рынка труда Республики Башкортостан / Labor market indicators of the Republic of Bashkortostan

Годы / Years	Все население, человек / Total population, people	Численность ЗАН, тыс. человек / EAP, thousand people	Численность занятых, тыс. человек / Employed, thousand people	Численность безработных, тыс. человек / Unemployed, thousand people	Уровень безработицы, % / Unemployment rate, %
2015	4071064	2016,6	1893,3	123,3	6,1
2016	4066972	2011,3	1895,4	116,0	5,8
2017	4063293	1992,8	1881,3	111,5	5,6
2018	4051005	1951,4	1855,4	96,0	4,9
2019	4038151	1893,9	1810,2	83,8	4,4

Источник / Source: составлено авторами по данным с сайта Федеральной службы государственной статистики URL: <https://www.rosstat.gov.ru/> и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан URL: <https://www.bashstat.gks.ru/> / compiled by the authors based on data from the website of the Federal State Statistics Service URL: <https://www.rosstat.gov.ru/> and the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Republic of Bashkortostan URL: <https://www.bashstat.gks.ru/>

Таблица 4 / Table 4

Основные показатели уровня жизни населения / Main indicators of the standard of living of the population

	2015	2016	2017	2018	2019
Среднедушевые денежные доходы	27320,2	27848,6	28322,6	28572,5	30529,1
Реальные располагаемые денежные доходы, в % к предыдущему году	93,5	96,2	99,2	98,4	100,3
Номинальная начисленная заработная плата	25927,5	28107,9	30357,7	33752,8	36464,6
Реальная начисленная заработная плата, в % к предыдущему году	90,9	102,3	105,0	108,7	103,3
Средний размер начисленных пенсий	11419,7	11806,2	12766,6	13548,8	14418,7
Реальный размер пенсий, в % к предыдущему году	102,7	98,9	106,8	101,3	103,7
Величина прожиточного минимума, все население, руб.	8623	8569	8614	8838	9517

Источник / Source: составлено авторами по данным с сайта Федеральной службы государственной статистики URL: <https://www.rosstat.gov.ru/> и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан URL: <https://www.bashstat.gks.ru/> / compiled by the authors based on data from the website of the Federal State Statistics Service URL: <https://www.rosstat.gov.ru/> and the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Republic of Bashkortostan URL: <https://www.bashstat.gks.ru/>

личной прожиточного минимума показывает, что среднедушевые доходы растут. Значительная часть населения региона имеет среднедушевой доход чуть выше прожиточного минимума. Если сравнить данные со среднероссийскими показателями, то видно, что региональные показатели ниже по значению⁴. При этом доля работников, получающих зарплату ниже 10000 руб. составила за 2019 г. 7,7 %, снизившись с 9,5 % в 2015 г. Напротив, доля получающих свыше 60000 руб. выросла и составила 10,2 % (в 2015 г. – 7,9 %).

Следующая группа экономических показателей также является индикаторами социальной безопасности: показатели распределения денежных доходов по квинтильным группам населения, коэффициент фондов, коэффициент Джини. Данные показывают существенное неравенство доходов, выражаемое в поляризации доходов населения региона, что не может не приводить к нарастанию социальных рисков. За период 2015–2019 гг. соотношение в доходах квинтильных групп населения практически не менялось, несмотря на активно проводимую государственную политику в области социальной поддержки и социального обеспечения (табл. 5).

⁴ Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в республике Башкортостан // <https://bashstat.gks.ru/storage/mediabank/vHSp4TQR/CHislenost-naseleniya-s-denezhnymi-dohodami-nizhe-velichiny-prozhitochnogo-minimuma-v-Respublike-Bashkortostan.pdf>

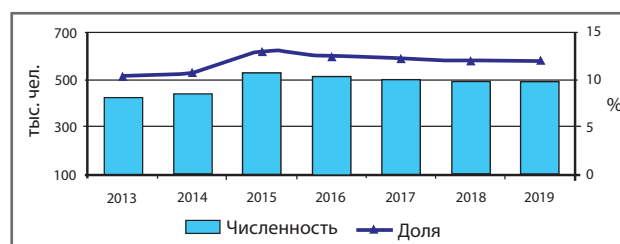


Рис. 1 / Fig. 1. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в Республике Башкортостан / Population with money incomes below the subsistence level in the Republic of Bashkortostan

Источник / Source: URL: <https://www.bashstat.gks.ru/storage/mediabank/vHSp4TQR/CHislenost-naseleniya-s-denezhnymi-dohodami-nizhe-velichiny-prozhitochnogo-minimuma-v-Respublike-Bashkortostan.pdf>.

Таблица 5 / Table 5

Распределение общего объема денежных доходов по квинтильным группам населения в Республике Башкортостан / Distribution of total money income by quintile population groups in the Republic of Bashkortostan

	2015	2016	2017	2018	2019
Денежные доходы – всего, %	100	100	100	100	100
в том числе по квинтильным группам населения:					
Первая (с наименьшими доходами)	5,3	5,3	5,2	5,3	5,4
Вторая	9,9	9,9	9,9	10,1	10,2
Третья	15,0	14,9	14,9	15,1	15,1
Четвертая	22,6	22,6	22,6	22,6	22,7
Пятая (с наибольшими доходами)	47,2	47,3	47,4	46,9	46,6
Коэффициент Джини	0,414	0,416	0,416	0,414	0,407
Коэффициент фондов, раз	15,6	15,8	16,0	15,5	15,0

Источник / Source: данные Росстата. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020 / Rosstat data. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2020



Рис. 2 / Fig. 2. Сопоставление пороговых и фактических уровней показателей социальной безопасности, 2019 г. / Comparison of threshold and actual levels of social security indicators, 2019

Источник / Source: URL: <https://www.bashstat.gks.ru/storage/mediabank/vHSp4TQR/CHislennost-naseleniya-s-denezhnymi-dohodami-nizhe-velichiny-prozhitochnogo-minimuma-v-Respublike-Bashkortostan.pdf>.

Таблица 6 / Table 6

Средства на социальную сферу, в % от ВВП / Funds for the social sphere, % of GRP

	2015	2016	2017	2018	2019
ВВП, в текущих ценах, млрд руб.	1316,5	1421,5	1487,8	1739,3	1810,0
Средства на образование, здравоохранение и социальную политику, %	6,7	8,8	8,5	8,0	8,2

Источник / Source: составлено авторами по данным с сайта Федеральной службы государственной статистики URL: <https://www.rosstat.gov.ru/> и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан URL: <https://www.bashstat.gks.ru/> / compiled by the authors based on data from the website of the Federal State Statistics Service URL: <https://www.rosstat.gov.ru/> and the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Republic of Bashkortostan URL: <https://www.bashstat.gks.ru/>

Что касается факторов, определяющих образовательный потенциал, то здесь не все так однозначно, как было еще несколько лет назад. «По данным hh.ru, за прошлый, 2020 г. требования к высшему образованию были указаны в 30 % вакансий, к среднему специальному – в 13 %, а в большинстве вакансий (58 %) работодатели не высказывают никаких требований к образованию. Спрогнозированное еще несколько десятилетий назад изменение системы образования привело к тому, что в условиях, когда ценность высшего образования год от года снижается у работодателей, а на первый план выходят так называемые «гибкие» навыки, в числе которых особое место занимает способность к обучению и новым знаниям, изменения карьерных траекторий каждые 5-7 лет и кардинальная смена профессий становятся нормой на рынке труда»⁵. Эти настроения отразятся на рынке труда и рынке образовательных услуг уже в ближайшей перспективе, и падение

показателей сферы образования (таких как число обучающихся в СПО и ВО на 1000 человек) не будет восприниматься как нечто катастрофическое и обязательно показывающее снижение уровня социальной безопасности.

Суммарно средства на здравоохранение, образование и социальную политику не должны быть меньше 15 % от ВВП. По Республике Башкортостан этот показатель колеблется в диапазоне от 6,7 % в 2015 г. до 8,2 % в 2019 г. (табл. 6).

Уровень социальной безопасности наряду с социальными и экономическими показателями определяется и низким уровнем преступности. Так, за 2015-2016 гг. в регионе наблюдалось снижение уровня зарегистрированных преступлений в расчете на 100 тыс. человек – с 1773 в 2015 г. до 1633 в 2016 г. Это значительно меньше порогового показателя, принятого равным 5000 преступлений в расчете на 100 тыс. чел.

Вместе с тем надо отметить, пороговый уровень социальной безопасности региона не превышает пограничных значений только по 3 из 6 критериальных показателей (отношение средней пенсии к средней заработной плате, уровень

⁵ Учеба со слезами на глазах: почему россияне не хотят поступать в вузы // https://www.gazeta.ru/social/2021/03/20/13518608.shtml?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffrom%3Dspecial&utm_campaign=dbr&utm_source=YandexZenSpecial

инфляции, уровень преступности). Значения остальных индикаторов имеют существенные пороговые отклонения (рис. 2), что свидетельствует о критическом состоянии социальной сферы региона.

ВЫВОДЫ

Новые подходы в проблематике социальной безопасности связаны с изменением методологии обоснования социальных функций государства. Существующие сегодня разнообразные модели капитализма не дают обществу четкого понимания «справедливости отношений распределения». Оценка уровня социальной безопасности, таким образом, является попыткой экономической науки дать ответ на запрос «социальной справедливости». Теория социальной безопасности представляется, на данном этапе исследований, более узким методологическим подходом по сравнению с концепцией социального государства. И все же, определение пороговых индикаторов социальной безопасности позволяет решать ряд задач в сфере социально-трудовых отношений, снижать вероятность появления и нейтрализовать последствия социальных рисков.

Выявленные социальные риски формируют ограничения экономического развития. Следовательно, минимизацию этих рисков можно рассматривать в качестве одного из социальных императивов экономической безопасности.

Индикаторы социальной безопасности отражают степень остроты социальных рисков и угроз, с которыми сталкиваются регионы. Состав индикаторов социальной безопасности, включающий продолжительность жизни населения, суммарный коэффициент рождаемости, условный коэффициент депопуляции, показатели неравен-

ства, уровень безработицы и инфляции, уровень преступности, является вполне обоснованным. Высокая степень агрегирования индикаторов социальной безопасности делает их универсальными и позволяет адаптировать с учетом специфики того или иного региона, собирать и обобщать большой массив статистической информации.

Наиболее значимыми социальными рисками Республики Башкортостан являются:

- рост материального и социального неравенства, который может привести к росту социальной напряженности, ухудшению качества жизни населения и социальной структуры общества, увеличению бедности, ограничению доступа к услугам образования и здравоохранения;
- усиливающаяся урбанизация способствует ухудшению экологической ситуации, увеличению нагрузки на окружающую среду, отставанию развития городской и транспортной инфраструктуры;
- старение населения увеличивает нагрузку на бюджет, влияет на сокращение спроса и потребительской активности, а также на сокращение трудоспособного населения;
- рост экономической миграции влияет на снижение эффективности рынка труда, региональной занятости, ВРП и численности населения региона.

В целом социальную защищенность Республики Башкортостан можно признать удовлетворительной. Воздействие социальных угроз имеет потенциал для роста. Это требует разработки более эффективных мер в том числе, направленных на расчет и минимизацию социальных рисков, которые могут возникнуть в связи с отклонением части показателей социальной защиты.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Малых О.Е., Полянская И.К. Социальная безопасность как элемент долгосрочной стратегии социального развития // Социально-трудовые исследования. 2020;1(42):132-144.
2. Socio-economic Security in the System of Transition to Sustainable Development of the Mining Region. By: Kudrevatykh, Natalia; Slesarenko, Ekaterina; Yilmaz, Yigit // Conference: 4th International Innovative Mining Symposium Location: Book Series: E3S Web of Conferences Volume: 105 Article Number: 04036 Published: 2019.
3. Гайфуллин А.Ю., Гайфуллина М.М. Методический подход к оценке социальной безопасности региона // Фундаментальные исследования. 2015;(12 (часть 5)): с. 1001-1006; URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39667>
4. Кайгородцев А.А. Оценка состояния социальной безопасности России // Вестник МФЮА. 2019;(2):72-85.
5. Соколова Г.Н., Васильева И.А. Оценка уровня и основных угроз экономической безопасности регионов Приволжского федерального округа // Экономические науки. 2019;(3):19-21; URL: <http://oecomia-et-jus.ru/single/2019/3>
6. Ломакин В.В., Асадуллаев Р.Г., Кисиленко А.В. Методика оценки социальной безопасности с учетом техногенных факторов риска // Научные ведомости. Серия Экономика. Информатика. 2016;2(223):37:144-151.
7. Канаева О.А. Социальные императивы устойчивого развития // Вестник СПбГУ. Экономика. 2018;34(1):26-58. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu05.2018.102>
8. Determining social security of the person in the region: information and psychological aspects. By: Flyagina, Victoria Yu; Krivtsova, Evgeniya, V; Kanina, Natalia A.; et al. TURISMO-ESTUDOS E PRATICAS Supplement: 2 Published: MAR 2020

9. Strategic priorities for managing spatial inequalities in the socio-economic development of the Russian regions. By: Antipin, Ivan A.; Vlasova, Natalya Yu; Ivanova, Olga Yu // UPRAVLENETS-THE MANAGER Volume: 11 Issue: 6 Pages: 28-43 Published: 2020
10. Economic Security Index as a Tool to Assess the Development of Agroindustrial Regions. By: Khasanov, Rinat Kh.; Korableva, Anna A. // EKONOMICHESKAYA POLITIKA Volume: 14 Issue: 6 Pages: 82-101 Published: DEC 2019
11. The Impact of Innovation on the Performance of Health Care in the Economic Security System of the Region. By: Krivenko N.V.; Elishev V.G.; Kriventsova L.A. // EKONOMIKA REGIONA-ECONOMY OF REGION Volume: 15 Issue: 1 Pages: 164-177 Published: 2019.
12. An affect in its own right: Investigating the relationship of social safeness with positive and negative affect. By: Armstrong, Benjamin F., III; Nitschke, Jonas P.; Bilash, Uliana; et al. // PERSONALITY AND INDIVIDUAL DIFFERENCES Volume: 168 Article Number: 109670 Published: JAN 1 2021
13. Малых О.Е. Функции государства [Текст] / О.Е. Малых, И.К. Полянская // В книге: Экономическая политика государства: новые факторы и механизмы реализации. Ответственный редактор: О.Е. Малых. Сыктывкар. 2015; 27-30.
14. Шайдуллина Р.М., Степанова Р.Р. Основные тенденции социально-экономического неравенства и уровня жизни населения на примере Республики Башкортостан // Вестник Алтайской Академии экономики и права. 2020;(2):92-100; URL: <https://vael.ru/ru/article/view?id=1004> (дата обращения: 09.03.2021).

REFERENCES

1. Malykh O.E., Polyanskaya I.K. Social security as an element of a long-term strategy of social development. Social and labor research. 2020;1(42):132-144. (In Russ.).
2. Kudrevatykh N., Slesarenko E., Yilmaz Y. Socio-economic security in the system of transition to sustainable development of the mining region. Conference: 4th International Innovative Mining Symposium Location: Book Series: E3S Web of Conferences Volume: 105 Article Number: 04036 Published: 2019.
3. Gaifullin A.Yu., Gaifullina M.M. Methodological approach to assessing the social security of the region. Fundamental research. 2015;12 (5):1001-1006. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39667>
4. Kaigorodtsev A.A. Assessment of the state of social security in Russia. Vestnik MFYuA = Vestnik MFYuA. 2019;(2):72-85. (In Russ.).
5. Sokolova G.N., Vasilieva I.A. Assessment of the level and main threats to the economic security of the regions of the Volga Federal District. Economic Sciences. 2019;(3):19-21. URL: <http://oecomia-et-jus.ru/single/2019/3>
6. Lomakin V.V., Asadullaev R.G., Kisilenko A.V. Methodology for assessing social security taking into account technogenic risk factors. Nauchnye vedomosti = Scientific Bulletin. Series Economics. Computer science. 2016;37(2 (223)):144-151.
7. Kanaeva O.A. Social imperatives of sustainable development. Bulletin of St. Petersburg State University. Economy. 2018;34(1):26-58. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu05.2018.102>
8. Flyagina V.Yu; Krivtsov, E.V., Kanina, N.A., et al. Determining social security of the person in the region: information and psychological aspects. Turismo-Estudios e Praticas Supplement: 2. MAR 2020
9. Antipin I.A., Vlasova N.Yu., Ivanova O.Yu. Strategic priorities for managing spatial inequalities in the socio-economic development of the Russian regions. Upravlenets = The manager. 2020;11(6)28-43. (In Russ.).
10. Khasanov R.Kh., Korableva A.A. Economic Security Index as a Tool to Assess the Development of Agroindustrial Regions. Ekonomicheskaya politika= Economic policy. DEC 2019;14(6):82-101. (In Russ.).
11. Krivenko N.V., Elishev V.G., Kriventsova L.A. The Impact of Innovation on the Performance of Health Care in the Economic Security System of the Region. Ekonomika regiona = Economy of region. 2019;15(1):164-177. (In Russ.).
12. Armstrong B.F., Nitschke J.P.; Bilash U. et al. An affect in its own right: Investigating the relationship of social safeness with positive and negative affect. Personality and Individual Differences. JAN 2021;168(109670).
13. Malykh O.E. Functions of the state. In: Economic policy of the state: New factors and mechanisms of implementation. Responsible editor: O.E. Small. Syktyvkar. 2015; 27-30. (In Russ.).
14. Shaidullina R.M., Stepanova R.R. The main trends in socio-economic inequality and living standards of the population on the example of the Republic of Bashkortostan. Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2020;(2):92-100; URL: <https://vael.ru/ru/article/view?id=1004> (accessed on 09.03.2021).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Инга Камилевна Полянская – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга, Финансовый университет при Правительстве РФ, Уфимский филиал, Уфа, Россия

Inga K. Polyanskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Economics, Management and Marketing, Financial University under the Government of the Russian Federation, Ufa Branch, Ufa, Russia
Polyanskaya.ik@mail.ru



Ольга Евгеньевна Малых – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и стратегического развития, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия

Ol'ga E. Malykh – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Economics and Strategic Development, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia
kafedra-et@mail.ru

Статья поступила в редакцию 16.06.2021; после рецензирования 16.07.2021, принята к публикации 17.07.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 16.06.2021; revised on 16.07.2021 and accepted for publication on 17.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-28-40

УДК 338

JEL D45

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ОТРАСЛЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ*

И.Б. Омельченко^а, В.К. Кошкина^б, К.Ю. Чудинов^с

^а Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия;

^б ООО «Мебель Импэкс Оптима», Москва, Россия;

^с ООО «Национальная инженеринговая платформа», Одинцово, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0002-1760-2660>

АННОТАЦИЯ

Цифровые технологии настолько активно внедряются в нашу жизнь и экономику, что зачастую невозможно отследить все нововведения и полученный эффект от их появления, население очень быстро к ним адаптируется и привыкает. В бюджетной сфере также наблюдаются подобные тенденции. Посетители поликлиник, музеев, МФЦ и других учреждений без труда используют электронную систему, устанавливающую очередь к специалисту, используют различные сервисы и гаджеты.

Благодаря цифровизации работа в удаленном режиме, все больше и больше набирает свою популярность, особенно среди молодежи, пенсионеров и женщин. Рынок удаленной работы играет очень важную роль в современной экономике. Как крайне сложный распределительный механизм, он обеспечивает соединение работников с удаленными рабочими местами. Тем самым оказывает влияние и на производительность, и на темпы роста, и на многие другие параметры экономики в целом.

Цифровизация становится столь важным фактором роста производительности труда и повышения качества жизни, что происходящие на рынке изменения рассматриваются как наступление новой стадии экономического развития. Сегодня развитие цифровизации, в первую очередь, связано с внедрением цифровых коммуникационных технологий, платформой для которых являются Интернет и мобильные устройства. Информационные технологии интегрируются во все сферы экономической деятельности. В связи с этим, характер труда, а также трудовые функции претерпевают колоссальные изменения, увеличивается доля работ, выполняемых удаленно, либо с помощью специализированных программных средств. В следствие этого требует внимания и трудоемкость выполнения работ (оказания услуг), что напрямую зависит от обновления методологии нормирования труда.

В рамках данной статьи подвергаются анализу методологические основы нормирования труда в отраслях бюджетной сферы с учетом влияния процессов цифровизации и автоматизации на нормы труда.

Ключевые слова: нормирование труда; цифровизация; автоматизация; удаленная работа; нормирование бюджетной сферы; математическая модель.

Для цитирования: Омельченко И.Б., Кошкина В.К., Чудинов К.Ю. Новые подходы к формированию методологических основ нормирования труда в отраслях бюджетной сферы. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):28-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-28-40.

ORIGINAL PAPER

NEW APPROACHES TO THE METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF LABOR RATIONING IN THE PUBLIC SECTOR

I.B. Omel'chenko^а, V.K. Koshkina^б, K.Yu. Chudinov^с

^а All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia;

^б Furniture Impex Wholesale LLC, Moscow, Russia; ^с National Engineering Platform LLC, Odintsovo, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0002-1760-2660>

ABSTRACT

Digital technologies are being actively introduced into our life and economy that it is often impossible to track all innovations and the resulting effect of their appearance; the population quickly adapts and gets used to them. Similar trends are observed in the public sector. Visitors to clinics, museums, Multifunctional Public Services Centers, and other institutions easily use an electronic system that puts a queue to a specialist, use various services and gadgets.

Due to digitalization, remote work is gaining more popularity, especially among young people, pensioners and women. The remote work market plays a very important role in the modern economy. As an extremely complex distribution mechanism, it en-

* Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при Правительстве РФ.

sures the connection of workers to remote workplaces. Thus, it affects both productivity and growth rates, as well as many other parameters of the economy as a whole. Digitalization is becoming such an important factor in increasing labor productivity and improving the quality of life that the changes taking place in the market are considered as the onset of a new stage of economic development. Currently, the development of digitalization is primarily associated with the introduction of digital communication technologies, the platform for which is the Internet and mobile devices. Information technologies are being integrated into all spheres of economic activity. In this regard, the nature of labor, as well as labor functions are undergoing dramatic changes, the proportion of work performed remotely or using specialized software is increasing. In this regard, the work intensity (provision of services) requires attention, which directly depends on the updating of the methodology of labor rationing. Within the framework of this article, the methodological foundations of labor rationing in the public sector are analyzed, considering the impact of digitalization and automation processes on labor rationing.

Keywords: labor rationing; digitalization; automation; remote work; rationing of the public sector; mathematical model.

For citation: Omel'chenko I.B., Koshkina V.K., Chudinov K.Yu. New approaches to the methodological foundations of labor rationing in the public sector. *Social and labor research*. 2021;45(4):28-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-28-40.

ВВЕДЕНИЕ

Нормирование труда по своей сути является процессом динамического характера, так как подразумевает под собой поиск «наиболее выгодной организации труда» [1]. Несмотря на довольно статичное определение, как процесса соизмерения трудовых затрат на единицу изготовленного товара (услуги), нормирование труда подлежит постоянным модификациям, прежде всего, за счет изменения формы, характера и условий труда.

А. Гастев, как один из основоположников развития данного направления исследований, говоря о проблемах нормирования труда, подчеркивал, что новые формы организации производства, способствуя формированию разрыва между реализуемой организацией и установленными нормами труда, становятся причиной кризисов нормирования труда, подвижных организационной и экономической неподготовленностью предприятий и, как следствие, государства. Одной из причин подобного отставания и/или несоответствия является невозможность заранее определить масштабность и направления влияния происходящих изменений.

Описанный А. Гастевым кризис нормирования труда начала XX в. во многом схож с современным днем, когда качественное и количественное расширение процессов автоматизации и цифровизации в жизни человека создает и увеличивает разрыв между реальной и нормируемой организацией труда. Поскольку, по мнению Н.Н. Литовченко «каждой общественной формации соответствуют свои принципы нормирования труда, которые зависят от множества факторов и связаны прежде всего с изменениями средств производства, форм его организации» [2], представляется необходимым модернизировать существующую систему нормирования труда в РФ, включив в расчеты технологический фактор.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА:

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ И РАБОЧИЕ МЕХАНИЗМЫ

Нормирование труда как система базируется на принципах, которые описывают и определяют ее основные рабочие механизмы. Что это за принципы? Каковы подходы к их определению и в чем их суть?

Например, М.И. Бухалков выделяет десять принципов нормирования труда, главным и наиболее важным из которых является принцип научности, предполагающий научную обоснованность установленных мер, в том числе, посредством проведения предварительного анализа, практического применения и т. д. [3].

Затем по значимости следуют:

- **принцип объективности** (учет общих закономерностей, особенностей развития техники, организации производства, психологии труда и т.д. при исключении субъективных решений);
- **принцип конкретности** (практическое воплощение требований научности и объективности применительно к каждому конкретному трудовому процессу, выполняемому в соответствующих условиях данного производства);
- **принцип оптимальности** (расчет нормы рабочего времени реализуется исходя из выбора наилучшего варианта трудового процесса);
- **принцип комплексности** (учет всех взаимодействующих в процессе производства факторов);
- **принцип системности** (норма затрат труда представляется в виде совокупности продолжительности технологических и трудовых процессов и расчета отдельных элементов, как системы организационно-технических связей в процессе труда между рабочей силой, средствами и предметами труда);
- **принцип динамичности** (непрерывное развитие факторов производства определяет необходимость корректировки норм времени);

Формулы расчета нормы численности по утвержденным в приказах Минтруда методологиям / Formulas for calculating the headcount norm according to the methodologies approved in the orders of the Ministry of Labor and Social Protection

<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» / Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation as of September 30, 2013 No. 504 “On Approval of Methodological Recommendations for the Development of Labor Rationing Systems in Public (Municipal) Institutions”</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» / Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation as of May 31, 2013 No. 235 “On Approval of Methodological Recommendations for Federal Executive Bodies for the Development of Industry Labor Rationing”</p>
$Нч = \frac{(\sum Нв \times Oi) \times Кр}{Фп} \times Кн \quad (1)$	$Нч = \frac{(\sum Нв \times Oi)}{Фрв} \quad (2)$
<p>Нч – норма численности работников определенной квалификации, необходимых для выполнения работ, по которым определены нормы времени. Нв – типовая норма времени на работу i-го вида, часы. Oi – объем работы i-го вида, выполняемый в течение года. Кр – коэффициент, учитывающий трудозатраты на работы, носящие разовый характер, по которым не определены нормы времени. Фп – плановый нормативный фонд рабочего времени одного работника за год. Определяется по производственному календарю на текущий год. Кн – коэффициент, учитывающий планируемые невыходы работников во время неоплачиваемого отпуска, болезни и т. п., определяемый по формуле: $Кн=1+Вр / (Фсум \times Чср)$, где: Вр – суммарное время, не отработанное из-за невыходов работников учреждения за расчетный период времени; Фсум – нормативный фонд рабочего времени одного работника за расчетный период времени; Чср – среднесписочная численность всех работников учреждения (включая работников, занимающих должности служащих, для которых в ходе данного расчета актуализируются нормы численности) за расчетный период времени (расчетный период рекомендуется выбирать не менее двух лет, предшествующих месяцу проведения расчета).</p>	<p>Нч – типовая норма численности, в штатных единицах; Нвi – показатель типовой нормы времени на i-й вид услуг (работ), в часах; Oi – плановый объем оказания (выполнения) i-го вида услуг (работ) за регламентированный период времени, в условных единицах; Фрв – фонд рабочего времени за регламентированный период на 1,0 штатную единицу в час. $Нв=Тпз+То+Тв+Тобс+Тотл+Ту \quad (3)$, где: Тпз – подготовительно-заключительное время; То – основное время выполнения работы; Тв – вспомогательное время выполнения работы; Тобс – время обслуживания рабочего места; Тотл – время на отдых и личные надобности; Ту – время на отдых, выделяемое в зависимости от условий труда. $Нв = \sum Нвi \quad (4)$</p>

Источник / Source: составлено по материалам утвержденных Методологий расчета норм численности приказов Минтруда РФ № 502 и № 235 / compiled based on the materials of the approved methodologies for calculating the headcount norms of the orders of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 502 and No. 235.

- **принцип эффективности** (проектирование варианта трудового процесса, требующего минимальных затрат труда);
- **принцип равнонапряженности**, который предполагает достижение равенства норм необходимому рабочему времени на выполнение работ в различных условиях производства, т. е. создание для всех рабочих одинаковых условий труда, способствующих уравниванию интенсивности труда и, впоследствии, оплаты равного труда [3].

Данный подход, однако, по мнению Н.Н. Литовченко, необоснованно игнорирует принцип легитимности (правомерности), означающий соблюдение действующих законов и других правовых актов [2] и предложенный О.Ф. Овчинниковой и К.С. Чуриловой принцип удовлетворенности трудом [4]. В.Ф. Потуданская и Л.С. Горскина также предлагают расширить список реализуемых принципов нормирования труда, включив в него принцип гибкости (способности системы быстро реагировать на изменения), принцип партисипативности (включение всех категорий работников в нормирование труда) и принцип общегосударственного и отраслевого подхода (нормирование труда должно отвечать общегосударственным и/или отраслевым интересам) [5].

СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

В современных условиях нормирование труда в бюджетных организациях осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях и по разработке типовых отраслевых норм труда для федеральных органов исполнительной власти (утверждены приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 и от 31 мая 2013 г. № 235).

Представленная методология расчета норм труда предполагает расчет нормы численности сотрудников бюджетных учреждений, с предварительным определением норм времени (табл. 1).

Таким образом, несмотря на некоторое сходство предложенных методологий, можно отметить несколько существенных отличий, непосредственно влияющих на величину нормы численности. При этом, рассмотренные методологии, фокусируясь на расчете нормы численности, не предлагают к расчету штатную численность персонала, которая является основополагающей для некоторых отраслей, например, здравоохранения. Такой подход применялся, в частности, в СССР:

$$H = \frac{\Pi \times Ч}{\Phi}, \quad (5)$$

где:

H – штатный норматив врачебной должности;

Π – показатель посещаемости на 1 жителя в год;

Ч – численность населения, на которую рассчитывается норматив врачебной должности (10 тыс., 100 тыс.);

Φ – плановая функция врачебной должности¹.

Некоторые специалисты предлагали изменить формат представления норм труда и перейти от штатных нормативов к типовым штатам. Однако результаты исследований, проведенные Р.У. Хабриевым, В.М. Шиповой и Е.А. Берсеновой убедительно доказывают, что использование типовых штатов вместо штатных нормативов приводит к неравномерному распределению нагрузки медицинских работников при одинаковом объеме работы [6].

В основе такого расхождения – использование для расчета необходимого числа сотрудников нормы времени (формулы 1–2) вместо нормы нагрузки (3). В пользу этого говорит также принятие ряда отраслевых положений, учитывающих в определении штатной численности работников норму нагрузки. В качестве примера можно привести сферу исполнительских искусств (Приказ Министерства культуры РФ от 27 апреля 2018 г. № 603 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников организаций исполнительских искусств с учетом отраслевой специфики»), социального обслуживания (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 октября 2015 г. № 725 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению норм нагрузки социального работника в сфере социального обслуживания») и т.д.

В связи с актуальностью проблемы определения штатной численности сотрудников исходя из существующей потребности общества, этот подход – расчет штатной численности через нагрузку по утвержденной СССР методологии активно использовался и в сфере медицины (например, в стоматологии [7] – Приказ Минздрава СССР от 01.10.76 № 950 «О штатных нормативах медицинского персонала стоматологических поликлиник»). Однако, в 2020 г. Приказом Минздрава РФ от 24.08.2020 № 889 многие из актов по определению отраслевых норм труда, в том числе, в медицинской области, были признаны недействительными.

¹ Письмо Минздрава СССР от 02.10.87 п 02–14/82–14 «О порядке расширения самостоятельности и повышения ответственности руководителей органов здравоохранения при применении приказа Минздрава СССР от 13 августа 1987 г. N 955» // Платформа Гарант. – 2021.

Наряду с этим, отраслевые нормы труда являются предметом определения многих специфических положений, в частности приказов отраслевого характера или по соответствующим видам деятельности. Эта проблема – неоднозначности определения норм труда – находит свое отражение в ряде научных трудов, например, Хабриева Р.У., Шиповой В.М., Гриднева О.В., Кучиц С.С., Шиповой В.М., Берсеновой Е.А., Кириллова К.В., Песенниковой Е.В., Перепеловой О.В., Шиповой В.М. и др. [6].

Выявленные расхождения могут быть обусловлены несоответствием списков номенклатур по видам оказываемых услуг в работах Хабриева Р.У., Шиповой В.М. и др. [6], с одной стороны, или неточностью определения самих нормативов (ошибочное представление норм времени в виде «норм нагрузки») и контингента, на который они рассчитаны, с другой, [8]. Последнее напрямую связано с рассмотренной ранее проблемой ухода от расчета штатной численности к численности штата, так как многие отрасли экономики, особенно бюджетные (в том числе, здравоохранение, культура и т. д.) ориентированы именно на население, вследствие чего, охват числа людей представляется одним из основополагающих факторов определения количества необходимых для обслуживания населения должностей.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ ОСНОВЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

В качестве одного из принципов, формирующих методологическую основу нормирования труда, предлагается рассмотреть принцип непротиворечивости, который базируется на необходимости определения единой основы для принимаемых нормативно-правовых актов по нормированию труда, что позволило бы разрешить проблемы несоответствия номенклатуры, методологий расчета и подходов к определению показателей.

В числе методов нормирования труда по критерию объекта установления норм разделяют две группы – аналитические и суммарный методы.

Первые, представленные двумя основными методами: аналитически-расчетным (норма затрат рабочего времени определяется посредством использования формул или разработанных нормативов) и аналитически-исследовательским (хронометраж), предполагают разделение трудового процесса на элементы, на основе которого реализуется анализ затрачиваемого рабочего времени и формируется норма затрат рабочего времени, сначала, исходя из отдельного элемента, затем по трудовому процессу, в целом. Суммарный метод, состоящий, в свою

очередь, из 3-х методических разновидностей: экспертного (опытного) метода, (экспертной оценки), статистического (анализа статистических данных за прошлые периоды и прогнозирования на их основе) и метода аналогий, наоборот, опирается на идею установления норм на объект нормирования без разделения последнего на элементы [9].

В Приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» регламентировано использование аналитических методов нормирования труда.

Тем не менее, новые подходы к нормированию труда, активно применяемые зарубежом, свидетельствуют в пользу растущего включения суммарного метода в процесс расчета нормы труда. Этот переход, во многом, обусловлен внедрением цифровых продуктов, например степенной эмпирической модели Constructive Cost Model (COCOMO), метода функциональных точек и др. [10].

Таким образом, можно говорить о тенденции к конвергенции двух видов методов нормирования труда, обусловленной, прежде всего, цифровизацией производственных процессов и отношений.

Влияние технологического фактора на процесс нормирования труда, очевидно, прежде всего, на стадии автоматизации расчетов [11]. По мнению Бычина В.Б. и Новиковой Е.В., автоматизация процесса нормирования труда должна проявляться не только в расчете величины норм труда, но и нормативно-исследовательских работах [12]. Несмотря на то, что моделирование и оптимизация нормативов труда посредством информационно-компьютерных технологий представляется реализуемой задачей, исследовательский характер нормирования труда предполагает возможность выхода за рамки установленных алгоритмов (и, следовательно, используемых формул), что говорит о недопустимости исключения человеческого фактора из процесса нормирования труда.

На фоне «субъективизации» труда, которая выражается в индивидуализации труда человека (работника), отделении его от организации, трудовые отношения становятся более гибкими, возникают новые формы и виды организации труда. Вместо спроса на рабочую силу возникает спрос на результат труда. Как следствие, процесс контроля за процессом труда конкретного сотрудника усложняется, что ведет к смещению контроля с процесса на результат труда [13]. Таким образом, логичным продолжением данной тенденции представляется переход от оценок

нормы времени как основной составляющей нормы численности, в частности, к оценкам нормы выработки (норм нагрузки).

В качестве еще одного направления влияния цифровизации и автоматизации на трудовую деятельность можно отметить интенсификацию, провоцирующую кризис труда. В результате увеличения темпов работы растут объемы труда, и трудовая деятельность перестает восприниматься в положительном свете [14]. Более того, ускорение темпов внедрения инноваций провоцирует увеличение рисков, что обусловлено, в том числе, проблемой растущей неопределенности. В совокупности эти факторы стимулируют развитие «культуры ошибок» и «культуры времени» [13]. Формирование и дальнейшее развитие «культуры времени», проявляющиеся в необходимости быстрых решений в условиях нехватки времени и высоких рисков, косвенно указывает на изменение структуры распределения нормы рабочего времени. Так, сокращение временных затрат на принятие и реализацию решения может осуществляться за счет основного рабочего времени, потому что исключить в полной мере подготовительный и заключительный этап невозможно, что, в свою очередь, порождает ошибки.

Рассматривая автоматизацию и цифровизацию в контексте норм труда, можно предположить зависимость оказываемого влияния данных процессов от сферы деятельности (профессии), цифровых компетенций сотрудников, а также общего уровня технологического развития как отдельных предприятий, так и страны, в целом.

В случае соответствия внедряемых технологий уровню технологического развития государства при параллельном осваивании работниками необходимых навыков (и, как следствие, развитию цифровых компетенций), фактор автоматизации и цифровизации должен вести к снижению общего показателя нормы времени. Отрицательное влияние процессов автоматизации и цифровизации на норму времени, в свою очередь, определяется двумя векторами: воздействием на время основной работы (3) и на прочие виды работы.

Так, результаты исследования М.Е. Коломийченко демонстрируют проблему бюрократизации работы врачей: на работу с документацией уходит 57,7 % всего рабочего времени, в то время как на основную деятельность – 22,3 % [15]. Эти результаты подтверждаются другим исследованием, согласно которому 47,3 % рабочего времени врача-терапевта тратится на заполнение различной документации и подготовку справок при показателе основной деятельности – 45,5 % [16].

Аналогичная проблема и в сфере образования, где преподавание занимает 40% общего рабочего времени, а работа с документацией – до 90% рабочего времени, свободного от часовой преподавательской нагрузки. Согласно результатам исследования, проведенного Полутиным С.В. и Мананниковой Ю.В., общее время на выполнение рабочих задач для учителей российских школ достигает 60 ч в неделю, что значительно больше средней величины данного показателя по странам – участникам TALIS и почти сопоставимо с показателями Китая – 63 ч в неделю [17].

Внедрение цифровых технологий или автоматизация текущих процессов должны способствовать сокращению транзакционных издержек бюрократического характера, что позволит выделить больше времени на выполнение основной работы или отдых. Отдых или время, затраченное на личные нужды, является одним из важнейших факторов не только личной мотивации, но и профессионального выгорания и депрофессионализации персонала, что на прямую определяет качество предлагаемых услуг. Цифровизация (и автоматизация) также открывают новые возможности развития различных сфер деятельности: от создания новых диагностических аппаратов и/или обучающих тренажеров и симуляторов, до использования технологий во время спектаклей, перехода культурной деятельности в виртуальное пространство и т. д.

Таким образом, в результате внедрения технологий время на основную деятельность при прочих равных должно сокращаться. Важно отметить, что данная закономерность будет наблюдаться в отсутствие перехода на следующую стадию научно-технического прогресса, так как технологический скачок требует «перенастройки» нормативов труда и может провоцировать увеличение времени основной работы как следствие расширения используемых возможностей в условиях адаптации к ним. В качестве примера можно рассмотреть создание аппарата ф-МРТ, или внедрение компьютеров в образовательный процесс.

Тем не менее, при несоответствии внедряемых технологий уровню технологического развития государства и/или компетенциям работников, фактор цифровизации и/или автоматизации может стать причиной увеличения нормы рабочего времени. Тогда, можно говорить о растущей проблеме неэффективного труда на фоне изменения штата (или роста нагрузки в отсутствии увеличения численности работников) и снижения качества услуг. Таким образом, влияние, оказываемое технологиями, на нормы труда определяется рядом вспомогательных

факторов, к которым, в том числе, относится уровень цифрового развития государства. Более того, исходя из разнонаправленного влияния цифровизации на норму времени можно предположить потенциал использования оценки оказываемого эффекта как индикатора уровня развития цифровой среды как в отдельном учреждении, так и в масштабе страны.

Отдельно стоит рассмотреть возможность удаленной работы в контексте нормы труда. С одной стороны, удаленная работа является следствием внедрения цифровых технологий и демонстрирует возможное высвобождение затрачиваемого времени на вспомогательные и подготовительные рабочие процессы. Тогда, введение удаленной работы может характеризоваться тем же эффектом, что и описанный выше механизм влияния фактора цифровизации (автоматизации).

С другой стороны, внедрение технологий и переход на удаленную работу, в частности, поднимает проблему перераспределения рабочей нагрузки, так как на фоне сокращения норм времени по неосновной работе, нагрузка по удаленной работе не уменьшает рабочую нагрузку при очном режиме работы.

Таким образом, несмотря на некоторые «условные» факторы (уровень технологического развития, цифровые компетенции и т. д.), внедрение технологий в рабочий процесс (и переход на удаленный формат работы) при прочих равных должно вести к снижению нормы времени за счет дебюрократизации рабочего процесса и/или сокращения нормы времени по основной работе. Именно эта идея заложена в новую математическую модель по нормированию труда работников социальной сферы.

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТ ВНЕДРЕНИЯ НОРМ ПО ТРУДУ И УЛУЧШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Социально-экономическая эффективность от внедрения норм по труду определяется величиной снижения затрат труда и проявляется в повышении его производительности.

Расчет экономической эффективности производится на основе сопоставления действующих норм времени (выработки, обслуживания), нормативов численности с проектируемыми нормативными материалами или сопоставления фактических затрат труда с проектируемыми.

Основными показателями экономической эффективности внедрения новых норм являются:

- экономия (высвобождение) численности работников;
- рост производительности труда;

- экономия по фонду заработной платы;
- снижение трудоемкости;
- экономия рабочего времени.

Прирост производительности труда определяется по следующим показателям:

- выработка продукции на одного работающего;
- высвобождение численности работников;
- снижение трудоемкости.

Экономический эффект от высвобождения численности работающих (Эч) рассчитывается по формуле

$$\text{Э} = \text{Э}_q \cdot \text{ФЗП} \cdot (1 + Kc), \quad (6)$$

ФЗП – средний фонд заработной платы работника по данной должности за год, руб.;

Эч – нормированная трудоемкость работы после внедрения норм, чел.-ч;

Kc – коэффициент страховых платежей с ФЗП.

Экономия (высвобождение) численности работающих (Эч) рассчитывается по формуле

$$\text{Э}_q = \frac{\sum (t_1 - t_2) \cdot B_2}{\Phi_d \cdot p} \cdot d, \quad (7)$$

t1 – фактическая трудоемкость единицы работы до внедрения норм, чел.-ч;

t2 – нормированная трудоемкость работы после внедрения норм, чел.-ч;

B2 – годовой объем работы после внедрения норм в натуральном выражении.

Фд – реальный годовой фонд рабочего времени одного работника до внедрения норм, ч.

Доля рабочего времени, которая нормируется (в отличие от установленной законодательно, и определяется в зависимости от должности работника).

$$p = \frac{\Pi_1}{\Pi} \cdot 100, \% \quad (8)$$

p – доля рабочего времени, которая нормируется;

Π1 – фонд рабочего времени, который нормируется по данной должности;

Π – общий фонд рабочего времени, установленный законодательно по этой должности.

Для характеристики внедрения норм используются следующие показатели: увеличение охвата численности работающих нормированием (d), которое рассчитывается по формуле

$$d = \frac{Ч_{cn} - Ч_{cd}}{Ч_{cd}} \cdot 100, \% \quad (9)$$

d – коэффициент охвата нормированием;

Чсп – численность работников, труд которых нормируется после внедрения новых норм;

Чсд – списочная численность работников, труд которых нормировался до внедрения норм.

В случае, например, применения цифровизации (электронное обучение, телемедицина и т. п.) дополнительно рассчитывается экономический эффект от высвобождения численности следующим образом:

$$\text{Э}_q = \frac{K}{n}, \quad (10)$$

K – количество человек, прошедших цифровой курс, чел.

n – норма обслуживания по данному виду деятельности.

Общий экономический эффект может также учитывать экономию материальных затрат при применении новых технологий:

$$\text{Э} = \text{Э}_q \cdot \text{ФЗП}(1 + Kc) - З_1 + З_2, \quad (11)$$

Эч – экономия численности работников за счет применения цифровизации, чел.

ФЗП – средний фонд заработной платы работника по данной должности за год, руб.;

Kc – коэффициент страховых платежей с ФЗП;

З1 – затраты на внедрение цифровизации, руб.;

З2 – текущие затраты учреждения (электроэнергия, обслуживание зданий... и т. п.)

Эффективность нормирования в организациях социальной сферы должна учитывать также экономию бюджетных ресурсов и, собственно, социальный эффект, который может быть выражен показателями, характеризующими качественную сторону достигнутого результата.

Эффективность мероприятий по нормированию может рассматриваться как сумма эффекта по следующим направлениям:

- прямой экономический эффект (Эо) от высвобождения численности, снижения трудоемкости, повышения производительности труда;
- финансовый (Ф) – экономия бюджетных ресурсов на социальное учреждение, в связи с увеличением нормы обслуживания;
- социальный (С) – повышение качества деятельности, которое может быть оценено с помощью системы показателей.

Следовательно, совокупный эффект можно представить в сумме всех трех этих составляющих:

$$\text{Эо} = \text{Эп} + \text{Ф} + \text{С} \quad (12)$$

Экономия бюджетных средств может быть рассчитана следующим образом:

$$\text{Ф} = (N_1 - N_2) \cdot F \quad (13)$$

N1 – первоначальная норма обслуживания, кол-во потребителей услуг /на 1 работника, чел.

N2 – норма обслуживания по данному виду деятельности, рассчитанная после внедрения норм труда количество потребителей услуг/на 1 работника, чел.

F – размер бюджетного финансирования на одного потребителя услуг.

Для оценки социального эффекта необходимо применять комплекс показателей, в том числе характеризующих повышение качества трудового процесса в результате нормирования и совершенствования организации труда. Поскольку качество определяется в социальной сфере профессиональными стандартами, то их реализация, в свою очередь, тоже является качественной характеристикой эффективности.

Оценка эффективности по показателям характеризуется достижением результата/цели трудовой деятельности работников, т.е. так называемой результативностью процесса (табл. 2). Все достижения организации, в первую очередь отражают эффективность труда ее персонала, поэтому очень важно определить факторы результативности труда, показатели профессионального поведения и личностных качеств работников. Социальный эффект мероприятий по нормированию труда характеризует общие результаты деятельности организации:

- повышение квалификации;
- повышение качества технологий, в том числе применение цифровизации;
- повышение качества нормирования труда;
- повышение качества оплаты труда, повышение обоснованности оплаты труда;
- повышение производительности труда.

Специфика оценки эффективности нормирования в государственных и муниципальных учреждениях должна также учитывать коэффициент использования рабочего времени по профилю деятельности. Рабочее время педагога, врача, работника культуры состоит из собственно профессиональной деятельности и административной нагрузки. Недавно появилась и отнимающая много времени обязанность по оцифровке. Поскольку результаты выполнения этих функций используются руководителями учреждений в качестве критериев премирования, то работники выполняют эти обязанности в ущерб профессиональной деятельности, либо своему внерабочему времени. Утверждение лимитов времени на административную нагрузку и разработка нормативов на оцифровку централизованно (через типовые нормы) в настоящее время смогло бы стать инструментом для снижения непрофильной нагрузки и повышения эффективности, поскольку коэффициент использования рабочего времени напрямую влияет на социально-экономический эффект:

$$Ku = \frac{Ka + Kц}{\Phi} \cdot 100, \quad (14)$$

Kи – коэффициент использования рабочего времени, процент.

Kа – время, затраченное на административные поручения, чел /час.

Kц – время, затраченное на оцифровку, чел /час.

В связи с тем, что с точки зрения эффективности, это потери рабочего времени, снижение экономического эффекта можно определить следующим образом:

$$\Delta = \frac{Ku \cdot V}{V} \cdot 100. \quad (15)$$

Δ – снижение экономического эффекта, процент;

V – объем утвержденного государственного задания. ед.

Поскольку стандартизация в социальной сфере определяется централизованно, то нормы должны соответствовать стандартам. Оплата труда – инструмент, повышающий эффективность при условии обеспечения связи вознаграждения с конечными результатами, в связи с чем, выравнивание оплаты труда работников бюджетной сферы является условием повышения эффективности.

В рамках пилотного проекта в порядке эксперимента в пяти субъектах Российской Федерации (в Белгородской, Нижегородской, Сахалинской, Ярославской областях и Республике Мордовия) собираются ввести новый порядок оплаты труда педагогов.

Проект постановления Правительства Российской Федерации «О реализации в целях утверждения требований к системе оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений системы образования» опубликован на федеральном портале проектов нормативных правовых актов.

Заработная плата работников образования будет состоять из ставки оплаты труда на основе квалификационного уровня, порядок определения которых утверждает Правительство РФ; выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, размер и условия назначений которых также определяет Правительство. Кроме того, регионы смогут самостоятельно устанавливать дополнительные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Новый порядок оплаты труда распространится на педагогических работников государственных и муниципальных учреждений (дошкольные образовательные, общеобразовательные, профессиональные организации и организации дополнительного образования). Нововведение не затронет педагогов из профессорско-преподавательского состава.

Показатели, связанные с социально-экономической эффективностью нормирования труда / Indicators related to the socio-economic efficiency of labor rationing

Направление / Core area	Показатели / Indicators
1. Кадровое обеспечение	1.1. Укомплектованность персонала 1.2. Динамика доли работников, уволившихся в первый год работы по собственному желанию, по соглашению сторон и за нарушение дисциплины
2. Подготовка кадров	2.1. Выполнение плана подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обучения работников 2.2. Динамика доли работников с несоответствующим уровнем образования на занимаемых должностях
3. Закрепление персонала	3.1. Текучесть кадров
4. Оптимизация производственных процессов	4.1. Внедрение инструментов бережливого производства
5. Внедрение инноваций	5.1. Рост производительности труда за счет внедрения инноваций 5.2. Доля новых инновационных технологий в общем объеме услуг
6. Эффективность труда персонала	6.1. Динамика производительности труда (соотношение роста предоставляемых услуг и затрат) 6.2. Уровень выполнения государственного задания
7. Нормирование труда	7.1. Охват персонала нормированием труда 7.2. Динамика расширения охвата персонала нормированием труда 7.3. Доля персонала, работающего по нормированным заданиям 7.4. Динамика персонала, работающего по нормированным заданиям 7.5. Интенсивность труда работников 7.6. Напряженность применяемых норм 7.7. Уровень автоматизации нормирования труда
8. Использование рабочего времени	8.1. Динамика часов сверхурочной работы 8.2. Динамика часов работы в выходные и праздничные дни
9. Оплата и материальное стимулирование работников	9.1. Соотношение роста реальной заработной платы и производительности труда 9.2. Соотношение постоянной и переменной части ФОТ. 9.3. Выполнения соотношения ФОТ основного и административно-управленческого персонала. 9.4. Выполнение премиального Положения (стимулирование за конечные результаты – эффективный контракт)
10. Социальная ответственность	10.1. Рост реальной заработной платы 10.2. Соотношение роста заработной платы
11. Обоснованность организационной структуры	11.1. Источники формирования штатного расписания 11.2. Динамика нормы управляемости для руководителей

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

Должностные оклады и выплаты в рамках эксперимента не могут стать ниже окладов и выплат, которые у учителей были ранее.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 1 июня 2021 г. № 847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения» аналогичный пилотный проект в сфере оплаты труда будет проводиться в здравоохранении в 2021 – 2022 гг. в Республике Саха (Якутия), Белгородской, Курганской, Омской, Оренбургской, Тамбовской областях и г. Севастополе.

Оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения будет включать следующие выплаты:

- должностные оклады по группам должностей работников, утверждаемым Правительством Российской Федерации;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с утверждаемыми Правительством Российской Федерации единым перечнем выплат компенсационного характера, размерами и условиями их осуществления, а также иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством субъекта Российской Федерации;



Рис. 1 / Fig. 1. Основные элементы системы нормирования работников государственных и муниципальных учреждений / The main elements of the rationing system for employees of public and municipal institutions

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

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утверждаемыми Правительством Российской Федерации единым перечнем выплат стимулирующего характера, размерами и условиями их осуществления, а также иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные законодательством субъекта Российской Федерации.

Размер должностных окладов будет определяться по группам должностей работников путем умножения некоей расчетной величины, на коэффициенты дифференциации должностных окладов с учетом сложности труда и коэффициенты, учитывающие экономическую дифференциацию субъекта, в котором функционирует учреждение. Все множители будут утверждать централизованно.

Пилотные проекты подчеркивают тесную связь норм труда с уровнем квалификации и оплатой труда, а также необходимость обеспечения их более тесной связи, которая должна быть обеспечена уже при разработке профессиональных стандартов. Предполагается, что с 2022 г. на основе анализа этих пилотных проектов будет запущена новая система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Эффективность нормирования в государственных и муниципальных учреждениях в настоящее время в большой степени зависит от организации системы нормирования. В настоящее время межотраслевые нормативы носят рекомендательный характер. Так, в медицинских учреждениях конкретные нормы устанавливаются непосредственно руководителями учреждений. Это приводит к недостаткам в организации процесса нормирования труда и существенно снижает его эффективность.

Например, исследователи В.М.Шипова и Е.А.Берсенева обращают внимание на следующие недостатки в организации процесса нормирования труда [6]:

- ошибочное применение разных видов норм труда;
- необоснованное изменение формата представления норм труда;
- нарушения номенклатур медицинских организаций, специальностей и должностей медицинских работников, коечного фонда;
- ошибочные данные по численности должностей для обеспечения круглосуточной работы;
- необоснованное введение новых показателей для нормирования труда;
- отсутствие дифференциации нормативов по труду по типам медицинских организаций;
- отсутствие нормативной обеспеченности ряда подразделений лечебно-профилактических учреждений, отдельных должностей;
- ошибочная формулировка норматива должности главного врача, заведующего подразделением, старшей медицинской сестры».

Организация процесса нормирования в государственных и муниципальных учреждениях в настоя-



Рис. 2 / Fig. 2. Результативность системы нормирования труда государственных и муниципальных учреждений / Effectiveness of the labor rationing system of public and municipal institutions

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

щее время требует централизации части функций, на уровне руководящих организаций должны решаться следующие задачи:

1. Выработка единого подхода к использованию нормативных материалов.
2. Максимально полное учитывание специфики профессиональной деятельности и квалификаций.
3. Формирование единой базы нормативных материалов с целью их сравнительного анализа и усовершенствования.
4. Установление требований к регулярной и своевременной актуализации нормативных материалов.
5. Осуществление мониторинга и анализа выполнения норм государственными и муниципальными учреждениями.
6. Разработка профессиональных стандартов с учетом нормативных материалов по труду.
7. Осуществление мониторинга выполнения норм труда при реализации «эффективных контрактов».
8. Привлечение специалистов по нормированию труда к разработке нормативных материалов для государственных и муниципальных учреждений.
9. Развитие компетенций, связанных с нормированием труда, у широкого круга руководителей и специалистов.
10. Обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда работников.
11. Определение численности немедицинского персонала.

Для эффективной реализации этих задач необходимо обеспечить вертикальную и горизонтальную интеграцию в системе, разработать и максимально использовать следующую линейку цифровых инструментов:

- цифровой методический инструментарий для нормирования труда в учреждении;
- единую цифровую базу нормативных материалов по труду;

Примерная ранговая оценка влияния нормирования труда на эффективность организации / An approximate ranking assessment of the impact of labor rationing on the effectiveness of the organization

Учреждение / Institution	Оценка нормирования / Rationing assessment	Затраты / Costs		Объем / Volume	
		Абс. значение / Absolute value	Ранг / Rank	Абс. значение / Absolute value	Ранг / Rank
1	3	776,2	II	556	III
2	0	771,4	IV	372	I
3	2	882,2	I	486	IV
.....

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

- цифровое планирование ресурсов государственных заданий;
- цифровое моделирование и проектирование систем оплаты труда.

Определенная централизация в правовом и методическом регулировании нормирования труда позволит повысить уровень обслуживания потребителей услуг, качественно выполнять государственные задания, одновременно снизив затраты на разработку нормативных материалов на базе имеющихся единых подходов и стандартов.

Расчет экономического эффекта социальной сферы не может быть основан лишь на расчете абсолютной экономии, его невозможно полностью оцифровать. Поэтому подход к оценке социально-экономического эффекта мероприятий в социальной сфере должен включать оценку:

- производительности, т. е. достижению целевых индикаторов в том или ином сегменте социальной сферы;
- экономичности, т. е. достижению результата с меньшими затратами;
- целесообразности, т. е. отношению целей к реальным социальным проблемам и их решению как индикатору целесообразности.

Более полно социально-экономический эффект от нормирования труда в государственных и муниципальных учреждениях можно оценить методом Cost effectiveness analysis (CEA)², который широко применяется в здравоохранении, в том числе и рекомендован Всемирной организацией здоровья. Анализ эффективности затрат (CEA) оценивает затраты и выгоды для здоровья от альтернативных программ, обеспечивает метод определения приоритетности распределения ресурсов на мероприятия с помощью проектов, которые могут дать наибольшее улучшение здоровья при наименьших ресурсах. Здоровье оценивается DALY (основным и конечным показателем эффективности) – количеством лет здоровой жизни, что является целью любого проекта в здравоохранении.

² <https://www.who.int/heli/economics/costeffanalysis/en/>

Методика измеряет произведенные затраты на единицу изменения показателя DALY (или QALY), что позволяет сравнить и выбрать из двух проектов один, с минимальным значением показателя, позволяющий добиться результата с наименьшими затратами. Таким же образом можно выбрать наиболее эффективный вариант затрат на оплату труда персонала.

ВЫВОДЫ

Поскольку в социальной сфере в реальной жизни количество ресурсов всегда ограничено, то необходимо рассматривать и оптимизацию распределения ресурсов между участниками. Тем не менее, подход к минимизации затрат не должен снижать качество профессиональной деятельности, которое напрямую связано с социальным эффектом. Так, основным результатом работы преподавателя можно назвать повышение качества обучения. За рубежом широко применяется оценка качества преподавания успешностью учеников, по результатам тестов, например. Целое направление исследований качества обучения преподавателя высшего образования, исследуя так называемую «добавленную стоимость» обучения, сравнивает не только успеваемость, но и заработную плату студентов после обучения.³

Вариант снижения затрат, экономии ресурсов, при их ограниченности и получения за их счет больших результатов – на первый взгляд, самый предпочтительный вариант распределения ресурсов. Тем не менее, большая экономия может быть получена только при условии изначально нерационального распределения ресурсов, что не соответствует обычно реальным условиям. Поэтому для развития требуются дополнительные ресурсы, а не только полученная экономия.

Нормирование труда экономит ресурсы и позволяет увеличить объем услуг социального сектора, но это не единственный инструмент. Его влияние на динамику результатов и затрат можно оценить с помощью аналитической таблицы. Сравнительный анализ организаций дает возможность оценить со-

³ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775714000582>

стояние нормирования в организации, а также соотношение результатов и затрат, сделать выводы о влиянии нормирования на этот показатель, характеризующий производительность организаций социального сектора.

Для оценки влияния нормирования труда на результативность в государственных и муниципальных организациях можно применить следующую методику оценки по четырехбалльной шкале от 0 до 3:

0 – нормирование труда не применяется;

1 – нормирование применяется мало, нормы пересматриваются редко;

2 – нормирование охватывает значительную часть работников, нормы актуализируются постоянно;

3 – нормирование охватывает всех работников, нормы постоянно совершенствуются в соответствии с профессиональными стандартами.

Оценка нормирования в учреждении проводится экспертным методом и может быть проведена по более широкой шкале и кругу показателей. В предлагаемой методике используются показатели затрат и результатов деятельности (объема предоставляемых услуг), по каждому из которых учреждения ранжируются (табл. 3).

В результате рассчитывается суммарный ранг по каждому учреждению, который является оценкой влияния нормирования на результаты деятельности учреждения.

$$B_j = \sum_{i=1}^m r_{i,j} \quad (40)$$

Изменение ранга через определенный период времени дает возможность провести динамическую оценку изменений, произошедших за период, по всем трем показателям и проанализировать их причины. Для оценки значимости изменений организации могут быть разбиты на следующие группы:

1 – изменения отсутствуют;

2 – изменения незначительны;

3 – изменения значительны;

4 – изменения существенны.

Дальнейший анализ производится с учетом направления изменения и представленной градации его величины. Полученные результаты позволяют выявить тенденции, проанализировать проблемы и причины изменений, что, несомненно, повысит эффективность организации нормирования труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. М.: Издательство «Либроком», 2011. 480 с.
2. Литовченко Н.Н. Нормирование труда как объективная мера затрат труда и элемент организации заработной платы. / Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения. Коллективная монография к 60-летию НИИ труда / Под ред. д.э.н., проф. А.А. Разумова. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2016. 280 с.
3. Бухалков М.И. О принципах научного нормирования труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2011;(1):8-15.
4. Овчинникова О.Ф., Чурилова К.С. Содержание нормирования труда в современных условиях // Дальневосточный аграрный вестник. 2016;2(38).
5. Потуданская В.Ф., Горскина Л.С. Еще раз о принципах нормирования труда // Экономика труда. 2017;(3).
6. Шипова В.М., Берсенева Е.А., Кириллов К.В., Куденцова Е.А. Современная нормативно-правовая база по труду: анализ и перспективы // Вестник современной клинической медицины. 2019;(6).
7. Калининская, А.А., Мещеряков, Д.Г., Ильдаров, Р.Б. Норматив должности врача-стоматолога-терапевта в условиях работы с ассистентом стоматологическим // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2013;(1):33-38.
8. Шипова В.М., Рошин Д.О., Плутницкий А.Н. Нормы труда в порядках оказания медицинской помощи: теория и практика применения // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020;(1).
9. Одегов Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом. Учебник и практикум: моногр. / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. М.: Юрайт, 2015. 390с.
10. Гайнанов Д.А. Космодемьянова Е.С. Модель нормирования труда персонала финансовой службы банка // Фундаментальные исследования. 2016;(12):590-599.
11. Щеколдин В.А., Богатырева И.В., Илюхина Л.А. Информационные технологии в нормировании труда: теория и практика использования // Экономика труда. 2018;(1).
12. Бычин В.Б., Новикова Е.В. Нормирование труда как элемент эффективного внутрифирменного управления в современных условиях // Экономика труда. 2018;5(1):77-86.
13. Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019;(1).
14. Буторина О.В., Фукалова Ю.С. Культура предпринимательства: сущность и составляющие / О.В. Буторина, Ю.С. Фукалова // Российское предпринимательство. 2012;13(24):57-62.
15. Коломийченко М.Е. Нормирование труда врачебного персонала отделения паллиативной медицинской помощи // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2019;27(4):470-475.
16. Люцко В.В., Сон И.М., Иванова М.А. и др. Затраты рабочего времени врачей-терапевтов участковых при посещении одним пациентом // Терапевтический архив. 2019;(1):19-23.
17. Полутин С.В., Мананникова Ю.В. Процессы бюрократизации и дебюрократизации учительского труда и их влияние на качество профессиональной деятельности педагогов: результаты социологического проекта // ИТС. 2020;1(98).

REFERENCES

1. Gastev A.K. How to work. Practical introduction to the science of labor organization. Moscow: Publishing House "Librocom"; 2011. 480 p. (In Russ.).
2. Litovchenko N.N. Labor rationing as an objective measure of labor costs and an element of wage organization. Social and labor relations in modern Russia: problems and solutions. Collective monograph for the 60th anniversary of the Research Institute of Labor / Edited by Doctor of Economics, prof. A.A. Razumov. M.: Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co."; 2016. 280 p. (In Russ.).

3. Bukhalkov M.I. On the principles of scientific labor rationing. Labor Norming and Remuneration in Industrial Sector. 2011;(1):8-15. (In Russ.).
4. Ovchinnikova O.F., Churilova K.S. The content of labor rationing in modern conditions. Far Eastern Agrarian Bulletin. 2016;2(38). (In Russ.).
5. Potudanskaya V.F., Gorskina L.S. Once again about the principles of labor rationing. Labor economics. 2017;(3). (In Russ.).
6. Shipova V.M., Berseneva E.A., Kirillov K.V., Kudentsova E.A. Modern legal framework for labor: analysis and prospects. Bulletin of Modern Clinical Medicine. 2019;(6). (In Russ.).
7. Kalininskaya A.A., Meshcheryakov D.G., Ildarov R.B. The standard of the position of a dentist-therapist in the conditions of working with a dental assistant. Problems of social hygiene, healthcare and the history of medicine. 2013;(1):33-38. (In Russ.).
8. Shipova V. M., Roshchin D. O., Plutnitsky A. N. Labor standards in medical care procedures: Theory and practice of application. Problems of social hygiene, health care and the history of medicine. 2020;(1). (In Russ.).
9. Odegov Yu. G. Outsourcing in personnel management. Textbook and workshop: monogr. / Yu.G. Odegov, Yu.V. Dolzhenkova, S.V. Malinin. M.: Yurayt; 2015. 590 p. (In Russ.).
10. Gainanov D.A. Kosmodemyanova E.S. Model of labor rationing of the bank's financial service personnel. Fundamental research. 2016;(12):590-599. (In Russ.).
11. Shchekoldin V.A., Bogatyreva I.V., Ilyukhina L.A. Information technologies in labor rationing: Theory and practice of use. Labor economics. 2018;(1). (In Russ.).
12. Bychin V.B., Novikova E.V. Labor rationing as an element of effective intra-company management in modern conditions. Labor economics. 2018;5(1):77-86. (In Russ.).
13. Sizova I.L., Grigorieva I.A. Fragility of labor and employment in the modern world. Sociological Journal. 2019;(1). (In Russ.).
14. Butorina O.V., Fukalova Yu.S. Entrepreneurship culture: the essence and components / O.V. Butorina, Yu.S. Fukalova. Russian entrepreneurship. 2012;13(24):57-62. (In Russ.).
15. Kolomiichenko M.E. Labor rationing of the medical staff of the department of palliative care. Problems of social hygiene, healthcare and the history of medicine. 2019;27(4):470-475. (In Russ.).
16. Lyutsko V.V., Son I.M., Ivanova M.A., et al. The cost of working time of district internists when visited by one patient. Terapevticheskiy arkhiv = Therapeutic Archive. 2019;(1):19-23. (In Russ.).
17. Polutin S.V., Manannikova Yu.V. Processes of bureaucratization and de-bureaucratization of teachers' work and their impact on the quality of teachers' professional activity: results of a sociological project. ITS. 2020;1(98). (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ирина Борисовна Омельченко – кандидат экономических наук, директор Центра изучения трудовых отношений и рынка труда Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия

Irina B. Omel'chenko – Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
irina-om@mail.ru



Вероника Константиновна Кошкина – кандидат педагогических наук, директор по персоналу ООО «Мебель Импэкс Опт», Москва, Россия

Veronika K. Koshkina – Cand. Sci. (Pedag.), HR Director of Furniture Impex Wholesale LLC, Moscow, Russia
Vkoshkina@mail.ru



Кирилл Юрьевич Чудинов – кандидат педагогических наук, исполнительный директор ООО «Национальная инженеринговая платформа», Одинцово, Россия

Kirill Yu. Chudinov – Cand. Sci. (Pedag.), Executive Director of National Engineering Platform LLC, Odintsovo, Russia
kirchudinov1969@gmail.com

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Омельченко И.Б. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое и графическое представление результатов исследования.

Кошкина В.К. – анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

Чудинов К.Ю. – анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Omel'chenko I.B. – statement of the problem; development of the concept of the article; theoretical part; methods and directions of research; critical analysis of the literature; conclusions; textual and graphical representation of the research results.

Koshkina V.K. – analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Chudinov K.Yu. – analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Статья поступила в редакцию 07.10.2021; после рецензирования 28.10.2021, принята к публикации 29.10.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 07.10.2021; revised on 28.10.2021 and accepted for publication on 29.10.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-41-50

УДК 331.5; 331.5.024.5

JEL 21

ВОССТАНОВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ ДО ДОПАНДЕМИЧЕСКОГО УРОВНЯ: КОНТЕНТ-АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ (КОМПЛЕКСОВ МЕР)

О.В. Забелина^а, М.В. Сергеева^б

^{а, б} Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия
^а <https://orcid.org/0000-0001-7723-2852>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2026-325X>

АННОТАЦИЯ

На стадии восстановления занятости и доходов населения до допандемического уровня возрастает значимость мер, ориентированных не только на текущую ситуацию, а на долгосрочные изменения в социально-трудовой сфере с фокусом на развитие инфраструктуры рынка труда, расширение возможностей трудоустройства граждан на основе приобретения ими востребованных навыков и профессий, создание новых рабочих мест с достойной оплатой и условиями труда. Реализованный в России федерально-региональный подход к выработке и реализации мер поддержки занятости и доходов населения в условиях «ковидного кризиса» интегрировал реагирование как на проблемы общероссийского характера, так и на проблемы конкретных регионов.

Объект исследования – региональная политика поддержки занятости и доходов населения в условиях пандемии COVID-19.

Цель исследования: контент-анализ содержания мероприятий в рамках комплексов мер по 85 субъектам РФ для того, чтобы определить «больные» точки рынка труда как отдельных регионов, так и России в целом.

Методы проведения работ: в основе методологии исследования лежит качественный анализ мероприятий региональных комплексов мер по восстановлению занятости до уровня 2019 года, реализованный в программе MAXQDA Standard 2020. На основе количественного контент-анализа документов авторами разработан классификатор мер поддержки населения и бизнеса, с помощью которого были определены основные объекты и направления оказываемой поддержки, используемые инструменты политики.

Результат работы: наиболее перспективными направлениями поддержки занятости с точки зрения ожидаемого экономического эффекта являются реализация инвестиционных проектов с участием государства как способ поддержки бизнеса, реализация образовательных программ и обучения в контексте содействия трудоустройству населения. Среди мер поддержки доходов населения выделяется финансовая поддержка молодых специалистов и выпускников, реализуемая, прежде всего, за счет грантов. Среди мер финансовой поддержки работодателей приоритет отдается сельхозпроизводителям.

Область применения полученных результатов: практическая реализация результатов исследования и связанных с ними рекомендаций позволит, по мнению авторов, впоследствии использовать их для оценки результативности и/или эффективности мер государственной политики по противостоянию последствиям «ковидного кризиса».

Ключевые слова: комплексы мер по восстановлению занятости; государственная политика; занятость; занятое население; COVID-19.

Для цитирования: Забелина О.В., Сергеева М.В. Восстановление занятости и доходов населения до допандемического уровня: контент-анализ региональных программ (комплексов мер). *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):41-50. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-41-50.

ORIGINAL PAPER

RESTORING EMPLOYMENT AND INCOMES OF THE POPULATION TO THE PRE-PANDEMIC LEVEL: CONTENT ANALYSIS OF REGIONAL PROGRAMS (PACKAGES OF MEASURES)

O.V. Zabelina^а, M.V. Sergeeva^б

^{а, б} All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
^а <https://orcid.org/0000-0001-7723-2852>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2026-325X>

ABSTRACT

At the stage of restoration of employment and incomes of the population to the pre-pandemic level, the importance of measures is focused not only on the current situation but also on long-term changes in the social and labor sphere with an emphasis on developing the infrastructure of the labor market, expanding employment opportunities for citizens based on the acquisition of demanded skills and professions, creating new jobs with decent wages and working conditions. The federal-regional approach

being implemented in Russia to the development and implementation of measures to support employment and incomes of the population in the context of the "COVID-19 crisis" integrated the answer to both national problems and the problems of specific regions.

The object of research is the regional policy to support the employment and incomes of the population in the context of the COVID-19 pandemic.

The study **aims** to perform a content analysis of activities within the framework of a package of measures for 85 Russian regions in order to identify sore points of the labor market both in certain regions and on a national scale.

The research **methodology** is based on a qualitative analysis of the activities of regional packages of measures to restore employment to the level of 2019, implemented in the MAXQDA Standard 2020 program. Based on a quantitative content analysis of documents, the authors developed a classifier of measures to support the population and business, with the help of which the main objects and directions of the support provided, the policy instruments used were identified.

According to the **results** of the paper, the most promising areas of employment support in terms of the expected economic effect are the implementation of investment projects with the participation of the state as a way to support business, the implementation of educational programs, and training in the context of promoting employment. Among the measures to support the incomes of the population, financial support for young specialists and university graduates stands out, implemented mainly in the form of grants. Among the measures of financial support for employers, priority is given to agricultural producers. The **practical implementation** of the research results and related recommendations will allow, according to the authors, to use them in the future to assess the effectiveness and/or efficiency of the government policy measures to address the consequences of the "COVID-19 crisis".

Keywords: packages of measures to restore employment; government policy; employment; employed population; COVID-19.

For citation: Zabelina O.V., Sergeeva M.V. Restoring employment and incomes of the population to the pre-pandemic level: content analysis of regional programs (packages of measures). *Social and labor research*. 2021;45(4):41-50. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-41-50.

ВВЕДЕНИЕ

Быстро разрастающаяся эпидемия COVID-19, достигшая на сегодняшний момент масштабов мировой пандемии, стала причиной существенных изменений большинства реализуемых в обществе процессов [1]. Несмотря на то, что мировым сообществом реализуются попытки остановить распространение пандемии, влияние COVID-19 на жизнь как отдельного человека, так и целых государств усиливается и затрагивает все больше сфер нашего существования [2].

Рынок труда, будучи центральным звеном любых экономических отношений, оказался «под гнетом» ударов «ковидного кризиса» как со стороны работников и работодателей, так и со стороны проводимой государственной политики. В числе негативных последствий пандемии: уменьшение численности занятого населения (в том числе за счет увольнений) [3, 4], рост уровня безработицы [5, 6], сокращение рабочего времени и уровня участия населения в рабочей силе, что указывает на выпадение части безработного населения в группу экономически неактивного [7].

Данные тенденции не были ограничены конкретными рынками. Так, например, от COVID-19 очень сильно пострадали туризм и транспорт. Туристическая отрасль «провалилась» на 2,86 трлн долл. США, что определило снижение выручки более, чем на 50 % [8]. Следствием пандемии и борьбы с ней стало резкое падение ВВП, спровоцированное, например,

локдаунами (-23 % в среднем [9]) на фоне массовых увольнений и потерь доходов. По оценкам М. Шкаре, Д. Сориано и М. Порада-Рошон (2021 г.) в случае реализации худшего сценария развития существующей пандемической ситуации, число зарегистрированных безработных в мире увеличится на 514,8 млн человек при росте недополученных туристических расходов до 1,9 трлн долл. США [10].

Более того, масштабы распространения «коронакризиса» усилили неопределенность в отношении потребления и инвестиций [11]. В результате, смоделированные оценки изменения потребления вследствие пандемии говорят о 1–5 % шоке потребления (по данным на 2020 г.) при растущем шоке предложения рабочей силы – до 1,4 % [12].

Усилилась проблема продовольственной безопасности [13]. Как показало исследование М. Амаре и др. (2021 г.), введение локдаунов в Нигерии способствовало увеличению кризиса продовольственной безопасности в стране на 6–15 процентных пунктов при снижении на 12 процентных пунктов доли участия населения в несельскохозяйственной деятельности [14]. Снижение продовольственной безопасности, в свою очередь, способствует повышению рисков ухода в бедность [15].

Многие из описанных тенденций также коснулись и российского рынка труда, который в период пандемии 2020 г. характеризовался переливом большого количества людей в без-

рабочее состояние и экономическую неактивность. Особенно сильно эта тенденция проявилась в 1 и 2 кв. 2020 г.: –1124,5 тыс. чел. и –173,0 тыс. чел., соответственно. Несмотря на то, что к концу 2020 г. положительная динамика числа занятых восстановилась, численность рабочей силы по данным за 2 кв. 2021 г. остается на 402,3 тыс. чел. ниже докризисных среднегодовых значений 2019 г.¹

Принимая во внимание форс-мажорность фактора пандемии, при невозможности рынка самостоятельно справиться с нарастающим кризисом, введение мер государственной политики, направленных на противостояние распространению COVID-19 и его системным последствиям, оказалось крайне необходимым.

Введение в Российской Федерации на пике «коронакризиса» масштабных федеральных мер поддержки населения и бизнеса сопровождалось принятием летом-осенью 2020 г. схожих по характеру и направленности мер российскими регионами. Вектор государственной политики стал изменяться во втором полугодии 2020 г., на фоне прогнозов о стабилизации ситуации и возможности ослабления ранее введенных запретов и ограничений, что позволило говорить о содействии восстановлению рынка труда. К концу 2020 г. преимущественно антикризисные меры уступили место «восстановительным», направленным на содействие росту занятости и доходов населения от работы по найму, самозанятости и индивидуального предпринимательства.

В соответствии с п. 1.в Поручения Президента РФ от 8 июля 2020 г.² во всех субъектах РФ были выработаны комплексы мер (рассчитанные по своему действию до конца 2021 г.) по восстановлению занятости населения (далее – комплексы мер), адаптированные к особенностям и проблемам отдельных регионов, учитывающие их региональную специфику, отличающиеся по направлениям реализуемых мер, в зависимости от демографических, экономических параметров.

Результаты проведенного нами исследования показали: адаптивный проблемно-ориентированный подход, применяемый на стадии разработки мер региональной политики восстановления занятости, позволил по-новому взглянуть на ранее сложившиеся проблемы на рынке труда, сфокусировать внимание на новых, специфиче-

¹ По данным Росстата.

² Поручение Президента РФ от 8 июля 2020 г. № Пр-1081 "Перечень поручений по итогам обращения Президента к гражданам России" // Официальный сайт Президента РФ. 2020. <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/63625>.

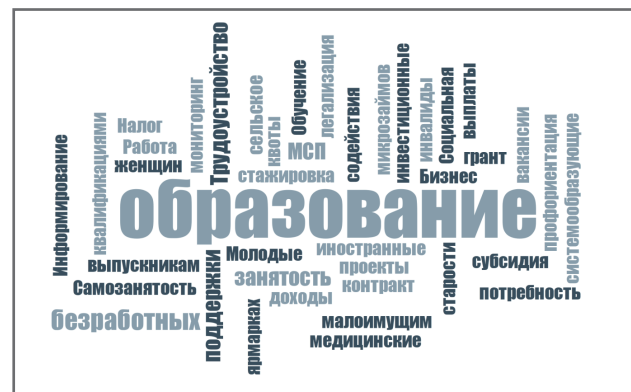


Рис. 1 / Fig. 1. Облако слов по массиву Комплексов мер регионов по восстановлению занятости до уровня 2019 года / Word cloud based on the Packages of measures of the regions to restore employment to the level of 2019

Источник / Source: составлено авторами в MAXQDA Standard 2020 / created by the authors in MAXQDA Standard 2020

ских проблемах каждого региона, задействовав для их решения региональные ресурсы, межведомственное взаимодействие и государственно-частное партнерство.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Поскольку подходы к восстановлению рынка труда в каждом регионе разные, а индивидуальный характер описания мер этой политики затрудняет проведение количественного и содержательного анализа утвержденных регионами комплексов мер государственной поддержки занятости (и доходов) населения, контент-анализ был проведен с использованием инновационных методов программы MAXQDA Standard 2020.³

Все утвержденные комплексы мер по субъектам РФ⁴ были сведены в единую базу данных. В результате частотного анализа массива, было построено облако тегов (при частоте повторений не менее 50 раз) (рис. 1).

Большинство мероприятий в рамках региональных программ прямо или косвенно связаны с переобучением, повышением квалификации, перепрофилированием, то есть ориентированы на происходящие изменения на рынке труда, в частности, на спрос и предложение. Выделение различных профильных групп населения (женщины с малолетними детьми, инвалиды, выпускники образовательных организаций, молодежь после срочной службы в армии и др.)

³ Профессиональное программное обеспечение для качественных и смешанных методов анализа данных.

⁴ В исследовании использовались утвержденные комплексы мер по субъектам РФ с изменениями на февраль-март 2021 года. В случае, когда документ был недоступен, в работу включался проект комплексов мер, исходя из Данных Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Таблица 1 / Table 1

Классификатор мер поддержки населения и бизнеса / Classifier of measures to support the population and business

Организационные меры	
	Мониторинг рынка труда
	Оценка и прогнозирование кадровых потребностей на рынке труда
	Информирование и консультирование граждан
	Профориентация и профилирование
	Популяризация и содействие предпринимательскому старту (в т.ч. самозанятость)
	Создание новых рабочих мест и повышение качества рабочих мест
	Совершенствование организационных механизмов работы службы занятости
	Развитие регионального законодательства
	Неформальная занятость
	Прочие
Финансовая поддержка участников рынка труда	
Финансовая поддержка работодателей	
	Поддержка малого и среднего предпринимательства
	Финансовая поддержка в виде грантов, выплат, субсидий и т.д.
	Поддержка сельского хозяйства
	Поддержка медицины
	Компенсация затрат, связанное с трудоустройством инвалидов (в том числе оснащение рабочих мест)
	Компенсация затрат, связанное с трудоустройством выпускников
	Выплаты медицинским сотрудникам
	Прочие
Поддержка доходов населения	
	Финансовая поддержка безработного населения
	Финансовая поддержка молодых специалистов и выпускников
	Прочие
Прочие	
Поддержка занятости (Расширение возможности трудоустройства)	
Мероприятия, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест	
	Реализация инвестиционных проектов
	Организация стажировок и практик
	Создание рабочих мест в Сельском хозяйстве
	Нефинансовая поддержка малого и среднего предпринимательства
	Прочие
Содействие трудоустройству населения	
	Организация ярмарок вакансий / Работа с порталом «Работа в России»
	Содействие трудоустройству населения уязвимых групп
	Инвалиды
	Выпускники/ Молодежь
	Малоимущее население
	Женщины
	Прочие
	Содействие трудоустройству безработного населения
	Образование и обучение
	Стимулирование безработных к самозанятости
	Трудоустройство по социальному контракту
	Прочие
Прочие	

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

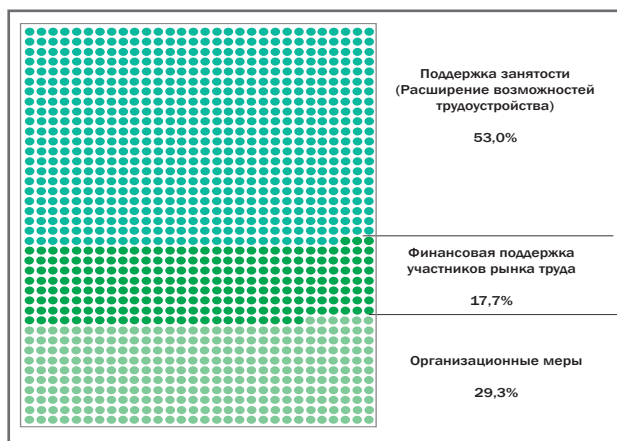


Рис. 2 / Fig. 2. Классификация мер поддержки доходов и занятости населения в рамках реализуемых Комплексов мер субъектов РФ / Classification of measures to support income and employment of the population within the framework of the implemented Packages of measures introduced by the Russian regions

Источник / Source: составлено авторами в MAXQDA Standard 2020 / created by the authors in MAXQDA Standard 2020

позволяет адаптировать инструменты целевого воздействия к специфике данных социальных подразделений. В качестве отдельных направлений выделяются легализация неформальной занятости, стимулирование и поддержка самозанятости, инвестиционные проекты, поддержка сельского хозяйства и медицины и т.д.

На основе проведенной идентификации направлений поддержки занятости авторами был разработан классификатор мер (табл. 1). Далее с помощью MAXQDA все данные были дифференцированы по категориям классификатора, что позволило осуществить системный анализ содержания всех региональных программ (комплексов мер).

Несмотря на то, что 2020 г. характеризуется большим спектром инициативных мероприятий поддержки населения со стороны бизнеса (например, инвестиции Альфа-групп в размере 1 млрд руб. российскому оперативному штабу по борьбе с распространением коронавируса или передача фонда отелей для разворачивания госпиталей и размещения на карантин людей из зоны риска промышленно-финансовой группой Сафмар⁵ и т.д.), в рамках данного исследования фактор участия компаний в реализации мер поддержки учитывается в контексте преимущественно государственно-частного партнерства –

⁵ Библиотека практик российского бизнеса по поддержке общества в борьбе с COVID-19 // Российский союз промышленников и предпринимателей. 2021. <https://rspp.ru/simplepage/biblioteka-praktik-rossiyskogo-biznesa-po-podderzhke-obshchestva-v-borbe-s-covid-19/>

Таблица 2 / Table 2

Распределение мероприятий по группам классификатора в количественном разрезе, в разрезе охвата населения и финансирования /
Distribution of activities by Classifier groups in quantitative terms, by population coverage and funding

	Количество реализуемых мер / Number of implemented measures		Охват населения / Population coverage		Объем финансирования мероприятий / Amount of funding for activities	
	Ед. / number	%	чел. / people	%	млрд руб. / RUB billion	%
ВСЕГО	1892	100,0	9169710	100,0	257,91	100,0
Организационные меры	555	29,3	5481449	59,8	13,0	5,0
Финансовая поддержка участников рынка	335	17,7	108294	1,2	28,8	11,1
Финансовая поддержка работодателей	287	87,2	96180	91,3	27,9	97,3
Поддержка доходов населения	42	12,8	9118	8,7	0,8	2,7
Прочие	6	1,8	2996,00	2,8	0,0	0,1
Поддержка занятости	1002	53,0	3579967	39,0	216,2	83,8
Мероприятия, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест	159	15,9	93724	2,6	185,0	85,6
Содействие трудоустройству населения	776	77,4	3333622	93,1	29,1	13,5
Прочие	67	6,7	152621	4,3	2,0	0,9

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

по категории «инвестиционные проекты». К таким проектам, например, относятся: создание индустриальных и промышленных технопарков (промышленный технопарк «Союз» и индустриальный парк «Сердобский промышленный парк «Мастер») в Пензенской области; открытие магазинов сетей «Пятерочка» и «Магнит» в Тамбовской области; строительство зимних теплиц ООО «АГА+» и тепличного комплекса ООО «РЭХН» в Саратовской области и т.д.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Среди региональных мер поддержки занятости и доходов преобладают мероприятия, направленные на поддержку занятости (рис. 2).

Организационные меры, представленные в количественном выражении сравнительно невысоким значением (29,3% от числа всех мер), отличаются высокой степенью охвата населения (59,8%) при относительно небольшой величине финансирования (табл. 2).

При этом, если в количественном отношении и по охвату населения преобладает поддержка занятости по направлению «содействие трудоустройству населения», то по объемам финансирования – поддержка занятости и сохранение рабочих мест у бизнеса. Этот факт отражает комплексность и широкомасштабность реализуемых мер в рамках «мероприятий, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест», куда, например, отнесены инвестиционные проекты. Успешность содействия трудоустройству населения в большей степени определяется эффективностью работы центров занятости, модернизация которых проходит в

2021 г. в рамках федерального проекта «Содействие занятости» при финансовой поддержке национального проекта «Демография».

Уровень финансовой поддержки участников рынка как по количеству мер, так и по охвату и/или финансированию населения невысок. Наибольшая часть средств была направлена на финансовую поддержку работодателей по всем из рассматриваемых направлений.

Статистический анализ показал слабую региональную дифференциацию с точки зрения целевой политики: преобладает большинство общероссийских тенденций (рис. 3). Статистически значимое различие между группами регионов по федеральным округам было выявлено только в объемах финансирования по категориям «мероприятия, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест» (p -value = 0,007, значимо на 1% уровне) и «содействие трудоустройству населения» (p -value = 0,010, значимо на 1% уровне)⁶.

Так, регионы, входящие в Центральный, Приволжский и Северо-Кавказский федеральные округа, отличаются преобладанием финансирования мероприятий поддержки занятости и сохранения рабочих мест (т. е. ориентированы на бизнес, инвестиционные проекты). Регионы Северо-Западного, Южного, Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов в большей объеме финансируют мероприятия по содействию трудоустройству населения, что не соответствует общероссийской тенденции. Можно предположить, что данное противоречие обу-

⁶ Результаты дисперсионного анализа (с критерием принадлежности к Федеральным округам) получены в SPSS Statistics v. 21.

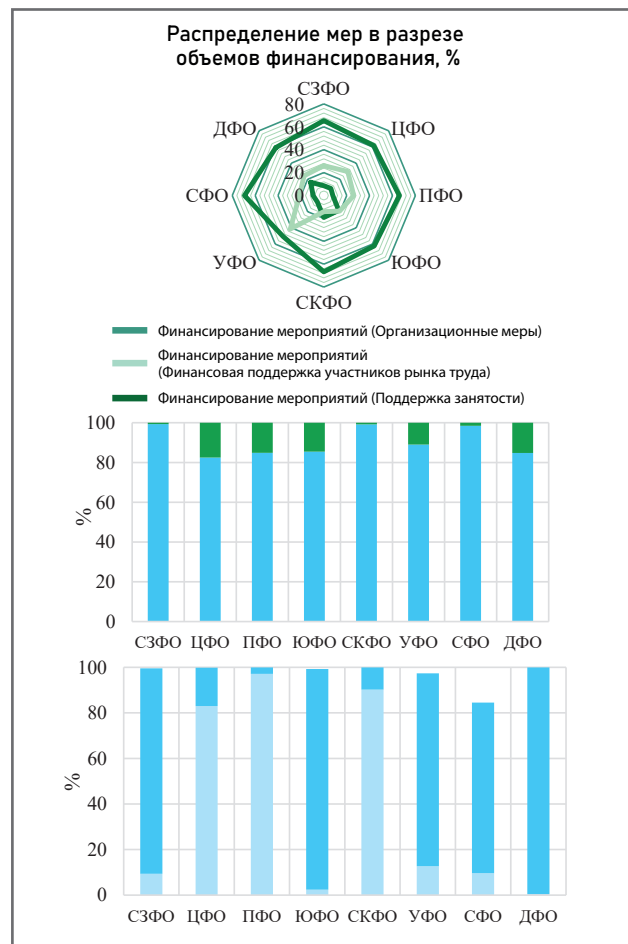
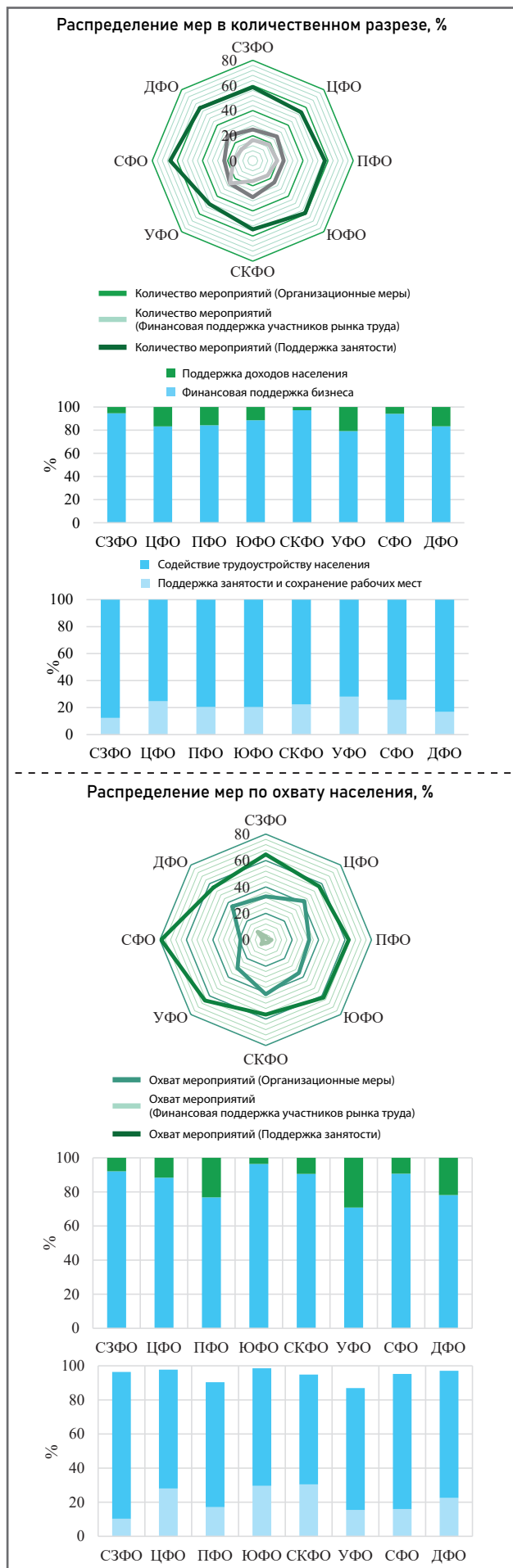


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение мероприятий по группам Классификатора в количественном разрезе, в разрезе охвата населения и финансирования по Федеральным округам РФ / Distribution of activities by Classifier groups in quantitative terms, by population coverage and funding by Federal Districts of the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами в MAXQDA Standard 2020 по результатам контент-анализа комплексов мер регионов / created by the authors in MAXQDA Standard 2020 based on the results of content analysis of regional Packages of measures

словлено расхождениями в объемах финансирования по федеральным округам.

Среди организационных мер выделяется популяризация и содействие предпринимательскому старту. Данная категория отличается относительно высокими значениями по всем учитываемым показателям (табл. 3). Из набора широкого спектра организационных мер региона, как правило, используют традиционные, апробированные способы работы по стимулированию занятости, не требующие значительных дополнительных затрат (создание межведомственным комиссиям, открытие «горячих линий» и т. д.).

К числу наименее распространенных мероприятий по всем представленным показателям относится категория «Оценка и прогнозирование кадровых потребностей на рынке труда»,

Таблица 3 / Table 3

Распределение «организационных мероприятий» по группам классификатора в количественном разрезе, в разрезе охвата населения и финансирования / Distribution of “organizational measures” by Classifier groups in quantitative terms, by population coverage and funding

	Доля мер в количественном отношении, % / Share of measures in quantitative terms, %/	Доля мер по охвату населения, % / Share of activities by population coverage, %	Доля мер в объеме финансирования, % / Share of activities by the amount of funding, %
Организационные меры, из них:	100,0	100,0	100,0
Мониторинг рынка труда	12,1	2,1	0,0
Оценка и прогнозирование кадровых потребностей на рынке труда	5,5	2,5	0,1
Информирование и консультирование граждан	7,1	28,1	0,1
Профорентация и профилирование	9,7	14,6	0,2
Популяризация и содействие предпринимательскому старту (в т.ч. самозанятость)	13,6	27,5	10,6
Создание новых рабочих мест и повышение качества рабочих мест	3,9	0,2	70,7
Совершенствование организационных механизмов работы службы занятости	8,9	7,4	0,7
Развитие регионального законодательства	4,2	0,5	1,6
Создание институциональной структуры по легализации неформальной занятости	15,2	9,4	0,1
Прочие	19,8	7,7	15,9

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

Таблица 4 / Table 4

Распределение «мер финансовой поддержки участников рынка труда» по группам классификатора в количественном разрезе, в разрезе охвата населения и финансирования / Distribution of “financial support measures for labor market participants” by Classifier groups in quantitative terms, by population coverage and funding

	Доля мер в количественном отношении, % / Share of measures in quantitative terms, %/	Доля мер по охвату населения, % / Share of activities by population coverage, %	Доля мер в объеме финансирования, % / Share of activities by the amount of funding, %
Меры финансовой поддержки участников рынка труда	100,0	100,0	100,0
Финансовая поддержка работодателей	85,7	88,8	97,2
Поддержка малого и среднего предпринимательства	16,4	13,1	7,5
Финансовая поддержка в виде грантов, выплат, субсидий и т.д.	23,3	64,5	27,5
<i>Поддержка сельского хозяйства</i>	<i>29,3</i>	<i>3,8</i>	<i>18,8</i>
<i>Поддержка медицины</i>	<i>0,7</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>
Компенсация затрат, связанных с трудоустройством инвалидов (в т.ч. оснащение рабочих мест)	6,3	2,2	0,4
Компенсация затрат, связанных с трудоустройством выпускников	1,4	1,2	0,2
Выплаты медицинским сотрудникам	4,0	1,0	2,4
Прочие	18,6	14,0	43,2
Поддержка доходов населения	12,5	8,4	2,7
Финансовая поддержка безработного населения	23,8	24,0	16,1
Финансовая поддержка молодых специалистов и выпускников	54,8	66,3	74,9
Прочие	21,4	9,8	9,0
Прочие	1,8	2,8	0,1

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

характеризуемая небольшим охватом населения и низкими объемами финансирования (табл. 3).

В числе основных причин «непопулярности» данной категории в общем объеме региональных мер – недостаточность средств региональных бюджетов для финансирования прогнозно-аналитической работы, а также отсутствие квалифи-

цированных аналитиков рынка труда в регионах. В результате, региональные службы занятости не получают в полном объеме информацию о текущих и перспективных кадровых потребностях в регионе, что снижает эффективность профорентационной работы, негативно сказывается на масштабах и качестве обучения ищущих работу

Распределение «мер поддержки занятости» по группам классификатора в количественном разрезе, в разрезе охвата населения и финансирования / Distribution of "employment support measures" by Classifier groups in quantitative terms, by population coverage and funding

	Доля мер в количественном отношении, % / Share of measures in quantitative terms, %	Доля мер по охвату населения, % / Share of activities by population coverage, %	Доля мер в объеме финансирования, % / Share of activities by the amount of funding, %
Меры поддержки занятости	100,0	100,0	100,0
Мероприятия, направленные на поддержку занятости и сохранение рабочих мест	15,9	2,6	85,6
Реализация инвестиционных проектов	66,0	79,3	99,4
Организация стажировок и практик	22,0	13,2	0,2
Создание рабочих мест в сельском хозяйстве	2,5	0,1	0,3
Нефинансовая поддержка малого и среднего предпринимательства	4,4	6,5	0,1
Прочие	5,1	0,9	0,0
Содействие трудоустройству населения	77,4	93,1	13,5
Организация ярмарок вакансий / Работа с порталом «Работа в России»	11,6	26,6	0,1
Содействие трудоустройству населения уязвимых групп	2,5	1,6	0,2
<i>Инвалиды</i>	5,3	0,4	0,5
<i>Выпускники/Молодежь</i>	9,9	8,5	0,6
<i>Малоимущее население</i>	0,9	0,3	2,3
<i>Женщины</i>	0,4	0,3	0,0
Содействие трудоустройству безработного населения	12,6	6,7	1,7
Образование и обучение	27,2	13,5	23,7
Стимулирование безработных к самозанятости	10,6	2,5	1,9
Трудоустройство по социальному контракту	8,4	2,6	31,0
Прочие	10,6	37,0	38,0
Прочие	6,7	4,3	0,9

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

(в т. ч. безработных) граждан в соответствии с потребностями рынка труда.

Среди мер финансовой поддержки работодателей (как в количественном выражении, так и по объему финансирования) приоритет отдается сельхозпроизводителям. Этот тренд соответствует стратегическим задачам страны в условиях разбалансированности перевозок и возникающих проблем с продовольственным обеспечением, обусловленных пандемией COVID-19 (табл. 4).

Среди мер поддержки доходов населения (помимо федеральных мер, направленных на повышение пособия по безработице, выплаты семьям с детьми и т.д.) выделяется финансовая поддержка молодых специалистов и выпускников, реализуемая, прежде всего, за счет грантов (табл. 5). Выпускники (молодежь) как целевая группа по охвату и количеству мер опережают все другие категории населения. Среди мер по трудоустройству населения в количественном и финансовом отношении, а также по охвату населения лидируют меры образовательного характера и содействия трудоустройству безработных.

Согласно результатам исследования, наиболее перспективными направлениями поддержки занятости с точки зрения ожидаемого экономического эффекта являются реализация инвестиционных проектов с участием государства как способ поддержки бизнеса, реализация образовательных программ и обучения в контексте содействия трудоустройству населения. С одной стороны, данные категории мероприятий дополняют друг друга, а значит, могут создавать синергетическое воздействие на рынок труда. С другой стороны, есть опасение, что на фоне относительно низких показателей по мониторингу потребностей рынка труда, данный синергетический эффект может быть приведен к нулю неэффективной организацией социально-экономических взаимодействий между участниками рынка.

ВЫВОДЫ

Таким образом, по результатам проведенного анализа можно констатировать, что на стадии восстановления занятости и доходов населения возрастает значимость мер, ориентированных не только на текущую ситуацию, а на долгосроч-

ные изменения на рынке труда с фокусом на развитие инфраструктуры рынка труда, расширение возможностей трудоустройства граждан на основе приобретения ими востребованных навыков и профессий, создание новых рабочих мест с достойной оплатой и условиями труда.

Наиболее перспективными направлениями поддержки занятости с точки зрения ожидаемого экономического эффекта являются реализация инвестиционных проектов с участием государства как способ поддержки бизнеса, реализация образовательных программ и обучения в контексте содействия трудоустройству населения. Среди мер поддержки доходов населения, выделяется финансовая поддержка молодых специалистов и выпускников, реализуемая, прежде всего, за счет грантов. Среди мер финансовой поддержки работодателей приоритет отдается сельхозпроизводителям. В разрезе организационных мер можно заключить, что регионы, как правило, используют традиционные, апробированные способы работы

по стимулированию занятости, не требующие значительных дополнительных затрат (создание межведомственным комиссий, открытие «горячих линий» и т. д.).

Реализованный в России федерально-региональный подход к выработке и реализации мер поддержки занятости и доходов населения в условиях «ковидного кризиса» на начальном этапе показал, что он может быть достаточно результативным. Вместе с тем, смягчение негативных социально-экономических последствий пандемии COVID-19 для социально-трудовой сферы невозможно без использования механизма социального партнерства, реализация которого позволила существенно уменьшить потенциал трудовых конфликтов в стране.

Результаты проведенного исследования могут быть впоследствии использованы для оценки результативности и/или эффективности мер государственной политики по противостоянию последствиям «ковидного кризиса».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Смирнов Е.Н. «Мировая экономика кононавируса»: поиск оптимальных путей преодоления последствий кризиса. Вестник МГИМО Университета. 2020;(3):243-266. <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2020-3-72-243-266>
2. Smith K., Machalaba C., Seifman R., Feferholtz Y. et al. Infectious disease and economics: The case for considering multi-sectoral impacts. *One Health*. 2019 (7). 100080. <https://doi.org/10.1016/j.onehlt.2018.100080>.
3. Говорова Н.В. Европейский рынок труда в условиях пандемической реальности. Современная Европа. 2020; (7): 67–78. <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope72020128139>
4. Дробот Е.В. Влияние пандемии covid-19 на рынок труда США. Экономика труда. 2020;(7):577-588. <https://doi.org/10.18334/et.7.7.110715>
5. Заботкина В.И., Павленко О.В., Боярская Е.Л., Моисеева Е.Ю. Особенности репрезентации последствий пандемии COVID-19 в информационном пространстве стран Балтии. Балтийский регион. 2020; (4): 147-164. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2020-4-8>
6. Blustein D., Duffy R., Ferreira J., Cohen-Scali V. et al. Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 2020; (119). 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>.
7. Fana M., Torrejón Pérez S., Fernández-Macías E. Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*. 2020; (47): 391–410. <https://doi.org/10.1007/s40812-020-00168-5>
8. Abbas J., Mubeen R., Iorember P.T., Raza S. et al. Exploring the impact of COVID-19 on tourism: transformational potential and implications for a sustainable recovery of the travel and leisure industry. *Current Research in Behavioral Sciences*. 2021; (2). 100033. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100033>.
9. Mandel A., Veetil V. The Economic Cost of COVID Lockdowns: An Out-of-Equilibrium Analysis. *Economics of Disasters and Climate Change*. 2020; (4): 431–451. <https://doi.org/10.1007/s41885-020-00066-z>
10. Škare M., Soriano D., Porada-Rochoń M. Impact of COVID-19 on the travel and tourism industry. *Technological Forecasting and Social Change*. 2021; (163). 120469. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120469>.
11. Donthu N., Gustafsson A. Effects of COVID-19 on business and research. *Journal of Business Research*. 2020;(117):284–289.
12. McKibbin W., Fernando R. The global macroeconomic impacts of COVID-19: seven scenarios. *The Brookings Institution Report*. 2020. <https://www.brookings.edu/research/the-global-macroeconomic-impacts-of-covid-19-seven-scenarios/>
13. Узун В.Я. Продовольственная безопасность в условиях пандемии: риски и меры по их снижению. Научные труды Вольного экономического общества России. 2020;(3):502-514.
14. Amare M., Abay K., Tiberti L., Chamberlin J. COVID-19 and food security: Panel data evidence from Nigeria. *Food Policy*. 2021;(101). 102099. <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2021.102099>
15. Laborde D., Martin J., Vos R. Poverty and food insecurity could grow dramatically as COVID-19 spreads. In book: COVID-19 & Global Food Security. International Food Policy Research Institute. 2020:16-20.

REFERENCES

1. Smirnov E.N. "The World Economy of Coronavirus": Search for Optimal Ways to Overcome the Consequences of the Crisis. *MGIMO Review of International Relations*. 2020;13(3):243-266. (In Russ.) <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2020-3-72-243-266>
2. Smith K., Machalaba C., Seifman R., Feferholtz Y. et al. Infectious disease and economics: The case for considering multi-sectoral impacts. *One Health*. 2019(7).100080. <https://doi.org/10.1016/j.onehlt.2018.100080>.

3. Govorova N. European Labour Market in Pandemic Reality. Contemporary Europe. 2020;(7):67-78. <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope72020128139>
4. Drobot E.V. The impact of the pandemic COVID-19 on the US labour market. Russian Journal of Labor Economics. 2020;(7):577-588. <https://doi.org/10.18334/et.7.7.110715>
5. Zabotkina V.I., Pavlenko O.V., Boyarskaya E.L., Moiseeva E.Yu. Communication of Covid-19 consequences in the Baltic States inforsphere. Baltic region. 2020;(4):147-164. <https://doi.org/10.5922/2079-8555-2020-4-8>
6. Blustein D., Duffy R., Ferreira J., Cohen-Scali V. et al. Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. Journal of Vocational Behavior. 2020;(119). 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>.
7. Fana M., Torrejón Pérez S., Fernández-Macías E. Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects. Journal of Industrial and Business Economics. 2020;(47):391-410. <https://doi.org/10.1007/s40812-020-00168-5>
8. Abbas J., Mubeen R., Iorember P.T., Raza S. et al. Exploring the impact of COVID-19 on tourism: transformational potential and implications for a sustainable recovery of the travel and leisure industry. Current Research in Behavioral Sciences. 2021;(2). 100033. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100033>.
9. Mandel A., Veetil V. The Economic Cost of COVID Lockdowns: An Out-of-Equilibrium Analysis. Economics of Disasters and Climate Change. 2020;(4):431-451. <https://doi.org/10.1007/s41885-020-00066-z>
10. Škare M., Soriano D., Porada-Rochoń M. Impact of COVID-19 on the travel and tourism industry. Technological Forecasting and Social Change. 2021;(163). 120469. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120469>.
11. Donthu N., Gustafsson A. Effects of COVID-19 on business and research. Journal of Business Research. 2020;(117):284-289.
12. McKibbin W., Fernando R. The global macroeconomic impacts of COVID-19: seven scenarios. The Brookings Institution Report. 2020. <https://www.brookings.edu/research/the-global-macroeconomic-impacts-of-covid-19-seven-scenarios/>
13. Uzun V.Ya. Food security in a pandemic: risks and mitigation measures. Scientific Works of the Free Economic Society Of Russia. 2020;(3):502-514. <https://doi.org/10.38197/2072-2060-2020-223-3-502-514>
14. Amare M., Abay K., Tiberti L., Chamberlin J. COVID-19 and food security: Panel data evidence from Nigeria. Food Policy. 2021;(101). 102099. <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2021.102099>
15. Laborde D., Martin J., Vos R. Poverty and food insecurity could grow dramatically as COVID-19 spreads. In book: COVID-19 & Global Food Security. International Food Policy Research Institute. 2020:16-20.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Викторовна Забелина – доктор экономических наук, профессор, начальник Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России, Москва, Россия

Ol'ga V. Zabelina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Laboratory for Strategic Studies of Social and Labor Relations of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
Zabelina_OV@vcot.info



Мария Вячеславовна Сергеева – младший научный сотрудник Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России, Москва, Россия

Mariya V. Sergeeva – Junior Researcher, Laboratory for Strategic Studies of Social and Labor Relations of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
msergeeva@vcot.info

Статья поступила в редакцию 18.10.2021; после рецензирования 28.10.2021, принята к публикации 29.10.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 18.10.2021; revised on 28.10.2021 and accepted for publication on 29.10.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61

УДК 331.1; 331.5

JEL 21

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ**Н.В. Локтюхина**ФГБУ «Научно-исследовательский финансовый институт»
Министерства финансов Российской Федерации, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-8390-8537>**Е.А. Черных**Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – характерная для современного мира тенденция к индивидуализации трудовых отношений, основная особенность которой состоит в том, что работник/занятый функционирует преимущественно вне трудового коллектива – один на один с работодателем, заказчиком, клиентом, цифровой платформой. **Цель** исследования – определить факторы, формирующие условия для индивидуализации трудовых отношений, в том числе для новых поколений, выходящих на рынок труда; проанализировать изменение теоретической сущности рынка труда в связи с индивидуализацией отношений в сфере занятости, выражающейся в расширении представления о сущности товара на данном рынке, форме его движения, а также составе продавцов и покупателей; оценить масштабы индивидуализации отношений в контексте самозанятости, платформенной и удаленной занятости. В процессе исследования и подготовки статьи использованы **методы** анализа научной литературы, статистических данных международных организаций, ФНС, других ведомств и интернет-источников. В **результате** исследования выявлены положительные и отрицательные аспекты индивидуализации, связанные с ней риски, разработаны предложения по регулированию индивидуальных форм отношений занятости, охватывающие сферу труда и социальных гарантий, регулирования рынка труда, развития системы социального партнерства (где отдельно рассмотрена роль профсоюзного движения в защите занятых индивидуально). Сделан **вывод**, что полученные в ходе исследования материалы могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики.

Ключевые слова: индивидуализация отношений на рынке труда; поколение Z; удаленная занятость; фриланс; самозанятость; платформенная занятость; мультизанятость.

Для цитирования: Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):51-61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61.

ORIGINAL PAPER

INDIVIDUALIZATION OF LABOR RELATIONS: TRENDS,
PROBLEMS AND SOLUTIONS**N.V. Loktyukhina**FSBI "Financial Research Institute" of the Ministry of Finance
of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8390-8537>**E.A. Chernykh**Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal
Center of Theoretical and Applied Sociology
of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>

ABSTRACT

The **object** of the study is the trend towards the individualization of labor relations, the main feature of which is that the worker/employee operates mainly outside the labor collective – one-on-one with the employer, customer, client, digital platform. The **purpose** of the study is to determine the factors that form the conditions for the individualization of labor relations, including for new generations entering the labor market; to analyze the change in the theoretical essence of the labor market in connection with the individualization of employment relations, expressed in the expansion of the idea of the essence of goods in this market, the form of its movement, as well as the composition of sellers and buyers; to assess the extent of individualization of relations in the context of self-employment, platform and remote employment. In the process of research, the authors used the **methods** of analysis of scientific literature, statistical data of international organizations, the Federal Tax Service, other departments and

Internet sources. As a **result** of the study, the positive and negative aspects of individualization and risks associated risks were identified, proposals were developed to regulate individual forms of employment relations, covering the sphere of labor and social guarantees, labor market regulation, and the development of a social partnership system (where the role of the trade union in protecting the self-employed is separately considered). The authors **conclude** that the materials obtained in the course of the study can be used by federal and regional executive authorities performing the functions of developing and implementing state policy.

Keywords: individualization of labor market relations; generation Z; remote employment; freelance; self-employment; platform employment; multi-employment.

For citation: Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Individualization of labor relations: trends, problems and solutions. *Social and labor research*. 2021;45(4):51-61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из результатов трансформации рынка труда и сферы социально-трудовых отношений в последние годы является так называемая «индивидуализация отношений занятости». Ее основная особенность состоит в том, что работник/занятый осуществляет свои трудовые функции преимущественно вне трудового коллектива, то есть фактически остается один на один с работодателем, заказчиком, клиентом, цифровой платформой, другими «покупателями» его рабочей силы, потребителями результатов его труда или посредниками в данном процессе. С учетом классификации, предложенной и обновленной Еврофондом в 2020 г. к индивидуальным формам занятости можно отнести: удаленную (гибридную) занятость, прежде всего фриланс; самозанятость; мультизанятость (работу на нескольких работодателей); занятость посредством цифровых платформ труда (далее – ЦПТ)¹.

Согласно одной из трактовок, индивидуализация (англ. individualization) – разрыв групповых связей и появление самостоятельных индивидов, не имеющих тесных и продолжительных связей с другими². В определении Алексиса Де Токвиля, соединившего социологический и политический аспекты данного понятия, «индивидуализм – серьезное и мирное чувство, которое советует каждому гражданину изолироваться от массы ему подобных и уходить в сторону с его семьей и его друзьями; так, что, создает себе, таким образом, маленькое общество, которое оставило большое общество в нем самом»³. В современных исследованиях рассматривается как индивидуализм и индивидуализация сказыва-

ются на системе образования, семейном воспитании [1], на социально-трудовых отношениях (в контексте учета индивидуальных особенностей работника) [2].

Поскольку понятие индивидуализации применяются для характеристики процессов, связанных с людьми и различными отношениями [2], термины «индивидуализация отношений занятости», «индивидуальные отношения занятости» представляются вполне адекватными, отражающими сущность отношений занятости вне трудовых коллективов, с преобладанием собственной ответственности (например, за планирование рабочего времени) и инициативу работающего человека.

Безусловно, индивидуальные формы занятости существовали всегда: были и есть люди, работающие на себя, существует вторичная занятость в виде подработки. Сейчас индивидуальные формы занятости и их масштабирование по большей части обусловлены применением информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ), поскольку именно ИКТ позволяют быть на связи с работодателем и клиентом, быть вовлеченным в работу на ЦПТ. Даже официальная регистрация самозанятым в России происходит с использованием ИКТ – в мобильном приложении «Мой Налог», на сайте ФНС России, через банк или портал госуслуг⁴. Индивидуальные формы занятости проникают и в традиционные отрасли, например, строительство – на сайте ФНС «строительные работы и ремонт помещений» приведены в качестве примера, когда налогоплательщикам (самозанятым) подойдет специальный налоговый режим. Строители регулярно упоминаются в числе одного из основных видов самозанятости⁵,

¹ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-897-2126-4 doi:10.2806/278670

² Социологический энциклопедический словарь URL: <https://gufo.me/dict/social/ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ> (дата обращения: 15.08.2021)

³ <http://www.melchior.fr/Individualisme-et-egoisme.2775.0.htm> (дата обращения: 15.08.2021)

⁴ <https://npd.nalog.ru> (дата обращения: 15.08.2021)

⁵ Свой бизнес или подработка: как москвичи становятся самозанятыми URL: <https://www.mos.ru/news/item/87293073/>; Количество самозанятых в России увеличилось на 125 тыс человек за месяц URL: https://www.economy.gov.ru/material/news/kolichestvo_samozanyatyh_v_rossii_uvelichilos_na_125_tys_chelovek_zh_mesyach.html (дата обращения: 15.08.2021)

а в интернете легко можно найти ресурсы для самозанятых строителей⁶.

Индивидуальные формы занятости получают распространение в промышленности, прежде всего в форме удаленной и гибридной занятости офисного персонала, в том числе части инженеров и ИТ-специалистов, а также мультизанятости (в рамках которой высококвалифицированные специалисты предлагают свои услуги нескольким работодателям/заказчикам).

Проведено немало исследований (в том числе и авторами статьи), в ходе которых были подробно рассмотрены особенности индивидуализации трудовых отношений в рамках дистанта, фриланса, платформенной занятости и самозанятости⁷ [3-7]. Масштабы этих и других форм занятости, складывающихся вне сферы классического найма (основанной на трудовых отношениях между работником и работодателем), вне трудовых коллективов (как организационно оформленной группы работников) становятся столь значительными, что есть все основания рассматривать индивидуализацию отношений занятости как отдельное явление, внимательно следить за тенденциями ее развития, изучать опыт, выявлять проблемы и предлагать способы их решения.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ СУЩНОСТИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ОТНОШЕНИЙ ЗАНЯТОСТИ

Индивидуализация, наряду с иными процессами трансформации сферы труда вносит серьезные коррективы в классическое определение рынка труда, который, в основном, представляется как сфера, где продавец-работник продает свою рабочую силу собственнику средств производства, выступающему в качестве работодателя (отношения найма)⁸. Распространение нестандартных, в том числе индивидуальных отношений занятости, трансформирует представление о теоретической сущности рынка труда как особой сфере товарного обмена, меняет устоявшиеся представления об

объекте (купли-продажи) и субъектах рынка труда (продавце и покупателе).

Известны различные взгляды на объект сделки на рынке труда: «рабочая сила» [8], «функционирующая рабочая сила»⁹, «труд»¹⁰, «рабочая сила и рабочие места»¹¹, «трудовые услуги»¹². Взгляды исследователей на движение производительных способностей человека на рынке труда представлены в нескольких формах: акта купли-продажи, аренды, отношений найма. По нашей оценке, расширение нестандартных, в частности индивидуальных форм занятости, делает допустимым вариативное представление об объекте сделки на рынке труда – в зависимости от формы занятости. Например, в случае заемного труда – это может быть аренда рабочей силы, в случае самозанятости в сфере услуг – продажа услуг ее потребителям (клиентам). Отметим, что из ряда отечественных авторов усложнение предмета сделки на рынке труда до трудовой услуги достаточно убедительно обосновывала С.Г. Михнева¹³.

«Покупатель» на рынке труда в классическом представлении формализуется как собственник средств производства, выступающий как работодатель. Нестандартные формы занятости, в том числе индивидуальные, существенно расширяют состав таких «покупателей». Наряду с работодателем это может быть клиент (самозанятость в сфере услуг), группа работодателей (при совместном найме сотрудников, когда отдельный работник совместно нанимается группой работодателей для удовлетворения потребностей разных компаний); цифровая платформа (когда работник по сути взаимодействует с онлайн-платформой) и т.д. Понятие работодателя «размывается» в случае аутстаффинга (вывода работников из штата фактического работодателя в штат работодателя-поставщика).

Дискуссия о «продавцах» на рынке труда долгое время велась в контексте «узкой» и «расширительной» трактовки рынка труда (согласно первой, на рынке труда в качестве продавцов находятся только те лица, которые действительно

⁶ Биржа самозанятых строителей URL: <https://samozanyat.ru/>; <https://trade-services.ru/info/samozanyaty-stroiteli/> (дата обращения: 15.08.2021)

⁷ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf (дата обращения: 15.08.2021)

⁸ Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. М: ИНФРА-М, 2010, С.162; Рынок труда: Учебник. /под ред. Проф. В.С. Буланова и проф. Н.А.Волгина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство «Экзамен», 2003, с. 38.

⁹ Рынок труда. Учебник. Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. М.: «Экзамен», 2000. С. 29-34.

¹⁰ Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономические ресурсы для труда: Учеб. пособие/ под ред. Рофе А.И. М.: МИК, 1997. С. 48.

¹¹ Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. М.: Изд-во МГУ, 2004. С. 12.

¹² Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. М.: ИКЦ «Академкнига», 2003. С. 6.

¹³ Михнева С.Г. Системно-эволюционный подход к исследованию рынка труда: Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.01, 08.00.05, Волгоград, 2003., стр 70-84.

ищут себе работу в данный момент времени [9], согласно второй – «расширительной» (которой придерживаются и авторы статьи), продавцами рабочей силы выступает все экономически активное население, как занятые в экономике, так и безработные)¹⁴ [10]. Например, в случае с разделением работы/совместным использованием рабочего места «продавцом» рабочей силы, с точки зрения работодателя, являются одновременно два или более человека, которых работодатель нанимает для совместного выполнения работы (при этом все соисполнители занимают одну полную ставку).

Таким образом, в условиях развития нестандартных, в том числе индивидуальных форм за-

¹⁴ Аганбекян Р.Л., Баяндуриян Г.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость: учеб. пособие. М.: Магистр, 2008. С. 10-11.

нятости, рынок труда, как и прежде, остается той сферой, где происходит включение индивидуума в сферу занятости. Однако элементы, составляющие сущность данного рынка, становятся все более вариативными и зависят от формы занятости, которых в современном мире становится все больше.

ФАКТОРЫ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тенденция индивидуализации отношений занятости с каждым месяцем становится все более очевидной и все более распространенной [3-7]. При этом, наряду с уже с имеющимися факторами, способствующими индивидуализации отношений занятости (табл. 1), катализатором еще большего их распространения выступила пандемия COVID-19.

Таблица 1 / Table 1

Социально-экономические факторы развития индивидуальных форм занятости / Socio-economic factors in the development of individual forms of employment

Факторы / Factors	Содержание / Content
Экспоненциальный рост удаленной занятости и сохранение гибридного сценария	Многие сотрудники, переведенные на удаленный режим работы, заняты в коллективах или командах, но по сути они остались один на один со своими обязанностями и проблемами, особенно если не были выстроены хорошие онлайн коммуникации. В данном контексте мы можем говорить про «вынужденную индивидуализацию».
Выход новых поколений на рынок труда	Совпало с периодом пандемии и продемонстрировало молодежи новые возможности для работы.
Новые возможности получения образования, в том числе дистанционно, с помощью современных онлайн платформ, а также растущее значение «обучение на протяжении всей жизни» (life-long learning)	Позволяют легче менять род деятельности и форму занятости, работать с использованием ИКТ.
Рост значения и распространения социальных профессий и волонтерства	Волонтерство, признанное МОТ занятостью, по нашей оценке, является индивидуальной формой занятости. Волонтеры чаще работают индивидуально, не имея одного работодателя, выбирая график и интенсивность деятельности, сферу применения своих услуг, объединяясь в команды или группы только для определенных проектов. В России со вступлением в силу закона «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», движение было официально признано, получило определенный статус в обществе и некоторые льготы, например, учет волонтерской деятельности при формировании пенсионного стажа, льготы при поступлении в ВУЗы и др.
Ускоренный перевод в онлайн многих государственных услуг	Значимо с точки зрения развития ИКТ, широко применяемых в индивидуальных формах занятости.
Снижение доли труда в добавленной стоимости в долгосрочной перспективе	Эмпирические данные свидетельствуют о том, что доля рабочей силы в добавленной стоимости продемонстрировала долгосрочное снижение [11-13] [21-23].
Расширение форм неустойчивой (прекаризованной) занятости	Исследования показывают, что доля неустойчивой работы в общей занятости продолжает расти [11, 14] [21, 24]. Зачастую именно индивидуальные формы занятости являются прекаризованными. Если обратиться к критериям прекаризации занятости, предложенным МОТ, там четко прослеживается связь между индивидуальной и неустойчивой занятостью ¹ . Например, по критерию МОТ «природа трудового взаимоотношения» неустойчивой формой занятости признается самозанятость.
«Рутинные технологические изменения» (routine-biased technological change)	Приводят к эффекту опустошения «средних» профессий и профессиональной поляризации [15-17] [26-28]. Есть основания предполагать, что высококвалифицированные специалисты более склонны к индивидуальной деятельности.
Расслоение рабочей силы как в разрезе поколений, так и в разрезе компетенций и возможностей	В сфере деятельности цифровых платформ труда создается сегментированный двойной рынок труда: небольшая основная рабочая сила, непосредственно нанимаемая платформой (внутренняя занятость), и крупная внешняя рабочая сила, работа которой осуществляется через платформу (внешняя занятость). Работники первой категории имеют трудовые отношения, работники второй категории обычно классифицируются платформой как «самозанятые» или «независимые подрядчики» и не имеют трудовых отношений, но часто должны платить различные виды сборов за доступ к задачам.

¹ ILO (2012) From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. - Geneva: ILO, 2012. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (дата обращения 15.08.2021)

Факторы / Factors	Содержание / Content
Усиление роли мультязанятости ² среди квалифицированных кадров	Многие высококвалифицированные работники начали предлагать свои услуги сразу нескольким компаниям, получая вместо одной большой зарплаты три-четыре менее крупных, но суммарно превышающих одну большую. Эта тенденция способствует индивидуализации работников.
Развитие телемедицины, дистанционного образования, ряда направлений науки, а также растущее значение творческой деятельности ³	Дает возможность многим сотрудникам работать удаленно, а зачастую вне коллектива.
Возрастание роли soft skills и эмоционального интеллекта ⁴	Помогает работникам формировать свой собственный имидж и портфолио с учетом индивидуальных запросов работодателей под каждую определенную вакансию, выделяя собственные уникальные ключевые конкурентные преимущества [18] [29].
Рост цифровых инструментов и технологий в управлении персоналом (искусственный интеллект, нейросети, цифровые платформы, экосистемы) [19, 20] [30, 31]	Автоматизация процессов способствует снижению временных и трудовых затрат. С одной стороны, это ведет к сокращению количества сотрудников по некоторым направлениям и отмиранию некоторых позиций, но одновременно растет потребность в сотрудниках и консультантах, внедряющих новые продукты и процессы.
Переход от профессий к компетенциям ⁵	Формирующийся открытый рынок компетенций сильно изменит структуру найма трудовых ресурсов.

Источник / Source: подготовлено авторами на основе доступных источников / compiled by the authors based on available sources.

² Нельзя путать мультязанятость (multiple employment) с многосторонними трудовыми отношениями (multi-party employment)

³ Атлас новых профессий URL: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf (дата обращения 15.08.2021)

⁴ Что такое soft skills и как их развивать. Полный гид URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e90743f9a7947ca3bbb6523> (дата обращения: 28.06.2021).

⁵ Атлас новых профессий URL: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf (дата обращения 15.08.2021)

НОВЫЕ ПОКОЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА КАК КАТАЛИЗАТОР ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ

Традиционно анализ рынка труда начинают со стороны спроса (например, цифровизация, изменение структуры экономики, новые формы занятости) и реже – со стороны предложения – то есть с позиций собственников рабочей силы. Вместе с тем, одним из катализаторов дестандартизации и индивидуализации занятости является выход на рынок труда новых поколений с новыми ценностями и установками поведения, которые принято связывать с работой, рабочим местом, качеством трудовой жизни. Можно сказать, что каждое поколение корректирует рынок труда под себя, неслучайно элементы теории поколений активно используются сейчас в рамках всех направлений управления персоналом.

Очевиден определенный запрос на индивидуализацию занятости со стороны новых поколений. Под «новыми поколениями» мы понимаем так называемых миллениалов 3С («смартфоны», «социальные сети», «спад экономики»), которые вступили в период взросления во временном интервале с 2008 г. [21, 22] и поколение Z, которое только выходит на рынок труда. Согласно исследованиям [21, 23, 24] миллениалы 3С и зеты реже и в меньших количествах употребляют алкоголь, реже и меньше курят, чаще занимаются спортом, реже смотрят телевизор, больше читают, чаще вовлечены в культурную жизнь и творчество, менее религиозны и более оптимистичны в отношении своего материального положения и жизни в целом. Они откладывают важные взрослые решения – вступление в брак, рождение детей, выход

на рынок труда. Разные исследователи выделяют различные специфические характеристики, присущие новому поколению [21, 24, 25], но основные черты – это индивидуализм и уникальность; поиск смысла в деятельности; гибкость и компромиссность; ценность своего личного опыта, чувств и толерантность к чувствам и идеям других.

Что касается рынка труда, то характерными особенностями молодого поколения в этой сфере являются следующие:

1. В результате объективных предпосылок для личностной автономии (из-за чего собственно и появилась сама потенциальная возможность для индивидуализации занятости) в сочетании с высокой конкуренцией на рынке труда, молодые соискатели стараются предлагать работодателям те компетенции и навыки, которые не могут предложить другие, формируя запрос на «уникальность», которая превращается в главную ценность и по сути в «товар», представляемый на рынке [24].

2. Как отмечают психологи [24], зеты живут не в географической точке, а в собственном мире, который они сами создают в виртуальном пространстве, в социальных сетях. Вполне вероятно, что внешняя мотивация, оказывавшая влияние на предыдущие поколения – зарплата, статус, позиция в компании, общественное признание, – сильно потеряют свое значение. Все это способствует развитию и доминированию индивидуальных трудовых траекторий. В быстро меняющемся мире основными качествами становятся мобильность и постоянная готовность к переменам. Уходят в прошлое пожизненные трудовые контрак-

ты, одна профессия на всю жизнь, работа в офисе с 9 до 18.

3. Один из основных запросов от поколения Z заключается в том, что они ставят на первое место при оценке факторов привлекательности работы баланс между работой и свободным временем. Они не зациклены на работе и карьере, умеют выстраивать более оптимальный баланс труда и личной жизни с полноценным досугом, меньше опасаются потерять свою работу¹⁵.

4. На рынке труда зеты становятся самым «не-терпеливым» поколением, что проявляется в более частой смене места работы и/или профессии. Многие молодые люди не приемлют линейных траекторий, не хотят иметь постоянную работу в одной организации или коллективе, их труднее удержать, они менее склонны дружить с коллегами по работе. Они могут внезапно бросить работу без уведомления работодателя и без объяснения причин (этот феномен называется «ghosting» – термин, который ранее обозначал внезапный разрыв любовных отношений, а сейчас применяется и для характеристики трудовой мобильности). Новое поколение поддерживает дауншифтинг, а также прерывание карьеры на год или несколько лет, например, ради путешествий или «ничегонеделания», наслаждения жизнью (а не только в связи с рождением ребенка).

Тренд на индивидуализацию, несомненно будет развиваться, так как к концу 2020 г. численность людей поколения Z во всем мире уже составила 2,6 млрд человек или 20 % всей рабочей силы¹⁶. В настоящее время в структуре трудоспособного населения преобладают миллениалы (42,8 %). Ожидается, что к 2025 г. они составят 75% глобальной рабочей силы¹⁷. Однако к 2036 г. их доля снизится до 40 %, а доля поколения Z в трудовых резервах увеличится с 15,2 % до 29,7 %¹⁸.

¹⁵ Gen Z In The Workplace: Everything You Need To Know. URL: <https://dynamicsignal.com/2019/09/19/generation-z-in-the-workplace/> (дата обращения: 15.08.2021)

¹⁶ Почему 20-летние больше не хотят «убивать» себя на работе URL: https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/404261-rochemu-20-letnie-bolshe-ne-hotyat-ubivat-sebya-narabote?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=otnoshenie-k-rabote-kak-k-osnovnoy-tsennos&fbclid=IwAR0D2p5mgUui5F24hodOaw4xBicTAh96QjwbrGVWCAvkWnkQZFALZwQRTIU (дата обращения: 15.08.2021)

¹⁷ CEO LinkedIn назвал три основных тренда современного рынка талантов URL: <http://hrdocs.ru/novosti/tri-trenda-rynka-talantov/> (дата обращения: 15.08.2021)

¹⁸ Исследование SberCIB: поколение Z уже задает новые модели потребления URL: https://www.sberbank.ru/ru/press_center/all/article?newsID=7590fbf1-18f5-4a13-9def-041d77b038ed&blockID=1303®ionID=77&lang=ru&type=NEWS (дата обращения: 15.08.2021)

В целом очевидно, что новые поколения предъявляют запрос на индивидуализацию занятости, все больше меняют рынок труда под свои запросы и предъявляют совершенно новые требования к характеристикам качества трудовой жизни¹⁹. Вполне вероятно, что скоро традиционная возрастающая карьерная лестница будет заменена более плоской траекторией, горизонтальными перемещениями с кардинальными и быстрыми сменами видов деятельности, постоянной готовностью начинать все с нуля.

МАСШТАБЫ И КРИТЕРИИ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ

Учитывая отсутствие официальной статистики по данной теме, для оценки примерных масштабов индивидуализации занятости мы проанализировали российские и зарубежные публикации о наиболее распространенных индивидуальных формах занятости и собрали доступную статистику (табл. 2).

Удаленная работа – неоднозначное явление: взаимосвязь между ней и ВВП имеет форму перевернутой буквы U – то есть до определенного момента рост доли дистанционной занятости влияет на экономику позитивно, а затем негативно [25].

Данные Росстата о самозанятых (в среднем за 2020 г. более 3,5 млн чел.²⁰) превышают данные ФНС о плательщиках налога на профессиональный доход, что вероятно объясняется тем, что часть самозанятых осуществляет свою деятельность без официальной регистрации.

Оценка сущности, особенностей и масштабов индивидуализации отношений занятости позволяет констатировать, что данные отношения отличаются по различным критериям, отраженным в табл. 3.

Классификацию индивидуальных форм занятости можно продолжать и по иным критериям, отражающим и раскрывающим более детально сущность данного явления.

¹⁹ Под качеством трудовой жизни мы понимаем совокупность факторов, таких как условия труда и организацию рабочего места, в т.ч. безопасность труда; содержание и организацию труда работников; систему стимулирования, в т.ч. уровень заработной платы; мотивацию к труду и удовлетворенность работников своим трудом; производственную демократию (социальный диалог); организацию подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала; развитие организационной культуры (организационный климат); соблюдение трудового законодательства; продолжительность рабочего времени и баланс трудовой деятельности и личной жизни

²⁰ Итоги выборочного обследования рабочей силы URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 15.08.2021)

Таблица 2 / Table 2

Масштабы индивидуализации занятости / The extent of employment individualization

Удаленная работа / Remote work	Самозанятость / Self-employment	Платформенная занятость / Platform employment
От 20% в Хорватии, Польше, Словакии, Болгарии и Венгрии, до более 40% во Франции, Испании, Италии, Ирландии и более 50% в Бельгии [4]. 18% рабочих мест (от 12–13% в странах с низким доходом до 25% в развитых странах), что в 6 раз больше, чем до пандемии ¹ .	По данным на 31.07.2021 г. в России зарегистрировано 2,8 млн самозанятых, из них: физические лица – 2603958 чел., индивидуальные предприниматели – 174565 чел. ² .	777 платформ в 2020 г., доля взрослого населения, занятого на платформах, колеблется от 0,3% до 22% по странам ³ . Масштабы платформенной занятости к 2030 г. оцениваются в диапазоне от 6–8 до 15 млн чел.
Распространенность в России под влиянием COVID-19 возросла в 6,5 раз ⁴ . На февраль 2021 г., 11% полностью удаленно, а еще 12% – частично удаленно ⁵ .	Количество зарегистрированных самозанятых в России к 2024 г. может вырасти до 8,4 млн человек ⁶ .	Порядка 2 млн чел. работают в России в легальном секторе платформенной занятости и порядка 5 – нелегально ⁷ .

Источник / Source: подготовлено авторами на основе доступных источников / compiled by the authors based on available sources.

¹ Working from home: Estimating the worldwide potential URL: <https://voxeu.org/article/working-home-estimating-worldwide-potential> (дата обращения 15.08.2021)

² Сведения о количестве самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения 15.08.2021)

³ World Employment and Social Outlook 2021 (2021) The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office, Geneva: ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

⁴ Исследование Института социального анализа и прогнозирования (ИНСАП) РАНХиГС URL: <https://social.ranepa.ru/novosti/item/issledovanie-sociologov-ranhigs-vuyavilo-otnoshenie-rossiyan-k-rabote-v-udalennom-rezhime> (дата обращения 25.07.2021)

⁵ Удаленная работа по-русски: плюсы и минусы URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения 25.07.2021)

⁶ Эксперты оценили, сколько самозанятых в России выйдет из тени к 2024 году URL: <https://www.rbc.ru/economics/23/06/2021/60d1f58c9a7947deb2c7e718> (дата обращения 15.08.2021)

⁷ World Employment and Social Outlook 2021 (2021) The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office, Geneva: ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

Таблица 3 / Table 3

Критерии индивидуализации занятости / Employment individualization criteria

Вид индивидуализации / Type of individualization	Зависит от конкретной формы занятости, которые могут пересекаться – например, на цифровых платформах труда трудятся самозанятые граждане / Depends on the specific form of employment that may overlap - for example, self-employed citizens work on digital labor platforms
Степень индивидуализации	Полная индивидуализация, когда самозанятый работает напрямую с клиентами или частичная – например, когда удаленный работник формально работает в трудовом коллективе (удаленной команде), но по факту ощущает себя «выключенным» из такой общности.
Вынужденность / добровольность индивидуализации	Вынужденность для работника – важная характеристика неустойчивой занятости ¹ . Дистанционная занятость, не является неустойчивой, если работник соглашается на нее добровольно, его права защищены и профессиональные перспективы очевидны. И напротив вынужденный обстоятельствами переход на удаленную работу означает ее неустойчивость.
Степень включения в коллектив	В основу положено отношение к трудовому коллективу, как некой группе трудящихся людей, объединенных прежде всего общей работой, а также интересами и целями. По степени включенности в коллектив могут быть лица: – работающие в формате временных команд на проект или сообществ (коллаборативная занятость); – включенные в постоянный коллектив, но работающие удаленно (в этом случае может создаваться ощущение социальной изоляции); – полностью работающие самостоятельно без связи с каким либо трудовым коллективом, командой.
По преобладающей у индивидуума форме занятости	В качестве индивидуальной формы занятости у человека может быть: – основная или единственная работа; – дополнительная работа (например, преподаватель по основной работе, может иметь дополнительную работу в качестве репетитора).
По работодателю	Возможна подмена понятий – когда за отношениями самозанятости кроются фактические трудовые отношения (работодатели зачастую предпочитают найму работу с самозанятыми, поскольку это выгоднее с точки зрения налогов и освобождает работодателя от социальных обязательств).

Источник / Source: подготовлено авторами на основе доступных источников / compiled by the authors based on available sources.

¹ Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол.: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев., И.Б. Колмаков, Н.В. Локтяхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одетов., Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. Москва: КНОРУС, 2018. 342 с.

ПРОБЛЕМЫ И ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Несмотря на многочисленные преимущества индивидуальных форм занятости для работодателей и работников, нельзя игнорировать и существующие угрозы для всех субъектов рынка труда. Поскольку соответствующие формы занятости еще слабо законодательно урегулированы и, в основ-

ном, неустойчивы, а работники лишены права на коллективную защиту, индивидуализация является потенциально опасным процессом (табл. 4).

Мы считаем, что при решении вышеуказанных проблем роль государства и системы социального партнерства состоит в минимизации рисков ее неустойчивости, обеспечении гарантий прав и интересов занятых. При этом, важно сохранять и расширять

Преимущества и угрозы индивидуальных форм занятости для работника и работодателя / Benefits and threats of individual forms of employment for the employee and employer

	работник / employee	работодатель / employer
плюсы	1) расширение возможностей заработка и самореализации (в том числе в творческой сфере); 2) гибкость отношений на рынке труда; 3) возможность работать в любом месте и в любое время; 4) совмещение нескольких проектов и избавление от рутины; 5) возможность продолжать карьеру при отсутствии лидерских навыков, выборе узкой специализации или в предпенсионном возрасте (в «классической» организации карьерный рост подразумевает перемещение по карьерной лестнице вверх, что требует от работника экспертизы не только в любимом деле (зачастую в узком профессиональном сегменте), а в коммуникациях, лидерских навыках, искусстве презентации себя и проекта и т. д.))	1) снижение издержек по сравнению со стандартными формами занятости; 2) возможности формирования команды под конкретные проекты; 3) учёт индивидуальных личностных различий работников; 4) более полное использование трудового потенциала работника с учетом конкретной задачи.
угрозы	1) снижение или полное отсутствие социальных гарантий; 2) недостаточность и отсутствие правового регулирования; 3) краткосрочность занятости, слабая защита от увольнений; 4) отсутствие границ между личной жизнью и работой, стрессы; 5) слабая или отсутствие защиты со стороны профсоюзов; 6) неустойчивость занятости (прекаризация); 7) алгоритмическое управление со стороны цифровых платформ труда; 8) нечёткость и неопределённость статуса занятости на рынке труда; 7) профессиональные стрессы, социальная изолированность	1) сложности взаимодействия с работниками; 2) риск частичной потери контроля; 3) риск невыполнения работ; 4) сложности в формировании временных трудовых коллективов и команд; 5) необходимость разработки новых методов управления персоналом

Источник / Source: подготовлено авторами на основе доступных источников / compiled by the authors based on available sources.

гибкость рынка труда и трудовых отношений, учитывать (а не ломать) ценности новых поколений на рынке труда, склонных, как уже отмечалось к индивидуальным формам занятости. Полагаем, что регулирование индивидуальных отношений занятости должны затронуть три важнейших направления:

1. Сфера труда и социальных гарантий.

Работающие в индивидуальных формах должны быть защищены законом как в процессе труда, так и иметь право на социальные гарантии. В настоящее время в российском законодательстве урегулированы особенности удаленной работы (в том числе в гибридной форме, подразумевающий совмещение работы дома и в офисе), что было положительно оценено руководством МОТ²¹. Вместе с тем, остаются вопросы к организации удаленной работы на уровне компаний [4].

Идут дискуссии относительно правового статуса самозанятости и платформенной занятости. При этом МОТ ориентирует на то, чтобы «положения национального законодательства, реализующие основополагающие принципы и права в сфере труда и другие ключевые аспекты права, касающиеся, например, безопасности и гигиены труда, социального обеспечения, применялись ко всем работникам, включая работников платформ цифрового труда»²².

С социально-экономической точки зрения важно чтобы уровень неустойчивости в соответствующих формах занятости был минимизирован и эта

занятость не лишала бы работников права на социальную защиту. Средний возраст самозанятых по оценкам ФНС 30-40 лет²³, до пенсии им еще далеко, однако для того, чтобы избежать социальной напряженности в будущем, вопрос их пенсионного обеспечения необходимо решать сегодня.

2. Создание адекватной новым нестандартным формам занятости инфраструктуры рынка труда.

Речь идет о том, что на этапе нахождения индивидуума на рынке труда должны быть минимизированы риски неустойчивой занятости, в том числе в индивидуальных формах. Для этого необходимо, чтобы Государственная служба занятости (ГСЗ), являющаяся надежным ресурсом для трудоустройства (аккумулируемые ей вакансии должны соответствовать определенным требованиям), могла работать с вакансиями по нестандартным формам занятости²⁴.

Важным является и регулирование негосударственной инфраструктуры рынка труда (агентства по трудоустройству и подбору персонала), где в силу отсутствия требований к объявлениям о вакансиях соискатель рискует быть обманутым.

3. Включение индивидуальных занятых в систему социального партнерства в сфере труда, в которой важно создать условия для защиты прав и интересов работников вне коллективов.

²¹ Интервью Генерального директора МОТ «Профсоюзному журналу» URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/intervyu-generalnogo-direktora-mot-profsoyuznomu-zhurnalu.html> (дата обращения: 15.08.2021)

²² World Employment and Social Outlook 2021 (2021) The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office, Geneva: ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

²³ В России зарегистрировались два миллиона самозанятых URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/10747467/ (дата обращения 15.08.2021)

²⁴ Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев., И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одегов., Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. Москва: КНОРУС, 2018. 342 с.

Конституцией РФ²⁵ гарантируется социальное партнерство, однако в силу развития нестандартных, в том числе индивидуальных форм занятости, складывается ситуация, что эти работники могут оказаться (уже оказываются) вне данной системы. Для того, чтобы положение изменилось, должны активизироваться профсоюзы, как самая заинтересованная сторона социального диалога [26].

В профсоюзном движении, в МОТ (как организации, продвигающей принципы трехстороннего диалога) есть осознание необходимости перемен. Эксперты предлагают профсоюзам «разрабатывать и испытывать различные виртуальные способы коммуникации и охвата новых и потенциальных членов более молодого возраста, большинство которых присутствуют в интернете» [27]; «находить оригинальные способы использования Интернета как средства общения и организации платформенных работников; укреплять членскую базу за счет самозанятых работников как в традиционной, так и в цифровой экономике, а также трудящихся малых и средних предприятий»²⁶ и иные направления «цифровизации» профсоюзного движения с тем, чтобы оно могло работать в интересах работающих в индивидуальных формах [27].

Да, «индивидуальщики» заведомо наиболее сложный контингент для профсоюзов, поскольку свойственное для новых поколений стремление к индивидуализации, предполагает осознанное утверждение, что его личная судьба является плодом его собственных усилий [28], и потому в защите со стороны профсоюзов они не нуждаются.

ВЫВОДЫ

Исследование, проведенное авторами статьи, показывает существующую на сегодня тенденцию к индивидуализации отношений в сфере занятости, основная особенность которой – в труде занятого индивидуума преимущественно вне трудового коллектива (включенность в который

присуща стандартной занятости). Такие формы занятости, будучи добровольными или вынужденными для работника, требуют от него большей ответственности и инициативы, давая много возможностей, но в то же время создавая много рисков (правовая незащищенность, стирание границ между личной и профессиональной жизнью, стрессы и т.д.).

Катализатором индивидуализации занятости выступила пандемия COVID-19, а среди наиболее заметных факторов, способствующих индивидуализации занятости – запрос со стороны новых поколений, выходящих на рынок труда, которые положительно относятся к этим формам и тем самым меняют рынок труда «под себя».

Индивидуализация отношений в сфере занятости, вместе с иными новыми формами занятости меняет классическое теоретическое представление о рынке труда, что выражается в расширении представления о сущности товара на данном рынке, форме его движения, а также составе продавцов и покупателей.

Проанализированные нами исследования позволяют говорить о росте численности занятых в таких индивидуальных формах занятости как самозанятость, платформенная занятость и удаленная занятость, хотя точная оценка масштабов этого явления затруднена ввиду отсутствия качественных данных. Оценка сущности, особенностей и масштабов индивидуализации отношений занятости позволяет констатировать, что данные отношения отличаются по различным критериям: виду и степени индивидуализации занятости, ее вынужденности/добровольности, степени включения в коллектив, преобладающей у индивидуума форме занятости, по работодателю.

В связи с рассмотренными положительными аспектами индивидуализации занятости, а главное в связи ее рисками необходимы меры регулирования данных форм занятости, охватывающие такие направления, как: сфера труда и социальных гарантий, регулирования рынка труда, развитие системы социального партнерства, где особенно важно изменение профсоюзного движения, которое на сегодня нацелено на работу с трудовыми коллективами.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Хитринцев В.Б. Роль индивидуализации в социально-трудовых отношениях // Приволжский научный вестник, 2015; 5-2(45):47-50, <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-individualizatsii-v-sotsialno-trudovyh-otnosheniyah/viewer>
2. Кимелев Ю.А., Полякова Н.Л. Социально-исторический процесс индивидуализации и социальные механизмы его реализации // Вестник Московского университета СЕР. 18. Социология и политология. 2018;24(1):5-33.
3. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. Мир новой экономики. 2020;14(2):6-15: DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15.

4. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Качество трудовой жизни удалённых работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. 2021;17(1):42-56. DOI: <https://doi.org/10.19181/lsprg.2021.17.1.4>
5. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020;16(4):80–95. DOI: 10.19181/lsprg.2020.16.4.7
6. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020;16(3):82-97. DOI: 10.19181/lsprg.2020.16.3.7
7. Черных Е.А., Локтюхина Н.В. «Актуальные социально-трудовые аспекты самозанятости в современной России» «Экономическое возрождение России» 2021;1(67):136-151, DOI:10/37930/1990-9780-2021-1-67-136-151
8. Плакса В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект). Издание второе, стереотипное. М.: Изд-во РАГС, 2005. 384 с.
9. Котляр А.Э. О понятии рынка труда/ Вопросы экономики. 1998;(1):33-36.
10. Кашепов А.В. Три проблемы изучения и регулирования рынка труда/ Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики. Серия «Точка зрения». М.: Изд-во РАГС, 2004; 58-59.
11. Autor, D., Dorn, D., Katz, L. F., Patterson, C., and Van Reenen, J. (2017). "The fall of the labor share and the rise of superstar firms." NBER Working Papers no. 23396. National Bureau of Economic Research.
12. Dao M., Das M., Koczan Z., Lian W. Why is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence. International Monetary Fund. 2017. 72 p.
13. Karabarbounis L., Neiman B. The global decline of the labor share // The Quarterly Journal of Economics. 2014;Vol.129, Issue 1:61-103. DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjt032>.
14. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Kovalenko V.V. Precarious Employment Is a Global Problem of Modernity: How Can Its Scale Be Reduced in Russia? // Studies on Russian Economic Development. 2020;No. 31:312–317. DOI: <https://doi.org/10.1134/S107570072003003X>.
15. Autor D., Dorn D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market // The American Economic Review. 2013. Vol. 103, No. 5. P. 1553-1597. DOI: 10.1257/aer.103.5.1553
16. Cortes G., Jaimovich N., Siu H. Disappearing routine jobs: Who, how, and why? // Journal of Monetary Economics. 2017;Vol.91:69–87. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2017.09.006>
17. Kurer T., Palier B. Shrinking and shouting: the political revolt of the declining middle in times of employment polarization // Research and Politics. 2019;Vol. 6, Issue 1:1-6. DOI: <https://doi.org/10.1177/2053168019831164>.
18. Моница Г.Б. Эмоциональный интеллект как фактор личностного и профессионального роста // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2011;(3(33)). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalny-intellekt-kak-faktor-lichnostnogo-i-professionalnogo-rosta> (дата обращения: 18.08.2021).
19. Мартынова М.Э., Камшилов С.Г. Цифровые технологии в управлении персоналом компании // Общество, экономика, управление. 2019;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-kompanii>
20. Красникова Я.В. Цифровые технологии в управлении персоналом // Гуманитарный научный журнал. 2020;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 24.05.2021).
21. Радаев В.В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Окончание) // Социологический журнал. 2020;26(4):31–60. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7641
22. Радаев В.В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть) // Социологический журнал. 2020;26(3):30–63. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7395
23. Решетников О.В. Поколение z и недалёкое будущее рынка труда. Школьные технологии, 2014;(1).
24. Твенге Джин М. Поколение I. РИПОЛ классик, 2019, 523 с. ISBN 978-5-386-12783-1
25. Behrens K., Kichko S., Thisse J-F. Working From Home Too Much of a Good Thing. CESifo Working Paper No. 8831 ISSN 2364-1428 URL: <https://www.cesifo.org/en/publikationen/2021/working-paper/working-home-too-much-good-thing> (дата обращения 15.08.2021)
26. Локтюхина Н.В. Новикова И.В. Как профсоюзам защитить работника в цифровой экономике? // остинские чтения. Сборник материалов первой международной научно-практической конференции, Директ-Медиа, М., 2018;475-479.
27. Мвамадзинго М., Кисонзо С., Чаканья Н. Цифровизация, адаптация и инновации: проблемы и возможности профсоюзов в условиях пандемии COVID-19 и в последующем периоде // Международный журнал социально-трудовых исследований, 2021, выпуск 10 Краткий обзор, С. 15-17. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_810115.pdf
28. Медяник М.В. Некоторые аспекты процесса индивидуализации современного общества // Молодой ученый. – 2013;9(56):333-336. URL: <https://moluch.ru/archive/56/7729/> (дата обращения: 15.08.2021).

REFERENCES

1. Khitrintsev V.B. The role of individualization in social and labor relations. Privolzhskiy nauchnyy vestnik=Prvolzhsky Scientific Bulletin. 2015;5-2(45):47-50 <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-individualizatsii-v-sotsialno-trudovyh-otnosheniyah/viewer> (In Russ.).
2. Kimelev Yu.A., Polyakova N.L. Socio-historical process of individualization and social mechanisms of its implementation. Vestnik Moskovskogo universiteta=Bulletin of the Moscow University SER. 18. Sociology and Political Science. 2018;24(1):5-33. (In Russ.).
3. Bobkov V.N., Chernykh E.A. Platform employment: magnitude and signs of volatility. Mir novoy ekonomiki=The world of the new economy. 2020;14(2):6-15. DOI: 10.26794 / 2220-6469-2020-14-2-6-15 (In Russ.).
4. Loktyukhina NV, Chernykh EA Quality of Working Life of Remote Employees: Methodological Approaches and First Assessments for the EU and Russia. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2021;17(1):42-56. DOI: <https://doi.org/10.19181/lsprg.2021.17.1.4> (In Russ.).
5. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Dynamics and quality of platform employment in the era of coronavirus: Challenges for Russia. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2020;16(4):80-95. DOI: 10.19181 / lsprg.2020.16.4.7 (In Russ.).
6. Chernykh E.A. The quality of platform employment: unstable (precarious) forms, regulatory practices, challenges for Russia. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2020;16(3):82-97. DOI: 10.19181 / lsprg.2020.16.3.7 (In Russ.).
7. Chernykh E.A., Loktyukhina N.V. Actual social and labor aspects of self-employment in modern Russia. Ekonomicheskoye vrozhdzheniye Rossii=Economic revival of Russia. 2021;1(67):136-151, DOI: 10/37930 / 1990-9780-2021-1-67-136-151 (In Russ.).

8. Plaksya V.I. Unemployment: Theory and modern Russian practice (socio-economic aspect). Second edition, stereotyped. M.: Publishing house of RAGS; 2005. 384 p. (In Russ.).
9. Kotlyar A.E. On the concept of the labor market. Voprosy ekonomiki=Economic Issues. 1998;(1):33-36. (In Russ.).
10. Kashepov A.V. Three problems of studying and regulating the labor market. Labor market and employment: Modern problems of theory and practice. Point of View Series. M.: Publishing house of RAGS; 2004. 58-59 p (In Russ.).
11. Autor D., Dorn D., Katz L.F., Patterson C., and Van Reenen J. The fall of the labor share and the rise of superstar firms. NBER Working Papers no. 23396. National Bureau of Economic Research. 2017.
12. Dao M., Das M., Koczan Z., Lian W. Why is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence. International Monetary Fund. 2017.72 p.
13. Karabarbounis L., Neiman B. The global decline of the labor share. The Quarterly Journal of Economics. 2014;129(1):61-103. DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjt032>.
14. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Kovalenko V.V. Precarious Employment Is a Global Problem of Modernity: How Can Its Scale Be Reduced in Russia? Studies on Russian Economic Development. 2020;(31):312-317. DOI: <https://doi.org/10.1134/S107570072003003X>.
15. Autor D., Dorn D. The growth of low-skill srvice jobs and the polarization of the US labor market. The American Economic Review. 2013;103(5):1553-1597. DOI: 10.1257 / aer.103.5.1553
16. Cortes G., Jaimovich N., Siu H. Disappearing routine jobs: Who, how, and why? Journal of Monetary Economics. 2017;91:69-87. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2017.09.006>
17. Kurer T., Palier B. Shrinking and shouting: the political revolt of the declining middle in times of employment polarization. Research and Politics. 2019;6(1):1-6. DOI: <https://doi.org/10.1177/2053168019831164>.
18. Monina G.B. Emotional Intelligence as a Factor of Personal and Professional Growth Uchenyye zapiski Sankt-Peterburgskogo universiteta tekhnologiy upravleniya i ekonomiki=Scientific Notes of the St. Petersburg University of Management Technologies and Economics. 2011;3(33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-kak-faktor-lichnostnogo-i-professionalnogo-rosta> (accessed: 15.08.2021)
19. Martynova M.E., Kamshilov S.G. Digital technologies in personnel management of the company. Obshchestvo, ekonomika, upravleniye=Society, Economics, Management. 2019;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-kompanii> (In Russ.).
20. Krasnikova Ya. V. Digital technologies in personnel management. Gumanitarnyy nauchnyy zhurnal=Humanitarian scientific journal.2020;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom> (accessed on 05.08.2021) (In Russ.).
21. Radaev V.V. The divide among the Millennial Generation: Historical and Empirical Justifications. (Part two). Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal. 2020;26(4):31-60. Doi: 10.19181 / socjour.2020.26.4.7641 (In Russ.).
22. Radaev V.V. The Millennial Generation Split: Historical and Empirical Rationale. (First part). Sotsiologicheskii Zhurnal =Sociological journal. 2020;26(3):30–63. DOI: 10.19181 / socjour.2020.26.3.739
23. Reshetnikov O.V. Generation Z and the near future of the labor market. Shkol'nyye tekhnologii=School technologies. 2014;(1). (In Russ.).
24. Twenge Jin M. Generation I. RIPOL classic; 2019. 523 p. ISBN 978-5-386-12783-1
25. Behrens K., Kichko S., Thisse J-F. Working from Home Too Much of a Good Thing. CESifo Working Paper No. 8831 ISSN 2364-1428 URL: <https://www.cesifo.org/en/publikationen/2021/working-paper/working-home-too-much-good-thing> (accessed on 15.08.2021)
26. Loktyukhina N.V., Novikova I.V. How can trade unions protect workers in the digital economy? Austin Readings Collection of materials of the first international scientific and practical conference, Direct-Media, M; 2018. 475-479 pp. (In Russ.).
27. Mwamadzingo M., Kisonzo S., Chakanya N. Digitalization, adaptation and innovation: Problems and opportunities of trade unions in the context of the COVID-19 pandemic and in the subsequent period Mezhdunarodnyi zhurnal sotsial'no-trudovykh issledovaniy = International Journal of Social and Labor Research. 2021;(10):15-17. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_810115.pdf (In Russ.).
28. Medyanik M.V. Some aspects of the process of individualization of modern society. Molodoy uchenyy=Young scientist. 2013;9(56):333-336. URL: <https://moluch.ru/archive/56/7729/> (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Наталья Викторовна Локтухина – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра финансов социальной сферы Федерального государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский финансовый институт» Министерства финансов Российской Федерации, Москва, Россия

Natalia V. Loktyukhina – Dr. Sci. (Econ.), Leading Researcher at the Center for Social Finance of the Federal State Budgetary Institution “Financial Research Institute” of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Moscow, Russia
loktn@mail.ru



Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия

Ekaterina A. Chernykh – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher at the Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
chernykh.ekaterina108@gmail.com

Статья поступила в редакцию 06.09.2021; после рецензирования 30.09.2021, принята к публикации 01.10.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 06.09.2021; revised on 30.09.2021 and accepted for publication on 01.10.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-62-74

УДК: 334:63:331.101.262

JEL: J21, J54, P13, Q13

СЕЛЬСКАЯ КООПЕРАЦИЯ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ: ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ И ВЗАИМОСВЯЗИ

Е.А. Югов

Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I,
Воронеж, Россия
<http://orcid.org/0000-0003-2729-3221>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – потребительская кооперация сельских территорий Липецкой области. **Цель** работы – определение влияния и взаимосвязи потребительской кооперации и занятости сельских трудовых ресурсов. **Методы** исследования – в качестве основного был использован метод опроса в двух его разновидностях: анкетный – для сбора информации, пригодной для статистико-математической обработки; интервью – для уточнения восприятия, позиций, мнений участников опроса по изучаемым проблемам, получения дополнительных комментариев от сельских жителей об их отношении к потребительской кооперации. Для анализа всей собранной информации был использован абстрактно-логический метод. **Результатом** работы стало определение реального состояния в развитии потребительской кооперации Липецкой области; зависимости уровня развития кооперации от ее поддержки региональной властью; востребованности у сельского населения услуг, оказываемых потребительскими кооперативами. Выявлено существенное влияние кооперации на занятость сельских жителей путем организации постоянных и оплачиваемых новых рабочих мест в кооперативах, а также посредством полной или частичной самозанятости в личных подсобных или в крестьянско-фермерских хозяйствах. Дальнейшее развитие кооперации и содействие через нее занятости сельских трудовых ресурсов будет зависеть от степени и условий поддержки потребительских кооперативов государством. **Область применения** результатов – региональные и местные органы государственной власти, которые могут полученные в ходе исследования материалы, а также проведенный на их основе анализ и сделанные выводы применять при выработке стратегии социально-экономического развития региона, при разработке программ содействия занятости в сельской местности, при определении мер и направлений поддержки сельской потребительской кооперации.

Ключевые слова: потребительская кооперация; трудовые ресурсы; сельские территории; занятость; самозанятость; государственная поддержка кооперации; востребованность кооперативов; проблемы в развитии кооперативов.

Для цитирования: Югов Е.А. Сельская кооперация и занятость населения в Липецкой области: вопросы развития и взаимосвязи. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):62-74. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-62-74.

ORIGINAL PAPER

RURAL COOPERATION AND EMPLOYMENT IN THE LIPETSK REGION: ISSUES OF DEVELOPMENT AND INTERRELATION

E.A. Yugov

Voronezh State Agricultural University named after Emperor Peter I,
Voronezh, Russia
<http://orcid.org/0000-0003-2729-3221>

ABSTRACT

This paper **explores** consumer cooperation in rural areas of the Lipetsk region. The **aim** of the study is to determine the influence and relationship of consumer cooperation and the employment of rural labor resources. As the main research **method**, the author uses the survey method of its varieties: questionnaire – to collect information suitable for statistical and mathematical processing; interviews – to clarify the perceptions, positions, opinions of survey participants on the issues under study, to receive additional comments from rural residents about their attitude to consumer cooperation. An abstract-logical method was used to analyze all the collected information. The **result** of the work was the determination of the real state in the development of consumer cooperation in the Lipetsk region; dependence of the level of cooperation development on its support by the regional authorities; demand among the rural population for services provided by consumer cooperatives. A significant influence of cooperation on the employment of rural residents was revealed through the organization of permanent and paid new jobs in cooperatives, as well as through full or partial self-employment in a personal subsidiary or peasant farms. The further development of cooperation and the promotion of employment of rural labor resources through it will depend on the degree and conditions of support of consumer cooperatives by the state. The field of **application of the results** is regional and local government bodies, which may

use the materials obtained in the course of the study, as well as the analysis carried out on their basis and the conclusions drawn, to apply when developing a strategy for the socio-economic development of the region, when developing programs to promote employment in rural areas, when determining measures and directions to support rural consumer cooperation.

Keywords: consumer cooperation; labor resources; rural areas; employment; self-employment; state support for cooperation; demand for cooperatives; problems in the development of cooperatives.

For citation: Yugov E.A. Rural cooperation and employment in the Lipetsk region: issues of development and interrelation. *Social and labor research*. 2021;45(4):62-74. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-62-74.

Одна из самых гибельных ошибок – портить хорошее дело плохим проведением его в жизнь.

Франсуа де Ларошфуко

ВВЕДЕНИЕ

На перманентное сокращение численности сельского населения современной (постсоветской) России влияет много причин. Одной из них, на наш взгляд, ставшей ключевой, является проблема занятости трудоспособного населения (рис. 1).

Так, в Липецкой области на 1.01.2020 г. 39,5 % селян в трудоспособном возрасте испытывали разного рода проблемы, связанные с возможностью трудиться недалеко от места своего постоянного проживания. В том числе и занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ) для 30 тыс. человек является не самой лучшей альтернативой работы на каком-либо предприятии. Наоборот, отсутствие официального источника дохода часто создаёт дополнительные трудности таким людям: невозможность получить кредит, отсутствие отчислений на социальное страхование, проблемы при оформлении пенсии и др.

Многие ученые и специалисты полагают, что частично решить эту проблему способна кооперация [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8]. Так, по результатам исследования Овчинцевой Л.А. [5] выявлена потребность в кооперировании у небольших сельских товаропроизводителей. По мнению Ениной Д.В. и Ивановой Н.Ю. [2], потребительская кооперация будет способствовать раскрытию потенциала мелких производителей сельхозпродукции, в первую очередь, владельцев ЛПХ. Аналогично относятся к кооперации и зарубежные ученые [8], которые считают, что кооперативы в сельской местности помогут сохранить там население и будут способствовать улучшению качества и уровня сельской жизни.

Но есть и те, кто к кооперации относится с некоторым скепсисом. По мнению Сарайкина В.А. и Янбых Р.Г. [9], нежизнеспособность потребительских кооперативов в России связана с отсутствием внутреннего экономического механизма

регулирования взаимоотношений между их членами. Суровцева Е.С. считает, что кооперативы в качестве драйверов развития сельской местности вообще не стоит рассматривать [7].

Ряд ученых [1, 6] оценивают кооперацию в большей степени с социальных, можно сказать, с социалистических позиций. Но она проигрывает конкурентную борьбу крупному бизнесу, а поэтому сельская кооперация нуждается в поддержке со стороны государства.

По нашему мнению, причин слабости кооперации в России гораздо больше. Это подтверждается многочисленными исследованиями российских ученых [3, 10, 11, 12, 13]. Так Овчинцева Л.А. [12] обращает внимание на комплекс объективных и субъективных аспектов, которые сдерживают развитие кооперативного движения. Ряд специфических проблем, влияющих на возможность развития кооперации в сельской местности России, выделили Ануфриева А.В. и Сурков И.М. [10]. Кузнецова Э.Г. [3] главной проблемой называет земельный вопрос: доступность сельхозземель, уровень платы за их использование (налоги и аренда). Еще одна группа ученых [11] среди сдерживающих факторов отмечает несовершенство законодательной базы. С их мнением согласны другие исследователи [13], которые обратили внимание на «непоследовательность и противоречивость мер регулирования», применяемых государством в отношении сельской потребительской кооперации.

Но не все ученые придерживаются такого мнения. Шарипов Ш.И. и Ибрагимов Б.Ш. [14] считают, что развитие сельской кооперации по инициативе сверху не эффективно, так как не соответствует реалиям современной экономики. В тоже время как пример эффективного взаимодействия кооперативного движения и властей в регионе в ряде публикаций называется Липецкая область [11, 12, 13]. При этом нужно отметить, что даже здесь, где создана трехуровневая система государственной поддержки (область – район – сельсовет), кооператоры сталкиваются с многочисленными трудностями, о чем свидетельствуют данные Овчинцевой Л.А. [12].

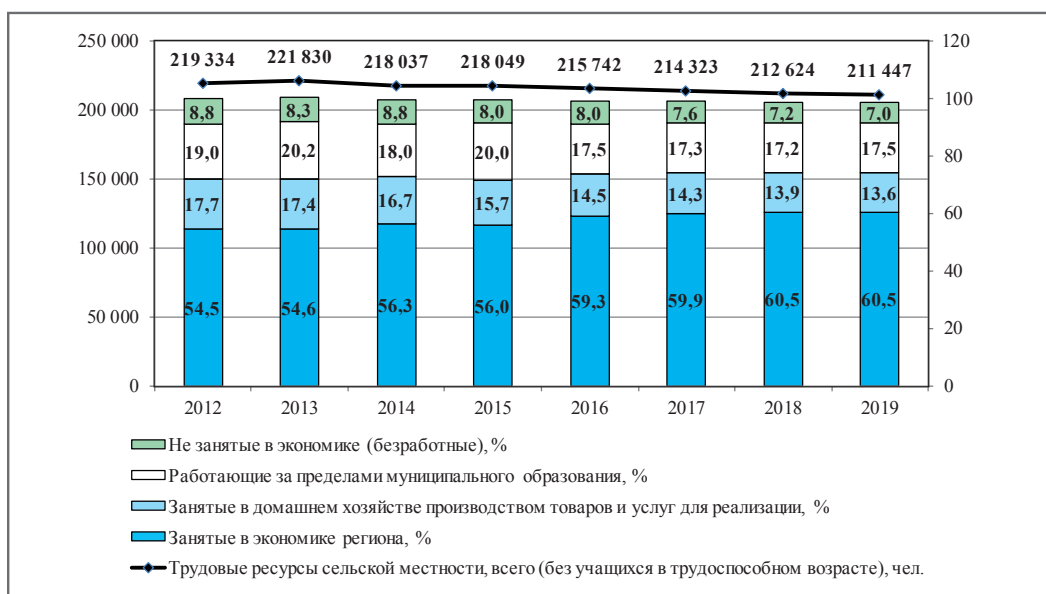


Рис. 1 / Fig. 1. Сельские трудовые ресурсы Липецкой области, имеющие проблемы с занятостью / Rural labor resources of the Lipetsk region with employment problems

Источник / Source: рассчитано и составлено автором на основе Балансов трудовых ресурсов Липецкой области / calculated and compiled by the author based on the Labour resource balances of the Lipetsk region.

Часто проблемы у кооперативов возникают по причинам, которые формируются внутри них. Одной из самых серьезных является неэффективность системы управления кооперативом, на что обращают внимание некоторые ученые [9]. Об этом же свидетельствует опыт развитых стран: успешное функционирование кооперативов, состоящих из мелких фермерских хозяйств, европейские ученые связывают с высоким уровнем формализации управления [15].

В целом же, как показал анализ ряда публикаций, посвященных вопросам сельской кооперации, необходимость ее функционирования и дальнейшего развития осознается всеми сторонами: государством в лице представителей органов власти всех уровней от сельсовета до правительства; членами действующих кооперативов; сельскими жителями, увидевшими в ней новые для себя возможности.

Естественно, в России необходимо учитывать успешный опыт функционирования в условиях рыночной экономики, накопленный кооперативами в Западной Европе [8, 15, 16, 17, 18, 19, 20]. Как подчеркивает Grashuis J. [20], чтобы выживать в современной, стремительно меняющейся экономике, кооперативы тоже должны быстро к этим изменениям приспосабливаться. Кроме того, по мнению Cook M.L. [17], чтобы кооператив мог существовать в течение длительного времени, в нем должно периодически происходить переосмысление и изменение его целей, задач, культуры поведения членов, правил управления

и других аспектов жизнедеятельности. Кооперативному движению в Европе, по словам Ajates R. [16], также пришлось столкнуться с негативным влиянием глобализации, в результате которой нарушались цепочки поставок продукции, и кооперативам приходилось выстраивать новые.

В тоже время в анализируемых публикациях влияние кооперации на занятость сельских жителей затрагивалось вскользь, очень поверхностно. Лишь в монографии ученых Уральского ГАУ [6] показано значение сельскохозяйственных производственных кооперативов (СПК), которые обеспечивают работой сотни жителей сельских территорий. Правда здесь есть одно «но»: эти СПК – крупные сельскохозяйственные предприятия, переформленные из бывших колхозов и совхозов. Поэтому возможности современных потребительских кооперативов влиять на занятость сельских трудовых ресурсов остаются недостаточно изученными. Именно этот аспект и стал целью данного исследования.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование было проведено на материалах, собранных и полученных из нескольких источников в Липецкой области. Во-первых, использовались данные управления труда и занятости Липецкой области о балансах трудовых ресурсов. Они позволяют дать оценку состояния занятости трудоспособного населения в сельской местности. Во-вторых, материалы, связанные с состоянием кооперации в регионе, были предостав-



Рис. 2 / Fig. 2. Состав и количество участников опроса / Composition and number of survey participants

Источник / Source: составлено по результатам проведенного опроса / compiled based on the survey results.

лены Управлением экономического развития Липецкой области. С их помощью оценивались динамика развития кооперации в региональном и районном разрезе. В-третьих, основной массив информации был получен с помощью основного метода исследования – опроса жителей сельской местности: фермеров, предпринимателей, владельцев ЛПХ, участников кооперации и др.

Для его проведения был подготовлен опросный лист (анкета), состоявший из 20 основных вопросов. Но первое, пробное анкетирование сразу же выявило его ограниченность: неожиданно для автора тема опроса вызвала очень живой отклик у многих опрошиваемых и настрой на активное взаимодействие (в дальнейшем встречались люди, которые отказывались отвечать на вопросы, либо соглашались, не проявляя при этом интереса и демонстрируя отстраненность). Поскольку большинство смотрело на сельскую кооперацию гораздо шире, чем это предусматривалось рамками опроса, анкетирование было дополнено интервью, касающемся развития кооперативного движения в целом.

В результате на каждого анкетированного затрачивалось от 30 минут до 4 часов. Естественно, это не могло не отразиться на масштабах исследования: если до его начала планировалось провести опрос во всех 18 сельских районах Липецкой области, то в итоге пришлось ограничиться семью – Воловским, Данковским, Долгоруковским, Елецким, Задонским, Тербунским и Хлевенским – районами. Соответственно уменьшилось и количество респондентов: всего было опрошено 78 человек. Состав и количество принявших участие в опросе представлены на рис. 2.

Анкетированием были охвачены все основные категории сельских жителей: занятые в сельхозпроизводстве и в несельскохозяйствен-

ных сферах, безработные, пенсионеры, работники местных органов власти. Это позволило получить довольно широкий спектр мнений.

Особый интерес для нас представляли взгляды на кооперацию фермеров и самозанятых в ЛПХ, а также отношение к кооперативному движению со стороны местных органов власти. Из 78 опрошенных 46 человек – члены сельскохозяйственных потребительских кооперативов, в том числе: 39 – кредитного, 5 – производственного (растениеводческого, животноводческого или смешанного типа); 5 – сбытового, снабженческого, перерабатывающего или обслуживающего. При этом трое указали, что одновременно являются членами двух кооперативов.

Среди опрошенных – 35 мужчин и 43 женщины. В табл. 1 представлено распределение участников опроса по уровню образования и стажу работы в сельском хозяйстве (сельской местности).

В исследовании сознательно сделан упор не на возраст опрошиваемых, а на их стаж трудовой деятельности в сельской местности, так как среди сельских жителей немало тех, у кого он официально исчисляется с 14-16 лет. А поскольку среди участников опроса были не только занятые в сельскохозяйственном производстве, но и в других сферах, то и стаж работы учитывался в целом в сельской местности. По уровню образования использовано классическое деление на 5 групп: основное общее, среднее, начальное профессиональное, среднее профессиональное и высшее. Как показало исследование, для сельской местности характерен в целом довольно высокий его уровень: трое из четырех опрошенных имели среднеспециальное (35,9%) или высшее (41,03%) образование.

С помощью метода квантификации вся вербальная информация из анкет была переведена

Распределение опрошенных по стажу работы в сельском хозяйстве (сельской местности) и уровню образования / Distribution of respondents by work experience in agriculture (rural area) and educational level

Стаж работы / Period of employment	Количество опрошенных / Number of respondents	Уровень образования / Education level	Количество опрошенных / Number of respondents
До 10 лет	13	8(9) классов	2
11-20 лет	24	среднее 10(11) классов	6
21-30 лет	18	начальное профессиональное (училище)	10
31-40 лет	17	среднее специальное (техникум)	28
Свыше 40 лет	6	высшее	32

Источник / Source: составлено по результатам проведенного опроса / composed based on the performed survey results.

в цифровую форму и дальше обрабатывалась статистико-математическими методами. Последующий анализ и интерпретация полученных данных осуществлялись с помощью абстрактно-логического метода, который основан на применении целого комплекса разнообразных научных приемов: анализа, синтеза, дедукции, индукции, восхождения от абстрактного к конкретному и наоборот, прогнозирования и других. Все это позволило обстоятельно и последовательно исследовать состояние кооперации в Липецкой области, проблемы, с которыми сталкиваются кооператоры, тенденции в развитии кооперативного движения и его перспективы.

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ В РАЗВИТИИ СЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Активно развиваться кооперация в Липецкой области начала в 2009 г., а наиболее интенсивно – с 2012 г. Толчком к этому послужило объявление Генеральной Ассамблеей ООН 2012 г. Международным годом кооперативов с рекомендацией в этот год увеличить поддержку развития кооперативов¹. Если на конец 2011 г. в Липецкой области было зарегистрировано 174 сельскохозяйственных потребительских кооператива (СПоК), то в течение 2012 г. появилось 202 новых. И за несколько последующих лет наблюдалось стремительное увеличение их количества (табл. 2).

Кооперация в Липецкой области охватывает не просто все ее районы, но практически во всех сельских поселениях региона есть хотя бы один кооператив (табл. 3).

Сам процесс кооперирования, быстрого распространения на сельских территориях СПоКов был бы невозможен без активной поддержки администрации Липецкой области и лично О.П. Королева, возглавлявшего в тот период регион. Хорошо зная и понимая специфику сель-

ской жизни, он поставил цель: дать сельским жителям инструмент, который позволил бы им самостоятельно решать свои проблемы и повысить качество и уровень жизни. Поэтому именно от О.П. Королева стала исходить инициатива по развитию кооперативного движения в сельской местности и максимально широкому («до 100%») вовлечению сельских жителей в кооперативы. Результат такой политики администрации Липецкой области всем хорошо виден: регион в настоящее время – один из лидеров в стране в вопросах сельской потребительской кооперации. Особенно этот контраст заметен на фоне соседних регионов: Тамбовской, Курской, Белгородской, Воронежской областей, в которых в официальных документах, размещенных на их официальных сайтах, практически полностью отсутствуют упоминания о развитии потребительской кооперации², а количество кооперативов измеряется единицами (например, в Тамбовской области на 01.10.2020 г. числилось 36 кооперативов, из них фактически действовали 11, в стадии ликвидации находились 2³).

Таким образом, это сопоставление наглядно демонстрирует, что кооперация успешно развивается там, где государственная власть (и прежде всего глава региональной администрации) проявляет интерес и стремление ее развивать, уделяя данному процессу очень пристальное внимание.

И мнение сельских жителей служит подтверждением этого вывода: 76,92% опрошенных, принявших участие в исследовании, считают, что государственные органы власти должны поддерживать развитие кооперации в сельской местности. А в ходе беседы, отвечая на уточняющие вопросы, более половины членов кооперативов отметили, что если бы не настойчивость глав

² <https://www.govvrn.ru/>; <https://belregion.ru/>; <https://adm.rkursk.ru/>; <https://www.tambov.gov.ru/>

³ Сельскохозяйственные потребительские кооперативы. Режим доступа: https://strategy.tmbreg.ru/wiki/Сельскохозяйственные_потребительские_кооперативы

¹ Резолюция 64/136, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 18 декабря 2009 года. Режим доступа: <https://undocs.org/ru/A/RES/64/136>

Таблица 2 / Table 2

Динамика численности кооперативов в Липецкой области / Dynamics of the number of cooperatives in the Lipetsk region

Годы / Years	Количество сельскохозяйственных потребительских кооперативов / Number of agricultural consumer cooperatives				Количество членов* / Number of members*
	всего / total	в том числе / including			
		перерабатывающие / processing	снабженческо-сбытовые / supply-sale	кредитные / credit	
2012	364	38	126	200	4653
2013	533	45	222	266	8526
2014	628	53	289	286	16771
2015	761	61	391	309	28788
2016	864	60	483	321	90466
2017	893	59	505	329	151981
2018	903	61	505	337	130081
2019	814	51	433	330	125052
2020	761	46	393	322	123300

* Без учета двойного членства в нескольких кооперативах / Excluding dual membership in multiple cooperatives.

Источник / Source: данные предоставлены по запросу Управлением экономического развития Липецкой области / data provided upon request by the Department of Economic Development of the Lipetsk Region.

Таблица 3 / Table 3

Сельскохозяйственные потребительские кооперативы Липецкой области (на 01.04.2021 г.) / Agricultural consumer cooperation of the Lipetsk region (as of 01.04.2021)

Административные районы / Administrative districts	Всего кооперативов / Cooperatives in total		из них / including			
	количество единиц / number of units	членов / number of members	кредитные / credit		снабженческие, сбытовые, перерабатывающие / supply, sale, processing	
			количество единиц* / number of units*	членов / number of members	количество единиц* / number of units*	членов / number of members
Чаплыгинский	132	14915	39+2	7763	91	7152
Данковский	54	7796	17+1	3218	36	4578
Усманский	48	15771	30+1	6155	17	9616
Добринский	45	9156	21+1	3568	23	5588
Лев-Толстовский	43	3080	10+1	1012	32	2068
Хлевенский	43	12118	16+1	6074	25+1	6044
Задонский	40	4494	16+1	4309	23	185
Елецкий	39	7970	20+1	3927	18	4043
Добровский	38	10111	17+1	2977	20	7134
Липецкий	38	5975	12+1	2510	25	3465
Лебедянский	37	8165	20+1	6433	16	1732
Грязинский	36	6919	15+1	1623	20	5296
Долгоруковский	29	5440	19+1	2315	9	3125
Тербунский	28	6161	17+1	2824	10	3337
Измалковский	25	8613	17+1	3911	7	4702
Становлянский	24	4273	6+1	2612	17	1661
Воловский	21	5024	15+1	2914	5	2110
Краснинский	20	5584	9+1	3402	10	2182
г. Липецк	14	34	1		12+1	34
Липецкая область	754	141599	317+19	67547	416+2	74052

* Первого уровня + второго уровня / First level + second level.

Источник / Source: данные предоставлены по запросу Управлением экономического развития Липецкой области / data provided upon request by the Department of Economic Development of the Lipetsk Region.

сельских поселений и районных администраций, то их объединение вряд ли состоялось. В свою очередь представители местных органов власти, принявшие участие в опросе, подчеркнули, что их настойчивость в кооперировании сельских жителей объяснялась требованиями, исходившими от руководства региона.

Отношение к кооперации в Липецкой области в целом не изменилось и после смены руководителя региона: И.Г. Артамонов предложил, не снижая общего уровня поддержки сельской

кооперации, одновременно ослабить административное воздействие на сельских жителей по вовлечению их в СПоКи, дать кооперативам возможность развиваться дальше самостоятельно, и посмотреть: сколько их останется реально работать, будет ли массовый выход из членов кооперативов. Также изменились критерии оценки развития кооперации: на первое место вышли показатели эффективности функционирования (объем выручки, доход на одного члена и др.), а количественные – стали вторичными. В ре-

Таблица 4 / Table 4

Отношение сельских жителей к деятельности кооперативных организаций / The attitude of rural residents to the activities of cooperative organizations

Варианты ответов / Answer options	Количество ответов / Number of answers	Удельный вес, % / Share, %
Кооперативы полезны (выгодны) для фермеров и жителей села	46	58,97
Считаю, что развитию кооперации на селе уделяется недостаточное внимание	25	32,05
Хотел бы узнать больше о кооперации	9	11,54
Отношусь с недоверием к деятельности кооперативов	6	7,69
Кооперативы выгодны только его руководству	1	1,28
Иной ответ	1	1,28
Затрудняюсь ответить	1	1,28

Источник / Source: составлено по результатам проведенного опроса / compiled based on the survey results.

зультате после максимума, достигнутого в 2017-2018 гг. (табл. 2), произошло сокращение как числа кооперативов, так и численности их членов: отселились неработавшие СПоКи (142), вышли из числа участников пассивные жители (18,9%), но массового бегства и развала системы кооперации не случилось.

Это означает, что кооперативы востребованы, и значительная часть сельских жителей нуждается в их услугах, что подтверждается и данными нашего опроса: на вопрос анкеты «Охарактеризуйте свое отношение к деятельности кооперативных организаций» более половины опрошенных (58,97%) заявили о полезности и выгоды кооперативов для фермеров и вообще для жителей сельской местности (табл. 4). Из всех принявших участие в опросе лишь 7 человек дали негативную оценку кооперации: шестеро заявили о своем недоверии к работе кооператива, и один считает, что кооперативы приносят вы-

году только руководителю-организатору этого кооператива. Еще один фермер, согласившись с мнением о полезности кооперации для сельских жителей и фермеров, сделал приписку «Я – единственный!», тем самым подчеркнув свое личное неприятие кооперативов.

Такое в целом положительное отношение к кооперативам не случайно: в сельской местности жители также нуждаются в разнообразных услугах, как и в городе, но из-за малочисленности населения в сельских поселениях, из-за удаленности от крупных населенных пунктов получить их крайне затруднительно. Поэтому из предложенных сельским жителям вариантов ответов на вопрос «Какие услуги потребительского кооператива могут быть востребованы?» были использованы все (табл. 5) (количество ответов не ограничивалось).

Ответы сельских жителей свидетельствуют, в первую очередь, о дефиците у них финансовых ресурсов, восполнить который помогает кредитный потребительский кооператив. Востребованы услуги, связанные с обеспечением нормального функционирования ЛПХ и К(Ф)Х: сбыт произведенной продукции и ее переработка, выполнение отдельных энергозатратных сельхозработ, снабжение хозяйств различными материалами (удобрениями, семенами и пр.). Как отметил один из опрошиваемых «Любые услуги при правильной кооперации могут иметь успех». Правда нашелся один пессимистично настроенный фермер, который написал «Народа в селе нет, какие услуги и кому оказывать!», хотя в этом же поселении успешно действуют два кооператива, услуги которых пользуются спросом у местного населения.

Вместе с тем данные табл. 2 продемонстрировали уменьшение количества кооперативов и вовлеченных в них лиц. В некоторой степени понять

Таблица 5 / Table 5

Востребованность услуг сельских потребительских кооперативов / Demand for the services of rural consumer cooperatives

Варианты ответов / Answer options	Количество ответов / Number of answers	Удельный вес, % / Share, %
Получение займа в кредитном кооперативе	53	67,95
Размещение личных сбережений (вкладов) в кредитный кооператив под проценты	44	56,41
Организация сбыта продукции личного подсобного хозяйства (ЛПХ) или крестьянского (фермерского) хозяйства (К(Ф)Х)	30	38,46
Передача продукции ЛПХ или К(Ф)Х на переработку в кооператив	25	32,05
Содействие в решении социальных/бытовых проблем (вспашка огорода, заготовка кормов, транспортные услуги и другое)	22	28,21
Совместная обработка земли, возделывание сельскохозяйственных культур, выращивание животных	20	25,64
Обеспечение ЛПХ или К(Ф)Х семенами, удобрениями, горюче-смазочными материалами, средствами защиты растений, запчастями и т.п.	16	20,51
Покупка (приобретение) товаров повседневного спроса в магазине райПО, сельПО	12	15,38
Консультационные услуги	12	15,38
Ремонт техники, совместное использование техники, ее обслуживание	9	11,54
Иные ответы	4	5,13

Источник / Source: составлено по результатам проведенного опроса / composed based on the performed survey results

причины такого движения вспять помогают ответить на вопрос «Что мешает в настоящее время развитию потребительских кооперативов в сельской местности?» (табл. 6) (ограничений по количеству ответов на данный вопрос не было).

Полученные ответы позволяют сделать вывод о том, что самой серьезной помехой для развития кооперации является пассивность самих сельских жителей. Поэтому достичь стопроцентного вовлечения сельского населения в кооперативы невозможно. А недостаток в сельских поселениях активных, инициативных и равнодушных лидеров, обладающих хорошими организаторскими качествами и необходимыми знаниями, еще больше затрудняет дальнейшее расширение кооперативного движения.

Помимо этих трудностей, в целом мешающих развитию потребительской кооперации, действующие кооперативы сталкиваются с целым рядом более значимых проблем, которые выступают сдерживающими факторами их нормального функционирования и даже могут привести к их ликвидации (табл. 7).

Одной из ключевых проблем для сельских потребительских кооперативов (также как и для других предприятий в сельской местности) является «кадровый голод». Причем существует недостаток не только специалистов со среднеспециальным и высшим образованием, но и квалифицированных рабочих.

Среди иных проблем выделяется «большое давление со стороны Цетробанка РФ», на которую указывали почти все опрошенные члены кредитных кооперативов (СКПоК). С 2016 г. Центробанком к ним стали предъявляться требования как к крупным кредитным организациям (банкам). С 2018 г. были введены дополнительные финансовые нормативы, выполнение которых стало явно затруднительно для таких микрофинансовых организаций, как СКПоК. Несмотря на некоторое смягчение в 2020 г., они по-прежнему сложны для реализации, а невыполнение данных требований влечет за собой огромные штрафные санкции.

На наш взгляд, действия Центробанка по отношению к сельским потребительским кредитным кооперативам напоминают поведение слона в посудной лавке: его специалистам очень неудобно работать с такой мелочевкой и подстраивать под нее свою уже отлаженную систему. По всей видимости, чиновники Центробанка не могут вникнуть в суть кредитной кооперации и не понимают, что такой кооператив представ-

Таблица 6 / Table 6
Трудности в развитии потребительских кооперативов в сельской местности / Difficulties in the development of consumer cooperatives in rural areas

Варианты ответов / Answer options	Количество ответов / Number of answers	Удельный вес, % / Share, %
Недостаточная гражданская активность сельских жителей	35	44,87
Недостаток опыта и знаний для организации кооператива	29	37,18
Отсутствие инициативного человека, который взял бы на себя работу по организации кооператива	28	35,9
Отсутствие денежных средств для формирования начального паевого капитала	20	25,64
Незнание законодательства о кооперации	20	25,64
Отсутствие взаимной поддержки и доверия между членами кооператива	12	15,38
Плохая информированность, мало информации об успешном опыте	11	14,1
Отрицательный опыт предыдущего участия в кооперативе	7	8,97
Отсутствие поддержки со стороны местных органов власти	5	6,41
Иные трудности	4	5,13
Ничего не мешает	3	3,85
Затрудняюсь ответить	12	15,38

Источник / Source: составлено по результатам проведенного опроса / compiled based on the survey results.

Таблица 7 / Table 7

Проблемы, влияющие на работу действующих потребительских кооперативов / Issues affecting the operation of existing consumer cooperatives

Варианты ответов / Answer variants	Количество ответов / Number of answers	Удельный вес, % / Share, %
Сложно найти подходящих работников в кооператив	16	34,78
Недостаток оборотных средств	16	34,78
Недоступность дешевых кредитов, сложности с их получением	16	34,78
Отсутствует инициативный лидер в кооперативе	8	17,39
Сложности со сбытом продукции	5	10,87
Противодействие со стороны крупных сельхозпроизводителей (агрохолдингов)	5	10,87
Препятствия со стороны государственных органов власти	3	6,52
Иные проблемы	12	26,09
Затрудняюсь ответить	1	2,17
Все хорошо, нет проблем	4	8,70

Источник / Source: составлено по результатам проведенного опроса / compiled based on the survey results.

ляет собой кассу взаимопомощи жителей одного сельского поселения с минимальным набором бюрократических процедур. И что все деньги СКПоКа работают только на территории данного села, и вся прибыль от их использования также остается у жителей этого села. Возможно то, что денежный поток вращается по кругу внутри сельского поселения, как раз и раздражает московских финансистов.

К числу проблем, мешающих функционированию потребительских кооперативов, опрошенные также отнесли:

- потребительское отношение к кооперативу со стороны некоторых его членов: «кто-то один должен работать, а другие пользоваться результатом»;
- бедность населения, из-за которой в ряде сельских поселений очень слабо развивается кредитная кооперация: «нет людей, которые могли бы внести свои деньги в кредитный кооператив»;
- большой объем отчетности, которую необходимо предоставлять в различные организации (например, кредитные кооперативы формируют 23 разных отчета);
- для перерабатывающих кооперативов проблемы создают система «Меркурий» и маркировка животноводческой продукции, что для малых и микро предприятий очень дорого и трудозатратно;
- сложности с введением оплаты труда сотрудникам кредитных кооперативов, так как из-за нормативов Центробанка невозможно нарастить число членов кооператива и объемы кредитования, чтобы иметь достаточно доходов для покрытия издержек на заработную плату;
- наличие субсидиарной ответственности: «необходимо отвечать за проблемы кооператива всем имуществом всех членов кооператива»;
- невозможность фермеру – члену кооператива взять самостоятельно кредит в банке, что резко снижает эффективность его бизнеса;
- появление новых требований со стороны государственных контролирующих органов (например, по регистрации в качестве опасных некоторых давно используемых объектов, которые ранее таковыми не являлись).

Но, несмотря на все перечисленные трудности и проблемы, кооперативы в сельской местности востребованы, и значительная часть сельских жителей нуждается в их услугах, что подтверждается и данными нашего опроса: на обобщающий вопрос в конце анкеты «Нужны ли потребительские кооперативы в сельской местности?» 64 человека (82,05 %) твердо ответили «Да». И не было ни одного однозначно отрицательного ответа, лишь 14 человек затруднились ответить конкретно. Комментируя свое мнение («для чего нужны кооперативы»), опрашиваемые в качестве аргументов указывали: «Для развития сельского хозяйства», «Повышения уровня доходов», «Это колхоз в хорошем смысле. Вся сила

в единстве», «Кооперативы могли бы помочь сельчанам улучшить свое материальное положение, чувствовать себя нужными», «Они могли бы решать проблемы сбыта сельскохозяйственной продукции», «Для создания рабочих мест и самозанятости», «Для помощи людям, особенно в трудных жизненных ситуациях», «Для оказания финансовой помощи в развитии ЛПХ», «Для финансовой взаимопомощи жителям села и фермерам», «Удобная форма кредитования», «Помощь в нашем развитии в целом» и т.д.

ВЛИЯНИЕ КООПЕРАЦИИ НА ЗАНЯТОСТЬ СЕЛЬСКИХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В ходе опроса сельские жители, отвечая на вопрос «Какие цели для потребительских кооперативов должны быть приоритетными?», в подавляющем большинстве случаев (71,8 %) на первое место поставили борьбу с безработицей, содействие занятости, повышение уровня и качества жизни, благоустройство на территории сельских поселений и другие социальные цели, которые для них оказались более важными по сравнению с экономическими (максимизация прибыли, доходов участников кооператива) (24,36 %), личными целями кооператоров (6,41 %) и общественно-политическими (3,85 %). Ответы на данный вопрос еще раз подчеркивают значимость проблемы наличия доходного занятия для жителей сельской местности.

В целях определения уровня взаимосвязи потребительской кооперации с занятостью сельских жителей, следует, опираясь на результаты опроса, выделить три аспекта:

1) прямое влияние через организацию непосредственно в кооперативах постоянных и оплачиваемых рабочих мест;

2) создание условий для роста самозанятости в ЛПХ и переход ее в основную занятость путем увеличения объемов производства продукции для реализации в кооператив;

3) обеспечение дополнительной занятости и получения дополнительного дохода для лиц, работающих где-либо официально, посредством реализации излишков произведенной в ЛПХ продукции через сбытовой или перерабатывающий кооператив.

Однако по утверждению администрации Липецкой области, в процессе развития потребительской кооперации в регионе создание рабочих мест как отдельная цель не ставилась. Сам по себе кооператив уже обеспечивает занятость для его членов, дает им возможность трудиться и за-

Таблица 8 / Table 8

Количество постоянных оплачиваемых рабочих мест в сельскохозяйственных потребительских кооперативах Липецкой области (по состоянию на 01.04.2021 г.) / The number of permanent paid jobs in agricultural consumer cooperatives of the Lipetsk region (as of 01.04.2021)

Административные образования / Administrative units	Количество рабочих мест / Number of jobs			
	всего / total	в том числе по типам кооперативов / including by types of cooperatives		
		в перерабатывающих / processing	в снабженческо-сбытовых / supply-sale	в кредитных / credit
Липецкий район	1810	1574	234	2
Добринский район	96	25	66	5
Чалыгинский район	92	7	23	62
Елецкий район	60	9	25	26
Становлянский район	37	30	2	5
Усманский район	37	16	21	-
Задонский район	31	14	-	17
Добровский район	20	8	12	-
Долгоруковский район	16	-	13	3
Тербунский район	16	-	16	-
Хлевенский район	16	10	5	1
Лебедянский район	12	5	5	2
Грязинский район	9	7	-	2
Краснинский район	9	2	5	2
Воловский район	8	-	2	6
г. Липецк	8	-	8	-
Данковский район	5	5	-	-
Измалковский район	5	-	3	2
Лев-Толстовский район	3	-	1	2
Липецкая область, всего	2290	1712	441	137

Источник / Source: данные предоставлены по запросу Управлением экономического развития Липецкой области / data provided upon request by the Department of Economic Development of the Lipetsk Region.

рабатывать. И все-таки помимо обеспечения занятости сельских жителей, потребительская кооперация позволяет создавать новые рабочие места (табл. 8). Например, среди опрошенных нами сельских жителей 8 человек указали кооператив как основное место их работы (рис. 2).

Особенно большим потенциалом в этом плане обладают перерабатывающие и снабженческо-сбытовые кооперативы. На их долю в Липецкой области приходится соответственно 74,8 % и 19,2 % созданных новых рабочих мест. Как показало исследование, чаще всего новые рабочие места создаются, когда перерабатывающий или снабженческо-сбытовой кооператив организуют предприниматели, фермеры, крупные крестьянские хозяйства, уже имеющие определенную базу и желающие укрепить или расширить свой бизнес. В качестве примера можно назвать перерабатывающий кооператив «Умелец» Данковского района⁴, организатор и руководитель

⁴ Сельскохозяйственный потребительский перерабатывающий кооператив «Умелец» Режим доступа: <https://admdankov.ru/ekonom/2013-08-01-07-43-20>

которого – индивидуальный предприниматель, технолог по образованию, решив расширить свой бизнес, получил от региональной власти серьезную финансовую поддержку в виде грантов, на эти деньги закупил новое оборудование и создал несколько постоянных рабочих мест.

Другим примером является сельскохозяйственный потребительский снабженческо-сбытовой перерабатывающий кооператив «Ключи жизни», 9 членов которого из 14 – фермеры. Необходимость обеспечить нормальные условия для хранения зерна и доведение его до высоких потребительских кондиций, формирования более крупных товарных партий подтолкнули фермеров к организации кооператива. Здесь также помогла грантовая поддержка от региональной власти, благодаря которой было закуплено первое оборудование для очистки товарного зерна для продажи, а также фуражного – для переработки в комбикорм. Для выполнения этих и других работ были созданы 24 новых рабочих места и наняты работники. У кооператива есть возможности для дальнейшего расширения, нужна лишь государственная поддержка, которая в последнее время, к сожалению, слабеет.

В еще одном кооперативе – сельскохозяйственном потребительском перерабатывающем снабженческо-сбытовом (СППССК) «Пищевик» – инициатор его организации (предприниматель) первоначально преследовал цель: обеспечить для своего мясоперерабатывающего цеха стабильную сырьевую базу. В результате взаимовыгодное сотрудничество наладили 2 юридических лица, 5 ЛПХ, 22 К(Ф)Х. И в дополнение к этому организация кооператива привела к созданию 12 новых рабочих мест, связанных с переработкой мяса. Положительное влияние на занятость СППССК «Пищевик» проявляется еще и в том, что членам кооператива обеспечен гарантированный постоянный источник дохода от реализации произведенной в их хозяйствах продукции. Кооператив может косвенно повлиять и на появление новых рабочих мест в К(Ф)Х, так как перерабатывающий цех способен принять большой объем сырья. Это означает, что кооператоры, получив серьезную финансовую поддержку в виде грантов в своих хозяйствах, могут заняться расширением производства и обеспечить работой еще нескольких сельских жителей.

Среди положительных особенностей кооперативной занятости наиболее привлекательной для селян является гибкость:

- членом кооператива может стать любой сельский житель, в т. ч. и пенсионеры;
- нормой является совмещение трудовой деятельности в любой сфере народного хозяйства и участие в кооперативе;
- участие в деятельности кооператива возможно в тех объемах, которые необходимы каждому конкретному его члену;
- участие в кооперации может стать как основным видом деятельности, так и основным местом работы.

Таким образом, кооперацию в сельской местности можно рассматривать как одну из гибких форм занятости, способную учитывать менталитет сельских жителей, специфику сельского образа жизни и обеспечить оптимальное сочетание коллективной и частной составляющих в трудовой деятельности.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, сформировали двоякое впечатление. Во-первых, налицо положительное влияние кооперации на различные стороны сельской жизни: повышение доходов жителей; вовлечение в оборот неиспользуемых сельхозугодий и пустующих заброшенных огородов в поселениях; создание новых рабочих мест; поддержка самозанятости в ЛПХ; помощь в благоустройстве сел и придомовых территорий; и многое другое.

Во-вторых, некоторое разочарование кооператоров и фермеров в кооперации. В ходе опроса оно чувствовалось практически у каждого человека, особенно у членов кооперативов и владельцев К(Ф)Х. В настоящее время (т. е. спустя 10 лет после того, как кооператорам стала оказываться серьезная материальная и финансовая поддержка со стороны государства) участились проверки, увеличился объем отчетности, появились новые нормативы и правила (система «Меркурий», маркировка животноводческой продукции, нормативы Центробанка, регистрация опасных объектов и т.д.), усилилось непонимание со стороны ряда контролирующих органов (прокуратуры, налоговой инспекции, Центробанка и др.), резко ослабло внимание государственных органов власти (особенно высшего уровня, включая и руководителя региона) к развитию кооперации.

В результате по сравнению с максимальными значениями число кооперативов в Липецкой области и количество участников в них сократилось, соответственно, на 142 и 28681 человек, что свидетельствует об ослаблении внимания и под-

держки региональных властей, роль которых в развитии кооперации, как показывает практика, весьма велика.

В тоже время кооперативы способны решать многие социальные проблемы сельских жителей, в том числе содействовать занятости в сельской местности: по официальным данным в кооперативах было создано 2290 оплачиваемых рабочих мест. Да, это немного – более 1% от численности сельских трудовых ресурсов Липецкой области и почти 2% – от занятых в экономике региона. Но необходимо учитывать и 74 тыс. членов перерабатывающих и снабженческо-сбытовых кооперативов, которые обеспечивают им полную или частичную (дополнительную) самозанятость в своих хозяйствах. А это уже треть сельских трудовых ресурсов.

Мы полагаем, что при изменении подходов к кооперации, она могла бы играть более весомую роль в вопросах обеспечения занятости в сельской местности. Для этого, в первую очередь, нужно отказаться от субсидиарной ответственности, сохранив все остальные принципы кооперации, чтобы и кооператив, и его члены могли бы получить большую свободу в своих действиях. Именно субсидиарная ответственность удерживает многих фермеров от вступления в кооператив и нервнует тех, кто в них состоит. Отказ от нее позволит кооперативу, действуя в интересах его членов, более активно вести бизнес, что будет способствовать его развитию, в т. ч. созданию новых рабочих мест.

ВЫВОДЫ

В настоящее время сельскую местность Липецкой области уже невозможно представить без потребительских кооперативов: они довольно прочно вошли в повседневную жизнь села. Большая часть услуг, оказываемых сельскими потребительскими кооперативами (наиболее значимыми из которых являются услуги по кредитованию и сбыту произведенной в личных подсобных хозяйствах продукции), востребованы и положительно оцениваются жителями. И главное, что возможности кооперации в сельской местности еще не исчерпаны. Дальнейшему ее развитию мешают две группы факторов:

– внутренние, важнейшими из которых являются низкая активность жителей; отсутствие инициативных с деловой хваткой лидеров; недостаток знаний и опыта у сельских жителей для организации и ведения кооперативного бизнеса; а для действующих кооперативов – кадровый дефицит (это их ключевая проблема);

– внешние, к которым относятся ослабление внимания со стороны федеральных и региональных органов власти; непонимание сути потребительской кооперации государственными контролирующими органами; неадекватная политика Центробанка по отношению к кредитным кооперативам.

Не случайно в качестве эпиграфа к статье было взято высказывание Ларошфуко: хорошая инициатива руководства страны, поддержанная и успешно реализуемая заинтересованными руководителями регионов, в результате действий прокуратуры, налоговой инспекции, Центробанка и других госструктур может быть дискредитирована. Создается впечатление, что все эти государственные контролирующие организации специально стремятся не допустить дальнейшего расширения сельских потребительских коопе-

ративов. По этой причине перспективы развития сельской кооперации выглядят неоднозначно: при усилении поддержки со стороны государства будет наблюдаться положительная динамика; при ослаблении или недостаточном внимании органов государственной власти – стагнация и угасание кооперативного движения.

Но, несмотря на трудности и возникающие препятствия, кооперация в сельской местности развивается и способствует появлению как постоянных оплачиваемых рабочих мест в кооперативах, так и обеспечению полной или частичной самозанятости в личных подсобных хозяйствах членов кооперативов. По крайней мере, в Липецкой области, в успешно функционирующих кооперативах в целом позитивный настрой, поскольку их члены уже ощутили положительный эффект от совместной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеева Н.А., Соколов В.А. Межхозяйственная сельская производственная кооперация: состояние и перспективы развития. Вектор экономики. 2020;1(43):74.
2. Енина Д.В., Иванова Н.Ю. Современное состояние и перспективы развития сельскохозяйственной потребительской кооперации Амурской области. Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2019;12(3(62)):146–152. DOI: 10.17238/issn2071-2243.2019.3.146
3. Кузнецова Э.Г. Современное состояние и перспективы развития сельской кооперации. Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2018;(5):34–36.
4. Мешков С.А. Потребительская кооперация как социально-экономический фактор развития нового села. Новая потребительская кооперация – драйвер продовольственного импортозамещения и социально-экономического благополучия российского села: Материалы Всерос. науч.-практич. конф. Тамбов: Издательский дом «Державинский»; 2019. 138–144.
5. Овчинцева Л.А. Возможные направления кооперативного развития в регионах Российской Федерации. Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2018;(5):80–84.
6. Современная сельская кооперация как комплексная социально-экономическая система: Монография. Екатеринбург: Уральский ГАУ; 2019. 221 с.
7. Суровцева Е.С. Кооперативы в АПК – драйверы дифференцированного развития сельских территорий. Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2017;4(67):100–106.
8. Sánchez-Martínez J.D., Rodríguez-Cohard J.C., Garrido-Almonacid A., Gallego-Simón V.J. Social Innovation in Rural Areas? The Case of Andalusian Olive Oil Co-Operatives. Sustainability. 2020;12(23):10019. DOI: 10.3390/su122310019
9. Сарайкин В.А., Янбух Р.Г. Анализ устойчивости кооперативной формы хозяйствования аграрного сектора России в контексте институциональной теории фирмы. Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2019;35(2):251–268. DOI: 10.21638/spbu05.2019.204
10. Ануфриева А.В., Сурков И.М. Кооперация в аграрной сфере: сущность, специфика, принципы. Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2017;54(3):179–186. DOI: 10.17238/issn2071-2243.2017.3.179
11. Мамай О.В., Липатова Н.Н., Купряева М.Н. Современное состояние и перспективы развития сельскохозяйственной кооперации. Вестник НГИЭИ. 2019;1(92):106–117.
12. Овчинцева Л.А. Сельские кооперативы: цели прежние, проблемы новые. Крестьяноведение. 2017;2(2):121–141.
13. Сурай Н.М., Диброва Ж.Н., Сагина О.А., Орлов Б.Л. Современное состояние и перспективы развития сельскохозяйственной потребительской кооперации в Центральном федеральном округе России. Техника и технология пищевых производств. 2018;48(1):172–183. DOI 10.21603/2074-9414-2018-1-172-183
14. Шарипов Ш.И., Ибрагимов Б.Ш. Сельскохозяйственная потребительская кооперация: современное состояние и перспективы развития. Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2019;(3):67–72.
15. Granata J., Lasch F., Le Roy F., Dana L.-P. How do micro-firms manage coopeition? A study of the wine sector in France. International Small Business Journal. 2018;36(3):331–355. doi.org/10.1177/0266242617740412
16. Ajates R. Agricultural cooperatives remaining competitive in a globalised food system: At what cost to members, the cooperative movement and food sustainability? Organization. 2020;27(2):337–355. doi.org/10.1177/1350508419888900
17. Cook M.L. A life cycle explanation of cooperative longevity. Sustainability. 2018;10(5):1586. doi.org/10.3390/su10051586
18. Fonte M., Cucco I. Cooperatives and alternative food networks in Italy. The long road towards a social economy in agriculture. Journal of Rural Studies. 2017;(53):291–302. doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.01.019
19. Gonzalez R.A. Going back to go forwards? From multi-stakeholder cooperatives to Open Cooperatives in food and farming. Journal of Rural Studies. 2017;(53)278–290. doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.02.018
20. Grashuis J. An exploratory study of cooperative survival: Strategic adaptation to external developments. Sustainability. 2018;10(3):652. doi.org/10.3390/su10030652

REFERENCES

1. Alekseeva N.A., Sokolov V.A. Intereconomic rural production cooperation: state and prospects of development. Vector economy. 2020;1(43):74. (In Russ.)
2. Enina D.V., Ivanova N.Yu. Current status and directions for the development of agricultural consumer cooperation of Amur oblast. Vestnik of Voronezh state agrarian university. 2019;12(3(62)):146–152. DOI: 10.17238/issn2071-2243.2019.3.146 (In Russ.)
3. Kuznetsova E.G. Current state and prospects of development of rural cooperation. Modern Science: actual problems of theory and practice. Series of "Economics and law". 2018;(5):34–36. (In Russ.)
4. Meshkov S.A. Consumer cooperation as a socio-economic factor in the development of the new countryside. New consumer cooperation is the driver of the food import substitution and socio-economic prosperity of Russian countryside: Proc. conf. Tambov: Derzhavinskiy publishers. 2019:138–144. (In Russ.)
5. Ovchintseva L.A. The prospects for development of co-operatives in regions of the Russian Federation. Fundamental and applied research studies of the economics cooperative sector. 2018;(5):80–84. (In Russ.)
6. Contemporary rural cooperation as complex socio-economic system. Ekaterinburg: Urals State Agrarian University. 2019. 221 p. (In Russ.)
7. Surovtseva E.S. The cooperatives in the agricultural sector are the drivers of the differentiated development of rural areas. Vestnik OrelGAU. 2017;4(67):100–106. (In Russ.)
8. Sánchez-Martínez J.D., Rodríguez-Cohard J.C., Garrido-Almonacid A., Gallego-Simón V.J. Social Innovation in Rural Areas? The Case of Andalusian Olive Oil Co-Operatives. Sustainability. 2020;12(23):10019. doi.org/10.3390/su122310019
9. Saraikin V.A., Yanbykh R.G. Sustainability analysis of the cooperative form in Russian agrarian sector under institutional theory of the firm context. St.Petersburg University Journal of Economic Studies. 2019;35(2):251–268. DOI: 10.21638/spbu05.2019.204 (In Russ.)
10. Anufrieva A.V., Surkov I.M. Cooperation in agrarian sphere: essence, specifics and principles. Vestnik of Voronezh State Agrarian University. 2017;54(3):179–186. DOI: 10.17238/issn2071-2243.2017.3.179 (In Russ.)
11. Mamai O.V., Lipatova N.N., Kupryaeva M.N. Modern condition and prospects for the development of agricultural cooperation. Bulletin NGIEI. 2019;1(92):106–117. (In Russ.)
12. Ovchintseva L.A. Rural cooperatives: Same goals, new problems. Russian peasant studies. 2017;2(2):121–141. (In Russ.)
13. Surai N.M., Dibrova J.N., Sagina O.A., Orlov B.L. Modern condition and development prospects for agricultural consumer cooperation in the central federal district of the Russian Federation. Food Processing: Techniques and Technology. 2018;48(1):172–183. DOI 10.21603/2074-9414-2018-1-172-183 (In Russ.)
14. Sharipov Sh.I., Ibragimova B.Sh. Agricultural consumer cooperation: current state and development prospects. Fundamental and Applied Research Studies of the Economics Cooperative Sector. 2019;(3):67–72. (In Russ.)
15. Granata J., Lasch F., Le Roy F., Dana L.-P. How do micro-firms manage coopetition? A study of the wine sector in France. International Small Business Journal. 2018;36(3):331–355. doi.org/10.1177/0266242617740412
16. Ajates R. Agricultural cooperatives remaining competitive in a globalised food system: At what cost to members, the cooperative movement and food sustainability? Organization. 2020;27(2):337–355. doi.org/10.1177/1350508419888900
17. Cook M.L. A life cycle explanation of cooperative longevity. Sustainability. 2018;10(5):1586. doi.org/10.3390/su10051586
18. Fonte M., Cucco I. Cooperatives and alternative food networks in Italy. The long road towards a social economy in agriculture. Journal of Rural Studies. 2017;(53):291–302. doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.01.019
19. Gonzalez R.A. Going back to go forwards? From multi-stakeholder cooperatives to Open Cooperatives in food and farming. Journal of Rural Studies. 2017;(53):278–290. doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.02.018
20. Grashuis J. An exploratory study of cooperative survival: Strategic adaptation to external developments. Sustainability. 2018;10(3):652. doi.org/10.3390/su10030652

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Евгений Александрович Югов – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики АПК Воронежского государственного аграрного университета имени императора Петра I, Воронеж, Россия
Evgenii A. Yugov – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Agricultural Economics, Voronezh State Agricultural University named after Emperor Peter I, Voronezh, Russia
 eugene_68@mail.ru

Статья поступила в редакцию 16.06.2021; после рецензирования 04.10.2021, принята к публикации 06.10.2021.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 16.06.2021; revised on 04.10.2021 and accepted for publication on 06.10.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-75-88

УДК 338.001.36

JEL I32

БЕДНОСТЬ В РОССИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СНИЖЕНИЯ ЕЕ УРОВНЯ

А.А. Разумов^а, О.В. Селиванова^б^а ^б Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия
^а <https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-9628-409X>

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены теоретико-методологические и методические подходы к определению и измерению бедности, как предлагаемые международными организациями и зарубежными специалистами, так и используемые в России, показана их эволюция. Выявлена взаимосвязь между социально-экономическими кризисами, приводящими к ухудшению ситуации в сфере занятости, и уровнем бедности. **Предмет** исследования – бедность в субъектах Российской Федерации и региональные программы по снижению ее уровня. **Целью** работы является мониторинг и анализ региональных данных по снижению бедности в субъектах Российской Федерации. **Методы** проведения работ: диалектический метод познания, системный подход, структурный анализ, сравнительный подход, методы статистической обработки информации, общенаучные методы познания (анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрагирование и конкретизация и др.), анализ материалов, предоставленных субъектами Российской Федерации. **Результаты** работы: определены причины и специфика региональной бедности населения России с учетом многофакторной территориальной дифференциации; на основе мониторинга региональных программ систематизированы и классифицированы действующие меры по снижению уровня бедности и обоснованы наиболее перспективные инструменты снижения бедности как в сфере политики занятости и заработной платы, так и в области повышения эффективности реализации мер социальной поддержки населения. **Область применения** полученных результатов – содержащиеся в работе результаты анализа и мониторинга региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума и сформулированные на их основе предложения и рекомендации могут быть использованы федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при разработке механизмов снижения уровня бедности как на территориальном, так на федеральном уровне.

Ключевые слова: бедность; доходы населения; работающие бедные; экономический кризис; региональные программы.

Для цитирования: Разумов А.А., Селиванова О.В. Бедность в России: региональные особенности и перспективные инструменты снижения ее уровня. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):75-88. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-75-88.

ORIGINAL PAPER

POVERTY IN RUSSIA: REGIONAL FEATURES AND PROSPECTS FOR POVERTY REDUCTION INSTRUMENTS

А.А. Razumov^а, О.В. Selivanova^б^а ^б All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
^а <https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-9628-409X>

ABSTRACT

The article examines the theoretical and methodological, and methodical approaches to the definition and measurement of poverty, proposed by international organizations and Russian and foreign experts, and shows their evolution. The paper reveals the relationship between socio-economic crises leading to a worsening employment situation and the level of poverty. The **subject** of the research is poverty in Russian regions and regional programs contributing to its reduction. The **aim** of the study is to monitor and analyze regional data on poverty reduction in Russian regions. **Methods** of work: dialectical method of cognition, systems approach, structural analysis, comparative approach, methods of statistical information processing, general scientific methods of cognition (analysis and synthesis, induction and deduction, abstraction and concretization, etc.), analysis of the materials provided by Russian regions. Research **results**: the reasons and specific features of the regional poverty in Russia are determined, considering the multifactorial territorial differentiation; based on the monitoring of regional programs, existing measures to reduce poverty were systematized and classified, and the most promising instruments for reducing poverty were substantiated both in the area of employment and wage policies and in the area of increasing efficiency of social support measures. **The scope of application**: the results of the analysis and monitoring of regional programs to reduce the share of the population with incomes below the subsistence level and the proposals and recommendations formulated on their basis, can be used by federal executive bodies, executive bodies of the Russian regions in the development of poverty reduction mechanisms both at the territorial and federal levels.

Keywords: poverty; population income; working poor; economic crisis; regional programs.

For citation: Razumov A.A., Selivanova O.V. Poverty in Russia: regional features and prospects for poverty reduction instruments. *Social and labor research*. 2021;45(4):75-88. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-75-88.

ВВЕДЕНИЕ

Повышение уровня жизни населения – одна из основополагающих целей социального государства. Борьба с бедностью – одно из важнейших направлений для достижения этой цели. В контексте цивилизационной парадигмы бедность, в том или ином виде, существовала и будет существовать всегда. Бедность деформирует жизнь человека, оказывая негативное влияние на все ее аспекты. Приобретая хроническую форму, бедность становится серьезным препятствием развитию социума. Мировой опыт свидетельствует о том, что в периоды экономических и политических потрясений бедность стремительно прогрессирует и способна привести к социальной катастрофе. Именно поэтому в наши дни, в контексте череды глобальных экономических кризисов, проблема бедности населения находится в фокусе внимания мирового сообщества.

Кризисы – это закономерность развития мировой экономики, в той или иной степени затрагивающая любую страну. В XIX в. было два кризиса мирового хозяйства, в XX в. – восемь, в XXI в. мировую экономику может ожидать сокращение длительности экономических циклов с 10–12 до 6–8 лет. Поэтому экономические кризисы станут более частыми, и с этим, так или иначе, столкнутся все страны.

Социально-экономический кризис, начавшийся в России в феврале 2020 г. на фоне пандемии коронавируса и резкого снижения цен на нефть зимой – весной 2020 г. вследствие очень тяжелых и поначалу неудачных переговоров со странами ОПЕК+ о принятии взаимных и согласованных обязательств по снижению добычи нефти (установлению страновых квот), явился уже шестым кризисом в истории современной России.

Перечислим (без детального анализа) первые пять кризисов:

Первый – с начала 1992 г. (предпосылки которого фактически были уже заложены в 1990–1991 гг.), связанный с переходом к новому типу общественных и экономических отношений и либерализацией цен.

Второй – финансовый кризис ноября 1994 г. (впоследствии получивший название «черный вторник»).

Третий кризис – дефолт в августе 1998 г., приведший к четырехкратному (а через несколько месяцев и к пятикратному) обвалу российского рубля по отношению к доллару США и, по существу, к полупараличу российской экономики. Истоки первых трех кризисов и их последствия подробно проанализированы в наших публикациях [1–4].

Четвертый – кризис 2008–2009 гг., явившийся следствием мирового экономического кризиса [5–9].

Пятый кризис начался во второй половине 2014 г. на фоне введения торгово-экономических санкций против России (август–сентябрь 2014 г.) большинством промышленно развитых стран. По сравнению с предыдущими он во многом был обусловлен известными событиями санкционного давления со стороны стран Запада, необходимостью импортозамещения, низкими ценами на энергоносители в течение длительного периода времени. Данный кризис и последующая стагнация экономики по «скорректированной» статистике продолжались почти 3,5 года (сентябрь 2014 – 2017 гг.), а по «нескорректированной» – почти 4,5 года (сентябрь 2014 – 2018 гг.) [10, 11].

И, наконец, шестой кризис начался в феврале 2020 г. Его основными драйверами стали стремительное распространение коронавируса по всей России (со всеми вытекающими отсюда последствиями демографического, медицинского и экономического характера) и резкое снижение цены на российскую нефть.

У всех этих кризисов разные причины, природа, глубина воздействия на экономику и общество, социальные последствия для населения и его отдельных социально-демографических и доходных групп. Но их неизменными результатами были замедление экономического роста, ухудшение ситуации на рынке труда, падение реальных доходов населения и рост масштабов абсолютной бедности в стране.

Проблема бедности – одна из наиболее комплексных социально-экономических проблем современности, которая стоит на стыке множества наук. Будучи всеобъемлющим явлением, влекущим за собой множество последствий, бедность является одной из наиболее актуальных тем социально-экономической повестки и требует постоянного мониторинга и принятия адекватных подходов к ее преодолению. Ликвидация нищеты и голода является первостепенной целью современного мира, провозглашенной на Саммите Тысячелетия ООН (Нью-Йорк, 6–8 сентября 2000 г.) и реализуемой во многих странах мира в рамках национальных планов борьбы с бедностью, предусматривающих как устранение крайних форм бедности, так и существенное сокращение ее масштабов.

В России на федеральном уровне, к сожалению, до сих пор не принят аналогичный единый комплексный план. Однако борьба с бедностью

и работа по обеспечению устойчивого роста доходов населения в стране активно ведется с помощью целого ряда национальных, федеральных проектов и целевых программ, в рамках которых реализуются 992 мероприятия¹. Сокращение масштабов российской бедности входит в число первоочередных общенациональных задач на ближайшее десятилетие. На решение этой проблемы направлен и Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в соответствии с которым уровень бедности в стране к 2030 г. должен сократиться в два раза по сравнению с 2017 г.

На фоне вызовов и угроз, которые стоят перед обществом на волне нового мирового кризиса, особую актуальность приобретают выбор приоритетов государственной социальной политики в сфере снижения уровня бедности населения. Требуется совершенствование действующих, а также разработка и внедрение новых эффективных механизмов снижения уровня бедности в регионах России, в связи с чем особую актуальность приобретают изучение особенностей феномена российской региональной бедности и поиск наиболее эффективных путей ее преодоления.

ФЕНОМЕН БЕДНОСТИ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ЕЕ ОПРЕДЕЛЕНИЮ И ИЗМЕРЕНИЮ

Среди наиболее распространенных примеров определения бедности можно привести формулировку ЭКОСОС (ECOSOS – Экономический и социальный совет ООН), согласно которой к бедным относятся лица, семья, группа лиц, ресурсы которых являются столь ограниченными, что не позволяют вести минимально приемлемый образ жизни в государствах, в которых они живут².

Исследованию сущности и особенностей бедности как явления, оказывающего огромное влияние на систему общественных отношений, посвящены работы многих отечественных и за-

рубежных авторов. Одним из основоположников системы современных взглядов на проблему бедности по праву является известный английский социолог С. Раунтри, чьи работы, проводимые на рубеже XIX–XX вв., заложили фундамент для позднейших исследований этого многофакторного феномена. В XX-м в. проблематика бедности развивалась в трудах А. Аткинсона, М. Оршански, П. Таунсенда, Д. Рума, А. Сена и других авторов. Данные исследования сформировали систему базовых понятий, таких, например, как изучение бедности на базе основных потребностей, бедность как недостаток необходимых ресурсов для выживания, определение границы бедности и ряд других. Этими специалистами был предложен и апробирован на практике ряд показателей бедности.

В Советском Союзе понятие бедности долгие десятилетия находилось под идеологическим запретом. Категория «бедность» получила в СССР, по существу, официальное признание лишь в конце 80-х гг. XX в. Вместе с тем, на протяжении нескольких десятилетий советского периода достаточно подробно исследовалось положение так называемых «малообеспеченных» слоев населения [12]. Изучению различных аспектов жизни малообеспеченных домохозяйств посвящены труды целой плеяды советских экономистов, среди которых следует отметить работы Г.С. Саркисяна, Н.П. Кузнецовой, Л.А. Гордона и других авторов.

Сначала в СССР, а затем в России такие грани изучения бедности, как минимальная стоимость жизни и прожиточный минимум, получили широкое практическое воплощение в построении так называемых минимальных потребительских бюджетов (прожиточных минимумов) для различных социально – демографических групп населения, рассчитанных с учетом их минимальных потребностей (нужд) и круга товаров и услуг, удовлетворяющих эти потребности (минимальные потребительские корзины). Начало этим исследованиям было положено в 60-е гг. прошлого века сотрудниками Института труда Госкомтруда СССР [13].

Трансформационные процессы, сопровождавшиеся серией кризисов 90-х гг. 20-го в., привели к формированию в российском обществе устойчивой и весьма значительной группы людей, живущих за чертой абсолютной бедности. В тот же период в ряде исследовательских организаций начались интенсивные исследования феномена российской бедности и факторов, ее определяющих. К

¹ Официальный сайт Счетной палаты РФ. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ достижения национальных целей «Обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, а также роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции» и «Снижение в два раза уровня бедности в Российской Федерации», установленных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» / URL: <https://ach.gov.ru/checks/sp-dala-pravitelstvu-rekomendatsii-posokrashcheniyu-urovnya-bednosti> (дата обращения: 10.04.2021).

² Экономический и Социальный Совет ООН (ЭКОСОС) / URL: <https://www.un.org/ecosoc/en> (дата обращения: 20.03.2021).

числу наиболее авторитетных научных учреждений сначала СССР, а затем и России, в которых в течение многих лет изучались различные аспекты феномена малообеспеченности, а затем и бедности, следует отнести Институт труда, Центральный экономико-математический институт РАН (ЦЭМИ РАН), Научно-исследовательский экономический институт (НИЭИ) при Госплане СССР, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН), Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), Всероссийский центр уровня жизни (ВЦУЖ) при Минтруде России. Значительный вклад в изучение проблемы современной российской бедности внесли В.Н.Бобков, Л.Н.Овчарова, В.Д.Роик, А.А.Разумов, Н.М.Римашевская, М.А.Можина, А.Ю.Шевяков и другие ученые, в чьих работах освещаются вопросы определения и измерения бедности, факторы и причины, обуславливающие попадание человека в категорию бедных, проблемы социальной стратификации, влияние мер социальной защиты нуждающихся на снижение бедности и т.п.

По мнению известного российского экономиста Л.Н.Овчаровой, при формулировании понятия «бедность» следует опираться на решение двух концептуальных вопросов, среди которых приоритетное значение имеет выбор параметров оценки благосостояния индивидов или домохозяйств для сравнения их с количественно измеримой чертой бедности, а также установление черты бедности, за основу которой берется минимальный уровень дохода (или потребления – в зависимости от выбранных подходов к расчету черты бедности) индивида, ниже которого человек признается бедным [14].

А.А.Разумов отмечает, что бедность – это не только нехватка средств для приобретения минимальных благ, необходимых для жизни, это еще и проблема гуманизации общественных отношений, морально-этический аспект власти и народа в любой стране мира [4].

Н.М.Римашевская различает «фиксированную» и «плавающую» формы бедности. Фиксированная бедность возникает по принципу «бедность порождает бедность» и является устойчивой характеристикой определенных слоев населения. «Плавающая» бедность характеризует «работающих бедных» и возникает вследствие снижения доходов человека в связи с временным изменением обстоятельств в худшую сторону, что со временем может быть успешно преодолено [15].

Л.А.Гордон исследует бедность «сильных» и «слабых». Бедностью «слабых» (которая прак-

тически неизбежна в любом современном обществе) он определяет бедность, главным образом, затрагивающую лиц с ограниченными возможностями здоровья, нетрудоспособного населения и т.п., обусловленную исторически сложившимися характеристиками благосостояния определенных категорий населения и требующую постоянного общественного контроля. Бедность «сильных» связана, в первую очередь, с потерей доходов от занятости и ее можно характеризовать как производственно-трудовую, экономическую [16].

Вместе с тем, несмотря на большое количество работ в этой области, в России, как это ни парадоксально, пока нет еще устоявшегося комплексного представления и определения бедности. Отсюда различия в оценке масштабов бедности.

В настоящее время в большинстве стран мира бедность понимается не только как явление, связанное с низкими доходами и потреблением, но и проявляется через ограниченность доступа к услугам образования, здравоохранения, отсутствие условий для личностного развития человека. Чаще всего бедность рассматривается с точки зрения недостаточности средств для удовлетворения наиболее важных жизненных потребностей на уровне тех или иных признанных обществом минимальных стандартов [17].

Международный опыт измерения бедности основан на применении трех различных концептуальных подходов – абсолютного, относительно-субъективного.

Согласно абсолютной концепции, за основу расчета границы бедности берется стоимость благ, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических потребностей человека, и, соответственно к бедным относятся те, кто имеет доход ниже нормативно установленного минимума.

При относительном подходе к бедным относят людей, чьи доходы не позволяют им поддерживать приемлемый в обществе образ жизни, поскольку они существенно ниже чем у основной массы населения. Этот подход учитывает не только наличие у индивида определенной суммы денег для удовлетворения минимальных потребностей, но и возможность социализации, или, напротив, ее отсутствие в силу различных деприваций.

Субъективный подход основан на самооценке индивидом своего благосостояния и возможностей вести образ жизни, приемлемый в окружающем его социуме.

Каждая из концепций подразумевает разработку монетарных и немонетарных методов определения бедности, направленных на:

- определение численности и характеристик населения, нуждающегося в социальной помощи;
- разработку стратегий по преодолению бедности, а также механизмов их реализации;
- мониторинг и оценку эффективности исполнения соответствующих программ и проектов;
- сравнительный (в том числе межстрановой) анализ результатов проведения мероприятий по преодолению бедности и т.д.

Так, для межстрановых сравнений чаще всего используется показатель уровня абсолютной бедности Всемирного банка, выбранный для мониторинга Целей развития тысячелетия ООН. При этом для стран с разным уровнем экономического развития применяются разные значения «линии бедности» – 2 доллара, 2,5 доллара, 4 доллара по ППС и т.д. Чаще всего крайне бедными считаются люди со среднедушевыми доходами до 1,90 долларов США в день по ППС в ценах 2011 г., умеренная бедность – между 1,90 долл. США и 3,10 долл. США по ППС в ценах 2011 г.

При установлении национальных значений черты абсолютной бедности страны опираются на источники и показатели в рамках принятых стратегий социально-экономической политики.

К примеру, в США пороговый уровень бедности (The Poverty Threshold, Poverty Line) рассчитывается на основе нормативно принятых стандартов нуждаемости, учитывающих половозрастной состав населения, типы семей и равняется величине прожиточного минимума, которая, в свою очередь, соответствует минимальному размеру заработной платы, ежегодно законодательно принимаемому в каждом из штатов.

В Евросоюзе применяется относительный подход, при котором граница бедности соответствует уровню 50–60 % среднедушевого медианного дохода. Для выявления бедного населения Европейское статистическое агентство (Евростат) применяет индекс многомерной бедности AROPE (at Risk of Poverty or Social Exclusion), который учитывает данные о доходах и потреблении семей, положение на рынке труда, различные аспекты, связанные с жилищной обеспеченностью, образованием, доступом к услугам здравоохранения и т.д.

Во многих странах ОЭСР уже произошел переход к индексному измерению бедности, учитывающему доходную и имущественную обеспеченность, уровни потребления, образования и здоровья, трудовой потенциал домохозяйств,

а также включенность отдельных групп населения в экономические и социальные отношения. Данные собираемые Росстатом на основе комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ), выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах, хотя и требуют модификации международных индексов, но в целом позволяют рассчитывать индексы многомерной бедности, материальной депривации и социальной исключенности.

Индекс многомерной бедности (ИМБ) (показатель, характеризующий многокритериальную бедность населения и ее глубину) позволяет рассчитывать количество лишений, с которыми индивид одновременно сталкивается изо дня в день. Индекс учитывает проявления бедности (лишения) по 14 индикаторам – доменам (направлениям): уровень здоровья, образования, занятость, питание, одежда и обувь, базовые товары, медицина, средства коммуникации, базовые потребности, общение и отдых, крупные покупки, доходы, жилье, окружающая среда. В ранг бедных определяют уже те домашние хозяйства, которые испытывают лишения по четырем индикаторам.

По ориентировочным тестовым расчетам Росстата, уровень бедности по ИМБ составляет в России 24–25 % (то есть, примерно в 2 раза выше уровня бедности, измеряемого по прожиточному минимуму). К населению с повышенными рисками бедности, согласно расчетам ИМБ, относятся жители села, одиночки (особенно пенсионного возраста) и проживающие в крупных семьях (особенно с детьми), незанятые и безработные.

Индексы материальной депривации и социальной исключенности основаны на оценке неудовлетворенных базовых потребностей и позволяют измерить, имеют ли индивиды или домохозяйства доступ к минимально необходимым для жизни благам — питанию, одежде, жилью — по принятым в обществе стандартам.

Индекс материальной депривации (ИМД) – метод определения относительной бедности, в рамках которой ее критерии устанавливаются в сравнении с преобладающим в стране стандартом уровня жизни и при выявлении количества деприваций (лишений). Например, в семье не хватает средств на замену изношенной одежды, покупку мобильного телефона или компьютера, приглашение гостей на семейное торжество, отсутствует горячее водоснабжение и др. Всего в списке лишений – 16 показателей. Ниже порога бедности по ИМД оказываются те домохозяйства, которые испытывают, как минимум, шесть материальных деприваций.

Основные показатели бедности в России / Main indicators of poverty in Russia

Показатели бедности / Poverty indicators	Годы / Years									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Величина ПМ, руб.	6369	6510	7306	8050	9701	9828	10088	10287	10890	11312
Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, млн чел.	17,9	15,4	15,5	16,3	19,6	19,4	18,9	18,4	18,1	17,8
Дефицит денежного дохода (млрд руб)	424,1	370,5	417,1	482,7	701,1	701,8	702,5	699,8	722,3	726,9
Уровень бедности %	12,7	10,7	10,8	11,3	13,4	13,2	12,9	12,6	12,3	12,1

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

Индекс социальной исключенности (ИСИ) характеризует наличие или отсутствие у человека доступа к социально значимым услугам, его включенность в социальные коммуникации, а также финансовое положение. Индекс отражает способность индивида полноценно участвовать в жизни общества.

С 2018 г. Росстат начал также рассчитывать показатель относительной монетарной бедности (на основе концепции относительной бедности). В качестве ее порога используется располагаемый доход, составляющий 40 % (50 %, 60 %) от национального медианного дохода. Население с располагаемым доходом ниже этой черты является бедным. Согласно данным Росстата, уровень относительной бедности в 2017 г. составил 18 % – столько граждан имели доходы ниже 50 % медианного дохода в целом по России. При этом риску бедности были подвергнуты, в первую очередь, сельские жители, одиноко проживающие граждане пенсионного возраста, многодетные семьи, безработные³. Для сравнения, уровень бедности по прожиточному минимуму в том же 2017 г. составил 12,9 % (табл. 1). То есть применение 50 % медианного дохода в качестве измерителя бедности сразу увеличило ее уровень по сравнению с официальным в 1,36 раза.

На сегодняшний день в России монетарная граница бедности соответствует величине прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, а бедными принято считать малоимущих граждан, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума. На основании Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 29.12.2020) величина прожиточного минимума исчисляется в размере 44,2 % от величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год.

³ Фролова Е.Б. Доклад на заседании Научно-методологического совета Федеральной службы государственной статистики / URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/NMS/doc-frol.pdf (дата обращения: 18.04.2021).

Многообразие подходов к определению и измерению бедности является теоретико-методологической основой для построения и расчета множества линий бедности. Впервые в России данная концепция была практически реализована в 2007-2008 гг., когда российские ученые А.А. Разумов и М.А. Ягодкина рассчитали численность и долю бедных на основе одновременного использования 14-ти линий бедности [4, 18]. Таким образом, бедность – явление многофакторное, требующее дальнейшего всестороннего изучения, в том числе с учетом страновой и региональной специфики.

БЕДНОСТЬ В РЕГИОНАХ РОССИИ: ПРИЧИНЫ И ОСОБЕННОСТИ

Одним из последствий социально-политических трансформаций, происходивших в России в 1990-е гг., стало появление значительной группы людей, живущих за чертой абсолютной бедности. При этом за истекшее десятилетие доля бедных в общей численности населения, несмотря на почти двукратное увеличение величины прожиточного минимума, практически не изменилась, в разные годы составляя от 10,7 % до 13,4 % (табл. 1).

По мере нарастания «коронавирусного» кризиса, к третьему кварталу 2020 г. численность малоимущего населения России возросла на 1,2 млн человек (по сравнению с третьим кварталом 2019 г.), при этом реальные располагаемые доходы упали на 3,5 %⁴. Однако, благодаря реализации пакета антикризисных мер, принятых Правительством РФ, значительная часть которых была направлена на обеспечение поддержки доходов населения и занятости (в апреле – октябре 2020 г. на эти цели было выделено около 950 млрд руб.⁵), ситуацию с бедностью удалось

⁴ Число бедных в РФ в III квартале выросло на 1,2 млн к прошлому году / Интерфакс, 2021/ URL: <https://www.interfax.ru/business/748347> (дата обращения: 03.04.2021).

⁵ «Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2021 год и период 2022 и 2023 годов» (утв. Банком России) / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_366866/b1e888c05f337c65eeb1c0591a50e4a6dbafe2aa/ (дата обращения: 26.04.2021).

стабилизировать и снизить уровень бедности до 12,1 %⁶.

Ситуация с бедностью в региональном разрезе весьма неоднородна. К примеру, в 2019 г. уровень бедности в субъектах варьировался от 5,6% в Ямало-Ненецком автономном округе до 34,7% в Республике Тыва. При этом бедность в большинстве регионов России можно охарактеризовать как «застойную» – в большинстве субъектов ежегодное значение показателя «уровень бедности» снижалось не более чем на 1-2 процентных пункта (исключение: Республика Северная Осетия – Алания, Кировская область, Псковская область, где в 2019 г. наблюдалось снижение уровня бедности от 3 до 5% по сравнению с предыдущим отчетным годом).

Структура бедности в каждом из регионов имеет свои особенности и причины, ее обуславливающие. Например, в Брянской области со сбалансированной структурой экономики и стабильным ростом основных показателей экономического развития территории, уровень бедности в 2019 г. составлял 13,8% (по России – 12,3%). Большинство малообеспеченного населения региона – члены семей: многодетных, неполных, студенческих, воспитывающих детей-инвалидов или детей с ограниченными возможностями здоровья, при этом в большинстве случаев это семьи с работающими родителями. Среди безработных малообеспеченных граждан чаще всего оказываются люди предпенсионного возраста, с невысоким образовательным-квалификационным уровнем и проблемами со здоровьем, а также жители отдаленных территорий с дефицитом рабочих мест. Среди главных причин бедности в регионе – низкий уровень заработной платы, невозможность трудоустройства по месту жительства, особенно в сельской местности и в поселках городского типа⁷.

В том же году в Республике Калмыкия большинство бедного населения (67,5%) проживало в сельской местности. 92,4% бедных – члены семей из 3-х и более человек, в подавляющем большинстве (87,5%) имеющих детей до 18 лет. При этом более половины (55%) малоимущих трудоспособных граждан республики были заняты в экономике региона. Определяющим фактором

бедности в субъекте является экономическая ситуация, характеризующаяся недостаточным развитием промышленного производства, нехваткой транспортно-логистических сетей, структурной ориентированностью на сельское хозяйство со сравнительно невысоким уровнем прибавочной стоимости и, соответственно, низким уровнем оплаты труда. Ситуацию с бедностью усугубляют также значительная неформальная занятость (в первую очередь в сельском хозяйстве) и высокий уровень безработицы⁸.

Бедность в Приморском крае во многом тождественна общероссийской. 68,4% бедных в регионе – семьи с детьми в возрасте до 16 лет, при этом только в 12% домохозяйств родители являются безработными; 26,4% бедных – неработающие пенсионеры. При этом экономические показатели региона на протяжении ряда лет демонстрируют положительную динамику. Среди конкурентных преимуществ края – исторически сложившаяся позиция в качестве транзитного экспортного узла, связывающего Россию со странами Азиатско-тихоокеанского региона, высокая инвестиционная активность, развитое малое и среднее предпринимательство. Вместе с тем уровень бедности в Приморском крае, хотя и имеет небольшую тенденцию к снижению, остается достаточно высоким (в 2019 г. – 13,5%). Среди основных причин бедности – низкая заработная плата в ряде отраслей⁹.

Обобщая информацию о характеристиках региональной бедности, можно отметить следующие ее особенности:

- за чертой бедности, как правило, оказываются семьи с детьми до 7 лет, многодетные семьи, семьи с детьми-инвалидами, неполные семьи;
- уровень материальной обеспеченности малоимущих семей снижается по мере роста иждивенческой нагрузки, соответственно, многодетные семьи испытывают большие материальные трудности;
- среди малоимущих граждан высока доля лиц со средним и средне-специальным образованием;
- высокий уровень бедности регистрируется в семьях, где трудоспособные граждане являют-

⁶ Доля населения, имеющего среднедушевые денежные доходы ниже границ, установленных на основании фактического уровня денежных доходов населения (среднедушевого, медианного и модального), в целом по России и по субъектам Российской Федерации/Росстат, 2021/ URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/112592> (дата обращения: 11.05.2021).

⁷ Постановление Правительства Брянской области от 31 августа 2020 года № 417-п. «Об утверждении региональной программы снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума в Брянской области».

⁸ Региональная программа «Снижение доли населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в Республике Калмыкия до 2030 года», утвержденная Распоряжением Правительства Республики Калмыкия от 29 декабря 2020 года.

⁹ Постановление Правительства Приморского края от 22.10.2020 № 913-пп «Об утверждении региональной программы «Снижение доли населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в Приморском крае».

ся безработными, работают на неполную ставку или получают низкую заработную плату на уровне МРОТ или немного выше, что не обеспечивает уровень среднедушевого дохода в семье выше прожиточного минимума.

К основным факторам, влияющим на уровень региональной бедности, относятся:

- экономические (низкая оплата труда, безработица, неформальная занятость);
- демографические (неполные и многодетные семьи, семьи с высокой иждивенческой нагрузкой);
- социальные (низкие минимальные социальные выплаты, «неприспособленность» к жизни, долги (кредиты), отсутствие жизненных планов и уверенности в себе, семейные неурядицы (несчастья), конфликтность внутрисемейных отношений, инвалидность, старость, слабое здоровье, вредные привычки граждан);
- образовательно-квалификационные (низкий уровень образования, недостаточный уровень профессиональной подготовки, невостребованность полученного образования и квалификации спросу на рынке труда);
- географические (дифференциация уровня экономического развития муниципальных образований).

Неоднородное распределение численности малоимущих граждан и структура бедности по регионам во многом определяются экономическими, демографическими и географическими особенностями их развития. Региональная дифференциация бедности зависит не только от уровня социально-экономического развития территории, состояния внутреннего рынка и конкурентной среды, инфраструктуры, отраслевой и экспортной ориентированности, доступности ресурсов, но и от стоимости жизни в регионе, объемов потребления тех или иных товаров и услуг, возможности получения достойной заработной платы, доступности образования и здравоохранения, иных факторов.

МОНИТОРИНГ РЕГИОНАЛЬНОЙ БЕДНОСТИ: НАПРАВЛЕНИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ

В соответствии с Указом Президента России от 21 июля 2020 г. № 474¹⁰ для достижения поставленных целевых ориентиров субъекты РФ разрабатывают программы снижения доли населения с

¹⁰ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» /URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 10.03.2021).

доходами ниже прожиточного минимума, формирующиеся с учетом географической, социально-экономической, инфраструктурной специфики развития территорий. Реализация этих программ предусматривает межведомственное взаимодействие на всех уровнях исполнительной власти, а достижение поставленных целей требует консолидации не только ресурсов федерального и регионального бюджета, но и, при необходимости, бюджетов государственных внебюджетных фондов и юридических лиц.

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по поручению Минтруда России осуществляет мониторинг уровня бедности в субъектах РФ и реализации региональных программ по снижению уровня бедности. Основными направлениями мониторинга являются:

- анализ текущей ситуации, причин и особенностей бедности в субъектах РФ; оценка динамики доходов населения в субъектах РФ;
- анализ региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума и их исполнения;
- разработка методик оценки эффективности региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума; анализ динамики уровня бедности в региональном разрезе;
- мониторинг достижения плановых значений целевых показателей и реализации мероприятий региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума;
- формирование базы данных мер по снижению уровня бедности; обобщение, классификация и анализ мер региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума.

В ходе мониторинга была проведена экспертиза 35-ти утвержденных региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума, актуализирована база данных, содержащая меры по снижению уровня бедности, разработана методика оценки эффективности региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума.

Результаты анализа исполнения региональных программ по снижению уровня бедности в субъектах РФ показали: программы нацелены на: повышение уровня доходов граждан и превышение темпов роста доходов граждан, в том числе средней заработной платы, над темпом роста инфляции; развитие системы социальной помощи

нуждающимся гражданам; развитие системы социального контракта.

К основным показателям, отражающим динамику исполнения программ, относятся:

- доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (уровень бедности) (35 регионов из 35);
- реальные располагаемые денежные доходы населения (31 регион из 35);
- реальная заработная плата работников предприятий и организаций (29 регионов из 35);
- уровень безработицы (по методологии МОТ) (13 регионов из 30);
- доля малоимущих граждан, получивших государственную социальную помощь на основании социального контракта, в общей численности малоимущих граждан, получивших государственную социальную помощь (29 регионов из 35);
- доля граждан, преодолевших трудную жизненную ситуацию, в общей численности получателей государственной социальной помощи на основании социального контракта (24 региона из 35).

В ходе изучения инструментария снижения региональной бедности было выявлено, что архитектура построения региональных программ по снижению бедности, в целом, соответствует критериям, определенным для стратегических программно-целевых инструментов, реализуемых на федеральном уровне. Вместе с тем в ряде случаев целесообразно обратить внимание на необходимость и достаточность применения тех или иных целевых показателей. Вызывают вопросы обоснованность расчета целевых показателей региональных программ, их целесообразность и достаточность, взаимосвязь с комплексом запланированных мероприятий. В ряде случаев недостаточное внимание уделено анализу текущей ситуации, связанной с региональной бедностью, что на наш взгляд, является краеугольным камнем для принятия дальнейших управленческих решений.

В качестве примера рассмотрим региональную программу Псковской области, которая включает в себя пять основных показателей, характеризующих реализацию поставленных задач и достижения целей по росту доходов граждан и снижению уровня бедности в регионе: численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума; реальные располагаемые денежные доходы населения; реальная заработная плата работников организаций; доля мало-

имущих граждан, получивших государственную социальную помощь на основании социального контракта, в общей численности малоимущих граждан, получивших государственную социальную помощь; доля граждан, преодолевших трудную жизненную ситуацию, в общей численности получателей государственной социальной помощи на основании социального контракта¹¹.

Региональная программа Ульяновской области включает перечень из 85-ти показателей, отражающих разнообразные аспекты запланированных мероприятий по снижению бедности¹². При этом расчет целевых показателей произведен до 2024 г., что не согласуется с целями по снижению региональной бедности в два раза к 2030 г.

Качество подготовки инструментария снижения бедности в регионах во многом предопределяет достижение перспективных эффектов от реализации поставленных задач, в связи с этим разработчикам региональных программ целесообразно уделить более пристальное внимание анализу текущего уровня жизни населения для выявления факторов и причин бедности населения, анализу управленческих решений, которые принимались ранее при решении аналогичных вопросов, оценке эффективности реализуемых мероприятий в контексте их сопоставления с особенностями социально-экономического развития субъекта.

Очевидно, что мероприятия и целевые показатели как элементы одной сбалансированной системы должны быть взаимосвязаны между собой и коррелироваться с целями и задачами региональной программы. Полагаем, что для совершенствования планирования программно-целевых документов при выборе целевых показателей должны учитываться принципы необходимости и достаточности, адекватности и измеримости.

При формировании плана мероприятий региональных программ рекомендуется предусмотреть взаимосвязь мероприятий и результатов их выполнения с целевыми показателями региональной программы, которая должна быть отражена в соответствующих документах отчетности.

¹¹ Постановление Администрации Псковской области от 14.08.2020 №291 "Об утверждении Региональной программы Псковской области "Снижение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума".

¹² Постановление Правительства Ульяновской области от 14 октября 2020 г. №583-П "Об утверждении Региональной программы уменьшения доли граждан, имеющих доходы ниже величины прожиточного минимума на душу населения, установленной в Ульяновской области, на период до 2024 года".

ИНСТРУМЕНТАРИЙ СНИЖЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ БЕДНОСТИ

Занятость и заработная плата

Благосостояние большинства россиян формируется, в основном, из доходов от занятости и социальных выплат. Соответственно, снижению бедности способствуют два основных условия: рост заработных плат работающего населения страны и объемы социальной помощи, адекватные реальным потребностям малоимущего населения.

В рамках задач по повышению уровня доходов граждан и превышению темпов роста доходов граждан, в том числе средней заработной платы, над темпом роста инфляции, региональные программы снижения бедности включают мероприятия, связанные с индексацией заработной платы работников бюджетной сферы, увеличением объема гарантий работодателей, предоставляемых работникам, реализацией активных программ содействия занятости, снижением неформальной занятости и легализацией «теневых» доходов, стимулированием инвестиционной активности, содействием развитию малого и среднего бизнеса, поддержкой индивидуальных предпринимателей и самозанятых.

Например, в целях повышения (регулирования) уровня заработной платы работников бюджетной и внебюджетной сферы в большинстве регионов (Костромской, Ленинградской, Липецкой, Мурманской областях, Краснодарском крае и др.) планируется проведение индексации заработной платы работников бюджетной сферы на уровень инфляции.

Мониторинг погашения задолженности по заработной плате перед работниками организаций будет проводиться в Костромской, Ленинградской, Липецкой областях, в Краснодарском крае и Республике Марий Эл, в ряде других регионов.

Все регионы уделяют большое внимание активным программам содействия занятости, в рамках которых оказывается помощь в поиске работы и трудоустройстве безработных граждан; содействию занятости женщин, воспитывающих детей, в том числе созданию для детей в возрасте до 3-х лет новых мест в дошкольных образовательных организациях; переобучению и повышению квалификации женщин в период их отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости.

Основными мероприятиями содействия занятости населения являются:

- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности (28 регионов из 35-ти);
- организация ярмарок вакансий и создание дополнительных рабочих мест (28 регионов из 35-ти);
- содействие занятости молодежи 18-20 лет и в свободное от учебы время детей 14-18 лет (26 регионов из 35-ти);
- переобучение женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (28 регионов из 35-ти);
- создание дополнительных мест для детей в возрасте до трех лет в дошкольных образовательных организациях (16 регионов из 35-ти);
- обучение граждан предпенсионного и пенсионного возраста (22 региона из 35-ти);
- содействие самозанятости (10 регионов из 35-ти);
- развитие института наставничества (3 региона из 35-ти);
- организация обучения и дополнительного образования инвалидов (2 региона из 35-ти).

В рамках реализации региональных программ по борьбе с бедностью нередко предусматриваются меры по поддержке реализации инвестиционных проектов и развитию промышленных предприятий (например, сведения о данных мерах содержатся в программных документах Иркутской, Воронежской, Кировской, Орловской, Пензенской, Тюменской, Ульяновской и ряда других областей), в основном в виде субсидирования части затрат на уплату процентов по кредитам, возмещения затрат на создание объектов инженерной и транспортной инфраструктуры, льгот по налогу на имущество и т.п. Реализация указанных мер направлена, в первую очередь, на оздоровление экономики регионов и формирование условий для сокращения низкооплачиваемой занятости.

Качество жизни работающих на селе находится в фокусе внимания значительного числа региональных управленческих команд. Для стимулирования роста доходов граждан, живущих на селе, практически в каждом регионе (Брянская, Костромская, Липецкая области, Краснодарский край, Республика Марий Эл и др.) предусматривается соответствующая серия мероприятий государственной поддержки. Чаще всего это предоставление грантов крестьянским (фермерским) хозяйствам и сельскохозяйственным потребительским кооперативам на укрепление материально-технической базы и/или создание новых рабочих мест, содействие в организации и

проведении ярмарок по реализации сельскохозяйственной продукции, организация ярмарок (грант на поддержку начинающих фермеров). Для развития кадрового потенциала сельских территорий регионами предусматривается как предоставление прямых доплат к окладам молодых специалистов, работающих в сельской местности (Костромская область), так и возмещение части затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей на поддержку молодых специалистов и квалифицированных рабочих (Брянская область).

Социальная поддержка населения и социальный контракт

В связи с тем, что характерной чертой бедности всех субъектов РФ является большая доля бедных семей с детьми, многодетных, а также неполных семей, основной блок мер социальной поддержки заключается в предоставлении материальной помощи именно таким категориям малоимущих граждан (например, ежемесячная выплата в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка, ежемесячная денежная выплата при рождении третьего ребенка или последующих детей до достижения ребенком возраста трех лет, ежемесячное пособие многодетным семьям, ежемесячное пособие студентам семьям, имеющим детей, и др.).

При этом, как показывает наш анализ, количество и содержание мероприятий по оказанию адресной помощи малоимущим семьям значительно варьируется в зависимости от региональной специфики и финансовых возможностей бюджетов субъектов РФ. Так, помимо традиционных выплат на детей до 3-х лет, значительное число регионов в ближайшее десятилетие планирует обеспечить поддержку семьям с детьми в возрасте от 3-х до 7 лет (26 из 35 регионов, за исключением Пензенской, Мурманской, Оренбургской, Костромской, Новгородской областей; Республик Татарстан, Башкортостан, Мордовия, Бурятия). Только в некоторых регионах (Орловская область, Удмуртская Республика и Республика Северная Осетия-Алания) на дополнительную помощь также могут рассчитывать бедные семьи с детьми до 16 лет. В то же время в Республике Калмыкия и в Приморском крае реализация подобного рода мер не предусматривается.

Отметим опыт Новгородской области, где, помимо традиционных обязательных адресных пособий и выплат нуждающимся семьям с детьми, им предоставляется компенсация расходов на питание, жилье, образование, здравоохранение, транспорт, санаторно-курортный отдых детей и т.д.

Помимо обязательных выплат материнского капитала, установленных федеральным законодательством, предоставление регионального материнского капитала также отражено в большинстве региональных программ (27 из 35 регионов). Назначение и объемы финансовой помощи по линии регионального материнского капитала существенно варьируются в зависимости от возможностей региональных бюджетов. К примеру, в Ростовской области и Республике Бурятия региональный материнский капитал предоставляется только семьям, среднедушевой доход которых ниже 1,5 величины регионального прожиточного минимума. В Республике Мордовия, Приморском крае, Саратовской области региональный материнский капитал целевым образом перечисляется многодетным семьям с 3-мя и более детьми. В Республике Чувашия, кроме основных обязательных федеральных выплат материнского капитала, предусматривается единовременная выплата материнского капитала в размере 20 тыс. руб. из регионального бюджета.

Помимо выплаты федерального и регионального материнского капитала, в ряде областей предусматривается дополнительная поддержка молодым матерям. Например, в Липецкой области дополнительную материальную помощь будут получать женщины в возрасте от 18 до 24-х лет, родившие первого ребенка. В Мурманской области предоставление дополнительных выплат на первого ребенка будет оказываться молодым матерям в возрасте до 26 лет.

В ряде региональных бюджетов предусмотрены расходы на поддержку учащихся средних специальных и высших образовательных учреждений. В Костромской области студентам из малообеспеченных семей предоставляются 50%-е скидки на проезд в железнодорожном транспорте, а в Ленинградской области для всех школьников региона предусмотрен бесплатный проезд в общественном автомобильном транспорте. В Оренбургской области учащиеся общеобразовательных учреждений из многодетных семей и семей, уровень дохода в которых на одного человека ниже прожиточного минимума, обеспечат школьной одеждой. В Республике Мордовия предоставляются стипендии студентам, обучающимся по сельскохозяйственным профессиям и взявшим на себя обязательство трудоустроиться по полученной специальности. Аналогичные программы реализуются и в Алтайском крае, где, помимо стипендий, будущие специалисты сельского хозяйства обеспечиваются бесплатным жильем и

питанием. Региональные пособия также предусмотрены для студентов в Новгородской, Пензенской, Ростовской областях, Республике Коми и в ряде других регионов.

В Ленинградской области региональные власти планируют предоставление социальной выплаты на строительство работающим в сельской местности и рабочих поселках, проведение регулярных профилактических медосмотров и диспансеризации граждан, работающих на селе. В Мурманской области специалистам со средним профессиональным образованием будут предоставляться субсидии по оплате жилья и коммунальных услуг и т.д.

В рамках мероприятий по развитию системы социального контракта в большинстве регионов предусматривается помощь по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию малоимущих граждан, возмещение затрат на проведение стажировок по итогам обучения, помощь в открытии стартапов и развитии самозанятости, помощь в организации личного подсобного хозяйства и т.п.

В качестве примера приведем Удмуртскую Республику, где за период 2015-2019 гг. накоплен значительный опыт практики социального контракта и отмечается положительная динамика доходов семей-участников социального контракта. Вместе с тем в программном документе отмечается, что трудоустройство малоимущих граждан, особенно в сельской местности, не всегда обеспечивает возможность выхода семей за границу бедности – лишь около 16 % семей смогли таким образом улучшить свое материальное положение. Наибольшую эффективность показали меры по обеспечению малоимущего населения средствами на развитие личного подсобного хозяйства, благодаря которым около 80 % семей – участников социального контракта преодолели трудную жизненную ситуацию¹⁵. Положительные результаты позволили Удмуртской Республике (также как и еще 20 субъектам РФ) получить в 2020 г. существенную федеральную финансовую поддержку для расширения практики заключения социальных контрактов и охватить ими значительно большее число нуждающихся семей.

¹⁵ Постановление Правительства Удмуртской Республики от 13 октября 2020 года № 470 «Об утверждении региональной программы снижения доли населения Удмуртской Республики с доходами ниже величины регионального прожиточного минимума».

ВЫВОДЫ

В условиях учащающихся социально-экономических кризисов бедность остается одной из главных угроз для социально-экономического развития страны. Поэтому на федеральном и региональном уровнях требуется разработка и реализация новых, более эффективных механизмов снижения ее уровня, направленных на улучшение ситуации на рынке труда, содействие занятости, повышение производительности труда, повышение заработных плат как в бюджетном, так и во внебюджетном секторах экономики в соответствии с результативностью труда работающих.

Региональные программы снижения бедности включают мероприятия, связанные с индексацией заработной платы работников бюджетной сферы, увеличением объема гарантий работодателей, предоставляемых работникам, реализацией активных программ содействия занятости, снижением неформальной занятости и легализацией «теневых» доходов, стимулированием инвестиционной активности, содействием развитию малого и среднего бизнеса, поддержкой индивидуальных предпринимателей и самозанятых.

С учетом сложившихся тенденций в системе государственной социальной помощи, меры социальной поддержки малоимущих граждан, предусмотренные в большинстве региональных программ снижения доли населения с доходами ниже прожиточного минимума, в настоящее время являются действенным инструментом по преодолению региональной бедности.

Эффективность реализации мер социальной поддержки населения, в том числе заключение социальных контрактов, зависит от ориентированности их на основные целевые группы населения, формирующие профиль бедности субъектов РФ, адресности предоставляемой социальной помощи на основе соблюдения принципов нуждаемости, а также достаточной финансовой обеспеченности их проведения на весь период реализации программ.

Сценарии развития ситуации в области снижения уровня бедности в рамках проведения активной и пассивной политики на рынке труда, также повышения эффективности оказания адресной социальной помощи бедным семьям, в том числе с использованием социального контракта, в перспективе будут зависеть от ответов на следующие вопросы:

Как долго будет длиться коронавирусная пандемия? Большинство экспертов и аналитиков дают весьма пессимистичные прогнозы. Каковы ее краткосрочные и долгосрочные медицинские,

демографические и социально-экономические последствия?

Вступление России в новую экономическую/ трудовую и социальную реальность, которая будет существовать и после пандемии/параллельно с ней: новый виток цифровизации и создания электронных трудовых платформ с последующим увольнением наемных работников и, соответственно, ростом бедности их семей; повышение мобильности сотрудников; гибкость работы, рынка труда и образования и др. Как это повлияет на социальную поддержку малоимущего населения в контексте возможного ухудшения качества занятости трудоспособных членов бедных домохозяйств, возможного сокращения, в случае неблагоприятной экономической ситуации, финансовых ресурсов для оказания им адресной социальной помощи, возможного снижения расходов (в реальном выражении, с учетом растущей инфляции) на социальные программы, социальную сферу в целом?

Как следствие кризиса, в российской экономике и социальной жизни возникли новые феномены – «ковидная занятость» и «ковидная бедность». В данной статье мы вводим в научный оборот и понятийный аппарат экономики труда эти два термина, обозначая тем самым в их отношении наше авторство (авторское первенство).

Ковидная занятость – это новая форма (тип) занятости, характеризующая влияние коронавирусной пандемии на отношения занятости на

мегауровне (уровне мировой экономики, экономических объединений ряда государств, форм международных экономических отношений); макроуровне (уровне государства, национальной экономики в целом); мезоуровне (уровне подсистем национальной экономики – видов экономической деятельности, отраслей, территориальных образований/экономических районов) и микроуровне (уровне субъектов хозяйствования – предприятий, домохозяйств, различных категорий работающих – работников наемного труда (наемных рабочих, специалистов и др.), самозанятых, предпринимателей и работодателей, управленцев (менеджеров) всех уровней управления, государственных служащих всех уровней управления (федерального, регионального и муниципального) по поводу трансформации режима их рабочего времени, типа занятости, условий и охраны труда, величины заработной платы (доходов от занятости) и др. и необходимости учета данной трансформации в международном, национальном и корпоративном трудовом законодательстве.

Ковидная бедность – это особый тип бедности, характеризующий меру снижения доходов (заработной платы) работника и членов его семьи вследствие его ковидной занятости и их уровень в результате изменения статуса его занятости, вызванного коронавирусной пандемией, по отношению к сложившемуся в стране или/и в регионе уровню бедности (прожиточному минимуму).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Разумов А.А. Мониторинг бедности в Российской Федерации (состояние, проблемы, направления совершенствования). В кн.: Россия: подготовка стратегии борьбы с бедностью. Анализ и методологические подходы. Издание Бюро МОТ. М., 2001;1-50.
2. Разумов А.А. Работающие бедные в России. М.: ВЦУЖ, 2002. 258 с.
3. Razumov A. Decent employment - the principal means for overcoming Russian poverty. - Newsletter. ILO. Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia. 2004;1(16). pp. 4-5.
4. Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. М.: Формула права, 2007. 336 с.
5. Разумов А.А., Новик Е.И. Политика занятости и доходов населения в условиях финансово-экономического кризиса // Человек и труд, 2009;(4):25-27.
6. Разумов А.А. Экономический кризис в России: оценка главных социальных последствий // Человек и труд, 2010;(4):16-19.
7. Разумов А.А. Экономический кризис в России: оценка главных социальных последствий // Человек и труд, 2010;(5):32-36. (продолжение предыдущей статьи).
8. Разумов А.А. Социальные последствия экономического кризиса в России: первые итоги и основные направления антикризисной социальной политики // Социальная политика и социальное партнерство, 2010;(4):5-15.
9. Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения // Коллективная монография к 60-летию НИИ труда / Под ред. д.э.н., проф. А.А. Разумова. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. 280 с.
10. Разумов А.А., Сковпень В.А. Мониторинг доходов и бедности в Российской Федерации: анализ современных тенденций // Труд и социальные отношения. 2018;(29)2(146):25-37.
11. Разумов А.А., Сковпень В.А. Социально-экономические кризисы и бедность в России как постоянные вызовы государственной социальной политике / Государственное управление и развитие России: вызовы и возможности. Сборник статей международной конференц-сессии. Том 1. (Москва, РАНХиГС, 17 мая 2018 г.) / под общ. ред. Г.Ю. Ивлевой. М.: Издательский дом «Научная библиотека», 2018; 400-418.
12. Римашевская Н.М. Человек и реформы: Секреты выживания. М.: РИЦ ИСЭПН, 2003. 392 с.
13. Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П. Потребности и доходы семьи: уровень, структура, перспективы. М.: Наука, 1967. 177 с.

14. Овчарова Л.Н. Теоретические и практические подходы к оценке уровня, профиля и факторов бедности: российский и международный опыт / Учреждение Российской академии наук Ин-т соц.-эконом. проблем народонаселения РАН. М.: М-Студио, 2009. 268 с.
15. Римащевская Н.М. Социальные последствия экономических трансформаций в России // Социологические исследования, 1997;(6).
16. Гордон Л.А. Бедность, благополучие, противоречивость: материальная дифференциация в 1990-е годы // Общественные науки и современность, 2001;(3):5-21.
17. Селиванова О.В. Региональные программы борьбы с бедностью: опыт обобщения используемого инструментария // Проблемы экономики и юридической практики. 2020;(6):48-56.
18. Разумов А.А., Ягодкина М.А. Концепция многоуровневой бедности: применима ли она в России // Человек и труд. 2008; (3):32-36.

REFERENCES

1. Razumov A.A. Monitoring of poverty in the Russian Federation (state, problems, directions of improvement). In: Russia: Preparation of a strategy to combat poverty. Analysis and methodological approaches. Edition of the Bureau of the ILO. M.; 2001:1-50. 70 p. (In Russ.).
2. Razumov A.A. Working poor in Russia. M.: VTSUH; 2002. 258 p. (In Russ.).
3. Razumov A. Decent employment — the principal means for overcoming Russian poverty. Newsletter. ILO. Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia. 2004;(1(16)):4-5.
4. Razumov A.A., Yagodkina A.M. Poverty in modern Russia. Moscow: Formula Prava; 2007. 336 p. (In Russ.).
5. Razumov A.A., Novik E.I. The policy of employment and income in the financial and economic crisis. Chelovek i trud = Man and Labor. 2009;(4):25-27. (In Russ.).
6. Razumov A.A. Economic crisis in Russia: Assessment of the main social impacts. Chelovek i trud = Man and Labor. 2010;(4):16-19. (In Russ.).
7. Razumov A.A. Economic crisis in Russia: Assessment of the main social impacts (continuation of the previous article). Chelovek i trud = Man and Labor. 2010;(5):32-36. (In Russ.).
8. Razumov A.A. Social consequences of the economic crisis in Russia: the first results and main directions of anti-crisis social policy. Social Policy and Social Partnership. 2010;(4):5-15.
9. Social and labor relations in modern Russia: Problems and solutions. Collective monograph for the 60th anniversary of the Research Institute of Labor / ed. by A.A. Razumov. M.: Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co."; 2016. 280 p. (In Russ.).
10. Razumov A.A., Skovpen V.A. Monitoring of income and poverty in the Russian Federation: Analysis of modern trends. Labor and Social Relations. 2018;29(2(146)):25-37.
11. Razumov A.A., Skovpen V.A. Socio-economic crises and poverty in Russia as constant challenges to state social policy / Public Administration and development of Russia: challenges and opportunities. Collection of articles of the international conference session. Volume 1. (Moscow, RANEP, May 17, 2018) / ed. by G.Y. Ivleva. M.: Publishing House "Scientific Library"; 2018;400-418. (In Russ.).
12. Rimashevskaya N.M. Man and reforms: Secrets of survival. M.: RIC ISEPN; 2003. 392 p. (In Russ.).
13. Sarkisyan G.S., Kuznetsova N.P. Family needs and incomes: Level, structure, prospects. M.: Nauka; 1967. 177 p. (In Russ.).
14. Ovcharova L.N. Theoretical and practical approaches to assessing the level, profile and factors of poverty: Russian and international experience. Institution of the Russian Academy of Sciences Institute of Social Economics. Population Problems of the Russian Academy of Sciences. Moscow: M-Studio; 2009. 268 p. (In Russ.).
15. Rimashevskaya N.M. Social consequences of economic transformations in Russia. Sociological Research. 1997;(6).
16. Gordon L.A. Poverty, well-being, inconsistency: Material differentiation in the 1990s. Social sciences and contemporary world. 2001;(3):5-21.
17. Selivanova O.V. Regional programs to combat poverty: the experience of generalizing the tools used. Problems of Economics and Legal Practice. 2020;16(6):48-56.
18. Razumov A.A., Yagodkina M.A. The concept of multilevel poverty: is it applicable in Russia. Chelovek i trud = Man and Labor.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Александрович Разумов – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный работник Минтруда России, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Aleksandr A. Razumov – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Honorary Worker of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Adviser to the General Director of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
aarazumov@vcot.info



Ольга Владимировна Селиванова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Ol'ga V. Selivanova – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
oselivanova@vcot.info

Статья поступила в редакцию 18.10.2021; после рецензирования 08.11.2021, принята к публикации 09.11.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 18.10.2021; revised on 08.11.2021 and accepted for publication on 09.11.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-89-97

УДК 314, 316.4, 304.4

JEL 11, J18, I15

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ
ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РОССИИ

А.А. Ткаченко

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-8828-1761>

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования связана с необходимостью изучения причин ухудшения демографической ситуации в России, значительного роста заболеваемости и смертности, вызвавшего снижение ожидаемой продолжительности жизни. **Цель** исследования – дать социально-экономическую оценку уровню принимаемых государством мер и сформулировать предложения, направленные на пересмотр приоритетов государственного финансирования национальных проектов в сфере демографии. В процессе работы использованы **методы** графического, теоретического, а также статистического анализа отечественных и международных баз данных. Анализ изменений за первые два десятилетия XXI в. показал: уменьшение ожидаемой продолжительности жизни и увеличение уровня смертности в последние годы (даже без учета заболеваний и смертности, близко сопутствующих ковиду) позволяет прийти к выводу о связи негативных явлений в динамике демографических индикаторов не только с пандемией, но и с ухудшением благосостояния населения в результате экономической рецессии. Отмечено, что современная демографическая политика России испытывает острый дефицит действенных мер, способствующих росту показателей рождаемости. Далеко не в полной мере выполняет свою функцию институт материнского капитала, поскольку финансовые средства, направляемые семьям с несовершеннолетними детьми для увеличения их доходов и возможности повышения качества социализации ребенка, идут, как правило, на приобретение жилья, что стало абсолютно доминирующей ориентацией изменения структуры расходов капитала в последние годы. Сравнительный анализ демографического прогноза до 2035 г. и динамики демографических процессов показал, что большинство социально-демографических целей, намеченных на 2030 г., не может быть достигнуто без изменения существующих подходов.

Ключевые слова: ожидаемая продолжительность жизни; естественный прирост населения; младенческая смертность; материнский капитал; суммарный коэффициент рождаемости; национальные проекты; смертность по причинам; здоровье населения; пандемия; семейные пособия.

Для цитирования: Ткаченко А.А. Социально-экономическая оценка развития демографической ситуации в России. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):89-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-89-97.

ORIGINAL PAPER

SOCIO-ECONOMIC ASSESSMENT OF THE DEMOGRAPHIC
SITUATION IN RUSSIA

А.А. Tkachenko

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-8828-1761>

ABSTRACT

The relevance of the study is associated with the need to study the reasons for the deterioration of the demographic situation in Russia, a significant increase in morbidity and mortality, which caused a decrease in life expectancy. The **purpose** of the study is to give a socio-economic assessment of measures taken by the state and to develop proposals aimed at revising the state funding priorities of national projects in the field of demography. The author applies **methods** of graphic, theoretical, and statistical analysis of domestic and international databases. Analysis of changes in the first two decades of the twenty-first century showed a decrease in life expectancy and an increase in mortality in recent years (even without considering diseases and mortality closely associated with COVID-19) and allows us to conclude that negative phenomena in the dynamics of demographic indicators are associated not only with the pandemic but also with the deterioration of the well-being of the population as a result of the economic recession. The modern demographic policy of Russia is experiencing an acute shortage of effective measures that contribute to the growth of birth rates. The institution of maternal capital is far from fully fulfilling its function, since the measure of financial assistance to families with minor children to increase their opportunities to improve the quality of the child's socialization showed a change in the structure of capital expenditures in favor of buying a home as an absolutely dominant orientation. The author notes that a comparative analysis of the demographic forecast up to 2035 and the dynamics of demographic processes showed that most of the socio-demographic goals set for 2030 cannot be achieved without changing the existing approaches.

Keywords: life expectancy; natural population increase; infant mortality; maternal capital; total fertility rate; national projects; mortality due to causes; public health; pandemic; family benefits.

For citation: Tkachenko A.A. Socio-economic assessment of the demographic situation in Russia. *Social and labor research*. 2021;45(4):89-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-89-97.

© Ткаченко А.А. 2021

ВВЕДЕНИЕ

Наращение депопуляционных процессов в России с конца 1992 г. происходило в условиях снижения уровня жизни населения и системного социально-экономического кризиса 1990-х гг. В 1995 г. был принят закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» для замены существовавшей системы поддержки семей как сложной и неэффективной. В 2006 г. принят закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», дополнявший последний раз в 2020 г. (1 марта, 13 июля, 8 и 22 декабря 2020 г.), который ввел понятие и институт «материнского (семейного) капитала». В декабре 2017 г. введен новый вид пособий для самых низкодоходных семей законом «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей».¹ В 2021 г. новый закон² дополнил предыдущие по помощи семьям, ориентированной на самых бедных (с доходом ниже прожиточного минимума). Все принимаемые в XXI в. законы в области семейной политики и политики доходов не смогли повысить уровень жизни семей с несовершеннолетними детьми хотя бы до среднего уровня, а тем более не ставили напрямую цель повышения рождаемости, хотя их воздействие в этом направлении исследовалось. В то же время озабоченность демографической ситуацией и необходимость демографической политики подчеркивались в принимаемых концепциях и в президентских посланиях Федеральному Собранию.

Важность демографического развития для любой страны никем не оспаривается, но мера озабоченности, выливающаяся в активную демографическую политику, свойственна немногим национальным правительствам. Крылатая фраза главного редактора журнала «Финансы и развитие» Г. Бхатт о том, что демография может определять судьбу страны [1], безусловно относится и к России, что отражается в ее государственной политике и в декларируемых целях.

Принятие в 2018 г. пакета национальных проектов, среди которых самым объемным по финансированию стал проект «Демография», и ход их выполнения в последующие годы еще раз показал важность взаимозависимости демографических и экономических процессов. Финансирование всего социального блока нацпроектов в 2019-2021 гг.

вызывает много вопросов, в том числе по соотношению объемов финансирования и приоритетности целей, как ее себе представляет правительство. Например, в 2020 г. (по сравнению с предыдущим годом) финансирование национального проекта «Демография» было увеличено, а нацпроекта «Здравоохранение», напротив, снижено, что по видимому, связано прежде всего с огромными затратами на материнский капитал.

Экономический рост, который даже можно было отнести к устойчивому социально-экономическому развитию, включая демографические процессы, продолжался в российской экономике до 2014 г., а последующая экономическая рецессия не могла не повлиять на индикаторы демографического развития. Сложным для исследования и получения прямых доказательств является вопрос о взаимосвязи и влиянии экономического развития на динамику демографических процессов, о мере воздействия экономики на рождаемость и другие демографические характеристики. Большинство работ исследует обратную зависимость: воздействие демографических процессов на экономический рост в связи с изменением континентов рабочих возрастов, старением населения и т.п. [2; 3]. Вопросы о воздействии экономической динамики на рождаемость и смертность населения поднимаются значительно реже [4]. Более того, воздействие экономики на воспроизводство населения более детально исследовалось³ на втором этапе возрождения демографической науки в стране [6], чем в современной России.

Самая первая цель, обозначенная в национальных целях развития страны до 2030 г. – это сохранение населения, его здоровья и благополучия.⁴ Именно с этих позиций необходимо рассмотреть сложившуюся в пандемический период ситуацию в области роста населения, изменения его здоровья и доходов.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ
И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

Институциональную систему поддержки семьи в современной России и прежде всего введение материнского (семейного) капитала можно оценивать с двух позиций. Одна связана с влиянием государственной поддержки на сокращение бедности – распространенного явления в многодетных семьях, другая, с надеждами повысить благодаря этому рождаемость и остановить сокращение населения

¹ Федеральный закон от 28 декабря 2017 г. № 418-ФЗ, который по существу является развитием закона 2006 г., так как пособия получают имеющие государственный сертификат на материнский (семейный) капитал.

² Федеральный закон от 26 мая 2021 г. № 151-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

³ Например, фундаментальная работа [5].

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

из-за отрицательного естественного прироста. Кроме проблемы низкого уровня рождаемости не менее регулярно дебатруется вопрос о внешней миграции как источнике возмещения демографических потерь. В официальном документе даже была сделана запись о целевом показателе ежегодного положительного сальдо миграции (нетто-миграции),⁵ которая, вероятно по мнению разработчиков, должна была нейтрализовать уменьшение численности населения или даже способствовать его росту. Даже в годы максимального в XXI в. миграционного прироста – 2007-2009 гг., когда в течение трех лет сальдо составляло около 350 тыс. чел., этот прирост в течение двух лет не восполнял естественной убыли населения, и только в 2009 г. этого удалось достичь благодаря снижению естественной убыли на 31%. После кратковременного роста сальдо миграции в 2019 г., миграционный прирост опять сократился даже ниже уровня 2018 г. и составил в 2020 г. всего 124,5 тыс. чел. при естественной убыли – 702,1 тыс., т. е. компенсировал ее лишь на 17,7%.⁶ Не останавливаясь подробнее на вопросах миграции, динамика которой, прежде всего экономической (трудо­вой) миграции, зависела в 2010-е гг. от переменной экономической динамики и более всего от ее отрицательных значений в результате рецессии, а в 2020-2021 гг. еще и от пандемии, уделим основное внимание смертности населения и рождаемости.

Новая ситуация в демографической и социальной сфере возникла в России в 2020 г., в первую очередь, в связи с пандемией COVID-19, но многие ее предпосылки назревали с начала экономической рецессии в 2014 г. Более чем в 2 раза возросла естественная убыль населения как в абсолютном (с 317 тыс. чел. до 702 тыс. чел.), так и относительном (на 1 тыс. населения) выражении – в 2,2 раза. Этот рост сложился из уменьшения числа родившихся на 44,6 тыс. чел. и роста количества умерших на 340 тыс. чел., что возвращает ситуацию к 2007-2009 гг. Однако тогда (при отрицательном естественном приросте на уровне в среднем 360 тыс. чел. в год) происходило довольно быстрое снижение отрицательного прироста за счет увеличения числа родившихся и медленного снижения числа умерших. Здоровье населения отражается со всей очевидностью в показателе ожидаемой продолжительности жизни при рождении, который был

впервые обнародован в качестве целевой установки государства в 2018 г. в президентском указе⁷, где была поставлена цель к 2024 г. увеличить ожидаемую продолжительность всего населения до 78 лет (позднее она была отодвинута на 2030 г.).

Официальный прогноз относительно ожидаемой продолжительности жизни при рождении до 2035 г. показывает, что национальная цель в 78 лет для всего населения будет достигнута по среднему варианту прогноза только в 2032 г. (по высокому варианту – в 2027 г.).⁸ Первый, низкий вариант прогноза даже в последнем прогнозном 2035 г. дает лишь 75,40 года для всего населения. При этом прогноз не учитывает катастрофического падения ожидаемой продолжительности жизни в 2020 г. и итоги первого полугодия 2021 г., которые не только отодвигают эти сроки по высокому варианту, но и снимают возможность достижения поставленной цели по среднему.

За 2000-2019 гг. рост показателя ожидаемой продолжительности жизни составил в России 8,11 года, что выше среднемирового, и это «преимущество» обеспечило более быстрый рост продолжительности жизни мужского населения, которая по сравнению с женской значительно ниже⁹. Только за один 2020 г. этот показатель снизился на 1,75 года для мужского и на 1,74 года для женского населения. Для всего населения ожидаемая продолжительность жизни сократилась на 1,8 года,¹⁰ т. е. более чем на 22 % от всего прироста, достигнутого за 20 лет. Если сравнивать это падение с такими же кризисными явлениями в 1970-е-начале 1980-х гг. и в первой половине 1990-х гг., то только в 1993 кризисном году падение было больше и составило 2,75 года, в остальные годы оно не превышало 1,1-1,2.¹¹

Сокращение ожидаемой продолжительности жизни анализируется в ряде работ, анализ которых дан в статье А.В. Кашепова по исследованию избыточной смертности населения в 2020–2021 гг. как причине этого сокращения [7]. Основные демографические показатели представлены в таблице.

⁷ В Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. предполагалось увеличить показатель ожидаемой продолжительности жизни до 70 лет.

⁸ <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

⁹ При более низких показателях при прочих равных условиях (успехах в медицине, росте уровня и качества жизни и т.д.) проще обеспечить больший прирост. Так, самый высокий прирост за указанный период был в странах Африки – 10 лет для всего населения.

¹⁰ Расчеты Росстата по каждому из трех показателей производятся отдельно, поэтому показатель для всего населения не является средневзвешенным из показателей двух полов.

¹¹ Рассчитано по: Российский статистический ежегодник: стат. сб. / Госкомстат России. М., 1998, с. 156.

⁵ Предполагалось: увеличить объемы привлечения на постоянное место жительства в Россию соотечественников и обеспечить на этой основе миграционный прирост на уровне не менее 200 тыс. человек ежегодно. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. Раздел 6. (утв. Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351).

⁶ Расчет и данные по: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

Динамика основных демографических показателей России / Dynamics of the main demographic indicators in Russia

	2000	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
СКР	1,195	1,567	1,750	1,777	1,762	1,621	1,579	1,504	1,505
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (мужчины)	59,03	63,09	65,29	65,92	66,50	67,51	67,75	68,24	66,49
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (женщины)	72,26	74,88	76,47	76,71	77,06	77,64	77,82	78,17	76,43
Естественный прирост, ‰	-6,6	-1,7	0,2	0,3	-0,01	-0,9	-1,6	-2,2	-4,8
Младенческая смертность, ‰	15,3	7,5	7,4	6,5	6,0	5,6	5,1	4,9	4,5

Примечания: СКР – суммарный коэффициент рождаемости.

Источник / Source: URL: <https://www.rosstat.gov.ru/folder/12781>

В 2020 г. в статистике Росстата появилась новая причина смертности – «от коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19», но при этом значительный рост наблюдался в таких близко сопутствующих заболеваниях, как смертность от пневмонии – рост в 2,45 раза и болезней органов дыхания в целом – в 1,64 раза. Выросла смертность и от основных причин, в том числе от болезней: системы кровообращения – на 12 %, мочеполовой системы – на 6,7 %, нервной системы – на 21,2 %, эндокринной системы, расстройства питания и нарушения обмена веществ – на 24,8 %, от психических расстройств – на 25 %, от внешних причин (алкоголь, самоубийства, убийства) – на 1,6 % и ряда других.¹² Такой заметный рост (в некоторых случаях просто небывалый для одногодичного интервала) в какой-то мере может быть связан с пандемией COVID-19, но при этом также свидетельствует о неблагополучии в системе здравоохранения, которая явно дала «сбой» в напряженных условиях пандемии и оказалась не готова к преодолению непредвидимых трудностей. Так, возросла смертность от старости – на 20,3 %, диагноз подвергается сомнению учеными и до пандемии [8], которая по существу означает не классифицированную, не установленную причину для лиц старше 80 лет. Но обозначать так во время пандемии 2020 г. смерть 103,2 тыс. человек представляется некорректным и даже недопустимым, когда необходимо понять реальное воздействие COVID-19 на смертность – особенно пожилых и людей в преклонном возрасте. Столь высокий показатель смертности по этой причине был в 2014 г., затем он стал расти в годы рецессии в отличие, например, от самой распространенной причины – болезни системы кровообращения, смертность от которой снижалась и в эти годы. Резкое снижение этого показателя – от старости – на 12 % в 2017 г. при снижении числа умерших от всех причин лишь на 3,4 %¹³ свидетельствует в пользу выводов работы [8]

¹² <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>, Таблица 8. Смертность населения по основным классам и отдельным причинам смерти.

¹³ Рассчитано по: Демографический ежегодник России. 2019: Стат. сб./ Росстат. – М., 2019. – 252 с. С. 117, 120.

о «субъективном»¹⁴ факторе кодирования причин смерти.

Смертность от вируса COVID-19 был третья по значимости причина смерти в 2020 г. после болезней сердца и злокачественных новообразований, унес жизни около 375 тыс. американцев и почти 145 тыс. россиян. В то же время в российской структуре смертности по основным классам и отдельным причинам смерти имеются специфические отличия: очень велика смертность от не классифицированных симптомов 142,4 тыс. чел. (рост на 14 %), что меньше умерших от коронавируса лишь на 1,6 %, а также от внешних причин смерти – около 140 тыс. чел. (всего на 3,5 % ниже). Почти столь же велика смертность от болезней нервной системы – более 122 тыс. Гипертония, ожирение и диабет были определены в развитых странах как ведущие сопутствующие заболевания COVID-19 – в России смертность от них в 2020 г. также заметно возросла. От нарушений мозгового кровообращения на 4,5 % выросло число умерших и на 4,8 % увеличился коэффициент смертности, от сахарного диабета, соответственно, – на 25,8 % и 26,4 %.

Почти на четверть (24,5 %) выросла и материнская смертность, однако при этом по данным Росстата продолжается снижение коэффициента младенческой смертности с 4,9 ‰ до 4,5 ‰, что несколько противоречиво по отношению к падению ожидаемой продолжительности жизни, поскольку подобное снижение в 2000-е гг. «в первую очередь повлияло на увеличение ожидаемой продолжительности жизни, особенно у мужского населения» [9]. Что касается достижений в рамках национального проекта «Здравоохранение», то к ним относятся снижение смертности от туберкулеза и ВИЧ – инфекции, в меньшей степени – от новообразований (на 0,7 %). Внимание привлекает и тот факт, что хотя перинатальная смертность в целом также снизилась, из ее составных показателей уменьшился лишь показатель умерших в возрасте до 7 дней, рассчитываемый на 1000

¹⁴ Имеется в виду снижение смертности от болезней системы кровообращения за счет роста диагноза причины «старость».

родившихся живыми (с 1,67 в 2019 г. до 1,59 в 2020 г.), но увеличилось число мертворожденных (+1,1 %) и соответствующий показатель (на 2,1 %), рассчитываемый на 1000 родившихся живыми и мертвыми. Вероятнее всего данные по младенческой смертности будут уточняться, но в любом случае ее динамика за последние годы не согласуется с ростом взаимосвязанных показателей.

Напомним, что столь сложное и негативное развитие событий в 2020 г. происходило в условиях продолжения действия национального проекта «Здравоохранение». В 2021 г. на его реализацию выделено около 255 млрд руб., что на 17 % меньше бюджета этого проекта в 2020 г. и составляет лишь треть (33,5 %) от нацпроекта «Демография», хотя в 2020 г. это соотношение было благоприятнее – бюджет «Здравоохранения» был на уровне 43,7 % от «Демографии».

Поэтому относить все негативные изменения в 2020 г. в области демографических и здравоохранительных показателей на счет пандемии было бы упрощением проблем развития российской социальной системы. Существует пять основных категорий социальных детерминант¹⁵, среди которых на первом месте стоит экономическая стабильность, позволяющая выстраивать долгосрочные планы и проводить сильную социальную политику на перспективу.

В демографических концепциях и соответствующих документах (кроме последнего указа о национальных целях развития страны,¹⁶ где говорится об обеспечении устойчивого роста численности населения страны) самое значительное внимание уделялось повышению рождаемости как важной цели российской демографической политики. Но является ли задача повышения рождаемости до уровня расширенного воспроизводства императивом развития российского общества? Имеет ли эта точка зрения опору в виде мирового исторического опыта? Существуют ли примеры, когда осуществляемые в течение какого-то периода времени затраты на пронаталистскую политику приводят к росту уровня рождаемости, обеспечивающему такое воспроизводство? Факты говорят об обратном.

В таблице видна динамика суммарного коэффициента рождаемости (СКР), который является показателем, наиболее точно отражающим уровень

рождаемости и не меняющимся одновременно с экономической конъюнктурой. Например, экономическая рецессия 2014-2015 гг. не сразу отразилась на величине индикатора, а только спустя 2 года.

Все три варианта официального прогноза предусматривают снижение суммарного коэффициента рождаемости с 2021 г. по 2025 г., а затем медленный рост, в результате которого даже по высокому варианту показатель суммарной рождаемости достигнет национальной цели в 1,7 не в 2030, а в 2033 г.¹⁷

СЕМЕЙНЫЕ ПОСОБИЯ КАК ВАЖНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Многие страны вводили и продолжают вводить универсальные пособия для уменьшения бедности многодетных семей, для создания в таких семьях достойных условий социализации новых поколений и социально приемлемого уровня охраны здоровья, возможности достойного образования для семей независимо от их достатка. Сравнение так называемых «пакетов» детских пособий (child benefit package), анализ их эволюции в странах с разными экономическими моделями развития мог бы иметь большое значение для модификации национального проекта «Демография» и российской системы семейных пособий, которая пока распространяется только на бедные семьи. В России системная и долговременная политика по выплате различных пособий семье или предоставления ей льгот в зависимости от наличия несовершеннолетних детей и их количества отсутствует. Пособия, введенные с 1.01.2018 г., предназначены только низкодходным семьям – (1,5 прожиточных минимума), т. е. связаны с бедностью семьи и попыткой ей помочь не скатиться еще ниже.

Пособия можно рассматривать как вложения государства в бюджет семьи, направленный на лучшую социализацию детей, т. е. как вложения в будущий человеческий капитал детей. Семья обязательно тоже вкладывает материально-финансовые средства в ребенка как будущий человеческий капитал, затрачивая деньги, финансируя пребывания в детских садах и школах, свой духовный потенциал и главное – свободное время.

В странах с социально ориентированной экономикой существует система сетей экономической безопасности семей (economic safety net), родоначальниками которой являются страны всеобщего благосостояния, первыми сформулировавшие и осуществившие эту политику, которая

¹⁷ Демографический прогноз до 2035 год (<https://rosstat.gov.ru/folder/12781>).

¹⁵ Например, Минздрав США дает определение социальных детерминант здоровья и относит к основным категориям этих социальных детерминант экономическую стабильность, доступ к образованию и его качество, доступ к медицинскому обслуживанию и его качество, среду проживания, а также социальный и общинный контекст.

¹⁶ Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474.

теперь стала предметом исследований в странах с переходной (в недавнем прошлом) экономикой [10; 11]. Такие сети, гарантирующие поддержку любого и каждого гражданина общества от падения в бедность или крайнюю бедность требуют значительного бюджетного финансирования. Значительно позже такие гарантирующие от бедности системы появились и в странах с англосаксонской моделью экономического развития [12]. В 2021 г. в США правительство Байдена вводит новую систему пособий, которая по оценке экспертов Центра по бедности и социальной политике при Колумбийском университете приведет к снижению уровня бедности среди детей до 18 лет с 13,6 % до 7,5 %. По оценке масштабов предложения правительства принесут поддержку 27 млн детей из малоимущих семей, которые до этого не получали полного кредита¹⁸ из-за недостаточного дохода [13].

Недавно новое ежемесячное пособие стали получать бедные российские семьи (у которых доход не превышает полуторного регионального прожиточного минимума для детей – 15240 руб.) при рождении первого (впервые) и второго (за счет средств материнского капитала) ребенка. Закон уже претерпел восемь изменений (последнее 29.12.2020). Хотя многочисленные суждения о слишком низком уровне этой планки были услышаны государством, планка увеличена до 2-кратной величины регионального прожиточного минимума для детей только с 1.01.2022.

Переход к большему количеству пособий на детей, проверенных временем, может быть полезен для детей. Данные специального обследования показали, что субсидии по уходу за детьми в Норвегии для 5-летних детей предоставляют семьям более высокий располагаемый доход для периода раннего детства, что приводит к увеличению участия в рабочей силе в последующие годы и, следовательно, к постоянному положительному импульсу для семейного дохода [14]. Поэтому можно предположить, что повышение уровня материнских пособий по уходу за ребенком, особенно для матерей ранее не работавших, и последующая их адаптация в различных ее видах к занятости привела бы к повышению дохода семьи с несовершеннолетним ребенком в будущем благодаря заработной плате матери. В настоящее время (с 1.02.2021) 40 % размера пособия по уходу за ребенком представляется недостаточным, особенно по нижней планке: диапазон от 7,1 тыс. до 29,6 тыс. руб. в

¹⁸ По программе налогового кредита на заработанный доход для семей с несовершеннолетними детьми (Child Tax Credit).

2021 г.¹⁹ при средней заработной плате 49516 руб. Кроме того, сравнение этих цифр с прожиточным минимумом трудоспособного – 13 026 руб. или ребенка – 11 592 руб. делает необъяснимым нижний уровень, составляющий лишь 54,37 % от минимума, что должно расцениваться как социально неприемлемая граница. Отсюда следует вывод о важности государственной финансовой поддержки субсидиями неполных семей, где глава семьи женщина. В России пособия для семей, состоящих из матери-одиночки и маленьких детей, в число основных социальных гарантий до 2021 г. не входили, а в 2021 г., для неполных семей с 1 июля установлено ежемесячное пособие на каждого ребенка в возрасте до 16 лет в размере регионального прожиточного минимума ребенка.

Среди 22 наиболее развитых стран мира преобладают разные пакеты по сочетанию прямого финансирования семей через денежные пособия (cash benefits) и льгот через налоговый вычет (tax benefit). В таких странах, как Австралия, Новая Зеландия, Великобритания преобладает налоговый вычет, к странам, также сочетающим обе системы, где вычет не преобладает, но то же значителен, относятся Япония и США. Последние значительно обновляют эту систему с 2021 г., охватывая миллионы семей с низкими доходами. В Австрии, Финляндии, Ирландии, Люксембурге, Норвегии, Португалии и Швеции нет дуальной системы и финансирование семей идет только в виде денежных пособий, при этом по их размеру Австрия и Ирландия заметно опережают Швецию и Финляндию [15].

В России система налоговых вычетов для семей с несовершеннолетними детьми пока не развита. Слишком малы размеры стандартного налогового вычета на ребенка²⁰ в зависимости от очередности рождения (а не количества детей в семье). К налоговому вычету можно также отнести уменьшение ставки рефинансирования по ипотечному кредиту, на которое семьи имеют право только при рождении второго ребенка.

МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

С 2018 г. в связи с принятием в российском законодательстве очередных поправок семья получила право при получении сертификата на материнский капитал направлять его средства на дошколь-

¹⁹ Мы оставляем за скобками точные размеры и округляем цифры, так как назначение пособий с точностью до 85 коп. (минимум) или 28 коп. (максимум) выглядит более чем архаично при официальных ценниках на товары.

²⁰ Вычет из налога на доходы физических лиц.

ное образование детей и делать это через 2 месяца после получения сертификата вместо трехлетней паузы, предусмотренной законом в предыдущей редакции. Хотя инвестирование средств материнского капитала в дошкольное образование не требует столь существенных затрат, как среднее или высшее образование. Правительство с 2020 г. возобновило индексацию материнского капитала после перерыва в 2015-2019 гг.

В феврале 2020 г. семьи узнали, что действие закона распространено с 1.01.2020²¹ и на первого ребенка, а в июне 2021 г. срок существования материнского капитала продлен до конца 2026 г. Если первый срок действия материнского (семейного) капитала (2007–2016)²² как помощи семьям при рождении ребенка имел достаточный горизонт для семьи, чтобы планировать рождение желаемых детей, то затем действие меры продлевалось на 2–3 года, а в июне последнего года действия – 2021 г. семьи узнали о продлении существования семейного капитала еще на 5 лет. Возникает обоснованное подозрение, что принимаемые решения, в первую очередь, определялись бюджетными возможностями, а не целями семейной и тем более демографической политики. Такие спорадические решения не могут позитивно влиять на репродуктивные планы семьи, особенно связанных с рождением вторых и третьих детей. С точки зрения демографической пронаталистской политики и психологического восприятия экономических стимулов в их долгосрочном воздействии бесполезно увеличивать капитал на 2 года до завершения проекта, как это было сделано в 2018 г.

По имеющимся расчетам очередное продление существования института материнского капитала на все время действия национального проекта по 2024 г. потребует не менее половины всех выделяемых средств (рис. 1).

В 2020 г. произошел скачкообразный рост (в 1,93 раза) выданных семьям сертификатов в то время как в предыдущие 4 года их число сократилось после максимума (1040,8), достигнутого в 2015 г. Надо также отметить и отсутствие индексации в 2015-2019 гг., которое совпадает с уменьшением количества выданных сертификатов (рис 1).

По мнению С.В. Захарова [16], материнский капитал (если его рассматривать как государственное финансирование поддержки рождаемости) – самый тупиковый путь в отношении будущего рождаемо-

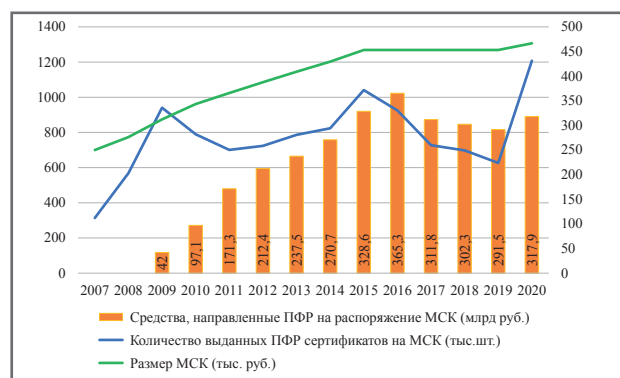


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика финансовых средств на выплату материнского капитала и его размер / Dynamics of financial resources for the payment of maternity capital and its size

Источник / Source: составлено автором по: URL: https://www.pfr.gov.ru/press_center/annual_report/ / compiled by the author URL: https://www.pfr.gov.ru/press_center/annual_report/

сти, так как финансово-монетаристская поддержка не сыграла, как показывают исторические примеры, возлагаемой на нее роли. Дело в том, что одним из значимых для семьи условий нормальной жизни является наличие жилья.

В настоящее время государство сняло льготное ограничение на ипотеку, связанное с ожиданием трехлетнего возраста ребенка. Сегодня семьи, где в 2018-2022 гг. родился второй или третий ребенок, имеют право на льготную, погашаемую из материнского капитала ипотеку под 6 % годовых для улучшения жилищных условий. Пока это самый востребованный вид расходования средств материнского капитала, который, правда уже приводит к злоупотреблениям, так как появилась возможность их обналичивания. В 2015 г. 87,2 % из лиц, распорядившихся средствами материнского капитала, взяли его для улучшения жилищных условий, в 2017 г. – 85,9 %, в 2020 г. – 90,6 %.²³

На получение образования ребенком подается только 14 % всех заявлений, хотя рост их доли и абсолютного числа с 2011 г. заметен, но тратится пока еще очень мало: около 1 % средств материнского капитала в 2012 г. и 2,4 % в 2017 г.

В отечественной науке в отличие от западной почти нет исследований о влиянии уровня пособий, субсидий, льгот семьям с детьми на процесс социализации ребенка в дошкольном возрасте, успехах в учебе в школе и продолжении учебы в профессиональных колледжах и вузах. Хотя эта сфера требует глубоких исследований, поскольку эти различия могут нивелироваться с помощью государственного финансирования системы ухода за детьми, особенно в возрасте до 5 лет [17]. Вместе с тем по признанию самих западных ученых, несмотря на

²¹ Вполне понятно, что первые дети под «влиянием» этой меры могут появиться только в последние месяцы года.

²² Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» (с изменениями и дополнениями).

²³ Рассчитано по: Годовым отчетам ПФ РФ за 2010-2020 гг.

широкое использование субсидий по уходу за детьми в разных странах даже они знают удивительно мало о влиянии этих субсидий на долгосрочные результаты воздействия на детей.

В 2009 г. в России наступил перелом в структуре родившихся по возрасту матери: доля 25-29-летних матерей превысила процент ранее доминировавшей группы 20-24-летних, а с 2014 г. на второе место вышла группа 30-34-летних. Значительный рост числа родившихся произошел у женщин в возрасте 40-44 лет. Поэтому рост повозрастных коэффициентов рождаемости в тех возрастах, когда матери рожают четвертого и последующих детей, не может быть связан с материнским капиталом как стимулом, и эти сдвиги произошли по другим причинам, которые еще предстоит исследовать. Это подтверждается и аналогичными процессами в Германии, когда для роста СКР в возрастном интервале 36-40 лет финансовая компенсация должна быть такой же сильной, как и в возрастах 30-35 лет, являющихся в настоящее время в Германии главными детородными возрастными [18]. Судя по предстоящим затратам на выплату материнского капитала в будущем, таких средств в российском бюджете нет. Например, 19% от всех средств, предоставленных на нацпроекты в 2019 г., и более 26% в 2020 г. выделено на финансовую поддержку семей при рождении детей в виде материнского капитала. В условиях кризиса, вызванного пандемией, нацпроекты будут выполнять задачи текущей бюджетной политики в еще большей степени.

ВЫВОДЫ

В России существуют значительные региональные различия как в динамике сертификатов материнского капитала и их использовании, так и в уровне рождаемости. Поэтому попытка аналитиков масс-медиа использовать грубые (общие) показатели рождаемости приводят к неверным выводам и обобщениям.

Анализ основных изменений в демографических процессах во второй половине 2010-х гг. и в 2020 г., которые большинство исследователей связывает с пандемией COVID-19, позволил сделать вывод о необходимости учета и экономической динамики, которая играет большую роль, влияя прямо и косвенно на основные демографические показатели. Остается открытым вопрос о будущем демографическом развитии: может ли достижение национальных целей, намеченных на 2030 г., способствовать демографическому возрождению России [19].

Отрицательная динамика важнейшего социэкономического показателя – ожидаемой продолжительности жизни и значительный рост смертности по ряду причин смерти в 2020 г. не могут измениться сразу же после окончания пандемии, что может вызвать более продолжительный демографический кризис, избежать усиления которого можно только с помощью изменения социальной политики государства, включая реальный рост бюджетных расходов на здравоохранение и расширение специальных программ в рамках соответствующих национальных проектов.

Необходимы дальнейшие исследования негативных явлений в демографических процессах для выяснения роли пандемии, с одной стороны, и падения реальных доходов населения, с другой. Результаты этих исследований могут помочь более взвешенно изменить и модифицировать приоритеты социальной и макроэкономической политики российского государства, а также расширить национальные проекты и федеральные программы социального блока для достижения национальных целей развития до 2030 года. Этот блок, направленный на развитие человеческого капитала, необходимо считать ядром государственной политики России на ближайшее десятилетие, что требует соответствующего пересмотра приоритетов политики российского правительства.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. The Long, Good Life. Demographics and Economic Well-Being. Finance & Development. A Quarterly Publication of the International Monetary Fund. 2020;57(1). <https://doi.org/10.5089/9781513528861.022>.
2. Васиев Ф.М. Проблемы обеспечения занятости молодежи Таджикистана в условиях рынка. Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2019;3(67):77–87.
3. Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии. М.: МАКС Пресс, 2019. 176 с.
4. Борнукова К., Львовский Л. Демография как вызов для экономического роста. Банковский вестник. 2020;3(680):31–35.
5. Звидриньш П.П., Звидриня М.А. Население и экономика. М.: «Мысль», 1987. 128 с.
6. Шаповалова Н.Н. Демографическая наука в энциклопедическом измерении. Прикладные демографические исследования. Сер. «Демографический исследования». М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2018;132–148.
7. Кашепов А.В. Ковидный мультипликатор смертности или новый методический подход к анализу избыточной смертности населения в 2020–2021 гг. Социально-трудовые исследования. 2021;44(3):54–64. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-54-64.
8. Вишневецкий А.Г., Андреев Е.М., Тимонин С.А. Смертность от болезней системы кровообращения и продолжительность жизни в России. Демографическое обозрение. 2016;3(1):6–34. <https://doi.org/10.17323/demreview.v3i1.1761>.
9. Ткаченко А.А. Демографическая ситуация и национальная экономика России в первом десятилетии XXI в. Власть. 2012;10:4–9.
10. Kettunen P. The Nordic Welfare State in Finland. Scandinavian Journal of History. 2001;26(3):225–247. <http://dx.doi.org/10.1080/034687501750303864>

11. Lauzadyte-Tutliene A., T. Balezentis, E. Goculenko. Welfare State in Central and Eastern Europe. *Economics & Sociology*. 2018;11(1):100-123. DOI: 10.14254/2071-789X.2018/11-1/7.
12. Slack K.S., B. Kim, M.-Y. Yang and L.M. Berger. The economic safety net for low-income families with children. *Children and Youth Services Review*. 2014;46(C):213–219.
13. Marr Ch. Biden-Harris Child Tax Credit Expansion Would Lift 10 Million Children Above or Closer to Poverty Line. January 21, 2021. URL: <https://www.cbpp.org/blog/biden-harris-child-tax-credit-expansion-would-lift-10-million-children-above-or-closer-to>. (дата обращения: 26.09.2021)
14. Black S.E., P.J. Devereux, K.V. Løken and K.G. Salvanes. Care or cash? The effect of child care subsidies on student performance. *The Review of Economics and Statistics*. December 2014;96(5):824–837. doi:10.1162/REST_a_00439
15. Bradshaw J. and N. A. Finch. Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries. Research Report. Department for Work and Pensions Research Report, No. 17. Corporate Document Services. Norwich, University of York, 2002.
16. Захаров С.В. Скромные результаты пронаталистской политики на фоне долговременной эволюции рождаемости в России. Часть 1. Демографическое обозрение. 2016;3(3):6-38.
17. Black S.E., Devereux P.J., Løken K.V., Salvanes K.G. Care or cash? The effect of child care subsidies on student performance. *The Review of Economics and Statistics*. 2014;96(5):824–837. doi:10.1162/REST_a_00439.
18. Pötzsch O. Fertility in German before and after the 2011 census: still no trend reversal in sight. *Comparative Population Studies*. 2016;41(1):87-118. DOI: 10.12765/10.CPoS-2016- 02en.
19. Ткаченко А.А. Демографическое возрождение или deceptio visus? *Власть*. 2018;26(1):47–58.

REFERENCES

1. The Long, Good Life. Demographics and Economic Well-Being. 2020. - Finance & Development. A Quarterly Publication of the International Monetary Fund. Volume 57. Number 1. 64 p. <https://doi.org/10.5089/9781513528861.022>.
2. Vasiev F.M. Problems of ensuring employment of the youth of Tajikistan i the market conditions. *Vestnik universiteta (Rossiisko-Tadzhikskii (Slavyanskii) universitet) = University bulletin (Russian-Tajik (Slavonic) university)*. 2019; 3(67):77-87. (In Russ.).
3. Kashepov A.V. The relationship between economics and demography. Moscow, MAKS Press, 2019. 176 p. (In Russ.).
4. Bornukova K., Lvovskiy L. Demography as a challenge for economic growth. *Bankovskii vestnik = Bank bulletin journal*. 2020; 3(680):31-35. (In Russ.).
5. Zvidrin'sh P.P., Zvidrinya M.A. Population and economy. Moscow, Mysl', 1987. 128 p. (In Russ.).
6. Shapovalova N.N. Demographic Science in an Encyclopedic Dimension / Applied Demographic Research. Ser. "Demographic Research". Moscow, MGU im. M.V. Lomonosova, 2018. 132-148 pp. (In Russ.).
7. Kashepov A.V. Covid mortality multiplier and a new methodological approach to the analysis of excess mortality in 2020- 2021. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research*. 2021;44(3):54-64. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-54-64. (In Russ.).
8. Vishnevskii A.G., Andreev E.M., Timonin S.A. Mortality from cardiovascular diseases and life expentancy in Russia. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic Review*. 2016;3(1):6-34. (In Russ.).
9. Tkachenko A.A. Demographic situation and national economy of Russia in the first decade of the XXI century. *Vlast' = The Authority*. 2012;10:4-9. (In Russ.).
10. Kettunen P. The Nordic Welfare State in Finland. *Scandinavian Journal of History*. 2001;26(3):225-247. <http://dx.doi.org/10.1080/034687501750303864>
11. Lauzadyte-Tutliene A., Balezentis T., Goculenko E. Welfare State in Central and Eastern Europe. *Economics & Sociology*. 2018;11(1):100-123. DOI: 10.14254/2071-789X.2018/11-1/7.
12. Slack K.S., Kim B., M.-Y. Yang and Berger L.M. The economic safety net for low-income families with children. *Children and Youth Services Review*. 2014;46(C):213–219.
13. Marr Ch. Biden-Harris Child Tax Credit Expansion Would Lift 10 Million Children Above or Closer to Poverty Line. January 21, 2021. URL: <https://www.cbpp.org/blog/biden-harris-child-tax-credit-expansion-would-lift-10-million-children-above-or-closer-to>. (accessed on 26.09.2021)
14. Black S.E., P.J. Devereux, K.V. Løken and K.G. Salvanes. Care or cash? The effect of child care subsidies on student performance. *The Review of Economics and Statistics*. December 2014;96(5):824–837. doi:10.1162/REST_a_00439
15. Bradshaw J. and N. A. Finch. Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries. Research Report. Department for Work and Pensions Research Report, No. 17. Corporate Document Services. Norwich, University of York, 2002.
16. Zakharov S.V. The modest results of the pronatalist policy against the background of long-term evolution of fertility in Russia. Part 1. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic Review*. 2016; 3(3):6-38. (In Russ.).
17. Black S.E., Devereux P.J., Løken K.V., Salvanes K.G. Care or cash? The effect of child care subsidies on student performance. *The Review of Economics and Statistics*. 2014;96(5):824–837. doi:10.1162/REST_a_00439.
18. Pötzsch O. Fertility in German before and after the 2011 census: Still no trend reversal in sight. *Comparative Population Studies*. 2016;41(1):87-118. DOI: 10.12765/10.CPoS-2016- 02en.
19. Tkachenko A.A. Demographic revival or deceptio visus? *Vlast' = The Authority*. 2018;26(1):47-58. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Александрович Ткаченко – доктор экономических наук, профессор, заместитель директора, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия.

Alexander A. Tkachenko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Deputy Director, Institute for Research of International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.
alaltkachenko@gmail.com

Статья поступила в редакцию 18.10.2021; после рецензирования 28.10.2021, принята к публикации 29.10.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 18.10.2021; revised on 28.10.2021 and accepted for publication on 29.10.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-98-110

УДК 331.104.2

JEL E24, J21, J31

МОДЕЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

В.Г. Булавко

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

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – субъекты хозяйственной, финансовой, экономической и другой деятельности всех уровней с позиции исследования социально-трудовых отношений. **Предмет** исследования – совокупность взаимосвязей и взаимоотношений между субъектами хозяйствования, а также между ними и органами государственного управления по поводу исследования процессов управления социально-трудовыми отношениями. **Цель** работы – моделирование структуры инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями. При проведении работ использованы методы: анализа научной литературы, прогнозирования, экспертизы, системного анализа и системного подхода в сфере социально-трудовых отношений, графические методы и интернет-источников. **Результат** работы – моделирование на теоретическом и практическом уровнях структуры инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями, внедрение в практику хозяйствования которого будет предполагать обязательное использование инновационных элементов и способствовать повышению уровня управленческой деятельности в этой сфере, не исключая прогрессивных государственных направлений деятельности и рыночных подходов в зависимости от конкретно складывающихся условий в экономической и общественной жизни. **Область применения** полученных результатов – содержащиеся в научном исследовании материалы могут быть использованы субъектами хозяйствования всех уровней и органами исполнительной власти для выработки и реализации государственной политики в сфере управления социально-трудовыми отношениями.

Такой механизм, во взаимосвязи и единстве с происходящими общественными и производственными процессами и уточненными стоящими целями перед каждым субъектом хозяйствования, будет предполагать формирование в существующей экономической системе нового тренда, главным направлением деятельности которого станет преобразование этих целей в конкретные задачи и результаты, решение которых будет возможно не только через совокупность реализации воспроизводственной, нормативно-контрольной и стимулирующей функций, но и функций достижения цели, приспособления к окружающей среде, регулирования внутреннего напряжения в системе, инновационной и интеграционной.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; инновационный механизм; функции; принципы; интеллект; субъекты хозяйствования; модель механизма; стратегия развития.

Для цитирования: Булавко В.Г. Моделирование инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):98-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-98-110.

ORIGINAL PAPER

MODELING AN INNOVATIVE MECHANISM FOR MANAGING SOCIAL AND LABOR RELATIONS

V.G. Bulavko

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

ABSTRACT

The **research focuses** on the subjects of trading, financial, economic, and other activities at all levels from the perspective of the study of social and labor relations. The **subject** of the study is a set of interrelations and relationships between business entities, as well as between them and public administration bodies regarding the study of the social and labor relations management processes. The **aim** of the paper is to model the structure of an innovative mechanism for managing social and labor relations. The author applies methods such as analysis of scientific literature, forecasting, expertise, system analysis, and a systematic approach in the field of social and labor relations, graphic and online research methods. The **result** of the work is modeling at the theoretical and practical levels of the structure of an innovative mechanism for managing social and labor relations, the introduction of which into business practice will involve the mandatory use of innovative elements and contribute to improving the level of managerial activity in this area, not excluding progressive state activities and market approaches, depending on the specific conditions in economic and social life. The **findings of the research** may be used by business entities of all levels and executive authorities to develop and implement state policy in the field of social and labor relations management. Such a mechanism, in interrelation and unity with the ongoing social and production processes and the specified goals facing each business entity, will assume the formation of a new trend in the existing economic system, the main activity of which will be the transformation of these goals into specific tasks and results, the solution of which will be possible not only through a combination

of the implementation of reproductive, regulatory, control, and stimulating functions but also through the functions of achieving the goals, adapting to the environment, regulating internal tension in the system, innovation, and integration.

Keywords: social and labor relations; innovative mechanism; functions; principles; intelligence; business entities; mechanism model; development strategy.

For citation: Bulavko V.G. Modeling an innovative mechanism for managing social and labor relations. *Social and labor research*. 2021;45(4):98-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-98-110.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время используются в основном две модели государственного регулирования социально-трудовых отношений: англо-саксонская и европейская. К особенностям первой модели следует отнести направление, в рамках которого государство рассматривает работников и работодателей с позиции равных игроков рынка и одновременно реализует функции по поддержанию рыночных элементов (конкуренция, ограничение монополий, разработка и создание нормативно-правовой базы и др.). Европейская модель предусматривает наличие зависимости работников от работодателей, что предполагает поддержку и защиту работников со стороны государства в формах установления на достаточно высоком уровне минимальной оплаты труда, социального и медицинского страхования, наличия государственных органов, защищающих интересы трудящихся и др. [1]. При этом, этим моделям присущ общий для них принцип – обеспечение на законодательном уровне прав в системе социально-трудовых отношений, определение статуса объектов, субъектов, порядка их взаимодействий и взаимоотношений, контроль за соблюдением этих прав. В содержании общего принципа можно выделить совокупность частных принципов: солидарности, субсидиарности, партнерства, всеобщности, адресности и др. [1], направленность действий которых ориентирована на обеспечение стабильности функционирования всей социально-трудовой сферы и достойного уровня жизни ее участникам, посредством перерастания индивидуальной компетентности в организационную. В современных условиях эффективность их задействования в системе социально-трудовых отношений будет зависеть от уровня развития и внедрения в практику хозяйствования механизма управления социально-трудовыми отношениями, направленность действий которого и его внутреннее содержание будет предполагать дифференцированный подход к каждому члену трудового коллектива, что принципиально важно в условиях все большей поляризации общества, кризиса в сфере политической деятельности и экономической стагнации.

На формирование социально-трудовых отношений в будущем будут оказывать влияние множество факторов. К основным из них, кроме особенностей, отражающих изменения в содержании социально-экономической политики, глобализационных и деглобализационных процессов в экономике, постоянно развивающихся отношений в сфере общественного труда и производства, следует отнести проблемы, связанные с наличием у членов коллектива различных характеристик в их эмоциональных способностях и компетенциях, которые формируются в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности. По своему сущностному содержанию они включают две составляющие [2; 3]:

- инструментальный эмоциональный интеллект, сочетающий непосредственно интеллектуальные способности индивидов к обработке эмоциональной информации и их эмоциональную компетентность, что находит свое проявление при решении практических задач, особенно тех, которые подлежат оценке со стороны коллектива;
- индивидуально-личностный или рефлексивный эмоциональный интеллект, предполагающий формирование представлений об уровне собственного эмоционального интеллекта каждого индивида, который образуется в результате рефлексии, то есть осознаваемой эмоциональной самоэффективности.

В общем смысле, индивидуально-личностный эмоциональный интеллект может быть охарактеризован как личностное свойство индивида, в виде показателя качества какого-то фактора или явления [2; 3]. Поэтому принципиально важно, чтобы функции социально-трудовых отношений отвечали требованиям времени, учитывали и сочетали всю совокупность особенностей каждого члена коллектива в контексте положений законодательной, исполнительной и судебной власти.

Отметим, что по организационным формам социально-трудовые отношения могут проявляться в виде патернализма, партнерства, конкуренции, солидарности, субсидиарности, дискриминации, конфликта, а по характеру

влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей могут реализовываться в виде конкретных, конструктивных социально-трудовых отношений, ориентированных на совершенствование деятельности организации, в том числе и деструктивных, мешающих успешной деятельности предприятия и общества в целом. При этом, все они характеризуют экономические, психологические, этические и правовые формы взаимоотношений непосредственно между индивидами, а также между ними и социальными группами, в процессе социально-трудовой деятельности [3].

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Если рассматривать управление социально-трудовыми отношениями, как экономическую категорию и систему, обеспечивающую устойчивую работу субъектов хозяйствования, то критерий ее оценки можно выразить не только показателями, отражающими сбалансированный, агрегированный уровень затрат труда, но и демонстрирующими способность социально-трудовых отношений обеспечивать саморегуляцию производственных процессов в рамках сложившейся государственной системы управления и создавать мотивационные условия для повышения уровня их эффективности. В совокупности эти особенности будут «фокусировать» в себе показатели и критерии, которые базируются не только на принципах обеспечения прав в социально-трудовой сфере, солидарности, субсидарности, партнерства, всеобщности, адресности [2; 4], но и на принципах измеримости, комплексности, причинно-следственных связей, локализации ответственности, информационной открытости, и вытекающих из них функций, образующих общую конструкцию инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями [5; 6].

Принцип измеримости означает, что реализация целей и задач, стоящих перед субъектами хозяйствования, может быть осуществлена только при условии учета факторов и особенностей, отражающих уровень развития социально-трудовых отношений в направлении снижения всех видов противоречий, а также транзакционных издержек или возможного их увеличения, но при общем повышении качества услуг.

Принцип комплексности означает, что показатели, характеризующие цели и задачи деятель-

ности субъектов хозяйствования, как системы, должны охватывать все стороны социально-трудовых отношений, и в совокупности отражать критичные пути достижения поставленных целей, особенно в сфере качества услуг и наибольшей сбалансированности жизненно важных интересов личности и общества.

Принцип причинно-следственных связей предполагает рассмотрение социально-трудовых отношений в виде системы взаимосвязанных элементов, между которыми существуют логические взаимосвязи, которые необходимо учитывать при формировании механизма управления социально-трудовыми отношениями.

Принцип локализации ответственности означает, что за каждое нарушение порядка и правил осуществления производственного процесса должен нести ответственность конкретный субъект хозяйствования или конкретное физическое лицо, равнозначное объему их вины.

Принцип информационной открытости означает, что деятельность субъектов хозяйствования должна осуществляться в рамках информационной открытой доступности и прозрачности, в том числе в сфере социально-трудовых отношений, но с учетом требуемой конфиденциальности. Это предполагает необходимость налаживания устойчивой обратной связи между ними, что позволяет иметь своевременную, достоверную и открытую информацию о происшествиях в сфере социально-трудовых отношений.

Таким образом, стратегия по формированию инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями будет трансформироваться в цепочку конкретных целей и задач, по каждой из которых определяются критерии оценки уровня эффективности работы субъектов хозяйствования. Объединенные между собой причинно-следственными связями, они образуют общую конструкцию механизма управления социально-трудовыми отношениями, внутреннее содержание которого будет представлять собой набор составляющих его элементов, отражающих все аспекты экономической и социальной политики субъектов хозяйствования.

С этих позиций механизм управления социально-трудовыми отношениями можно охарактеризовать как способ организации экономической и социальной жизни субъектов хозяйствования со свойственными ему организационно-экономическими взаимоотношениями и взаимосвязями, с помощью которых реализуются возможности юридических и физических лиц по поддержа-

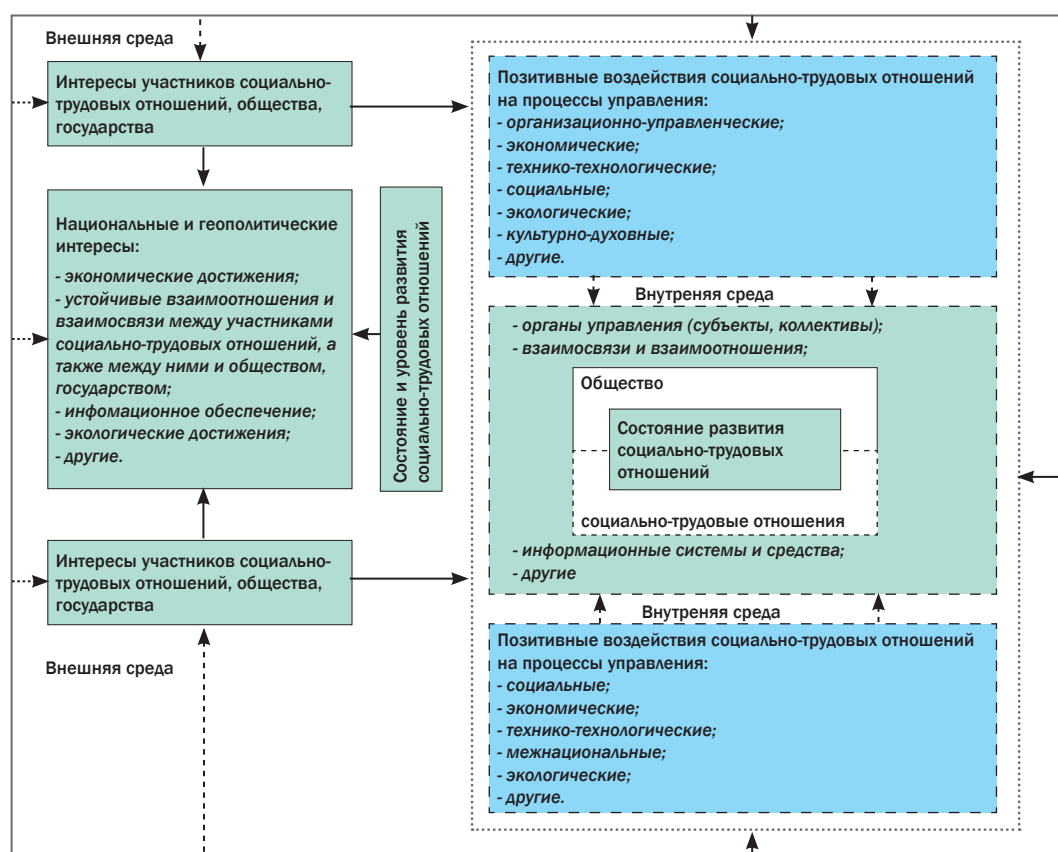


Рис. 1 / Fig. 1. Возможные содержательные характеристики инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями / Possible substantive characteristics of the innovative mechanism for managing social and labor relations

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

нию экономической и социальной стабильности предприятия и ориентации работников на заинтересованность в труде, профессиональном росте, уверенности в своем устойчивом положении в трудовом коллективе, а также формировании объективной необходимости для разрешения противоречий, возникающих в процессе трудовой деятельности и непосредственно в самих социально-трудовых отношениях.

С другой стороны, механизм управления социально-трудовыми отношениями представляет собой совокупность сознательно устанавливаемых государством норм, правил, условий, критериев, показателей, организационных структур, в рамках и посредством которых осуществляется производственная деятельность или оказание услуг потребителям производимой продукции [5].

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ: СОСТАВ И СТРУКТУРА

Сущностное содержание категории «механизм управления социально-трудовыми отношениями» вытекает из необходимости учета национальных и геополитических интересов государ-

ства и включает в себя совокупность элементов и показателей, характеризующих состояние постоянно развивающейся общественной системы, являющейся логическим следствием государственной политики во внутренней и внешней сферах деятельности. Поэтому общим аргументом для современного механизма управления социально-трудовыми отношениями будет являться создание такой системы управления им, которая, с одной стороны, будет способна выражать конкретные интересы государства в рамках проводимой социальной политики, а с другой – формировать условия для высокопроизводительного труда, позволяющие обеспечивать удовлетворение потребителей в производимой продукции в рамках действующих принципов социально-трудовых отношений и существующей нормативно-законодательной базы [5; 7; 8].

В структурном аспекте элементами такого механизма будут являться субъекты хозяйствования, деятельность которых обусловлена различными факторами, процессами и действиями социального характера, одновременно отражающими проблемы планирования, ценообразования, стимулирования, организации заработной

платы и другие, каждый из которых, в свою очередь, также является относительно самостоятельным элементом [5; 9]. В связи с тем, что эти элементы представляют собой взаимодействующие структурные звенья в общей системе механизма управления социально-трудовыми отношениями, это придает ему определенную целостность и направленность и позволяет на практике осуществлять важнейшие его функции. Достижение баланса или равновесия между двумя сторонами механизма управления социально-трудовыми отношениями предполагает обоюдное согласие государства и субъектов хозяйствования обеспечивать устранение всех видов противоречий, которые могут возникнуть в процессе реализации целей и задач по поиску новых возможностей для эффективного управления социально-трудовыми отношениями.

Примерная схема содержательных характеристик инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями представлена на рис. 1. Ее основными структурными элементами являются:

- экономические интересы личности, субъектов хозяйствования и государства;
- субъекты хозяйствования;
- взаимосвязи и взаимоотношения между участниками социально-трудовых отношений, а также между ними и государством;
- совокупность мер правового и законодательного порядка по обеспечению эффективной деятельности субъектов хозяйствования;
- формирование информационной системы, способной обеспечить взаимное информирование участников социально-трудовых отношений о факторах, процессах и действиях, препятствующих реализации стоящих целей и задач.

Всю совокупность внутренних факторов, оказывающих влияние на механизм управления социально-трудовыми отношениями, можно разделить на четыре группы:

- природные факторы, не поддающиеся изменению (размер страны, ее географическое положение, наличие полезных ископаемых, климатические условия);
- факторы, которые могут изменяться в течение длительного периода (уровень развития производства, технологий, доходы населения и другие);
- факторы, которые подлежат регулированию в короткие сроки (внешнеторговая деятельность, уровень специализации, диверсификация, концентрация торговли и др.);

- факторы, связанные с формированием современного механизма управления социально – трудовыми отношениями (качество товаров, доходы населения, наличие современной инфраструктуры, уровень обслуживания и др.).

В условиях углубляющихся рыночных отношений функционирование механизма управления социально-трудовыми отношениями зависит, в первую очередь, от выработанных наукой и проверенных практикой форм, методов и принципов организации социальной деятельности. Поэтому в содержании механизма управления социально-трудовыми отношениями, адекватного реальным условиям его организации, должны находить место и такие элементы, как усиление государственного регулирования рыночных процессов, конкурентоспособность продукции, многообразие форм собственности, тесная взаимосвязь плановых начал с возможностями субъектов хозяйствования и др.

Это с одной стороны будет находить выражение в организации функционирования механизма управления социально-трудовыми отношениями на основе доводимых государством плановых показателей и заданий, а с другой – в реализации субъектами хозяйствования целей и задач с использованием инновационных принципов в условиях действующих нормативно-законодательных актов.

Сформированный на таких условиях механизм управления социально-трудовыми отношениями может выступать в качестве одного из важнейших элементов, составляющих методологическую базу социально-трудовой сферы [5; 10]. В этой связи принципиально важное значение имеет учет специфических особенностей отношений, складывающихся в системе социально-трудовой сферы, которые будут находить свое выражение не только в обеспечении потребителей качественными товарами и услугами, но и в формировании новых вертикальных и горизонтальных взаимосвязей внутри коллектива и между ними и органами государственного управления.

Например, субъекты хозяйствования, как и субъекты других организационно-правовых форм, вступают в экономические отношения между собой и другими субъектами на принципах товарно-денежных отношений. В случаях необходимых отклонений от заданных условий, государство, посредством прямых и обратных связей, вносит соответствующие коррективы или вводит определенные ограничения на поведение этих субъектов. При определенных условиях эти

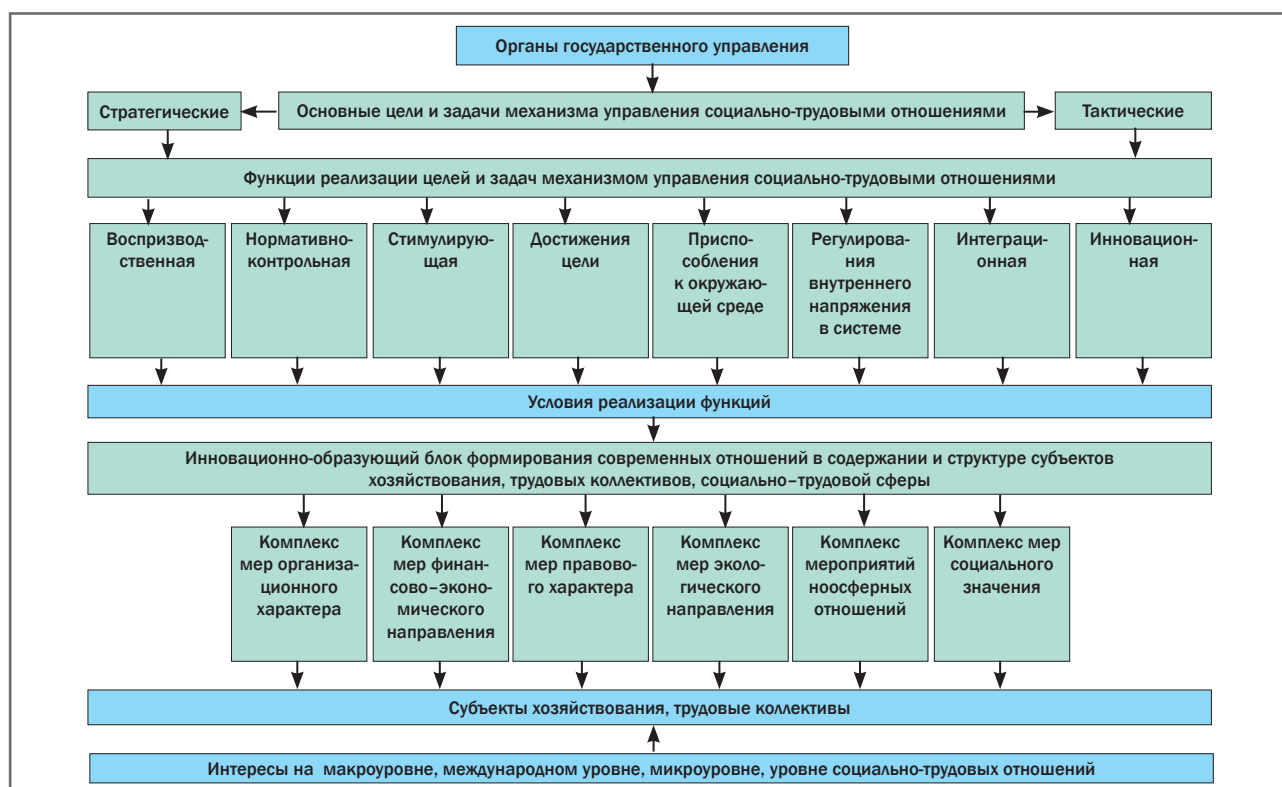


Рис. 2 / Fig. 2. Модель инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями / Model of an innovative mechanism for managing social and labor relations

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

связи могут быть прямыми и достаточно жесткими, но без которых невозможно обеспечить управление социально-трудовыми отношениями [5; 10]. Если в этих связях будет присутствовать производ эгоистического направления «я хочу», который игнорирует управляющие воздействия по обеспечению устойчивой работы субъектов хозяйствования, то несмотря на их актуальность и отсутствие в них противоречий, особенно в сфере обеспечения широкой автономии, возможно возникновение «бесконтрольной» ситуации в системе социально-трудовых отношений, и как результат, низкий уровень качества оказываемых услуг. Поэтому проблема состоит в формировании оптимального соотношения между прямыми и горизонтальными взаимосвязями в сфере управления социально-трудовыми отношениями. В прямых связях необходимо обязательное наличие преимущественно управляющих воздействий, а в горизонтальных – элементов сотрудничества, взаимодействия, инициативы снизу, восприятия прямых связей, их результативности и др.

Единство вертикальных и горизонтальных взаимосвязей, интересов, стимулов, форм взаимодействия, образуют общую конструкцию инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями, концептуальная модель которого может состоять из двух частей [5]. Одна

часть такого механизма будет представлять собой современную систему республиканских органов государственного управления в лице министерств, государственных комитетов и организаций, подчиненных правительству, а также местных органов управления и самоуправления, реализующих государственную экономическую и социальную политику по обеспечению эффективной работы субъектов хозяйствования, состоящую из стратегических и тактических задач.

К стратегическим задачам следует отнести:

- обеспечение сбалансированности действий в системе социально-трудовых отношений в совокупности с преобразованием распределительных процессов в общей системе управления;
- совершенствование нормативно-правовой базы функционирования социально-трудовых отношений;
- регулирование распределительных отношений в системе социально-трудовых отношений с использованием многообразия форм собственности и равного подхода к каждой из них;
- управление научно-техническим прогрессом в системе социально-трудовых отношений;
- формирование сильной финансовой и кредитно-денежной систем;
- осуществление либерализации всех форм экономической деятельности с обеспечением сво-

боды действий предпринимателям – участникам социально-трудовых отношений;

- соединение государственных, коллективных и личных интересов в ходе осуществления социально-трудовых отношений;
- совершенствование социальной защиты участников социально-трудовых отношений др.

Тактические или текущие задачи:

- управление социально-трудовыми отношениями на всех уровнях хозяйствования;
- организация устойчивых и эффективных взаимосвязей между отраслями, регионами, субъектами хозяйствования, между производителями и потребителями;
- взаимодействие руководящих органов всех уровней хозяйствования и исполнителей;
- построение организационных структур управления субъектами хозяйствования, отвечающим требованиям процессов социально-трудовых отношений.

Содержание и структура другой части механизма управления социально-трудовыми отношениями должна представлять собой систему функций и факторов организационного, финансово-экономического, правового, инновационно-образующего порядка, представляющих собой совокупность базисных элементов механизма, посредством которых происходит разработка и реализация путей по повышению уровня эффективности работы субъектов хозяйствования (рис. 2).

Разрешение проблем стратегического характера предполагает необходимость продолжения конституирования таких элементов механизма, как маркетинг, финансовый менеджмент, управление персоналом, право, которые определяющим, специфическим образом воздействуют на хозяйственную деятельность и социально-трудовые отношения в целом. Это также касается нормативно-правовых норм, которые следует отделить от норм, слабо влияющих на процессы повышения уровня эффективности деятельности субъектов хозяйствования, и от норм, которые в массовом порядке нарушаются, либо по причине неосуществимости, либо в виду отсутствия эффективных механизмов их реализации.

Исходя из целевых ориентиров развития социально-трудовых отношений, такой механизм должен обладать специфической методологической базой, которой присущи особые вертикальные и горизонтальные связи между субъектами хозяйствования и государственными органами управления. Наличие такой базы обусловлено необходимостью формирования условий для ин-

тенсивного пути развития и адаптации социально-трудовых отношений к сложившимся моделям экономического развития страны. С этих позиций в структуре и содержании механизма управления социально-трудовыми отношениями должны найти выражение пути, формы и методы реализации целей и задач, которые трансформированы в его функциях.

Из противоречий непосредственно общественного характера труда его обособленному результату, присущих свободному рынку, вытекает, что их разрешение происходит в процессе реализации воспроизводственной, нормативно-контрольной и стимулирующей функций.

Сущностное содержание воспроизводственной функции состоит в расширении границ субъектов хозяйствования за счет выручки от реализации произведенной продукции.

Реализация нормативно-контрольной функции осуществляется через установленные экономические нормативы, которые позволяют субъектам хозяйствования осуществлять контроль над созданием продукции в звеньях общественного разделения труда. Это предполагает формирование определенных условий для организации воспроизводственных процессов и определение границ, в рамках которых нормативно-контрольная функция может реализоваться.

Стимулирующая функция реализуется посредством выделения средств для поощрения участников социально-трудовых отношений в зависимости от динамики эффективности их труда и качественного роста объемов продаж, а также посредством создания определенных льгот для них при выполнении важных, с точки зрения коллектива, общества и государства, заданий по внедрению инноваций и достижений научно-технического прогресса.

Исследуя процессы социально-трудовых отношений в виде экономической категории [4; 5], можно констатировать, что на этапе нынешнего развития экономических отношений, осуществление этой деятельности предполагает также обязательное наличие в ней функций, отражающих специфические особенности производительных сил, связанных с внешней и внутренней средой, к которым, в качестве функций, следует отнести:

- достижение цели или целеполагание;
- приспособление системы социально-трудовых отношений к окружающей среде;
- регулирование внутреннего напряжения в системе социально-трудовых отношений;

- интеграцию всех частей системы управления социально-трудовыми отношениями;
- инновационную парадигму механизма управления социально-трудовыми отношениями.

Отметим, что в содержании категории «социально-трудовые отношения» четко просматривается понятие «организация» [2; 7], которая есть синоним процесса упорядочения, согласованности взаимодействий организационных структур и составных частей этих образований, обусловленных их строением и ведущих, при определенных условиях, к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого. Эту трактовку «организация» используем для характеристики организационно-экономических и социальных процессов, протекающих в структуре субъектов хозяйствования, что дает основание считать наличие в ней специфических многоэлементных субъектов коллективной деятельности, в том числе их способностей к реализации управленческих функций, объектом которых выступают непосредственно участники социально-трудовых отношений с их упорядоченностью действий при осуществлении поставленных задач и целей.

Следовательно, «организация», как частная управленческая функция, содержит, наряду с другими универсальными функциями (планирование, координация и др.) и целеполагание, представляющее собой процесс создания стандартных элементов управленческой деятельности по целесообразности принятия решений при определении ориентиров формирования образа и структуры механизма управления социально-трудовыми отношениями. Другими словами, процесс целеполагания есть смыслообразующая составляющая управленческой деятельности, от которой зависит логика и направление осознанных действий участников социально-трудовых отношений. В то же время, свобода в выборе цели ограничивается наличием объективных условий, возможностей и ресурсов. Поэтому на уровне социально-трудовых отношений в процессе целеполагания могут вноситься существенные коррективы, которые формируются вследствие определения необходимых потребностей в производимой продукции с позиции материального и морального характера, наличия мотивов и побуждений к осознанным действиям по выполнению поставленных задач.

В рамках этих понятий, интерпретация производственными и социальными аспектами в системе социально-трудовых отношений, как организации, позволяет выделить из ее деятельности

наиболее благоприятные и негативные явления, чтобы выбранный курс субъектов хозяйствования был подчинен единой цели – повышению уровня их эффективности с учетом имеющегося опыта. Но социально-трудовые отношения, как «организация», есть одновременно и многоцелевая система, которая связана с феноменом присутствия в ней высших разноуровневых и параллельных субъектов хозяйственной деятельности. По вертикали это государственные органы, а по горизонтали – система субъектов хозяйствования и сотрудничающих с ними организаций.

Эти субъекты хозяйствования могут одновременно находиться в состоянии сотрудничества и конфликта с «организацией», иметь свои интересы, устремления и недостатки. Например, одним из недостатков в деятельности государственных органов является слабая ориентация хозяйственной деятельности на достижение поставленной цели. В результате важнейшая функция – «целеполагание», находит свое отражение в большей мере в виде показателей по социально – экономическому развитию предприятия, трансформированных на рынок в виде общего объема продаж, не затрагивая целей и задач, стоящих перед субъектами хозяйствования.

При построении модели механизма управления социально-трудовыми отношениями эти особенности не учитывались, вследствие чего на государственном уровне желаемой цели придавался авторитет реальной программы, которая и являлась ориентиром развития и деятельности субъектов хозяйствования.

Функция приспособления системы социально-трудовых отношений к окружающей среде – есть итоговая характеристика процесса жизнедеятельности субъектов хозяйствования или уровня их жизнеспособности в условиях углубления интеграционных отношений. Напряженность в системе социально-трудовых отношений возникает тогда, когда происходящие в ней социальные процессы встречают на своем пути препятствия, затруднения, противоречия. Это происходит потому, что в реальной действительности многие из этих процессов реализуются в сложной и весьма противоречивой социально-экономической ситуации, без согласования интересов участников социально-трудовых отношений, продавцов и покупателей производимой продукции, учета существующих возможностей социального партнерства и т.д.

Установление равновесных отношений в системе социально-трудовых отношений, в том

числе и с внешней средой, должно происходить через содержание и структуру принятых моделей. Уровень или степень реализации таких моделей – есть функция адаптации системы социально-трудовых отношений к окружающей среде и связана с выполнением принципов, адекватных современным условиям хозяйственной деятельности. При этом, реализация этих положений и требований должна осуществляться с учетом процессов организационной адаптации к государственным программам и социально-экономической ситуации, которая сложилась в системе хозяйствования на данный момент. Следовательно, адаптация системы социально-трудовых отношений к окружающей среде есть результат ее рациональной и сознательной деятельности в направлении активизации или уменьшения ее зависимости от внешней среды.

Функция регулирования внутреннего напряжения в системе социально-трудовых отношений направлена на создание условий, при которых обеспечивается стабильность экономического и социального развития, формирование атмосферы согласия, доверия, создания механизма контроля за выполнением договоров и обязательств. В практической деятельности регулирование и снятие напряженности в системе социально-трудовых отношений происходит с соблюдением определенной последовательности: сначала выделяется предполагаемый исследуемый объект или система, затем проводится анализ протекаемых в них процессов, после чего устанавливаются причины, препятствующие реализации предусмотренных целей.

Функция интеграции всех частей системы управления социально-трудовыми отношениями предполагает сохранение ее целостности как «организации» и обеспечение устойчивых взаимосвязей и взаимоотношений между различными ее субъектами в целях реализации стратегических и тактических задач. Современные представления об интеграции сводятся к рассмотрению моделей сложных организационных систем, состоящих, как правило, из нескольких автономных подразделений, которые действуют как самостоятельные «организации» в условиях относительной неопределенности. Так как такие модели находятся в динамично развивающейся, но неоднородной среде, то для их формирования потребуются дополнительные средства на создание условий по эффективному задействованию потенциала социально-трудовых отношений, а также интеграции имеющихся у субъектов хо-

зяйствования ресурсных и рыночных возможностей, пропорционально уровню их неопределенности.

Под ресурсным потенциалом следует понимать совокупность специфичных ресурсов и компетенций, которыми должны обладать участники социально-трудовых отношений и с помощью которых они будут способны завоевывать выгодные и недоступные для конкурентов рыночные позиции. Рыночной ценностью обладают только те ресурсы, которые обеспечивают создание качественной продукции, стоимость которой будет доступна потребителям, согласных оплатить дополнительную выгоду от их использования. Следовательно, такая продукция будет являться стратегическим потенциалом и должна быть не только защищена от повторения ее образа конкурентами, но и подвергаться постоянному обновлению в направлении создания совершенно других по качеству товаров.

В совокупности эти функции, а также уровень и степень происходящих в экономике перемен и изменений, вызвали необходимость переосмысления роли и места социально-трудовых отношений в структуре и содержании производственных и общественных процессов. С позиции современных требований модель управления социально-трудовыми отношениями должна быть такова, чтобы в процессе реализации функций на практике, в их содержании находила отражение новая переменная, выражающая понятие «человеческого» капитала, на базе которой происходит формирование побудительных мотивов к стремлению участников хозяйственной деятельности осуществлять инновационную деятельность.

Использование на практике новых форм и методов организации труда и производства, адекватных существующему экономическому положению страны, подтверждает факт необходимости реализации этих функций в рамках внутренней и внешней среды на принципах формирования целостной системы, механизма управления социально-трудовыми отношениями, который тем не менее является только звеном экономической системы, вследствие чего его среда действия более узкая и связана, в большей мере, с социальной и рыночной сферами деятельности. С этих позиций данный механизм управления можно рассматривать как форму последовательной реализации его функций на основе единства и согласованности действий элементов всей экономической системы. При этом, он, приспосабливаясь к окружающей среде и другим звеньям экономической

системы, будет и сам предъявлять к ним определенные требования, что наряду со всеми его функциями обуславливает его ключевую управленческую роль и эффективный инструментарий в повышении эффективности общественного производства.

МОДЕЛЬ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ПРАВОВЫЕ ОЦЕНКИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ

Взвешенное сочетание в смоделированном механизме монетарных и немонетарных рычагов воздействия на социально-трудовые отношения позволяет утверждать, что он будет:

1. Учитывать наличие в системе социально-трудовых отношений вертикальных и горизонтальных взаимосвязей, которые будут реализовываться адекватным воздействием государственных и местных органов власти на деятельность субъектов хозяйствования посредством:

- регламентации их деятельности, независимо от форм собственности и хозяйствования, в рамках установленных функций;
- обеспечения сбалансированности экономических и социальных интересов членов коллектива и органов управления, а также административных рычагов воздействия на их деятельность.

2. Влиять:

- на совершенствование системы управления социально-трудовыми отношениями и процессами, происходящими в содержании и структуре субъектов хозяйствования;
- на установление и выполнение субъектами хозяйствования стабильных правил функционирования системы социально-трудовых отношений;
- на экономическую самостоятельность субъектов хозяйствования и изменение функционального содержания системы социально-трудовых отношений в направлении повышения экономической заинтересованности членов коллектива и их ответственности за результаты работы;
- на разработку и реализацию эффективных, соответствующих положениям и требованиям системы социально-трудовых отношений, законов и иных нормативно-правовых актов.

3. Нацеливать на стимулирование дальнейшего совершенствования системы социально-трудовых отношений и повышение уровня эффек-

тивности работы участников этого процесса на основе партнерско-договорных условий, внедрения в практику работы перспективных планов их развития.

Используя налоговые, бюджетные и финансово-кредитные рычаги воздействия, а также другие экономические регуляторы, механизм управления социально-трудовыми отношениями может выступить в качестве «инициатора» по внедрению в хозяйственную деятельность интеллектуальных систем и определению их места в системе экономических отношений на национальном и международном уровнях.

4. Способствовать:

- активизации структурных преобразований в системе социально-трудовых отношений на основе трансформации функций и принципов в направлении повышения уровня эффективности работы субъектов хозяйствования;
- повышению уровня инновационности системы социально-трудовых отношений, что будет положительно влиять на рост конкурентоспособности производимой продукции или услуг;
- созданию и развитию альтернативных форм социально-трудовых отношений, в том числе на базе малых и совместных предприятий государственной и негосударственной форм собственности, а также новых инновационных организационных структур.

5. Базироваться на принципиально новой методологической базе, содержащей не только положения, характеризующие его специфические особенности и возможности, но и более полно отражающей и учитывающей современные формы и методы организации социально-трудовых отношений, в содержании которых будут находить отражение процессы по реализации комплекса мер, направленных на повышение уровня эффективности работы трудовых коллективов и субъектов хозяйствования в целом.

С этих позиций механизм управления социально-трудовыми отношениями будет представлять собой совокупность органически взаимосвязанных и системно взаимодействующих экономических, организационных, финансовых, инновационных, правовых и других форм и методов организации хозяйственной деятельности, образующих самостоятельный блок системы экономических отношений, в содержании и структуре которого будет находить отражение научно обоснованное и рациональное налаживание и установление взаимосвязей и взаимоотношений между производительными силами и производ-

ственными отношениями, ориентированных на обеспечение динамичного и устойчивого развития экономики в целом.

Адаптация механизма к внутренним и внешним факторам экономической, политической, социальной, экологической и др. среды предполагает формирование соответствующего инструментария по разработке инновационных стратегий перспективного совершенствования механизма управления социально-трудовыми отношениями [11]. Для расчета относительных затрат на развитие его инновационного потенциала предлагается использовать следующие показатели:

- коэффициент, характеризующий относительную долю внутренних затрат на реализацию инновационных стратегий (НИОКР, закупку новейшего оборудования и технологий и др.), который можно определить как отношение объема затрат, направляемых на внедрение инноваций (З и) к общим затратам на развитие субъекта хозяйствования или процесса (З общ.)

$$K1 = \frac{З и}{З общ.} \quad (1)$$

- коэффициент, характеризующий относительную долю затрат на инновационную продукцию, который определяется как отношение затрат на инновационную продукцию (З и.п.) к общим затратам на развитие субъекта хозяйствования (З общ.).

$$K2 = \frac{З и.п.}{З общ.} \quad (2)$$

- коэффициент, характеризующий степень обеспеченности инновационных процессов нематериальными активами, который определяется как отношение затрат на нематериальные активы (З н.а.) к общим затратам на развитие рынка подвижности (З общ.).

$$K3 = \frac{З н.а.}{З общ.} \quad (3)$$

- коэффициент, характеризующий относительную долю затрат на обучение и повышение квалификации кадров, который определяется как отношение объемов финансовых средств, затраченных на обучение и повышение квалификации кадров (З кв.) к общим затратам на развитие субъекта хозяйствования (З общ.).

$$K4 = \frac{З кв.}{З общ.} \quad (4)$$

- коэффициент, характеризующий относительную долю затрат бюджетных средств в общем объеме инновационных технологий, который определяется как отношение объемов бюджетных средств (З бюдж.) к общему объему затрат на инновационные технологии (З и.т.).

$$K5 = \frac{З бюдж.}{З и.т.} \quad (5)$$

В структуру показателей оценки инновационного потенциала механизма управления социально-трудовыми отношениями целесообразно также включить показатели оценки уровня:

- рентабельности отдельных субъектов хозяйствования или трудовых коллективов;
- конкурентоспособности субъектов хозяйствования или продукции;
- показатели оценки уровня информатизированности субъектов хозяйствования или трудовых коллективов;
- совершенствования и модернизации бизнес-процессов.

Принципиальная особенность новой концептуальной модели механизма управления социально-трудовыми отношениями будет состоять в том, что все его функции будут содержать новую переменную, выражающую понятие «человеческого» капитала с объемом научных знаний и практического опыта, накопленных ранее. В силу этого у субъектов хозяйствования и трудовых коллективов будет формироваться объективный интерес к созданию наиболее благоприятных условий для решения социальных задач и повышения уровня эффективности их работы. Например, в условиях рыночных отношений стоимость производимой продукции будет определяться на основе показателей спроса и предложения, изменение которых под влиянием динамики цен, называется «эластичностью спроса». Эластичность спроса показывает, насколько изменится объем спроса на данный вид продукции, товара или услуг, в зависимости от изменения цен на них. Коэффициент эластичности спроса по цене (К6) можно определить по формуле (6).

$$K6 = \frac{П с}{П ц} \quad (6)$$

где:

П с – процент изменения величины спроса на конкретный вид продукции, товара или услуг;

П ц – процент изменения цены на данный вид продукции, товара или услуг.

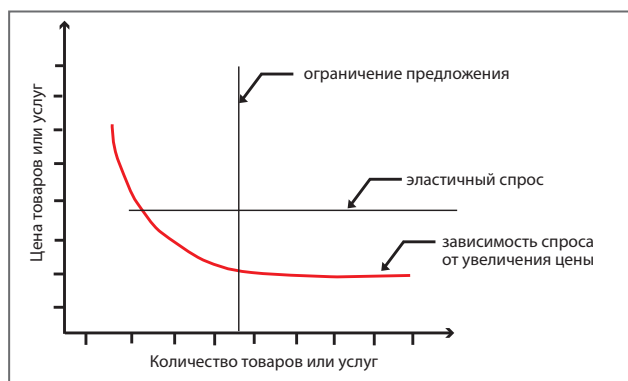


Рис. 3 / Fig. 3. Зависимость спроса от цены на продукцию, товары или услуги / Dependence of demand on the price of products, goods or services

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

Эластичность спроса по доходу (К7) можно определить по формуле (7), как отношение изменения величины дохода от конкретного вида продукции, товара или услуг (Д к), к среднему доходу субъекта хозяйствования (Д с).

$$K7 = \frac{Д к}{Д с} \quad (7)$$

где:

Д к – доход от конкретного вида продукции, товара или услуг;

Д с – средний доход от аналогичных видов продукции, товара или услуг.

В условиях задействования инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями в практику хозяйствования, зависимость цены конкретного вида продукции, товара или услуги, производимой трудовым коллективом, от предложения, а также изменение количественных показателей спроса при данном изменении цен, можно выразить графически (рис. 3). В условиях, когда соотношение между спросом и предложением установится оптимальное (сбалансированное), цена на продукцию, товары или услуги будет отражать стоимость затрат на их создание, что соответствует установлению на рынке продаж эластичного спроса. Если цены на продукцию, товары или услуги выше стоимости их создания, то продавцы будут прилагать усилия для создания и вывода на рынок новых товаров до тех пор, пока не наступит равновесие. И наоборот, если цены ниже стоимости создания товаров, то процесс их производства замедлится или остановится вообще.

С позиции складывающейся экономической ситуации, в деятельности инновационного механизма управления социально-трудовыми от-

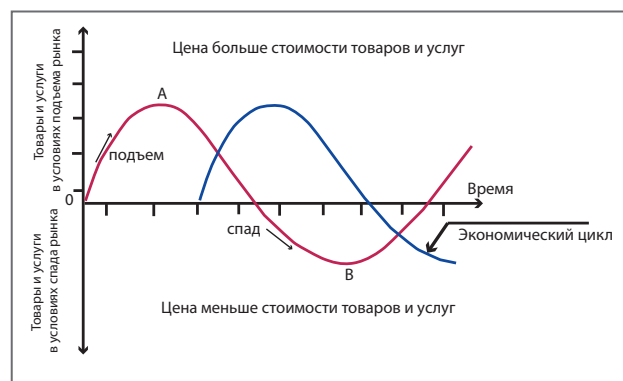


Рис. 4 / Fig. 4. Циклический характер функционирования механизма управления социально-трудовыми отношениями / The cyclical nature of the functioning of the mechanism for managing social and labor relations

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

ношениями будут наблюдаться спады и подъемы, которые будут характеризоваться различными соотношениями между показателями спроса, предложения и ценами на товары или услуги (рис. 4).

Подъем рынка товаров и услуг будет происходить в периоды, когда цена на них начнет превышать их стоимость. Спрос в этих условиях возрастает до своего максимума (точка А), одновременно с которым растет цена на товары и услуги до уровня, превышающего их стоимость. Этот этап развития рынка есть так называемый «рынок продавца».

Вследствие переизбытка товаров на рынке будет происходить спад спроса на них и продавцам сложно будет их реализовывать или использовать в коммерческих целях, что предполагает превышение предложения над спросом. Этот этап развития рынка называется «рынок покупателя». Цены на товары и услуги в этом случае устанавливаются относительно низкие, меньше стоимости затрат на их создание (точка В).

В течение определенного периода времени созданные товары и предлагаемые услуги будут раскуплены, уровень объема предложений снизится до минимума, начнется процесс прединвестиционных исследований по созданию новых товаров и услуг, определения степени возрастания спроса на них и, как результат, повторение следующего цикла функционирования механизма управления социально-трудовыми отношениями.

ВЫВОДЫ

Механизм управления рынком недвижимости – есть только звено экономической системы, вследствие чего его среда действия более узкая и связана, в большей мере со спецификой управления социально-трудовыми отношениями. С

этих позиций действие механизма управления социально-трудовыми отношениями в практике хозяйствования будет происходить в форме последовательной реализации его функций на основе единства и согласованности действий всех его элементов. При этом, механизм одновремен-

но будет приспосабливаться к окружающей среде и другим звеньям экономической системы, и одновременно предъявлять к ним определенные требования, которые определяют его как инструментов в повышении уровня эффективности общественного производства.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Каменецкий В.А., Патрикеев В.П. Основы социальной экономики. Изд-во Экономика», 2010. 952 с.
2. Бабосов Е.М. Общая социология: Учебное пособие для студентов и вузов. Мн.: «ТетраСистемс», 2010. 640 с.
3. Андреева И.Н., Психологические особенности индивидов с рефлексивными и нерефлексивными видами эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева // Вестник Полоцкого государственного университета. – Серия Е. Педагогические науки. 2017;(7):94–101.
4. Булавко В.Г. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях осуществляющейся урбанизации / Социально-трудовые исследования. Научно-практический журнал. Москва. 2021;2(43):64-76.
5. Булавко В.Г. Экономика недвижимости и управление ее эксплуатацией: курс лекций. В 2 ч. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2016. 532 с.
6. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. М.: Прогресс, 1993. 594 с.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. 2-е изд. М.: НОРМА, 2007. 448 с.
8. Управление – это наука и искусство / А. Файоль [и др.] ; сост. Г.Л. Подвойский. М.: Республика, 1992. 352 с.
9. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер; пер. с англ.; под ред. Е.М.Пеньковой. М.: Прогресс, 1998. 698 с.
10. Ротбард Мюррей. Власть и рынок: Государство и экономика. / Пер. с англ. Б.С. Пинскера, под ред. Г. Сапова. Социум, 2003. 424 с.
11. Сток Дж. Р., Ламберт Д.М. Стратегическое управление логистикой: Пер. с 4-го англ. изд. М.: ИНФРА-М, 2005. XXX11, 797 с.

REFERENCES

1. Kamenetsky V.A., Patrikeev V.P. Fundamentals of social economy. Economics Publishing House. 2010. 952 p. (In Russ.).
2. Babosov E.M. General sociology: A textbook for students and universities. Mn.: “TetraSystems”; 2010. 640 p. (In Russ.).
3. Andreeva I.N. Psychological features of individuals with reflexive and non-reflexive types of emotional intelligence /I.N. Andreeva // Bulletin of the Polotsk State University. Series E. Pedagogical sciences. 2017;(7):94-101. (In Russ.).
4. Bulavko V.G. Transformation of social and labor relations in the conditions of ongoing urbanization. Social and labor research. Moscow; 2021;2(43):64-76. (In Russ.).
5. Bulavko V.G., Real estate economics and management of its operation: A course of lectures. At 2 o'clock. Minsk: GIUST BSU; 2016. 532 p.
6. Marshall A. Principles of economic science. A. Marshall. M.: Progress; 1993. 594 p.
7. Genkin B.M. Economics and sociology of labor: Textbook. 2nd ed. Moscow: NORMA; 2007. 448 p. (In Russ.).
8. Management is a science and an art / A. Fayol [et al.]; comp. G.L. Podvoysky. M.: Republic; 1992. 352 p. (In Russ.).
9. Kotler, F. Fundamentals of marketing / F. Kotler; trans. from English; ed. E.M. Penkova. M.: Progress; 1998. 698 p.
10. Rothbard M.N. Power and market: The state and the economy. Trans. from English by B.S. Pinsker, ed. G. Sapov. Socium; 2003. 424 p.
11. Stock J.R., Lambert D.M. Strategic logistics management, 4th edition. Trans. from English, Moscow: INFRA-M; 2005, XXX11, 797 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Владимир Германович Булавко – доктор экономических наук, профессор Белорусского государственного университета, Минск, Республика Беларусь

Vladimir G. Bulavko – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus
bulavkovg@mail.ru

Статья поступила в редакцию 17.09.2021; после рецензирования 15.10.2021, принята к публикации 18.10.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 17.09.2021; revised on 15.10.2021 and accepted for publication on 18.10.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-111-120

УДК 331.5.024.54

JEL. J 24, 41, 44

КОНЦЕПЦИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

С.И. Захаров

«Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР)», Россия, Челябинск
<https://orcid.org/0000-0001-5616-1725>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – руководящие работники всех уровней управления на промышленных предприятиях, осуществляющих деятельность в условиях глобальной инновационной экономики. **Цель** исследования – разработка концепции обеспечения конкурентоспособности руководящих работников на промышленных предприятиях, использование которой приводит к гармонизации социально-экономических результатов деятельности предприятия и работника в условиях глобальной инновационной экономики. Используются **методы**: системного и структурно-функционального анализа, анкетирования, интервьюирования, экспертных оценок, статистического анализа, производственного эксперимента, хронометраж и фотография рабочего времени. Информационной базой исследования послужили публичные отчеты ведущих промышленных компаний; отраслевая научно-техническая литература; отчеты и материалы отраслевого научно-исследовательского института НИИОГР; материалы международных, отраслевых, территориальных конференций, симпозиумов и семинаров; результаты применения авторских разработок. **В результате** исследования разработана научная концепция, в соответствии с которой обеспечение конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий в условиях глобальной инновационной экономики достигается повышением динамики развития и эффективности использования их управленческого потенциала с помощью формирования внутренней конкурентной среды, конгруэнтной внешней. Сделан **вывод**, что предложенная концепция создает основу для обоснования критериев, методов и методологических принципов обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий в условиях глобальной инновационной экономики.

Ключевые слова: промышленное предприятие; социально-экономическая система; трудовые отношения; руководящий работник; конкурентоспособность руководящего работника; социо-компетентностно-экономический подход; управленческий потенциал работника; конгруэнтность внутренней конкурентной среды.

Для цитирования: Захаров С.И. Концепция обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):111-120. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-111-120.

ORIGINAL PAPER

THE CONCEPT OF ENSURING THE COMPETITIVENESS OF MANAGERS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

S.I. Zakharov

Scientific Research Institute of Efficiency and Safety of Mining Production (NIIOGR), Russia, Chelyabinsk
<https://orcid.org/0000-0001-5616-1725>

ABSTRACT

The **object** of the study is senior employees at all levels of management at industrial enterprises operating in the global innovation economy. The **aim** of the paper is to develop a concept for ensuring the competitiveness of managers at industrial enterprises, the use of which leads to the harmonization of the socio-economic results of the enterprise and the employee in the global innovation economy. The author applies **methods** of system and structural-functional analysis, questionnaires, interviews, expert assessments, statistical analysis, production experiments, timekeeping, and photography to record working hours. The research information base includes public reports of leading industrial companies; industry scientific and technical literature; reports and materials of NIIOGR; materials of international, industry, regional conferences, symposia, and seminars; the results of the author's developments. Based on the **results** of the paper the author has developed a scientific concept, according to which ensuring the competitiveness of managers of industrial enterprises in the global innovation economy is achieved by increasing the dynamics of development and the efficiency of using their management potential through the formation of an internally competitive environment of the enterprise and congruent external environment. The study **concludes** that the proposed concept creates a basis for substantiating the criteria, methods, and methodological principles of ensuring the competitiveness of managers of industrial enterprises in the global innovation economy.

Keywords: industrial enterprise; socio-economic system; labor relations; manager; competitiveness of a manager; socio-economic competency-based approach; management potential of an employee; congruence of the internal competitive environment.

For citation: Zakharov S.I. The concept of ensuring the competitiveness of managers of industrial enterprises. *Social and labor research*. 2021;45(4):111-120. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-111-120.

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития промышленных предприятий конкуренция между ними перемещается из области технико-технологического превосходства в область наращивания и использования преимуществ в «нематериальных и неосязаемых активах» [1, 2, 3]. Ведущую роль в их создании и эффективном использовании играют руководящие работники, которые отвечают за долговременное обеспечение текущей и долгосрочной конкурентоспособности предприятия, компании.

В результате проведенных исследований структуры рабочего дня руководителей производственных подразделений на промышленных предприятиях и их сопоставления с данными прошлых исследований на тех же объектах, было выявлено, что доля времени на решение задач разработки, подготовки и реализации инновационных решений, являющихся основой нематериальных и неосязаемых активов, неуклонно снижается. Описанная тенденция является характерной для деятельности руководящих работников на многих предприятиях промышленности.

Такое состояние и использование управленческого потенциала руководящих работников делает их неконкурентоспособными в сравнении со своими зарубежными коллегами.

Использование административных методов активизации руководителей в отношении организации инновационных процессов на промышленных предприятиях имеет низкую результативность.

Требуется разработка научно-методологической базы повышения динамики развития и эффективного использования управленческого потенциала руководящих работников, что имеет важное значение для обеспечения конкурентоспособности на современном этапе развития промышленности России.

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Основными современными особенностями развития промышленных предприятий являются следующие:

1. Глобализация экономики является важнейшей характеристикой современной действительности и предопределяет необходимость рассмотрения российских предприятий как субъектов мирового рынка, интегрированных в многоуровневую сеть национальных экономик. Внешние факторы, воздействующие на предприятие, обуславливают необходимость постоянных изме-

нений в производственных процессах для поддержания высокого уровня эффективности в долгосрочной перспективе [4].

2. Рост потребности в инновациях. Многочисленными исследованиями выявлено, что в мире опережающими темпами развиваются отрасли и компании с высокой инновационной активностью и результативностью человеческого капитала, что отражается на уровне и темпах роста нематериальных активов, которые являются основой производства продукции с высокой добавленной стоимостью [5].

3. Необходимость обеспечения баланса интересов и ответственности субъектов предприятия: государство, собственник капитала, наемный работник [6].

В этих условиях традиционные подходы к управлению трудовой деятельностью, базирующиеся на теориях рационального экономического поведения и классического менеджмента, демонстрируют свою недостаточную результативность для обеспечения устойчивого развития предприятий [7].

Процессы, происходящие в экономике, преобразуют условия функционирования промышленных предприятий и обостряют потребность в соответствующей трансформации внутренней среды, и в первую очередь – в изменении деятельности руководящих работников на всех уровнях управления – от старших рабочих и бригадиров до высшего руководства этих предприятий.

В соответствии с современными концепциями экономики труда промышленное предприятие является социально-экономической системой, предназначением которой является реализация интересов основных субъектов: государства, собственников капитала, наемных работников и потребностей общества. За реализацию этих интересов отвечают руководящие работники предприятия. Руководящие работники являются особой категорией персонала промышленных предприятий, поскольку от результатов их деятельности зависят текущие и долгосрочные социально-экономические результаты функционирования этих предприятий. По масштабам и содержанию деятельности целесообразно выделять три категории руководящих работников предприятия:

- руководители высшего уровня (директор и его заместители), отвечающие за результаты функционирования предприятия в целом и его взаимодействие с внешней средой, доля этой категории – менее 1% в общей численности трудящихся в промышленности;

Таблица 1 / Table 1

Особенности трудовой деятельности руководящих работников / Features of the labor activity of managers

Современные условия функционирования предприятия / Modern conditions for the functioning of the enterprise	Особенности трудовой деятельности руководящего работника / Features of the labor activity of a manager	Типы особенностей трудовой деятельности / Types of labor activity
Необходимость совместного существования в едином социально-экономическом пространстве представителей государственных и муниципальных органов управления, владельцев имущественного капитала предприятий и наемных работников ставит эффективность развития предприятия в зависимость от соотношения баланса интересов и ответственности этих субъектов	Повышенный уровень мотивации к труду, развитые коммуникативные и способности в условиях высокой вмененной ответственности за соблюдение баланса интересов и ответственности всех субъектов предприятия в рабочих процессах и операциях	Социальные
Рост потребности в инновациях определяет важность освоения функций их поиска и реализации в каждом рабочем процессе и операции	Способность к организации и поддержанию инновационной деятельности на каждом рабочем месте в условиях постоянно растущих квалификационных барьеров	Компетентностные
Глобализация экономики приводит к всеобщей конкуренции – сопоставлению результатов труда с мировым уровнем	Развитые когнитивные способности и умения своевременно принимать управленческие решения с требуемым уровнем и эффективности и приемлемым уровнем безопасности в условиях неопределенности	Экономические

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

- руководители среднего уровня (начальники цехов, участков, отделов, смен и их заместители), отвечающие за результаты функционирования структурного подразделения – 3-9% в общей численности трудящихся в промышленности;
- руководители первичного уровня (мастера, бригадиры, звеньевые), отвечающие за результаты функционирования части трудового коллектива, в том числе на общественных началах – 5-10% в общей численности трудящихся в промышленности.

В результате с помощью социологических и экспертных методов были выявлены важные и характерные особенности трудовой деятельности руководящих работников в современных условиях функционирования промышленного предприятия (табл. 1), что позволило автору при проведении следующих этапов исследования использовать собственную разработку – социо-компетентностно-экономический подход

Поскольку данный метод базируется на синтезе содержательных и измерительных теорий конкуренции работников [8-18], на теориях компетенций, человеческого капитала, потребительской ценности и предельной полезности, то потребовалось внести уточнения в понятийно-категориальный аппарат исследования, который должен включать в себя:

- баланс интересов и ответственности субъектов предприятия (соответствие интересов и обязательств субъектов предприятия, взаимодействующих в трудовой деятельности);
- управленческий потенциал руководящего работника предприятия (совокупность имеющихся у работника способностей, которые могут быть использованы для обеспечения

воспроизводства, адаптации и развития объекта управления с определенным уровнем эффективности и приемлемым уровнем безопасности);

- ценность продуктов труда (потребительская часть стоимости продукта, созданная в результате труда работника);
- цена продуктов труда (совокупность всех затрат и потерь, связанных с деятельностью работника по созданию продуктов труда);
- конкурентоспособность руководящих работников (способность сохранять и усиливать свои позиции на внутрифирменном и внешнем рынках труда по отношению к другим участникам (руководителям) в текущий момент времени и в перспективе посредством обеспечения более привлекательных для субъектов предприятия (государство, собственник капитала, наемный работник) социо-компетентностно-экономических компонентов в трудовой деятельности).

Реализация социальной компоненты в деятельности руководящих работников определяет соотношение интересов и ответственности субъектов предприятия; компетентностной – соотношение уровня развития и использования управленческого потенциала руководящего работника; экономической – соотношение ценности и цены, создаваемых работником и коллективом, продуктов труда.

Конкурентоспособность руководящего работника как социально-экономическое явление, подчиняющееся универсальным законам развития, имеет двойственную природу: с одной стороны, она обусловлена индивидуальными способностями работника и его жизненными установками (мотивацией), с другой – характеристиками внутренней и внешней среды предприятия.

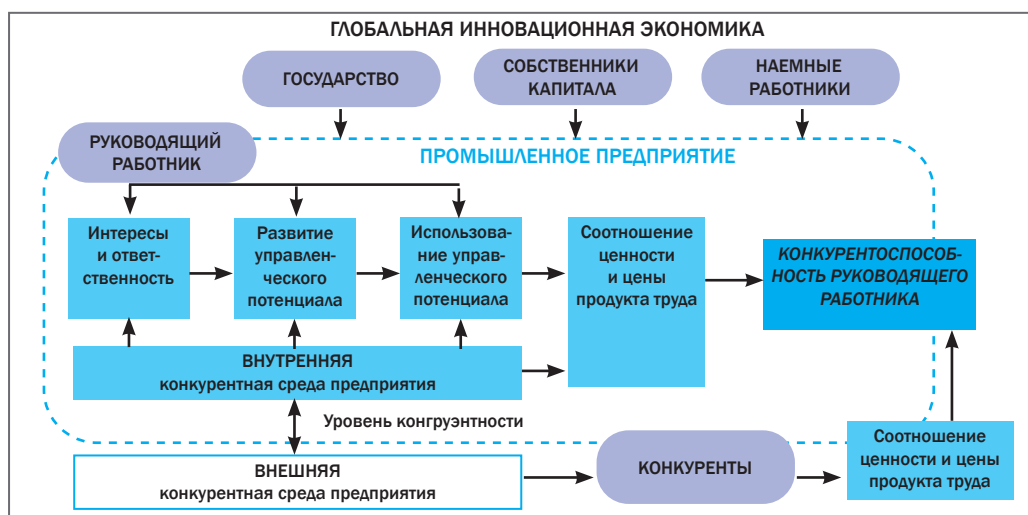


Рис. 1 / Fig. 1. Схема концепции обеспечения конкурентоспособности руководителей промышленного предприятия в условиях глобальной инновационной экономики / Scheme of the concept of ensuring the competitiveness of managers of an industrial enterprise in the context of a global innovative economy

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

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОМПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Двойственная природа конкурентоспособности создает предпосылки для формирования научной концепции обеспечения конкурентоспособности руководителей в условиях глобальной инновационной экономики, согласно которой обеспечение конкурентоспособности по социокомпетентностно-экономическим компонентам деятельности руководителей работников на промышленных предприятиях в условиях глобальной инновационной экономики достигается развитием и эффективным использованием их управленческого потенциала посредством формирования внутренней конкурентной среды предприятия, конгруэнтной внешней среде (рис. 1).

Для оценки управленческого потенциала руководителя предлагается определять его гибкие (softskills) и жесткие (hardskills) способности относительно целей развития предприятия и выполняемых функций [19-20].

Анализ тенденций глобальной инновационной экономики и современных концепций успешного руководства [21-24] позволил выделить четыре уровня управленческого потенциала, различающиеся развитием способностей и установок руководителя (табл. 2).

Как показывают результаты исследования, эффективность использования управленческого потенциала руководителя в значительной мере определяется внутренней конкурентной средой предприятия (институциональными условиями,

обеспечивающими функционирование и развитие механизмов конкуренции как формы взаимодействия, повышающей эффективность предприятия) и степенью ее соответствия среде внешней, которую предлагается определять конгруэнтностью.

Конгруэнтность внутренней и внешней конкурентной среды предприятия означает их взаимосоответствие по следующим элементам отношений: а) труд работника; б) цена продукта; в) ресурсы; г) законы и нормативы; д) преобразования (инновации); е) конкуренты.

Для расчета коэффициента конгруэнтности ($K_{\text{конгр}}$) следует использовать формулы 1-3.

$$K_{\text{конгр}} = K_{\text{подобия}} \times K_{\text{осв}} \quad (1)$$

где, $K_{\text{подобия}}$ – коэффициент подобия внутренней и внешней конкурентной среды:

$$K_{\text{подобия}} = \frac{\sum_{i=1}^6 x_i y_i}{\sqrt{\sum_{i=1}^6 x_i^2 \sum_{i=1}^6 y_i^2}} \quad (2)$$

где, x_i, y_i – численное значение i -ой компоненты внутренней и внешней конкурентной среды, соответственно, определяется по количеству баллов (табл. 3).

$K_{\text{осв}}$ – коэффициент освоения элементов внутренней конкурентной среды, который определяется по формуле:

$$K_{\text{осв}} = \sum_{i=1}^6 \frac{x_i}{y_i} \quad (3)$$

Графическая модель оценки подобия внутренней и внешней конкурентной среды типичного предприятия промышленности, полученная с использованием методов экспертных оценок по результатам функционирования 15 угольных

Таблица 2 / Table 2

Уровни развития управленческого потенциала руководящего работника / Levels of development of the management potential of a senior employee

Уровень	Способности / Skills			
	Гибкие (softskills) / Soft skills		Жесткие (hardskills) / Hard skills	
	Метанавыки / Meta-skills	Надпрофессиональные / Over-professional skills	Квалификация / Qualifications	Предпочитаемый стиль управления / Preferred management style
Высокий	Наличие определенных целей и ясной жизненной стратегии, полная ответственность за ее реализацию, установка на постоянное совершенствование качества жизни	Максимальное раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Освоил закономерности функционирования объекта управления и его трансформации как части мировой социально-экономической системы; преобразования ресурсов в продукт	Предпринимательский на основе вовлечения персонала в процесс непрерывного инновационного развития и инвестирования ресурсов в рост социально-экономических результатов
Выше среднего	Наличие жизненных ориентиров и стратегии, высокий уровень ответственности за ее реализацию, установка на поддержание качества жизни	Высокое раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Освоил зависимости функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Менеджерский на основе вовлечения персонала в процесс технологического развития и рационального распоряжения ресурсами
Средний	Наличие жизненных ориентиров, принятая ответственность за них и установка на улучшение качества жизни	Среднее раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Ориентируется в факторах функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Административный на основе привлечения персонала в процесс расширенного воспроизводства и лимитирования расхода ресурсов
Низкий	Отсутствие жизненной стратегии, вмененная ответственность, установка на сохранение жизненного уровня	Недостаточное раскрытие когнитивных и коммуникационных навыков и самоменеджмента, эмоционального интеллекта и креативного мышления	Опирается на факты функционирования и трансформации объекта управления; преобразования ресурсов в продукт	Командирский на основе точного исполнения приказов, решений и наказания персонала за нарушение процесса воспроизводства

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

разрезов и 23 угольных шахт РФ в 2015-2020 гг. представлена на рис. 2.

По представленным на рис. 2 данным, среднее значение коэффициента конгруэнтности внутренней среды типичного российского предприятия составляет 0,44 и находится на различных предприятиях угольной промышленности в диапазоне 0,2-0,5. Полученные значения свидетельствуют о существенных возможностях развития конкурентной среды исследованных предприятий.

АПРОБАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Предложенная концепция создала основу для разработки методологии обеспечения конкурентоспособности руководителей на промпредприятиях в условиях глобальной инновационной экономики, включающей систему критериев, принципы и методы.

Исходя из этого автором выделены рыночные позиции руководящего работника, которые отличаются: уровнем развития и эффективностью использования управленческого потенциала, а также социально-экономическими результатами деятельности (табл. 4).

В представленной на рис. 3 матрице закономерностей описаны возможные траектории измене-

ния конкурентных позиций руководящих работников предприятий угольной промышленности в условиях глобальной инновационной экономики:

- достижение позиции «лидер» предполагает повышение эффективности использований управленческого потенциала и конгруэнтности внутренней среды предприятия, что обуславливает очень высокую вероятность освоения требуемых компетенций, и, следовательно, лидерский уровень и динамику результатов труда. Необходимым условием реализации данной траектории является управленческий потенциал руководящего работника, который должен соответствовать категории «выше среднего» и «высокий».

Позиция:

- «выше среднего» предполагает повышение эффективности использований управленческого потенциала при сохранении конгруэнтности внутренней среды предприятия, что обуславливает высокую вероятность освоения требуемых компетенций, высокий уровень и значительную динамику результатов труда. Необходимым условием реализации данной траектории является управленческий потенциал руководящего работника, который должен соответствовать категории «выше среднего» и «высокий»;
- «средняя» предполагает сохранение эффективности использований управленческого по-

Характеристика конкурентной среды промышленного предприятия / Characteristics of the competitive environment of an industrial enterprise

Характеристики конкурентной среды / Characteristics of the competitive environment	Оценка, балл / Assessment, score		
	0	1	2
Отношение к труду работника (x1, y1)	Материально-ответственное лицо	Распорядитель бюджета	Экономический агент в координатах: «доходы-затраты»
Отношения к формированию цены продукта (x2, y2)	Неэластичные, используются только административные критерии оценки – выполнение плана (задания), затраты, трудозатраты	Пластичные, используются рыночные и административные критерии оценки, которые отличаются по уровням управления предприятием	Высокоэластичные, используются только рыночные критерии оценки – деньги и время
Отношения к ресурсам и резервам повышения эффективности их использования (x3, y3)	Резервы повышения эффективности использования ресурсов скрываются	Резервы повышения эффективности использования ресурсов необходимы для расширенного воспроизводства	Резервы повышения эффективности использования ресурсов – источники социально-экономического развития
Отношение к соблюдению законов и нормативов (x4, y4)	Соблюдение законов и нормативов – внешнее требование	Соблюдение законов и нормативов – требование руководства	Соблюдение законов и нормативов – личная потребность
Отношение к преобразованиям (x5, y5)	Негативное	Лояльное	Позитивное
Отношение к конкурентам (x6, y6)			

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

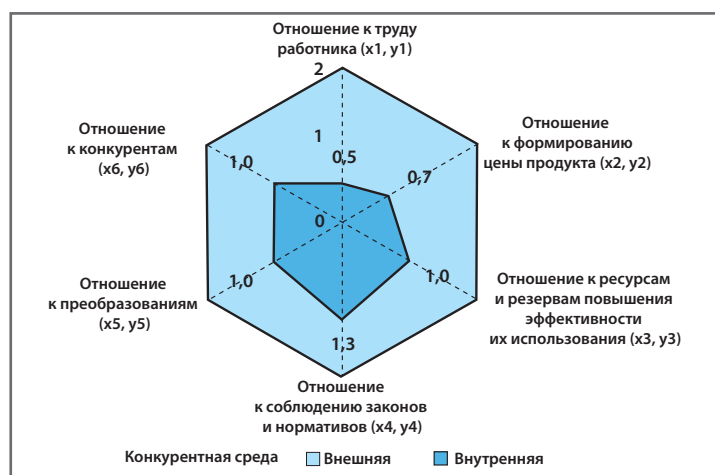


Рис. 2 / Fig. 2. Графическая модель оценки подобия внутренней и внешней конкурентной среды промышленного предприятия (на основе оценки 38 предприятий угольной промышленности РФ, 2015-2020 гг.) / Graphical model for assessing the similarity of the internal and external competitive environment of an industrial enterprise (based on the assessment of 38 enterprises of the coal industry of the Russian Federation, 2015-2020).

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

тенциала при повышении конгруэнтности внутренней среды предприятия, что обуславливает низкую вероятность освоения требуемых компетенций, низкий уровень и знакопеременную динамику результатов труда. Ограничением в данной траектории выступает управленческий потенциал руководящего работника («средний», «низкий»);

- «аутсайдер» предполагает снижение эффективности использований управленческого потенциала и конгруэнтности внутренней среды предприятия вследствие очень низкой освоенности требуемых компетенций, низкого уровня и негативной динамики результатов труда.

Используя концепцию обеспечения конкурентоспособности руководящих работников, основные положения теории конкуренции, а также результаты многочисленных собственных исследований

трудовых отношений, возникающих в процессе повышения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий автором выявлены и сформулированы следующие основные закономерности:

- при сопоставимом уровне ответственности руководящих работников результаты труда выше у тех из них, у кого соотношение между уровнем компетенций и сложностью решаемых задач выше, что обусловлено действием закона разделения труда в экономике. Результаты проанализированных автором хронометражных наблюдений (более 500 человеко-смен) на российских предприятиях и типизация потерь рабочего времени по зонам ответственности выявили, что из-за несоответствия компетенции руководителя сложности решаемых им задач теряется 30-35% рабочего времени трудового коллектива смены;

Таблица 4 / Table 4

Матрица рыночных позиций руководящего работника предприятиях промышленности / Matrix of market positions of a senior employee of industry enterprises

Рыночная позиция / Market position	Описание состояния компоненты / Description of the state of the component			
	Социальная / Social	Компетентностная / Competency-based		Экономическая / Economic
		Развитие управленческого потенциала / Development of management potential	Эффективность использования управленческого потенциала / Effective use of management potential	
Лидер	Работник ответственно реализует свои интересы с выгодой для других субъектов предприятия	Развитие гибких и жестких способностей позволяет реализовывать функционал на рекордно высоком уровне	Очень высокая – реализует установку на инновационное развитие	Производительность и эффективность труда на уровне лидеров, приоритеты развития предприятия и работника совпадают
Выше среднего	Работник ответственно реализует свои интересы с выгодой для части субъектов предприятия	Развитие гибких и жестких способностей позволяет реализовывать функционал на высоком уровне	Высокая – адаптация и технологическое развитие	Производительность и эффективность труда высокого уровня, приоритеты развития предприятия и работника во многом совпадают
Середняк	Работник ответственно реализует свои интересы, не учитывая интересы других субъектов предприятия	Развитие гибких и жестких способностей позволяет реализовывать функционал на среднем уровне	Средняя – воспроизводство и адаптация	Производительность и эффективность труда среднего уровня, приоритеты развития предприятия и работника частично совпадают
Аутсайдер	Работник конфликтует с другими, что приводит к ущемлению интересов и снижению ответственности всех участников взаимодействия	Развитие гибких и жестких способностей не позволяет реализовывать функционал на приемлемом уровне	Низкая – воспроизводство	Производительность и эффективность труда низкого уровня, приоритеты развития предприятия и работника не совпадают

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

- изменение конгруэнтности внутренней конкурентной среды предопределяет изменение требований к социо-компетентностно-экономическим компонентам деятельности руководящего работника, что обусловлено действием закона перемены труда в экономике. В ходе исследований выявлено, что усиление связи между результатами и оплатой труда приводит к увеличению производительности, эффективности и безопасности труда руководящих работников в среднем в 1,2-1,8 раза.
- скорость освоения требуемых компетенций руководящего работника предопределяется его установкой на улучшение своих рыночных позиций, а полнота освоения ограничивается уровнем развития управленческого потенциала, что согласуется с исследованиями стадий принятия неизбежного (модель Кюблер-Росс) и инновационной восприимчивости персонала. На основе анализа проектов улучшений и хронометражных наблюдений выявлено, что эффективность использования рабочего времени у мотивированных в развитии руководителей в 1,1-2,2 раза выше, чем у немотивированных [25].
- повышение эффективности использования управленческого потенциала достигается обеспечением конгруэнтности внутренней конкурентной среды предприятия.
Выявленные закономерности позволили сформулировать методологические принципы обеспе-

чения конкурентоспособности руководящего работника (табл. 5).

ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

На основе вышеуказанных методологических принципов был разработан комплекс методов, с помощью которых руководящие работники предприятий могут повысить свою конкурентоспособность.

В группу методов формирования и развития управленческого потенциала руководящих работников включены методы освоения гибких и жестких способностей (softskills и hardskills), реализация которых предполагает имитационное моделирование возможных ситуаций, аналитические семинары, профессиональные тренинги, проработка специальной литературы, изучение иностранных языков, развитие моделей деятельности на основе посещения культурных и спортивных мероприятий и т.д.

Методы разработки и реализации программ развития, профессионального развития на основе классности, тайм-менеджмента и стажировки являются составной частью группы методов повышения эффективности использования управленческого потенциала руководящих работников.

Методы бенчмаркинга соответствия деятельности руководителя мировым стандартам, бюджетирования деятельности работника, социаль-



Рис. 3 / Fig. 3. Матрица закономерностей конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий в условиях глобальной инновационной экономики / Matrix of patterns of competitiveness of managers of industrial enterprises in the global innovation economy

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

но-компетентностно-экономической оценки управленческих решений, визуализированного учета и рейтинга руководителей входят в группу методов формирования внутренней среды, конгруэнтной внешней среде. Эта группа методов направлена на доведение реальных рыночных экономических отношений до каждой трудовой функции и каждого руководящего работника.

Ядром данной комплексной методики является авторский метод бюджетирования деятельности руководящего работника, позволяющий осуществлять социально-компетентностно-экономическую оценку принимаемых решений. Остальные методы адаптированы с учетом целей, условий и показателей работы предприятий промышленности.

Разработанные теоретические положения, принципы и методы обеспечения конкурентоспособности руководящих работников использовались в практике следующих промышленных предприятий и компаний:

- холдинг «Сибуглемет» при определении и реализации путей формирования высокоэффективной структуры управления и конкурентных трудовых отношений персонала;
- холдинг «ЕВРАЗ» – при разработке программ повышения эффективности и безопасности производства; при организации подготовки и реализации организационных проектов; при определении резервов повышения эффективности использования рабочего времени пер-

Таблица 5 / Table 5

Методологические принципы обеспечения конкурентоспособности руководящего работника предприятия промышленности / Methodological principles of ensuring the competitiveness of a senior employee of an industry enterprise

Методологический принцип / Methodological principles	Описание / Description
Достижение баланса интересов и ответственности субъектов	Обеспечение конкурентоспособности руководящего работника должно базироваться на взаимовыгодной реализации интересов и обязательств всех субъектов предприятия
Непрерывное и опережающее формирование компетенций	Для достижения долгосрочной конкурентоспособности руководящего работника его компетенции должны соответствовать текущим и будущим требованиям субъектов предприятия
Повышение рыночной субъектности работников	Для обеспечения конкурентоспособности деятельность работника должна осуществляться в координатах «ценность – цена продуктов труда»
Обеспечение конгруэнтности внутренней конкурентной среды предприятия внешней	Для достижения требуемой динамики обеспечения конкурентоспособности руководящего работника необходимо достижение взаимосоответствия внутренней конкурентной среды внешней конкурентной среде предприятия

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

- сонала; при разработке системы мотивации, направленной на вовлечении персонала в инновационный процесс;
- в угольной энергетической компании «СУЭК» – при разработке программы обучения и подготовки кадрового резерва руководителей и специалистов; при разработке и реализации организационно-технологических проектов улучшения трудовых процессов; при определении резервов повышения эффективности управле-

ния производством и организации полномасштабного инновационного процесса.

Эффект от применения предложенных теоретико-методологических положений на исследуемых предприятиях выразился в росте показателей, отражающих:

а) социальную компоненту деятельности руководящих работников – удовлетворенности персонала качеством своей трудовой жизни;

б) компетентностную компоненту – доли времени на инновационную составляющую труда и компетентности работника;

в) экономическую компоненту – производительности труда работника.

ВЫВОДЫ

Таким образом, на основе исследования современных особенностей и структуры трудовой деятельности руководящих работников разработана концепция обеспечения их конкурентоспособности, в основе которой лежит закономерное повышение уровня развития и эффективности использования управленческого потенциала работников посредством обеспечения конкурент-

ности внутренней конкурентной среды предприятия его внешней среде.

Результаты исследования могут быть использованы руководителями промышленных предприятий для самоидентификации собственных рыночных позиций и определения приоритетных методов повышения эффективности своей деятельности; специалистами по управлению персоналом для разработки программ профессионального развития руководящих работников и прогнозирования результатов этой деятельности; научными организациями в процессе исследования и реализации современных подходов к управлению инновационными процессами и для разработки документов, регулирующих трудовые отношения на предприятиях промышленности.

Апробация разработанной концепции обеспечения конкурентоспособности руководящих работников на промышленных предприятиях подтвердила ее целесообразность и результативность, которая проявляется в развитии трудовых отношений, улучшении результатов труда и качества трудовой жизни работников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Харченко Е.В. Методический подход к оценке инновационной деятельности персонала угольной компании / Е.В. Харченко, С.А. Волков // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. 2019; 9(3(32)):158-168.
2. Плакиткина Л.С., Плакиткин Ю.А., Дьяченко К.И. Мировые тенденции развития угольной отрасли // Горная промышленность. 2019;1(143):24-29. DOI: <http://dx.doi.org/10.30686/1609-9192-2019-1-143-24-29>
3. Яновский А.Б. Результаты структурной перестройки и технологического перевооружения угольной промышленности России и задачи по перспективному развитию // Уголь. 2019; 8 (1121): 8-16. DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-8-8-16>.
4. Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г., Михайлов Ф.Б., Сотникова С.И., Жуков А.Л., Гречко Т.Ю. и соавт. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности: монография. М.: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2021. 246 с. (Сер. Научная мысль).
5. Волков С.А. Инновационная активность и результативность человеческого капитала угольной компании // Регион: системы, экономика, управление. 2019;1(44):146-150.
6. Галкина Н.В. и др. Роль трудовых отношений в повышении конкурентоспособности угледобывающего предприятия // Горный журнал. 2018;(1):58-62. DOI: 10.17580/gzh.2018.01.10.
7. Федоров Ю.В. Трансформация требований к высшим руководителям в контексте развития менеджмента // Инновации и инвестиции. 2014;(6):94-97.
8. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Концепция преодоления оппортунистического поведения работников предприятий // Журнал экономической теории. 2020;17(4):849-858.
9. Быков В.М. Управление конкурентоспособностью вахтового персонала: Монография // Ярославль: Аверс Плюс. 2014. 257 с.
10. Казарина Л.А., Варламова Е.В. Конкурентные стратегии, их виды и классификации // Интеллектуальный и ресурсный потенциалы регионов: активизация и повышение эффективности использования. 2019;46-54.
11. Половинко В.С., Косымина Е.А. Конкурентоспособность как функция интеллектуального капитала страны // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2004;(3):64-70.
12. Hornsby J. S. et al. Managers' corporate entrepreneurial actions: Examining perception and position // Journal of business venturing. 2009; 24(3):236-247.
13. Iriste S. et al. Prospective hospitality managers competence as integral part of competitiveness // Rural Environment. Education. Personality. (REEP). Proceedings of the 8th International Scientific Conference. – 2015. – Т. 8. – С. 15-16.
14. Karodia A.M., Soni D., Cassim N. Organizational development to increase an organizations effectiveness and competitiveness to improve employee satisfaction, productivity in order to strengthen the human process // Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies. 2014;51(1122):1-9.
15. Paprika Z.Z. The competitiveness of the Hungarian managers // Decision Support in Organizational Transformation. – Springer, Boston, MA, 1997; 223-241.
16. Schrock W. A. et al. Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance // Marketing Letters. 2016;27(2):351-360.
17. Šikýř M. et al. Best practices in human resource management: The source of excellent performance and sustained competitiveness // Central European Business Review. 2013;2(1): 43-48.
18. Vokić N. P., Frajlić D. Croatian labor force competitiveness indicators: Results of empirical research // KONK. 2004; 61.
19. Dubey R. S., Tiwari V. Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals // International Journal of Information Management. 2020;(50):375-386.

20. Umbrella R. A. Soft Skills in Human Centered Management //Soft skills for human centered management and global sustainability. 2021.
21. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / И. К. Адизес; пер. с англ. – 50е изд. М.: Альпина Паблишер, 2013.
22. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер; пер. с англ. Наталии Макаровой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с.
23. Гулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ/пер. с англ. А. П. Исасовой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 560 с.
24. В. Чан Ким; Рене Моборн. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других игроков: [рус.]. 7. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 336 с.
25. Коркина Т.А., Конакова О.В. Мотивация как фактор развития интеллектуально-инновационного потенциала персонала угледобывающего предприятия //Управление, экономика и общество-2020: проблемы и пути развития. 2020;69-73.

REFERENCES

1. Kharchenko E.V. Methodological approach to the assessment of innovative activity of the personnel of a coal company. Proceedings of the Southwestern State University. Economics series. Sociology. Management. 2019;9(3(32)):158-168. (In Russ.).
2. Plakitkina L.S., Plakitkin Yu.A., Dyachenko K.I. World trends in the development of the coal industry. Mining industry. 2019;1(143):24-29. (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.30686/1609-9192-2019-1-143-24-29>
3. Yanovsky, A.B. Results of structural adjustment and technological re-equipment of the Russian coal industry and tasks for long-term development. Coal.2019;8(1121):8-16. (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2019-8-8-16>
4. Dolzhenkova Y.V et al. Personnel management in Russia: Concepts of a new normality. 2021. 246 p. (In Russ.).
5. Volkov S.A. Innovative activity and effectiveness of the human capital of a coal company. Region: systems, economy, management. 2019;(44):146-150. (In Russ.).
6. Galkina N.V. et al. The role of labor relations in increasing the competitiveness of a coal mining enterprise. Mining Journal. 2018;1:58-62. (In Russ.). DOI: 10.17580/gzh. 2018. 01. 10.
7. Fedorov Yu.V. Transformation of requirements for senior managers in the context of management development. Innovation and investment. 2014;(6):94-97.
8. Belkin V.N., Belkina N.A., Antonova O.A. The concept of overcoming the opportunistic behavior of employees of enterprises. Journal of Economic Theory. 2020;17(4)849-858. (In Russ.).
9. Bykov V.M. Management of the competitiveness of shift personnel: Monograph. 2014. 257p. (In Russ.).
10. Kazarina L.A., Varlamova E.V. Competitive strategies, their types and classifications. Intellectual and resource potentials of the regions: activation and improvement of the efficiency of use. 2019:46-54. (In Russ.).
11. Polovinko V.S., Kosmina E.A. Competitiveness as a function of the intellectual capital of the country. Bulletin of Omsk University. The series "Economy". 2004;(3):64-70. (In Russ.).
12. Hornsby J.S. et al. Managers' corporate entrepreneurial actions: Examining perception and position. Journal of Business Vventuring. 2009;24(3):236-247.
13. Iriste S. et al. Prospective hospitality managers competence as integral part of competitiveness. Rural Environment. Education. Personality. (REEP). Proceedings of the 8th International Scientific Conference. 2015;8:15-16.
14. Karodia, A.M., Soni, D., Cassim, N. Organizational development to increase an organizations effectiveness and competitiveness to improve employee satisfaction, productivity in order to strengthen the human process. Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies. 2014;51(1122):1-9.
15. Paprika Z.Z. The competitiveness of the Hungarian managers. Decision Support in Organizational Transformation. Springer, Boston, MA. 1997:223-241.
16. Schrock W.A. et al. Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance. Marketing Letters.2016;27(2):351-360.
17. Šikýř, M. et al. Best practices in human resource management: The source of excellent performance and sustained competitiveness. Central European Business Review. 2013;2(1):43-48.
18. Vokić, N.P., D. Frajlić Croatian labor force competitiveness indicators: Results of empirical research. KONK. 2004. 61 p.
19. Dubey R.S., Tiwari V. Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. International Journal of Information Management. 2020;50:375-386.
20. Umbrella R.A. Soft Skills in Human Centered Management. Soft skills for human centered management and global sustainability. 2021.
21. Adizes I. The ideal leader. Why it is impossible to become one and what follows from this. Alpina Publisher. 2013. (In Russ.).
22. Druker P. Management. Challenges of the XXI century. Mann, Ivanov and Ferber. 2012. 256 p. (In Russ.).
23. Goleman D. Emotional intelligence. Why it can mean more than IQ. Mann, Ivanov and Ferber.2013. 560 p. (In Russ.).
24. V. Chang Kim; Rene Mauborn. The Blue Ocean strategy. How to find or create a market free from other players. Mann, Ivanov and Ferber. 2017:336. (In Russ.).
25. Korkina T. A., Konakova, O. V. Motivation as a factor in the development of intellectual and innovative potential of the personnel of a coal mining enterprise. Management, economy and society-2020: problems and ways of development.2020:69-73. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Святослав Игоревич Захаров – кандидат экономических наук, заведующий лабораторией организации и оплаты труда ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР)», г. Челябинск, Россия
Svyatoslav I. Zakharov – Cand. Sci. (Econ.), Head of the Laboratory of Organization and Remuneration of Labor, Scientific Research Institute of Efficiency and Safety of Mining Production (NIIOGR), Chelyabinsk, Russia
 svzakharov@bk.ru

Статья поступила в редакцию 15.07.2021; после рецензирования 21.10.2021, принята к публикации 22.10.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 15.07.2021; revised on 21.10.2021 and accepted for publication on 22.10.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-121-129

УДК 331.104.2

JEL E24, J21

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К МОНИТОРИНГУ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ГОСОРГАНАХ

О.А. Воскресенская^а, Н.М. Сладкова^б

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2260-1646>

АННОТАЦИЯ

Среди факторов, влияющих на уровень цифровизации и обеспечения информационной безопасности органов государственной власти в Российской Федерации, особое место занимает степень подготовки персонала государственной службы в данной области. **Объектом** приведенного в статье исследования является деятельность органов власти по оценке и развитию компетенций по информационной безопасности государственных гражданских служащих. Работа базируется на компетентностном подходе к определению эффективности работы по обеспечению информационной безопасности в органах власти и фокусируется на вопросах мониторинга состояния работы по оценке и развитию компетенций по информационной безопасности государственных гражданских служащих. **Цель** исследования – разработка инструментов и методов мониторинга эффективности кадровой работы по обеспечению информационной безопасности в органах публичной власти. **Методическую** основу исследования составили: анализ нормативно-правовой базы, научной литературы в области лучших отечественных и зарубежных практик, данных, полученных на основании опросов представителей органов власти. В статье изложены основные результаты работы: предложены показатели и методика оценки зрелости работы органов власти по оценке и развитию компетенций по информационной безопасности государственных гражданских служащих; представлены итоги исследования состояния работы по информационной безопасности в ряде органов власти, приведены наиболее часто встречающиеся инциденты, связанные с обеспечением информационной безопасности государственными служащими, показана взаимосвязь зрелости процессов по информационной безопасности с уровнем компетенций государственных служащих в данной области. Полученные **результаты** могут быть использованы в деятельности кадровых и IT-служб, подразделений по информационной безопасности публичных органов власти, а также федеральными и региональными органами власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики при нормативно-правовом регулировании в сфере информационной безопасности на государственной гражданской (муниципальной) службе. С учетом того, что обеспечение информационной безопасности относится к базовым квалификационным требованиям, перспектива решения задач в данной области видится в автоматизации процессов мониторинга на базе федеральной единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ.

Ключевые слова: Информационная безопасность; государственная служба; оценка по информационной безопасности государственных служащих; инциденты и риски по информационной безопасности; мониторинг информационной безопасности; компетентностный подход.

Для цитирования: Воскресенская О.А., Сладкова Н.М. Компетентностный подход к мониторингу эффективности кадровой работы по обеспечению информационной безопасности в госорганах. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):121-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-121-129.

ORIGINAL PAPER

COMPETENCY-BASED APPROACH TO MONITORING THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC SERVICES PERSONNEL ON INFORMATION SECURITY

O.A. Voskresenskaya^а, N.M. Sladkova^б

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2260-1646>

ABSTRACT

Among the factors affecting the level of digitalization and information security of public services in the Russian Federation, the training level of civil servants in this area has a special place. The **object** of this paper is the activities of government agencies on the assessment and development of information security competencies of civil servants. The authors apply a competency-based approach to determine the effectiveness of information security in government agencies and focus on monitoring the state of work on assessing and developing competencies in the field of information security of civil servants. The **purpose** of the study is to develop tools and methods for monitoring the effectiveness of personnel to ensure information security in public services. The **methodological** base of the study includes the analysis of the regulatory framework, scientific literature in the field of the best domestic and foreign practices, data obtained on the basis of surveys of government representatives. The research

results: indicators and methods for assessing the maturity of the work of state bodies on the assessment and development of competencies in the field of information security of civil servants are proposed; the findings of the study on information security level in a number of instances are presented, the most frequent incidents related to ensuring information security by civil servants are given, the relationship between the maturity of information security processes and the level of competence of civil servants in this area is shown. The **results** of the study may be used in the activities of HR and IT-services, information security divisions of public services, as well as by federal and regional authorities responsible for the development and implementation of state policy in legal regulation on information security in the public civil service. Provided the information security is one of the basic qualification requirements, the prospect of solving problems in this area is seen in the automation of monitoring processes based on the federal unified information system for personnel management of the civil service of Russia.

Keywords: information security; civil service; information security assessment of civil servants; information security incidents and risks; information security monitoring; competency-based approach.

Для цитирования: Voskresenskaya O.A., Sladkova N.M. Competency-based approach to monitoring the effectiveness of public services personnel on information security. *Social and labor research*. 2021;45(4):121-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-121-129.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ФАКТОРОМ

Вместе с ростом в последние годы масштабов цифровизации увеличиваются риски реализации угроз, связанных с информационной безопасностью (ИБ), для частных, корпоративных и государственных интересов. Ежегодно в глобальной сети обнаруживаются миллиарды вредоносных объектов, количество которых год от года увеличивается примерно на 40 % [1, 2]. Итоги 2020 г. на фоне развития дистанционных технологий свидетельствуют о росте инцидентов, связанных с уязвимостью корпоративных сервисов (доля таких атак выросла на 30 % к концу года), кражей регистрационных данных для подключения к системам аудио- и видеосвязи, в том числе Skype, Webex и Zoom, атаками криптолокеров (так называемых «шифровальщиков»), блокирующих доступ пользователей к файлам на компьютере и других¹.

Растущие риски для владельцев данных [3], особенно в сфере государственных интересов, требуют постоянного внимания к уровню обеспечения информационной безопасности, которая в Доктрине информационной безопасности Российской Федерации, утвержденной Приказом Президента РФ от 5 декабря 2016 г. № 646, определяется как «состояние защищенности личности, общества и государства от внутренних и внешних информационных угроз, при котором обеспечиваются реализация конституционных прав и свобод человека и гражданина, достойные качество и уровень жизни граждан, суверенитет, территориальная целостность и устойчивое социально-экономическое развитие Российской Федерации, оборона и безопасность государств». В том же документе среди мер по обеспечению

ИБ «по прогнозированию, обнаружению, сдерживанию, предотвращению, отражению информационных угроз и ликвидации последствий их проявления» отдельно выделены кадровые меры, а в качестве «силы» обеспечения информационной безопасности определены «государственные органы, а также подразделения и должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, уполномоченные на решение в соответствии с законодательством Российской Федерации задач по обеспечению информационной безопасности». С 2018 г. в Российской Федерации реализуется федеральный проект «Информационная безопасность»² как часть национальной программы «Цифровая экономика»³. Однако, несмотря на растущие темпы преобразований в области ИБ, есть еще немало нерешенных проблем. Так, по мнению ряда специалистов [4], одним из факторов, сдерживающих инновационное развитие государственной сферы и обеспечение требуемого уровня безопасности, является недостаточный уровень компетенций у персонала соответствующих подразделений.

Наиболее распространенные угрозы в области работы с информацией, связанные с человеческим фактором, можно сгруппировать следующим образом [5]:

- Угрозы, связанные с утечками конфиденциальной информации с компьютеров сотрудников, переносных носителей информации.
- Угрозы, связанные с действиями внешних и

² См. Паспорт федерального проекта «Информационная безопасность»: URL: https://files.data-economy.ru/Docs/Pass_Cybersecurity.pdf

³ См.: Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (2020). URL: https://digital.gov.ru/uploaded/files/natsionalnaya-programma-tsifrovaya-ekonomika-rossijskoj-federatsii_NcN2nOO.pdf (дата обращения: 4.06.2020).

¹ URL: <https://ib-bank.ru/bisjournal/news/15015>

внутренних злоумышленников, в том числе за счет предоставления удаленного доступа к данным злоумышленнику, заражение компьютеров и серверов различным вредоносным кодом через подключаемые периферийные устройства и интернет (спам-письма, фишинговые сайты, взломанное ПО и т.п.) и др.

- Угрозы нарушения целостности или недоступности информации из-за ошибок пользователей, администраторов: несанкционированное изменение системной конфигурации, файлов, баз данных, некачественно написанное программное обеспечение, скрипты и т.п.

«Уровень угроз в информационном пространстве повышается, число рисков увеличивается, а негативные последствия разного рода кибератак носят уже не локальный, а глобальный характер и масштаб», – было отмечено на «Инфофоруме-2018».

Для того, чтобы достоверно определить степень влияния профессиональной подготовки профильных кадров той или иной организации или органа власти на уровень информационной безопасности и профилактики рисков по данному направлению, используем компетентностный подход к управлению рисками в области ИБ.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Компетенции являются центром, вокруг которого строится система управления [6], а для того, чтобы компетентностный подход был более эффективен и достиг поставленной цели необходимо наличие модели компетенций, системы их оценки, развивающей обратной связи по итогам оценки, стандартов, обучения и других мер, направленных на развитие компетенций и уровня управления в целом. В масштабах государственного управления можно также говорить о мониторинге деятельности публичных органов по развитию компетенций.

Отправной точкой применения данного подхода можно считать построение модели компетенций с перечнем набора знаний, умений, навыков и описывающей индикаторы поведения сотрудника, необходимые для достижения требуемых результатов.

Такого рода задача стояла перед авторами в 2019 г., в начале работы по созданию методического аппарата степени оценки подготовленности государственных гражданских служащих в области обеспечения информационной без-

опасности [5, 7]. Для системного охвата требований, предъявляемых к служащим для достижения необходимого уровня обеспечения ИБ, было проанализировано более 30 нормативных актов, разработанных ФСТЭК России, ФСБ России и Национального координационного центра по компьютерным инцидентам (НКЦКИ), регламентирующих работу Государственной системы обнаружения, предупреждения и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные ресурсы Российской Федерации (ГосСОПКА), Центральным Банком России и Минтрудом России, положения разработанного Минтрудом России⁴ Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Для систематизации собранных требований был применен матричный подход на базе модели цифровых компетенций, предложенной в рамках саммита «Группы двадцати» (G20) 2017 г.⁵ В результате была разработана модель компетенций, отражающая требования к обеспечению информационной безопасности для каждой из 4 групп гражданских служащих (специалистов по информационной безопасности, специалистов по информационным технологиям, руководителей и всех остальных служащих) по 5 видам грамотности: информационной, компьютерной, коммуникативной, медиа-грамотности и грамотности внедрения технологических инноваций.

Сформированная модель компетенций позволила разработать оценочные задания с учетом требований к каждой из целевых групп: 751 тестовый вопрос, кейсы и симуляционные задания, а также методические рекомендации по их применению в различных процедурах оценки и по разработке программ по развитию данных компетенций. Оценочный комплекс успешно прошел апробацию и экспертизу регуляторов,

⁴ О подготовке Справочника в соответствии с частью 8 статьи 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» было объявлено в письме Минтруда России от 26 апреля 2017 г. № 18-1/10/В-3260. Обновленная версия справочника подготовлена на основе предложений государственных органов, поступивших в Минтруд России в 2018 г. – I квартале 2019 г.

⁵ Bridging the Digital Divide: Measuring Digital Literacy, G20 Insights (2017). URL: https://www.g20-insights.org/policy_briefs/bridging-digital-divide-measuring-digital-literacy/ (дата обращения: 16.04.2020).

однако для полноты реализации компетентностного подхода к управлению, в том числе рисками по информационной безопасности, необходимо было разработать типовые показатели и процедуру мониторинга на уровне всей государственной службы.

За базовый уровень состояния деятельности по оценке и развитию компетенций по информационной безопасности условно можно принять результаты опроса 2020 г. среди специалистов кадровых служб, по информационной безопасности и информационным технологиям 66 ФОИВ, территориальных органов ФОИВ и ОИВ 83 субъектов РФ (всего более 700 ОИВ федерального и регионального уровня), в котором приняло участие 3673 служащих [5]. Результаты опроса свидетельствуют, что работа по оценке и развитию компетенций в области информационной безопасности в органах публичной власти по состоянию на 2020 г. не в полном объеме готова обеспечить их необходимый уровень. Всего 31 % (1123) респондентов отметили периодичность оценки данных компетенций один раз в три года (в ходе аттестации), в рамках конкурсных процедур на замещение должностей государственной гражданской службы – менее 1 % (пять опрошенных).

Для подтверждения гипотезы о возможности применения компетентностного подхода для мониторинга обеспеченности информационной безопасности в органах власти и, в частности, наличия потенциальных рисков в данной области было проведено исследование типовых инцидентов и уровня зрелости по ИБ. С этой целью на этапе апробации методического аппарата проводился опрос профильных ИТ- и ИБ-специалистов, непосредственно отвечающих за обеспечение ИБ.

Респонденты отвечали на вопросы, сгруппированные в три раздела и направленные:

- на уточнение степени зрелости процессов обеспечения ИБ в пилотном проекте для проведения корреляции полученных результатов выполнения оценочных заданий на этапе апробации со степенью зрелости процессов обеспечения ИБ;
- на выявление типовых инцидентов ИБ, происходящих по причине недостаточных знаний госслужащих в вопросах обеспечения ИБ, с целью формирования тем для кейсов и симуляционных заданий;
- на сбор пожеланий по направлениям совершенствования оценочных средств для госслужащих с целью определения перспективных направлений работ по данной тематике.

Таблица 1 / Table 1

Критерии оценки степени зрелости процессов обеспечения информационной безопасности / Criteria for assessing the degree of maturity of information security processes

№ п/п	Наименование критерия / Criterion	Диапазон значений критерия / Range of values of the criterion	Вес критерия / Criterion weight
1.	Уровень требований по ИБ	1-5	0,3
2.	Нормативное обеспечение ИБ	1-5	0,2
3.	Техническое обеспечение ИБ	1-5	0,3
4.	Обеспечение подготовки персонала по вопросам ИБ	1-5	0,2

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

После изучения заполненных анкет дополнительно проводилось углубленное интервьюирование посредством телефонной и видеоконференц-связи (в связи с ограничениями, вызванными эпидемиологической ситуацией), в ходе которого фиксировались дополнительные существенные детали.

Для оценки степени зрелости процессов обеспечения ИБ были сформированы критерии оценки, охватывающие ключевые направления обеспечения ИБ (табл. 1).

На основе результатов анкетирования и интервьюирования была проведена оценка степени зрелости процессов обеспечения ИБ в каждом пилотном проекте (табл. 2).

Полученные данные сопоставлялись также с численностью органов власти⁶, участвующих в апробации (пилотном проекте).

Поведенная оценка степени зрелости процессов обеспечения ИБ в пилотных ОГВ показала прямую зависимость между масштабами информационной системы ОГВ, определяемой численностью сотрудников, и степенью зрелости процессов обеспечения ИБ. Чем крупнее информационная система ОГВ, тем выше степень зрелости процессов обеспечения ИБ, так как к более крупным системам предъявляются более строгие требования по обеспечению ИБ и, соответственно, реализуются более развитые меры защиты (рис. 1).

На основе результатов анкетирования было выделено 3 группы типовых инцидентов по обеспечению ИБ государственными служащими:

⁶ Численность государственных органов Российской Федерации. URL: https://mintrud.gov.ru/opendata/7710914971-government_agencies.

Численность работников федеральных государственных органов. URL: https://minfin.gov.ru/OpenData/7710168360-FGO_staff/

Таблица 2 / Table 2

Результаты оценки степени зрелости процессов обеспечения информационной безопасности в пилотных проектах / Results of the assessment of the degree of maturity of information security processes in pilot projects

№ п/п	Наименование органа государственной власти (ОГВ) / Government agency	Значение критерия / Criterion value				Значение критерия с учетом веса / Criterion value considering weight				Итоговое значение оценки степени зрелости / Final value of the assessment of the maturity degree
		1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	ОГВ 1 (высший орган исполнительной власти субъекта)	4	5	3,5	3	1,2	1	1,1	0,6	3,85
2.	ОГВ 2 (высший орган исполнительной власти субъекта)	3,5	4,5	3,5	3,5	1,1	0,9	1,1	0,7	3,7
3.	ОГВ 3 (федеральный орган власти)	4,5	5	5	4	1,4	1	1,5	0,8	4,65
4.	ОГВ 4 (федеральный орган власти)	1	4	2,5	5	0,3	0,8	0,8	1	2,85

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

Инциденты, имеющие высокую степень распространения (выявлены во всех пилотных проектах):

- Открытие фишинговых писем и переход на фишинговые сайты.
- Заражение служебного компьютера вредоносными программами при посещении сайтов в сети Интернет.
- Заражение служебного компьютера вредоносными программами при открытии вложений, пришедших по электронной почте.
- Инциденты, имеющие степень распространения выше средней (в трех пилотных ОГВ).
- Передача пароля и/или иных учетных данных другим служащим.
- Инциденты, имеющие среднюю степень распространения (в двух пилотных ОГВ).
- Использование служебного компьютера в личных целях.
- Установка на служебный компьютер программного обеспечения без согласования.
- Использование незарегистрированных съемных носителей (USB-диски, флеш-накопители и т.п.).
- Пересылка служебных документов по электронной почте на внешние адреса.

Высокая и средняя степень распространения инцидентов в органах государственной власти демонстрирует значительное количество (3-4 типа) инцидентов, напрямую связанных с низким уровнем компетенций и мотивационных установок (рис. 1).

Также при обработке результатов анкетирования было выявлено, что ни в одном из пилотных проектов не был отмечен риск «Разглашение информации в результате использования злоумышленником социальной инженерии», что предположительно является следствием относительной закрытости информационных систем ОГВ и низкой привлекательности госслужащих как объекта для целенаправленного интереса со стороны злоумышленников – социальных инженеров.

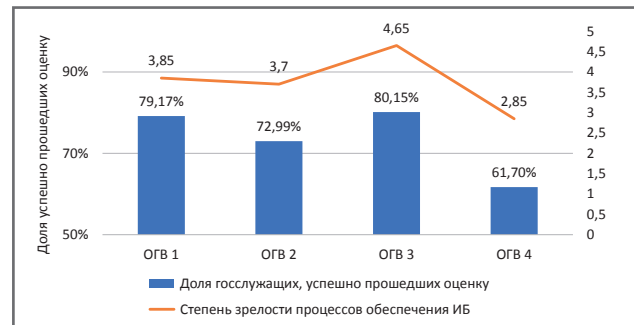


Рис. 1 / Fig. 1. Корреляция уровня развития компетенций госслужащих по информационной безопасности со степенью зрелости процессов обеспечения информационной безопасности в органе государственной власти / Correlation of the level of development of civil servants' competencies in information security with the degree of maturity of information security processes in a government agency

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

Выявленная закономерность между уровнем цифровизации органов власти, состоянием информационной безопасности, наличием негативных инцидентов, с одной стороны, и уровнем развития компетенций государственных служащих в области информационной безопасности, с другой, позволила приступить к разработке системы мониторинга, одной из задач которого стало прогнозирование потенциальных рисков по информационной безопасности на базе компетентностного подхода.

МОНИТОРИНГ УРОВНЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: ЦЕЛИ И МЕТОДЫ

Мониторинг представляет собой систему мероприятий по сбору, анализу и оценке информации об использовании методического аппарата, включающего оценочные средства, методику оценки степени подготовленности кандидатов и государственных служащих в сфере обеспечения информационной безопасности в органах власти, а также результаты оценки и реализации мер по развитию компетенций профильных госслужащих.

Методы и инструменты, используемые в ходе мониторинга / Monitoring methods and tools

Задачи мониторинга использования методического аппарата (далее в таблице МА) / Objectives of monitoring the use of the methodological apparatus (hereinafter MA)	Методы / Methods	Инструменты / Tools
Организация информационного взаимодействия субъектов мониторинга	Совещания рабочих групп (РГ) в формате онлайн и очном режиме	Письма-запрос. Протоколы РГ Zoom и другие ИТ-платформы дистанционного взаимодействия
Сбор и системный анализ объективной информации, характеризующей степень использование методического аппарата и состояние работы (уровень зрелости) по оценке и развитию компетенций по информационной безопасности	Анализ на основе критериев оценки уровня зрелости использования МА, показателей использования МА и уровня компетенций госслужащих	ЕИСУКС ¹ (после создания такого процесса в модуле, связанном с «оценочными средствами») «360 градусов» Тесты на проверку компетенций по ИБ
Определение текущего состояния и выработка рекомендаций по работе органов публичной власти в области оценки и развития компетенций по информационной безопасности: Степень актуальности оценочных средств (проводится независимым экспертом) Объем и организационное обеспечение использования оценочных средств (данные ОГВ) Уровень компетенций госслужащих по информационной безопасности в динамике (данные ОГВ)	Сопоставление значений показателей со значениями предыдущего периода, бенчмаркинг (сравнение с другими органами власти), моделирование	Типовые рекомендации, соответствующие определенному уровню зрелости
Формирование сводного отчета с рекомендациями по планированию и проведению мероприятий по устранению факторов, способствующих появлению и реализации угроз информационной безопасности для органов публичной власти, связанных с человеческим фактором	Синтез, описание	Формат отчета на бумажном носителе (в ЕИСУКС формируется – автоматически)

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

¹ Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ.
URL: <https://gossluzhba.gov.ru/>

Предлагаемая система мониторинга способна выполнять три роли⁷:

- информационную (своевременный сбор достоверной информации по наиболее важным показателям);
- диагностическую (выявление индикаторов и рисков безопасности, их оценка);
- аналитическую (оценка изменения индикаторов, уровня и характера их отклонения от пороговых значений; оценка состояния деятельности в сфере информационной безопасности и формирование предложений по ее совершенствованию).

Цель мониторинга – получение обоснованных данных об объеме и эффективности работы по оценке и развитию компетенций госслужащих в сфере обеспечения ИБ госорганов для принятия решений по совершенствованию методического аппарата и его использования, для планирования мероприятий по устранению факторов, способствующих появлению и реализации угроз ИБ для органов власти, связанных с человеческим фактором.

⁷ Каранина Е.В. Гусейнзаде Р.Н. Системы мониторинга экономической безопасности деятельности хозяйствующих субъектов. Актуальные вопросы современной науки и образования. Сборник научных статей по материалам XVIII международной научно-практической конференции, Киров, 19–22 мая 2020 года. Киров: Московский финансово-юридический университет МФЮА, Кировский филиал. 2020. С. 433–445.

Для достижения цели с учетом вышеупомянутых ролей мониторинга необходимо решать комплекс задач по организации информационного взаимодействия его субъектов, сбору объективной информации по фактическому использованию методического аппарата и состоянию работы по оценке и развитию компетенций по ИБ, обеспечению системного анализа получаемой информации и подготовке сводного отчета по итогам мониторинга и рекомендаций по планированию и проведению мероприятий по устранению факторов, способствующих появлению и реализации угроз ИБ для органов публичной власти, связанных с человеческим фактором.

Качество результатов мониторинга, в первую очередь, определяется правильностью подбора методов и инструментов его проведения⁸ [6], которые должны соответствовать его задачам (табл. 3) Методологической основой для проведения анализа уровня зрелости работы органов власти по обеспечению информационной безопасности государственными служащими была выбрана концепция результат-ориентированной

⁸ Маркин В.В. Мониторинг в системе оказания государственных и муниципальных услуг как инструмент реализации стратегии повышения качества государственного и муниципального управления: опыт, проблемы, рекомендации // Учебное пособие. Авторы: Неделько С.И., Осташков А.В., Матюкин С.В., Ретинская В.Н., Мурзина И.А., Кревский И.Г., Луканин А.В., Кошевой О.С. Москва, Изд-во Экслибрис Пресс. 2008. 321 с.

системы труда, разработанная ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г.⁹ [8].

Ключевым моментом в мониторинге является определение уровня зрелости работы органов власти по обеспечению информационной безопасности и соотношение с фактическими показателями эффективности данной работы.

Оценка зрелости формируется участниками мониторинга со стороны органов власти с использованием технологии «360 градусов» при участии не менее 4-х сотрудников от каждого органа власти: по одному сотруднику от кадровой службы, ИТ-, ИБ-, и любого другого подразделения). Участники заполняют чек-листы (или специальные онлайн-формы) по: документационному и информационному обеспечению развития компетенций ИБ; использованию оценочных средств; наличию ресурсов для проведения оценки; использованию результатов оценки для развития компетенций в области ИБ госслужащих. Каждая из перечисленных областей анализа включает конкретные критерии.

Документационное и информационное обеспечение оценивается на основании наличия и использования стандарта (регламента) по информационной безопасности, включающего раздел (информацию) по оценке компетенций по ИБ и памятки для подготовки к оценке, размещенной в доступе для служащих и кандидатов.

Процессы в области развития компетенций по ИБ оцениваются через фактический объем использования оценочных средств по информационной безопасности в ЕИСУКС для оценки кандидатов при проведении конкурсных процедур, для ежегодной оценки и при проведении аттестационных процедур.

Привлечение кадровых ресурсов ИТ+ИБ-подразделений или специалистов оценивается специалистами по информационной безопасности органа власти при планировании и реализации мероприятий по оценке и развитию компетенций по ИБ.

Использование результатов оценки по ИБ оценивается на основании данных по предоставлению обратной связи по итогам оценки со стороны оцениваемых служащих (кандидатов), руководителей оцениваемых служащих: удовлетворенность специалистов кадровой службы удобством, полнотой, скоростью, отсутствием сбоев при ис-

⁹ Автоматизированный диагностический онлайн-комплекс РОСТ. Платыгин Д.Н., Омельченко И.Б., Сладкова Н.М., Кузнецова Е.А., Михина Т.В., Джума В.И. Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ RU 2019617410, 06.06.2019. Заявка № 2019616391 от 03.06.2019

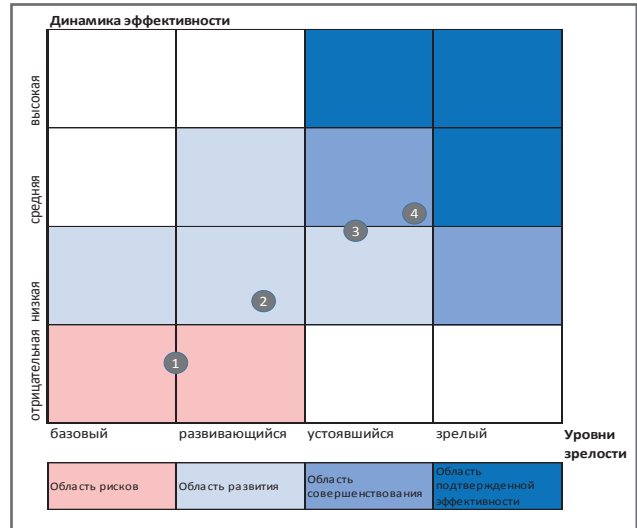


Рис. 2 / Fig. 2. Матрица зрелости и эффективности / Maturity and effectiveness matrix

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

пользовании методического аппарата на базе ЕИСУКС (от 1 до 5 баллов, где 1 – совершенно неудовлетворительно, 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, требует минимум доработок, 5 – превосходно), с комментариями, обосновывающими оценку, и предложениями¹⁰.

Временные затраты на заполнение оценочной формы (чек-листа), предлагаемой государственным служащим, не превышают 10-15 минут. В дальнейшем автоматизация заполнения и обработки чек-листов позволит в максимально короткие сроки собирать и обрабатывать данные в модуле ЕИСУКС и автоматически формировать обобщенный результат (отчет) по чек-листам, определяющий уровень зрелости работы по компетенциям обеспечения ИБ.

Полученные данные позволяют определить уровень зрелости ОГВ в области работы по развитию компетенций госслужащих по информационной безопасности по 4 уровням: базовому, развивающемуся, устоявшемуся и зрелому.

Оценку эффективности рекомендуется проводить за отчетный (анализируемый) период по следующим 4 показателям:

1. Доля инцидентов по ИБ, не связанных с человеческим фактором, в общем количестве инцидентов по ИБ.
2. Доля кандидатов, прошедших оценку по ИБ с использованием оценочных средств в ЕИСУКС.
3. Доля кандидатов, успешно прошедших оценку по ИБ с использованием оценочных средств в ЕИСУКС.

¹⁰ Удовлетворенность измеряется по каждому критерию с использованием формы, которая может быть реализована в ЕИСУКС.

4. Доля служащих, прошедших обучение (инструктаж) по ИБ по итогам оценки от общей численности служащих, получивших неудовлетворительную оценку.

Уровень эффективности определяется на основе интеграции перечисленных 4 показателей по формуле:

$$\Xi = \sum \Pi_i \times a_i = \Pi_1 \times a_1 + \Pi_2 \times a_2 + \Pi_3 \times a_3 + \Pi_4 \times a_4,$$

где Π_i – показатели эффективности, a_i – коэффициент значимости (вес) каждого показателя в структуре интегральной эффективности, $\sum a_i = 1$. На начальном этапе мониторинга устанавливается равный вес каждого показателя – $a_1 = a_2 = a_3 = a_4 = 0,25$. В последующие периоды, при накоплении информации о влиянии того или иного показателя на эффективность работы по развитию компетенций госслужащих в области ИБ, на основе статистических данных и экспертной оценки может быть проведена настройка системы и установление соответствующих значений коэффициентов значимости.

Кроме того, в перспективе возможно определение динамики эффективности одним из перечисленных способов:

$\Delta \Xi_j = (\Xi_j - \Xi_0) / \Xi_0$ – прирост эффективности в j -м периоде относительно базового

$\Delta \Xi_j = (\Xi_j - \Xi_{j-1}) / \Xi_{j-1}$ – прирост эффективности в j -м периоде относительно предыдущего ($j-1$)

$\Delta \Xi_{ср} = \Delta \Xi_n / (n-1)$ – средний абсолютный прирост эффективности за совокупность периодов n (обобщающий показатель динамики изменения эффективности).

Полученные данные по уровню зрелости и интегральному показателю эффективности позволяют сформировать матрицу зрелости и эффективности ОГВ по работе с кадрами по обеспечению информационной безопасности.

Для построения матрицы (рис. 2) используются показатели зрелости (ось X) и эффективности (ось Y).

Зафиксированная в матрице точка пересечения уровней зрелости и эффективности позволяет определить текущее положение дел по компетенциям и условиям их развития в органе власти и выработать обобщенные рекомендации для ОГВ. Подспорьем для выработки решений по определению необходимых образовательных и иных мероприятий по повышению эффективности работы могут послужить типовые рекомендации, разработанные в ходе данной работы.

В дальнейшем аналитические отчеты для органов власти по итогам мониторинга могут формироваться в ЕИСУКС с помощью специализированных подсистем [9], что дает не только возможность оптимизировать временные затраты на проведение мониторинга, но и с использованием обезличенных данных сравнивать его результаты в разных органах власти (проводить бенчмаркинг), что позволит повысить своевременность и обоснованность управленческих решений.

ВЫВОДЫ

Человеческий фактор играет ведущую роль среди факторов, влияющих на уровень цифровизации и обеспечения информационной безопасности государственных органов власти в Российской Федерации. Приведенным исследованием подтверждена прямая взаимосвязь наличия потенциальных рисков информационной безопасности, связанных с человеческим фактором (в том числе недостаточным уровнем компетенций) и уровнем зрелости процессов, по обеспечению необходимыми компетенциями, реализуемых органами власти в этой области.

Описанные в статье инструменты и методы мониторинга эффективности кадровой работы по обеспечению информационной безопасности в органах публичной власти, выбранные с учетом компетентностного подхода, позволяют не только определить уровень развития компетенций и необходимость совершенствования инструментария для их оценки, но и прогнозировать потенциальные риски по информационной безопасности в органах власти.

Результаты работы представляют интерес для кадровых и IT-служб, подразделений по информационной безопасности органов публичной власти, федеральных и региональных регуляторов в области информационной безопасности на государственной гражданской (муниципальной) службе.

Подверженная исследованиями востребованность методического аппарата может значительно повысить своевременность и качество принимаемых решений в исследуемой области. Автоматизация процессов оценки и мониторинга на базе единой федеральной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ в ближайшей перспективе имеет высокий потенциал снижения временных затрат кадровых служб.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Буреаева Л.А. О некоторых вопросах обеспечения кибербезопасности в современных условиях. Теория и практика общественного развития. 2015;(13):96–99.
2. Буреаева Л.А. Террористические объединения в глобальном информационном пространстве. Пробелы в российском законодательстве. 2014;(3): 274–276.
3. Двинских Д.Ю., Талапина Э.В. Риски развития оборота данных в государственном управлении. Вопросы государственного и муниципального управления. 2019;(3):7–30.
4. Куракин А.В., Костенников М.В. Государственная служба и информационная безопасность. Вопросы безопасности. 2014;(6):18–67.
5. Сладкова Н.М., Ильченко О.А., Степаненко А.А., Шапошников В.А. Особенности оценки компетенций по информационной безопасности государственных и муниципальных служащих. Вопросы государственного и муниципального управления. 2021;(1):122-149.
6. Воронина А.В. Использование компетентностного подхода в управлении рисками организации / А.В. Воронина, О.В. Гуденица // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019;8(111):28-31.
7. Сладкова Н.М., Степаненко А.А., Ильченко О.А., Шапошников В.А. Квалификационные требования к государственным служащим в модели цифровых компетенций. Государственная служба. 2020;22(6(128)):46-56. DOI 10.22394/2070-8378-2020-22-6-46-56.
8. Сладкова Н.М., Ильченко О.А. РОСТ: эффективный инструмент оценки барьеров и определения драйверов производительности труда. Социально-трудовые исследования. 2020; 1(38):126-138. DOI 10.34022/2658-3712-2020-38-1-126-138.
9. Мирзоян М.В., Солянов К.С. Разработка информационной системы мониторинга и анализа эффективности управления человеческим капиталом в системе государственной гражданской службы. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019;(1-2):108-119.

REFERENCES

1. Buraeva L.A. On Some Issues of Ensuring Cybersecurity in Modern Conditions. Theory and practice of social development. 2015;(13):96–99. (In Russ.).
2. Buraeva L.A. Terrorist Associations in the Global Information Space. Probely v rossiiskom zakonodatel'stve = Gaps in Russian legislation. 2014;(3):274–276. (In Russ.).
3. Dvinskikh D.Yu., Talapina E.V. Risks of Data Turnover Development in Public Administration. Public Administration Issues. 2019;(3):7–30.
4. Kurakin A.V., Kostennikov M.V. Public Service and Information Security. Voprosy Bezopasnosti = Security Questions. 2014;(6):18–67. (In Russ.).
5. Sladkova N.M., Ilchenko O.A., Stepanenko A.A., Shaposhnikov V.A. Features of assessment of competencies in information security of state and municipal employees. Public Administration Issues. 2021;(1):122-149.
6. Voronina A.V. The use of a competence-based approach in risk management of an organization / A.V. Voronina, O. V. Gudenitsa // Nauka i obrazovanie: khozyaistvo i ehkonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie = Science and education: economy and economics; entrepreneurship; law and management. 2019;8(111):28-31. (In Russ.).
7. Sladkova N.M., Stepanenko A.A., Ilchenko O.A., Shaposhnikov V.A. Qualification requirements for civil servants in the model of digital competencies. Gosudarstvennaya sluzhba = Public service. 2020;22(6(128)):46-56. DOI 10.22394/2070-8378-2020-22-6-46-56.
8. Sladkova N.M., Ilchenko O.A. GROWTH: Effective tools for assessing barriers and determining drivers of labor productivity. Social and labor research. 2020;38(1):126-138. DOI 10.34022/2658-3712-2020-38-1-126-138. (In Russ.).
9. Mirzoyan MV, Solyanov K.S. Development of an information system for monitoring and analyzing the effectiveness of human capital management in the system of state civil service. Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2019;(1-2):108-119. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Александровна Воскресенская – руководитель проектов, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия

Ol'ga A. Voskresenskaya – Project Manager, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
O.Voskresenskaia@vcot.info



Надежда Михайловна Сладкова – кандидат педагогических наук, директор по развитию, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия

Nadezhda M. Sladkova – Cand. Sci. (Pedag.), Development Director, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
n.sladkova@vcot.info

Статья поступила в редакцию 18.10.2021; после рецензирования 28.10.2021, принята к публикации 29.10.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 18.10.2021; revised on 28.10.2021 and accepted for publication on 29.10.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-130-141

УДК 334; 658

JEL D24, M2, O3

ФОРМИРОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ И ТРАНСФОРМАЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОСТАВ И ОЦЕНКА ЗАТРАТ

С.Г. Фалько^а, В.В. Яценко^бМосковский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана
(МГТУ им. Н.Э. Баумана), Москва, Россия^а <https://orcid.org/0000-0003-4167-352X>; ^б <https://orcid.org/0000-0001-8732-5294>

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования являются вопросы формирования, развития и трансформации компетенций высокотехнологичных предприятий, выпускающих технически сложную продукцию, выявление их новых и содержательных характеристик, оценка затрат на обновление состава компетенций с целью повышения инновационной активности. **Цель** исследования – показать различные варианты состава затрат по направлениям развития и трансформации основных – технико-технологической, кадровой, интеллектуальной – компетенций организации. Используются **методы**: графической визуализации для структурирования информации по направлениям и способам развития ключевых составляющих компетенций; алгоритмизации для оценки выбора оптимального направления формирования и трансформации компетенций; систематизации существующих научных подходов к вопросам развития компетенций высокотехнологичных предприятий. **В результате** исследования рассмотрены и оценены различные варианты состава затрат на развитие и трансформацию компетенций организаций, занятых созданием технически сложной инновационной продукции, по направлениям «приобретения» компетенций и по основным структурным элементам компетенций организации; выявлены критерии принятия обоснованного управленческого решения о направлении развития компетенций – собственными силами организации или за счет перехода к распределенному проектированию и производству технически сложной продукции; предложен алгоритм выбора направления формирования и развития компетенций организации с учетом предложенных критериев; сделан **вывод** об экономической целесообразности интеграции компетенций отдельных предприятий и организации распределенного проектирования и производства инновационной продукции.

Ключевые слова: высокотехнологичное предприятие; компетенции организации; развитие компетенций; трансформация компетенций; состав затрат на развитие компетенций; партнерство предприятий; распределенное проектирование и производство продукции.

Для цитирования: Фалько С.Г., Яценко В.В. Формирование, развитие и трансформация компетенций организации: состав и оценка затрат. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):130-141. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-130-141.

ORIGINAL PAPER

FORMATION, DEVELOPMENT AND TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL COMPETENCIES: COMPOSITION AND ESTIMATION OF COSTS

S.G. Fal'ko^а, V.V. Yatsenko^б

Bauman Moscow State Technical University (BMSTU), Moscow, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0003-4167-352X>; ^б <https://orcid.org/0000-0001-8732-5294>

ABSTRACT

The **subject** of the research is the formation, development, and transformation of the competencies of high-tech enterprises producing technologically complex products, identifying their new and meaningful characteristics, assessing the costs of updating the composition of competencies in order to increase innovative activity. The study **aims** to show various options for the composition of costs in the areas of development and transformation of the main – technical and technological, personnel, intellectual – competencies of the organization. The authors apply **methods** of graphic visualization for structuring information by directions and ways of developing key components of competencies; algorithm development to assess the choice of the optimal direction for the formation and transformation of competencies; systematization of existing scientific approaches to the development of competencies of high-tech enterprises. As a **result** of the study, various options for the composition of costs for the development and transformation of the competencies of organizations engaged in the creation of technologically complex innovative products were considered and assessed in the areas of "acquisition" of competencies and on the main structural elements of the organization's competencies; the criteria for making a well-grounded managerial decision on the direction of

development of competencies were identified by the organization's own resources or through the transition to distributed design and production of technologically complex products; an algorithm for choosing the direction of formation and development of the organization's competencies is proposed, considering the proposed criteria. The authors make a **conclusion** about the economic feasibility of integrating the competencies of individual enterprises and the organization of distributed design and innovative production.

Keywords: high-tech enterprise; organizational competencies; development of competencies; transformation of competencies; composition of costs for the development of competencies; enterprise partnership; distributed design and production.

For citation: Fal'ko S.G., Yatsenko V.V. Formation, development and transformation of organizational competencies: Composition and estimation of costs. *Social and labor research*. 2021;45(4):130-141. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-130-141.

ВВЕДЕНИЕ

В целях повышения инновационной активности высокотехнологичных предприятий, усиления конкурентных преимуществ, ориентации на диверсификацию производства, расширения проектной деятельности возникает потребность в развитии, совершенствовании, усложнении, приумножении, трансформации компетенций, поскольку ни одна организация не может поддерживать конкурентоспособность с неизменным набором ресурсов, знаний и навыков, решать новые производственные задачи по выпуску инновационной, очень сложной высокотехнологичной продукции. Проблема выбора направления развития компетенций – собственными силами или за счет взаимодействия с инновативными партнерами – становится одной из важнейших управленческих задач [1], [2], [3], [4], [5], [6], [7]. А поскольку затраты на создание и развитие компетенций должны обеспечить соответствующие положительные эффекты от их использования, на первый план выходят вопросы, связанные с объективной оценкой требуемых ресурсов [8].

СТРУКТУРА КОМПЕТЕНЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Поскольку источниками формирования компетенций служат основные элементы производственной системы предприятия (материальные и человеческие ресурсы, техника и технологии, организационно-управленческая подсистема), тремя их базовыми составляющими являются:

- компетенции персонала;
- материальные ресурсы, техника и технологии;
- нематериальные активы (программные продукты, лицензии, патентные права на изобретения, полезные модели и промышленные образцы, ноу-хау, а также деловая репутация как основа доверия к производителю).

Человеческие ресурсы (персонал) – важнейший элемент производственной системы любого предприятия. Именно компетенции персонала (знания, умения, опыт), формирующиеся в процессе

образовательной и профессиональной деятельности и проявляющиеся при выполнении должностных обязанностей и решении профессиональных задач, определяют возможности организации, обеспечивают взаимодействие средств и предметов труда, влияют на возможность реализации бизнес-процессов. Компетенции организации формируются в рамках интеграции компетенций персонала с технико-технологической составляющей производства и организационно-управленческой подсистемой, обеспечивая наличие взаимосвязанных навыков, способностей и технологий, необходимых для достижения целей и реализации стратегии организации. Способность организации интегрировать имеющиеся ресурсы и координировать внутриорганизационные процессы производства и управления реализуется, как правило, через компетенции персонала.

Второй, не менее важной, составляющей компетенций считается материально-техническая, которая определяет отраслевую принадлежность организации, направления и виды деятельности, специфику производственных процессов и, как следствие, ключевые компетенции. Современный этап функционирования высокотехнологичных предприятий характеризуется прорывным развитием и непрерывным совершенствованием техники и технологий. В высокотехнологичном производстве широко применяются цифровизация, аддитивные и гибридные, информационно-коммуникационные технологии, высокопроизводительные вычислительные системы, технологии интеллектуального анализа данных, мехатроника и робототехника, биотехнологии, компьютерное моделирование, искусственный интеллект и т. п.

В условиях повышения инновационной активности и цифровизации производства, когда интеллектуальные системы интегрируют оборудование и человеческие ресурсы, когда цифровые технологии распространяются во всех сферах и преобразуют все виды деятельности

высокотехнологичных предприятий, важнейшим элементом их компетенций становится интеллектуальная составляющая, обеспечивающая дополнительную экономическую выгоду, меняющая структуру затрат, усиливающая синергетический эффект. Цифровое высокотехнологичное производство за счет оптимизации бизнес-процессов на основе использования более совершенных информационных систем, увеличения доли интеллектуальных и информационно-коммуникационных технологий открывает новые производственные возможности и расширяет инновационный потенциал [9], [10], [11], [12], [13], [14], [15], [16], [17].

На фоне усиления тенденции выхода производства за пределы конкретного предприятия, продиктованного усложнением высокотехнологичной продукции, и осознания целесообразности сотрудничества и партнерства в сфере инновационной деятельности в качестве компетенции организации следует рассматривать и ее деловую репутацию, формирующую, требующую определенных знаний, навыков, действий и во многом определяющую доверие между партнерами.

СОСТАВ ЗАТРАТ НА ФОРМИРОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ И ТРАНСФОРМАЦИЮ ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Развитие, совершенствование и трансформация технико-технологической составляющей компетенций организации становятся актуальными в ситуации изменения стратегии организации, в частности, в случае организации нового производства (предприятия), при его диверсификации, поскольку освоение нового высокотехнологичного производства, выпуск новой технически сложной инновационной продукции требуют изменения технологических процессов, модернизации оборудования, технического перевооружения, реконструкции и реорганизации производства.

Развитие и совершенствование техники и технологий не только способствует диверсификации производства, но и усиливает конкурентоспособность предприятия, укрепляет ключевые компетенции организации. Традиционным подходом считается развитие и трансформация технико-технологической составляющей собственными силами или с привлечением сторонних организаций (рис 1).

Учитывая возрастающую техническую сложность инновационной продукции, производителям не всегда под силу воспроизвести соответ-

ствующие технико-технологические параметры и условия, необходимые для ее производства. Причиной этого могут быть как высокие затраты на модернизацию оборудования, реконструкцию, реорганизацию производства или техническое перевооружение, так и неспособность реализовать необходимые организационно-технические мероприятия. В таких ситуациях единственным верным решением может стать сотрудничество с партнерами, способными «закрыть» отдельные этапы производственного процесса, поскольку в их арсенале уже есть и используются соответствующие технико-технологические компетенции. Инновативный партнер, сохраняя юридическую самостоятельность и обеспечивая сохранность своих ключевых компетенций, становится участником совместной производственной деятельности [18], [19], [20].

Выбор направления развития и трансформации технико-технологической составляющей компетенций организации следует осуществлять с учетом двух критериев:

- технической и кадровой возможности;
- экономической целесообразности.

Техническая и кадровая возможность развития и трансформации компетенций организации зависит от ее производственного потенциала, способности трансформировать имеющиеся компетенции под новые стратегические задачи. Нередко инновационная активизация диктует необходимость выхода за рамки освоенных видов деятельности, что может быть связано с технической и кадровой невозможностью дальнейшего развития компетенций собственными силами. Решение в такой ситуации одно – «приобретение» компетенций других производителей.

Однако при наличии технической и кадровой возможности развития компетенций организации предпочтение все же может быть отдано интеграции с партнерами по вопросам совместного проектирования и производства новой продукции. Экономическую целесообразность конкретного управленческого решения определяют, как правило, затраты.

В состав затрат на развитие и трансформацию технико-технологической составляющей компетенций организации собственными силами могут быть включены:

- Ztr – оплата труда работников, участвующих в проведении модернизации, технического перевооружения, реконструкции или реорганизации;
- Zot – приобретение нового оборудования/технологии;

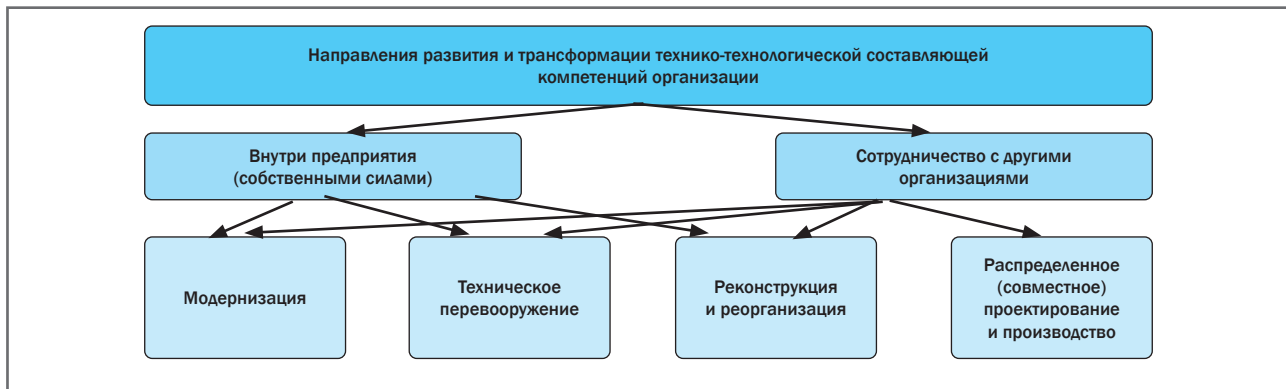


Рис. 1 / Fig. 1. Варианты направлений развития и трансформации технико-технологической составляющей компетенций организации / Options for the directions of development and transformation of the technical and technological component of the organization's competencies

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

Zk – приобретение комплектующих изделий для модернизации оборудования;

Zm – монтаж нового оборудования;

Zpk – проектно-конструкторские работы;

Zi – испытания нового оборудования;

Zs – строительство зданий и инженерных сооружений;

Zts – транспортные и складские расходы;

Zu – управленческие расходы, связанные с модернизацией, техническим перевооружением, реконструкцией или реорганизацией предприятия;

Zpr – прочие расходы по модернизации, техническому перевооружению, реконструкции или реорганизации предприятия.

Представленный перечень затрат можно считать универсальным. В конкретной ситуации он будет меняться в зависимости от имеющегося и прогнозируемого уровня технико-технологической составляющей компетенций организации.

Что касается взаимодействия с партнерами по вопросам совместного проектирования и производства инновационной продукции (Zrpp), то в перечень затрат на эти цели входят следующие позиции:

Zpp – поиск потенциальных партнеров;

Zov – оценка компетенций и выбор инновативного партнера;

Zps – переговоры по вопросу инновативного партнерства и подписание соглашения о сотрудничестве;

Zur – устранение различий в компетенциях партнеров, возникающих вследствие пространственных, временных, ментально-культурных, коммуникационных и других различий.

Следует отметить, что перед выбором направления развития и трансформации технико-технологической составляющей компетенций необхо-

димо провести оценку имеющихся материальных ресурсов, техники и технологий на предмет их соответствия новым стратегическим задачам. Процесс анализа достигнутого уровня технико-технологической составляющей предполагает расходы на оплату труда специалистов. На этом этапе важно определить есть ли разрыв между имеющимися технико-технологическими компетенциями и требуемыми для создания инновационной продукции. Дальнейшее развитие и трансформация компетенций внутренними силами предприятия зависит от наличия технического и кадрового потенциала. Вторым не менее важным критерием становится уровень затрат на формирование технико-технологической составляющей компетенции. Так, при наличии возможности и экономической целесообразности развитие компетенции осуществляется собственными силами предприятия, например, реализуются мероприятия по модернизации оборудования. В противном случае, формирование технико-технологической составляющей компетенций организации происходит за счет распределенного проектирования и производства инновационной продукции (рис. 2).

СОСТАВ ЗАТРАТ НА РАЗВИТИЕ И ТРАНСФОРМАЦИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

Компетенции персонала, как ключевой элемент компетенций высокотехнологичного предприятия, должны соответствовать требованиям непрерывного развития, совершенствования и трансформации согласно изменениям стратегии предприятия. Развитие и преобразование компетенций персонала высокотехнологичных предприятий предполагает, прежде всего, усиление интеллектуальной составляющей, использование различных комбинаций знаний, умений и навыков, формирование межпредметных и междотрас-

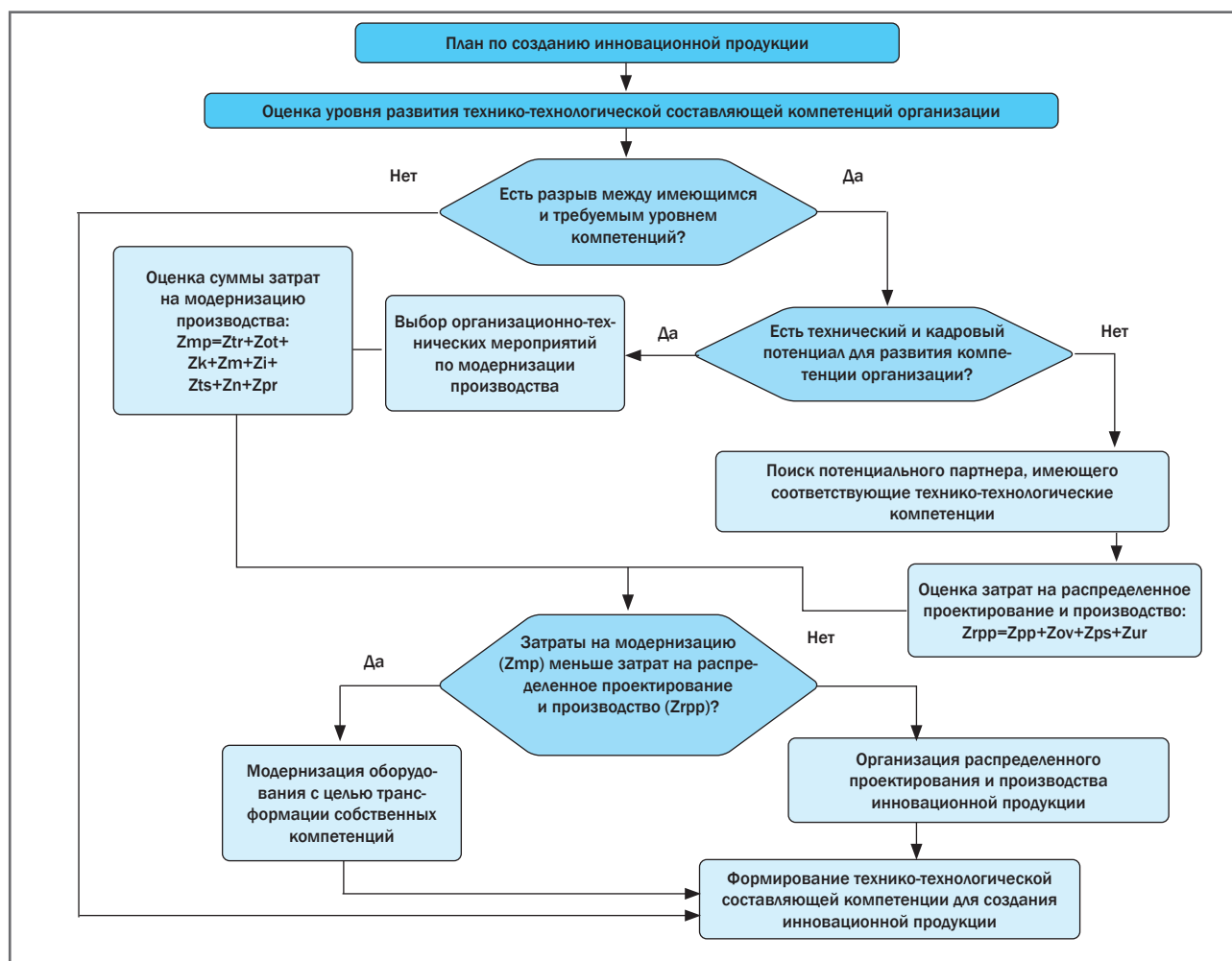


Рис. 2 / Fig. 2. Алгоритм развития и трансформации технико-технологической составляющей компетенции организации (на примере модернизации производства) / Algorithm for the development and transformation of the technical and technological component of the organization's competencies (on the example of production modernization)

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

левых знаний, многопрофильных умений, кросс-функциональных и системных компетенций (рис. 3). Динамичное расширение и усложнение компетенций персонала в соответствии с приоритетными задачами и преобладающими видами деятельности высокотехнологичного предприятия, прогноз и своевременное формирование перспективных индивидуальных компетенций, необходимых для реализации стратегических задач, становится важнейшим фактором повышения его конкурентоспособности.

При выборе направления, способа развития и трансформации компетенций персонала следует учитывать два критерия:

- набор и уровень развития компетенций персонала организации, наличие потенциала компетенций и возможности обмена опытом;
- экономическую целесообразность.

Развитие и трансформация компетенций персонала, обновление профиля индивидуальных

компетенций может быть осуществлено как собственными силами организации, так и за счет сотрудничества с партнерами. Варианты обновления компетенций на уровне конкретной организации представлены различными способами и формами: самообучение, саморазвитие, обучение на рабочем месте, наставничество. Особенностью подготовки и переподготовки кадров собственными силами предприятия является обмен опытом между сотрудниками и расширение профиля компетенций во время выполнения производственных задач и должностных обязанностей, когда более опытные и компетентные сотрудники передают знания и навыки молодым специалистам в целях развития прикладных профессиональных компетенций.

Целесообразна также организация обучения с отрывом от производства, повышение квалификации в корпоративных университетах и Центрах компетенций, которые могут быть организованы

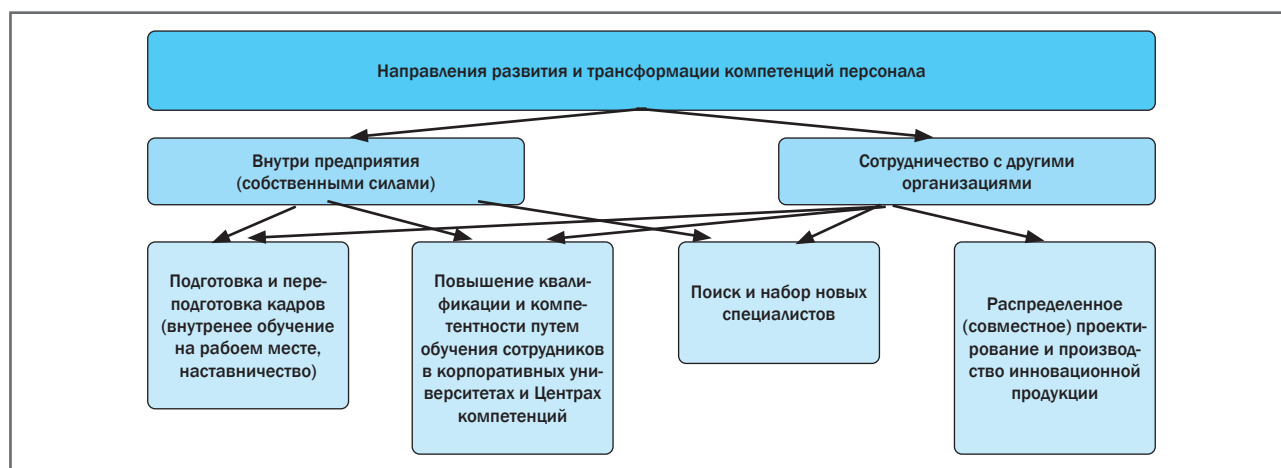


Рис. 3 / Fig. 3. Направления и способы развития и трансформации компетенций персонала организации / Directions and methods of development and transformation of the competencies of the organization's personnel

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

на базе собственного предприятия или сторонними организациями, предоставляющими образовательные услуги и осуществляющими профессиональную поддержку процесса развития и совершенствования человеческих ресурсов. Основная задача производственно-образовательных подразделений (организаций) – разработка и реализация мероприятий по формированию и развитию индивидуальных компетенций, раскрытию интеллектуального и инновационного потенциала человеческих ресурсов, продиктованных динамикой технологических процессов, совершенствованием технической составляющей производственной системы.

Преимущества внутреннего обучения связаны с учетом специфики бизнес-процессов конкретного предприятия и сосредоточения ключевых компетенций персонала внутри организации. Однако новые стратегические направления, цели и задачи предприятия, проекты, как правило, требуют развития новых знаний, умений и навыков персонала, что предполагает обновление, расширение, усложнение и трансформацию индивидуальных компетенций. Нередко приобретение совершенно новых компетенций представляется возможным только с помощью сторонних организаций, обладающих знаниями и навыками в определенных профессиональных сферах и способных поделиться опытом, если он востребован и может быть передан без ущерба для обучающей организации.

Подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации и компетентности предполагают затраты на следующие цели:

Zf – оценку сформированных компетенций персонала организации и их соответствия новым

стратегическим направлениям (расходы на оплату труда аттестационной комиссии);

Zon – оплату труда наставников;

Zms – мотивацию самообучения саморазвития работников;

Zuc – создание корпоративного университета или Центра компетенций на базе собственного предприятия;

Zopp – обучение, переобучение, повышение квалификации через собственные (и/или сторонние) образовательные подразделения (организации).

Компетенция считается сформированной, если знания, полученные в процессе обучения, были проверены на рабочем месте и позволили развить навыки, необходимые для выполнения новых профессиональных задач. Ускорить процесс приобретения новых компетенций персонала позволяют организационные мероприятия, направленные на поиск и привлечение новых специалистов с уже сформированным профилем компетенций, актуальным для конкретного предприятия.

В данной ситуации временные затраты связаны с поиском таких специалистов и нормативно-правовым регулированием трудовых отношений с ними. Поиск, предварительная оценка уровня компетентности, переговоры о сотрудничестве могут быть осуществлены как собственными HR-специалистами, так и с помощью кадровых агентств. Преимущество данного способа развития компетенций персонала связано с отсутствием затрат на непосредственное формирование профессиональной компетенции у конкретного работника (обучение и повышение квалификации), наличием уже сформированной

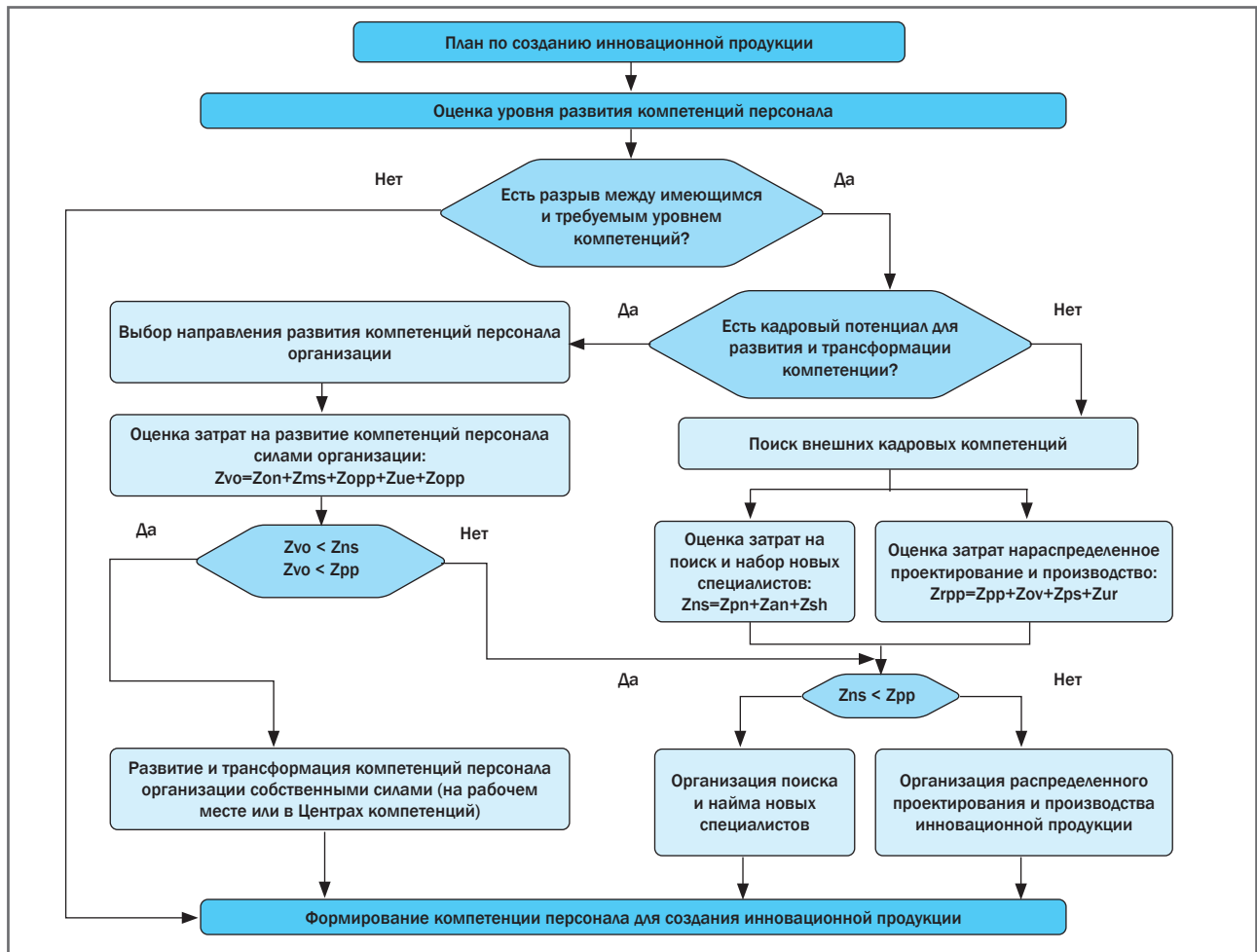


Рис. 4 / Fig. 4. Алгоритм развития и трансформации кадровой составляющей компетенции организации / Algorithm for the development and transformation of the personnel component of the organization's competencies

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

компетенции (на уровне отработанных навыков).

Что касается расходов (Zns) на привлечение новых работников, то они, в первую очередь, связаны с:

Zpn – поиском и привлечением новых сотрудников (расходы на организацию и содержание HR-отдела или услуги кадрового агентства);

Zan – адаптацией новых работников;

Zsh – изменением штатного расписания предприятия (в случае вынужденного сокращения персонала, компетенции которого не соответствуют новым требованиям).

Проектная деятельность высокотехнологичных предприятий нередко связана с частой сменой компетенций персонала, непрерывным развитием умений и навыков. Для сложных инновационных проектов актуальной становится задача усложнения компетенций через объединение и комплексное сочетание различных рабочих навыков и способов, при этом резко повышается спрос на уникальные ключевые компетенции,

необходимые в производстве сложного инновационного продукта. Для производителя важно «получить» такую компетенцию для реализации конкретного проектного решения, но не всегда есть необходимость и возможность развивать компетенцию у своих работников. Перспективные компетенции персонала, требующие значительных затрат для формирования или вовсе невозпроизводимые организацией самостоятельно, могут быть «получены» за счет объединения ключевых компетенций различных производителей, обладающих потенциальными профессиональными возможностями для распределенного (совместного) проектирования и производства инновационной продукции.

Тем не менее развитие компетенций персонала даже с помощью такого выгодного экономического сотрудничества требует определенных затрат, связанных в том числе с ($Zrpp$):

Zpp – поиском потенциальных партнеров;

Zov – оценкой компетенций и выбором инновационного партнера;

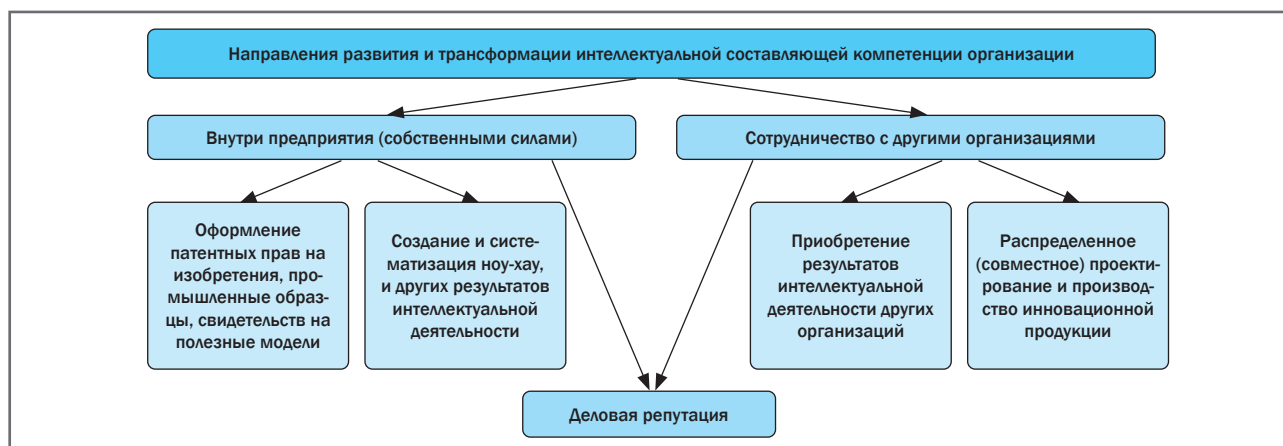


Рис. 5 / Fig. 5. Направления развития и трансформации интеллектуальной составляющей компетенции организации / Directions of development and transformation of the intellectual component of the organization's competencies

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

Zps – переговорами по вопросу инновативного партнерства и подписанием соглашения о сотрудничестве;

Zur – устранением различий в компетенциях партнеров, возникающих вследствие пространственных, временных, ментально-культурных, коммуникационных и других различий.

Таким образом, принятие решения о направлении развития и трансформации компетенций персонала для создания инновационного продукта базируется на выявлении потребности в перспективных компетенциях, которые не соответствуют имеющимся, уже сформированным навыкам персонала. Наличие кадрового потенциала дает возможность рассматривать внутренние направления обучения, переобучения и повышения квалификации работников. Отсутствие кадрового потенциала заставляет руководство искать внешние источники получения перспективных компетенций. Дальнейший выбор направлений развития компетенций персонала осуществляется по критерию минимума затрат (рис. 4).

СОСТАВ ЗАТРАТ НА РАЗВИТИЕ И ТРАНСФОРМАЦИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Для высокотехнологичных предприятий, занятых производством технически сложной инновационной продукции, значительную долю в структуре компетенций организации занимает нематериальная составляющая, представленная правами, возникающими из патентов на изобретения и промышленные образцы, из свидетельств на полезные модели; правами на программные продукты, ноу-хау и другими результатами интеллектуальной деятельности. Изменение требований к инновационному продукту предпо-

лагает не только расширение и усложнение его функциональности, но и обеспечение новизны, исключительности и уникальности. Наличие у предприятия мощной научно-технической базы и производственных секретов обеспечивает возможность создания технически сложной инновационной продукции, с одной стороны, и высокий уровень конкурентных преимуществ, с другой. Но обновление требований к высокотехнологичному продукту может происходить гораздо быстрее, чем получение результатов от собственной научно-исследовательской деятельности и технологических возможностей предприятия. Единственный выход в подобной ситуации – использование на условиях сотрудничества и партнерства результатов научной и интеллектуальной деятельности другого производителя.

Интеллектуальная составляющая компетенций организации может быть сформирована и впоследствии изменена с помощью оформления патентных прав на изобретения, полезные модели и промышленные образцы; развития и использования в производственном процессе новейших технологий; соблюдения конфиденциальности сведений о результатах интеллектуальной и научно-исследовательской деятельности. В ситуации невозможности (технологической, организационной, экономической) или нецелесообразности осуществлять затраты на создание и развитие интеллектуальной составляющей компетенций организации собственными силами, получить доступ к результатам интеллектуальной и научно-исследовательской деятельности организаций-партнеров можно через покупку требуемых программных продуктов, технологий, методик и т.п., получение лицензий или организацию совместной работы по реализации инновационных проектов, когда объ-

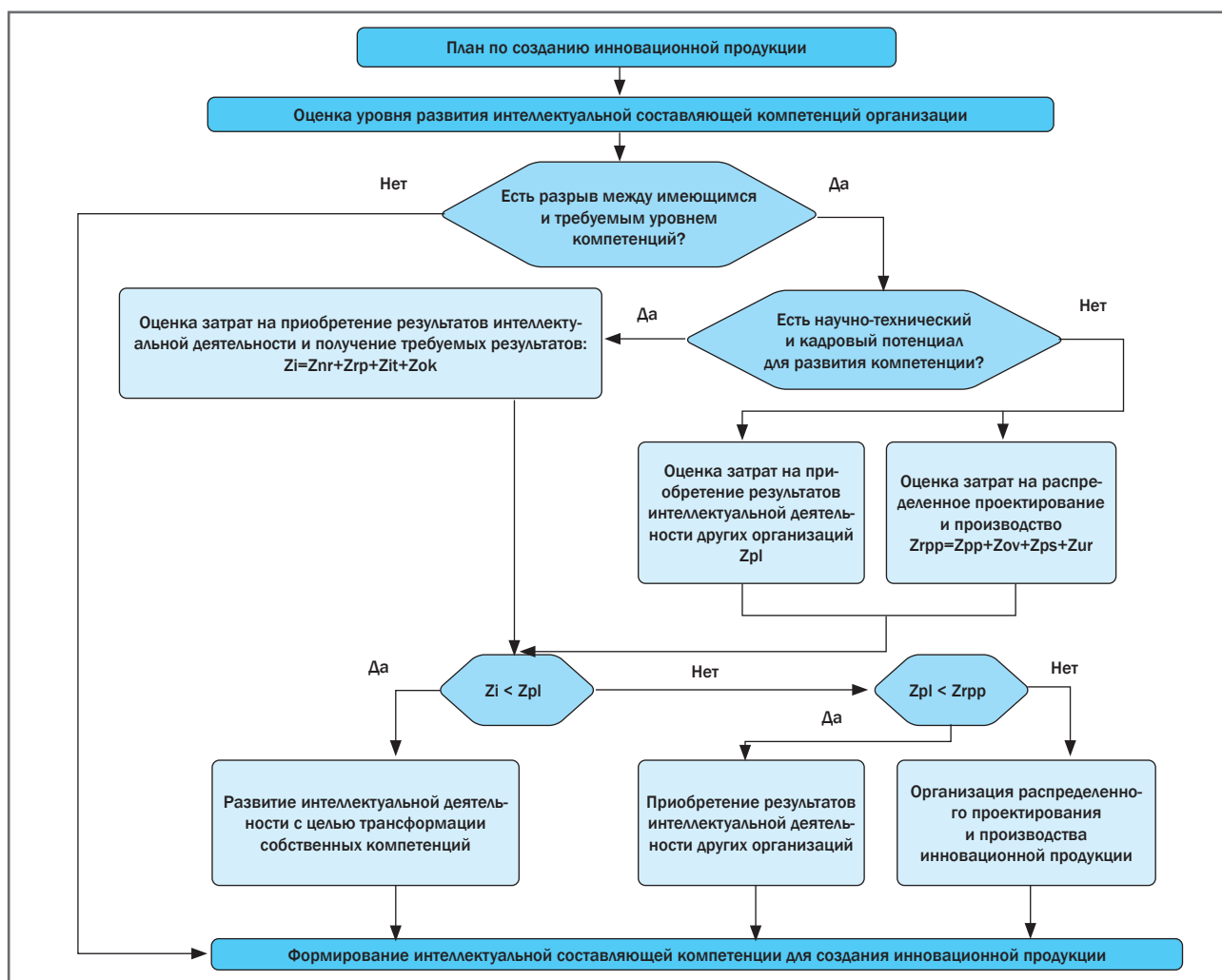


Рис. 6 / Fig. 6. Алгоритм развития и трансформации интеллектуальной составляющей компетенции организации / Algorithm for development and transformation of the intellectual component of the organization's competencies

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

единяются компетенции партнеров при сохранении их самостоятельности и сохранности уникальных ключевых компетенций каждого участника (рис. 5).

К интеллектуальной составляющей компетенций организации следует отнести и умение предприятия формировать и сохранять деловую репутацию, которая служит основой доверия к производителю со стороны работников организации, потребителей и партнеров. Положительная деловая репутация – это нематериальное благо, определяемое опытом и историей развития предприятия и усиливающее его конкурентные преимущества. Она зарабатывается, как правило, совместными усилиями руководства и персонала, измеряется количественными и качественными показателями и обеспечивает экономическую выгоду производителю в долгосрочной перспективе.

Формирование деловой репутации во многом зависит от следующих факторов:

- компетенции руководства и ведущих специалистов;
- платежеспособности и финансовой устойчивости;
- стратегии организации;
- направлений производственной деятельности и отраслевой принадлежности;
- позиционирования организации во внешней среде и степени открытости в информационном пространстве;
- корпоративной культуры и социальной ответственности бизнеса.

Положительная деловая репутация – это результат успешной деятельности предприятия. Доверие со стороны потребителей и партнеров, высокая оценка профессиональной компетентности руководства и персонала, непротиворечивость принципов ведения бизнеса общепринятым ценностям и нормам, доступность и открытость информации об организации достигаются самым фактом функционирования организации во

внешней среде, реализации поставленных ею задач и целей.

Инструментом прямого воздействия на формирование деловой репутации служат внутренние и внешние коммуникации, цель которых установление и поддержка взаимодействия организации с внешней средой, создание имиджа организации, формирование представления потребителей и партнеров об организации, ее миссии, потенциале, успешности, значимости.

Отличительные особенности деловой репутации как элемента нематериальной составляющей компетенций организации состоят в следующем:

- Деловая репутация создается собственными силами организации, но реализуется только через взаимодействие организации с внешней средой.
- Деловая репутация в отличие от других нематериальных активов (патентов, лицензий и т.п.) не может быть отделена от самого предприятия.

В формировании деловой репутации значимую роль играют партнеры организации, обратная связь сотрудничества и различных форм взаимодействия. Умение выполнять обязательства, находить взаимовыгодные компромиссные решения, уверенное следование миссии, поддержка корпоративных стандартов и ценностей, соблюдение социальной ответственности и этики бизнеса, соответствие требованиям и ожиданиям партнеров – высоко ценятся внешним окружением и служат фактором устойчивой положительной деловой репутации, поддержание и развитие которой осуществляется собственными силами организации и в рамках партнерских отношений с другими организациями (рис. 5).

Выбор направления развития и трансформации интеллектуальной составляющей компетенций организации определяют два критерия:

- научно-технический и кадровый потенциал;
- экономическая целесообразность.

Возможности высокотехнологичного предприятия в расширении интеллектуальной составляющей компетенций организации зависят от инновационного и кадрового потенциала, масштабов научно-исследовательской работы, уровня развития цифровых технологий и т.п. Однако с экономической точки зрения не всегда целесообразно осуществлять дополнительные затраты на исследования и разработки, если сотрудничество с другими производителями в области распределенного (совместного) проектирования и производства инновационной продукции может принести большую выгоду.

Вопрос экономической целесообразности связан с оценкой затрат на развитие и трансформацию интеллектуальной составляющей компетенций организации собственными силами, в состав которых (Zi) входят расходы на:

Znr – НИОКР;

Zrp – регистрацию патентных прав;

Zit – разработку и внедрение цифровых технологий и программных продуктов;

Zok – организацию коммуникаций по поддержанию и укреплению деловой репутации организации.

В случаях отсутствия научно-технического и кадрового потенциала развития интеллектуальной составляющей компетенций организации собственными силами или оценки экономической нецелесообразности поиска, обновления, расширения и трансформации компетенций самостоятельно у организации есть возможность приобрести результаты интеллектуальной деятельности другой организации или договориться о распределенном (совместном) проектировании и производстве инновационной продукции. Роль партнера заключается либо в передаче результатов интеллектуальной деятельности путем предоставления соответствующих прав (Zpl), либо в непосредственном участии в проектной деятельности (Zrpp). Затраты при распределенном (совместном) проектировании и производстве инновационной продукции в основном связаны с (Zrpp):

Zpp – поиском потенциальных партнеров;

Zov – оценкой компетенций и выбором инновационного партнера;

Zps – переговорами по вопросам инновационного партнерства и подписанием соглашения о сотрудничестве;

Zur – устранением различий в компетенциях партнеров, возникающих вследствие пространственных, временных, ментально-культурных, коммуникационных и других различий.

Выбору направления развития интеллектуальной составляющей компетенции организации предшествует оценка уровня ее сформированности и выявления перспективных компетенций для создания инновационной продукции. Оценка затрат на создание и развитие интеллектуальной составляющей силами самой организации или за счет внешних источников (приобретение результатов интеллектуальной деятельности другой организации или распределенное проектирование и производство инновационной продукции) становится следующим критерием выбора направления (рис. 6).

ВЫВОДЫ

Развитие и трансформация компетенций организации может осуществляться собственными силами предприятия и через взаимодействие с партнерами путем распределенного проектирования и производства технически сложной инновационной продукции. Выбор направления формирования и преобразования компетенций организации зависит не только от кадрового, технического и научного потенциала высокотехнологичного предприятия, но и от состава затрат на развитие всех составляющих компетенций организации: кадровой, технико-технологической, интеллектуальной. С точки зрения временных затрат, конечно же, целесообразно объединить компетенции отдельных производителей, а не пытаться создать самостоятельно новые технологии, разработать цифровые инструменты, повысить квалификацию и компетентность персонала, осуществить модернизацию и техническое перевооружение производства и т.п. Учитывая актуальность непрерывного обновления компетенций для функционирования высокотехнологичного предприятия, «быстрое» развитие и обновление компетенций организации становится

фактором устойчивости и конкурентоспособности. Даже с позиции экономической выгоды – распределенное производство чаще предпочтительнее, чем расширение направлений научно-исследовательской и интеллектуальной деятельности внутри конкретного предприятия. Партнеры дополняют друг друга путем интеграции компетенций, что способствует инновационному развитию и усилению конкурентных позиций. Однако следует помнить, что приобретение новых компетенций путем объединения с инновативными партнерами не только обеспечивает получение значительных преимуществ, но и связано с определенными рисками: сложность выбора партнера из-за отсутствия общепринятых методик и критериев по оценке компетенций организации-партнера; необходимость защиты ключевых компетенций каждого партнера; возникновение конкуренции между организациями-партнерами; репутационный риск; потеря высококвалифицированных кадров вследствие перехода ведущих специалистов к организации-партнеру; отсутствие механизма управления компетенциями высокотехнологичных предприятий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Батьковский А.М., Кравчук П.В., Хрусталева Е.Ю. Оптимизация управления диверсификацией производства на предприятиях оборонно-промышленного комплекса. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2021;Т.29;(1):137-149.
2. Дудин М.Н., Шкодинский С.В., Продченко И.А. Инновационная стратегия развития высокотехнологичных компаний: возможности проектного менеджмента. Экономика, предпринимательство и право. 2021;Т.11;(5):1131-1150.
3. Яценко В.В. Формирование и развитие компетенций высокотехнологичных организаций. М.: Издательство МГТУ им. Н.Э.Баумана; 2020.146 с.
4. Яценко В.В. Трансформация компетенций организаций в условиях диверсификации высокотехнологичных производств. Дружковский вестник. 2019;1(27):58-69.
5. Reut D., Falko S., Postnikova E. About scaling of controlling information system of industrial complex by streamlining of big data arrays in compliance with hierarchy of the present lifeworlds. International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences. 2019;Т.4;(5):1127-1139.
6. Timinger H. Modernes Projektmanagement: mit traditionellem, agilem und hybridem Vorgehen zum Erfolg. Weinheim: WILEY-VHC Verlag, 2017.550 s.
7. Yeleneva J.Y., Kharin A.A., Yelenev K.S., Andreev V.N., Kharina O.S., Kruchkova E.V. Corporate knowledge management in ramp-up conditions: the stakeholder interests account, the responsibility centers allocation. CIRP Journal of Manufacturing Science and Technology. 2018;Т.20:207-216.
8. Яценко В.В., Яценко Р.Д. Перспективные направления исследования и реализации компетентного подхода. Инновации в менеджменте. 2018;4(18):74-79.
9. Волгин Н.А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? Постановка проблемы. Уровень жизни населения регионов России. 2016;4(202):43-46.
10. Ларин С.Н., Хрусталёв Е.Ю., Ноак Н.В. Трансформация структуры интеллектуального капитала и рост значимости его составляющих – человеческого капитала и интеллектуальной собственности – в современной экономике. Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2020.Т.16; (4(385)):745-758.
11. Литвинюк А.А. Совершенствование кадрового потенциала в науке и высшем образовании путем привлечения молодых талантливых специалистов: проблемы и решения. Лидерство и менеджмент. 2020;Т.7;(4):629-642.
12. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Volgin N.A., Chekanov A.E., Pak O.A. Modeling the dynamics of the company's personnel capacity in the long-term development period using the competitive equilibrium model. International Journal of Pure and Applied Mathematics. 2018;Т.119;(17):1429-1433.
13. Fossen, F., Sorgner, A. Mapping the future of occupations: Transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs. Foresight and STI Governance. 2019.2;(13):10-18.
14. Kitzmann H., Yatsenko V., Launer M. Artificial intelligence and wisdom. Инновации в менеджменте. 2021; (1(27)): 22-27.
15. Larin S.N., Akimkina D.A., Khroustalev O.E. Human capital: updating of the notion and structural components. Economy and Business: Theory and Practice. 2020;2-2(60):5-11.
16. Preobrazhenskaya V.V., Gorkacheva E.N. Cognitive production factors in the digital economy. Lecture Notes in Networks and Systems. 2020;Т.115: 193-200.
17. Slavyanov A. Artificial intelligence as part of a company's intellectual potential. International Journal of Professional Science. 2020;(4):56-60.

18. Дудин М.Н., Малашкина О.Ф. Новые формы сотрудничества высокотехнологических компаний в условиях глобальной цифровой кооперации. Вопросы инновационной экономики. 2021;Т.11;(1):171-194.
19. Фалько С.Г., Яценко В.В. Оценка и обоснование выбора инновативного партнера по созданию новой продукции. Инновации в менеджменте. 2020;1(23):58-65.
20. Фалько С.Г., Яценко В.В. Партнерство высокотехнологических предприятий при создании инновационной продукции. Друкеровский вестник. 2020;1(33):60-66.

REFERENCES

1. Bat'kovskij A.M., Kravchuk P.V., Hrustalev E.Yu. Optimization of production diversification management at enterprises of the military-industrial complex. Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Economics. 2021;29(1):137-149. (In Russ.)
2. Dudin M.N., Shkodinskii S.V., Prodchenko I.A. Innovative development strategy for high-tech companies: Project management opportunities. Economics, entrepreneurship, and law. 2021;11(5):1131-1150. (In Russ.)
3. Yatsenko V.V. Formation and development of the competencies of high-tech organizations. M.: BMSTU Publishing House; 2020. 146 p. (In Russ.)
4. Yatsenko V.V. The transformation of the competencies of organizations in the context of the diversification of high-tech industries. Drukerovskij vestnik = Drucker's bulletin. 2019;1(27):58-69. (In Russ.)
5. Reut D., Falko S., Postnikova E. About scaling of controlling information system of industrial complex by streamlining of big data arrays in compliance with hierarchy of the present lifeworlds. International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences. 2019;4(5):1127-1139.
6. Timinger H. Modernes Projektmanagement: mit traditionellem, agilem und hybridem Vorgehen zum Erfolg. Weinheim: WILEY-VHC Verlag; 2017. 550 p.
7. Yeleneva J.Y., Kharin A.A., Yelenev K.S., Andreev V.N., Kharina O.S., Kruchkova E.V. Corporate knowledge management in ramp-up conditions: the stakeholder interests account, the responsibility centers allocation. CIRP Journal of Manufacturing Science and Technology. 2018;20:207-216.
8. Yatsenko V.V., Yatsenko R.D. Promising areas of research and implementation of the competency-based approach. Innovacii v menedzhmente = Management innovations. 2018;4(18):74-79. (In Russ.)
9. Volgin N.A. New transformations and changes in the modern labor sphere in Russia — stimuli or hindrances to development? Formulation of the problem. Living standards of the population in the regions of Russia. 2016;4(202):43-46. (In Russ.)
10. Larin S.N., Hrustal'ov E.Yu., Noakk N.V. Transformation of the structure of intellectual capital and the growing importance of its components — human capital and intellectual property — in the modern economy. Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National interests: priorities and security. 2020;16(4(385)):745-758. (In Russ.)
11. Litvinyuk A.A. Improving human resources in science and higher education by attracting young talented professionals: problems and solutions. Leadership and management. 2020;7(4):629-642. (In Russ.)
12. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Volgin N.A., Chekanov A.E., Pak O.A. Modeling the dynamics of the company's personnel capacity in the long-term development period using the competitive equilibrium model. International Journal of Pure and Applied Mathematics. 2018;119(17):1429-1433.
13. Fossen, F., Sorgner, A. Mapping the future of occupations: Transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs. Foresight and STI Governance. 2019;2(13):10-18.
14. Kitzmann H., Yatsenko V., Launer M. Artificial intelligence and wisdom. Innovatsii v menedzhmente = Management innovation. 2021;1(27): 22-27.
15. Larin S.N., Akimkina D.A., Khroustalev O.E. Human capital: updating of the notion and structural components. Economy and Business: Theory and Practice. 2020;2-2(60):5-11.
16. Preobrazhenskaya V.V., Gorlacheva E.N. Cognitive production factors in the digital economy. Lecture Notes in Networks and Systems. 2020;115:193-200.
17. Slavyanov A. Artificial intelligence as part of a company's intellectual potential. International Journal of Professional Science. 2020;(4):56-60.
18. Dudin M.N., Malashkina O.F. New forms of cooperation between high-tech companies in the context of global digital cooperation. Voprosy innovacionnoj ekonomiki = Innovation economy issues. 2021;11(1):171-194. (In Russ.)
19. Fal'ko S.G., Yatsenko V.V. Assessment and justification of the choice of an innovative partner for the creation of new products. Innovacii v menedzhmente = Management innovations. 2020;1(23): 58-65. (In Russ.)
20. Fal'ko S.G., Yatsenko V.V. Partnership of high-tech enterprises in the creation of innovative products. Drukerovskij vestnik = Drucker's bulletin. 2020;1(33):60-66. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Сергей Григорьевич Фалько – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и организации производства; МГУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия
Sergei G. Fal'ko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Economics and Production Organization Department, BMSTU, Moscow, Russia.
 falkosg@bmstu.ru



Виктория Викторовна Яценко – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры промышленной логистики; МГУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия.
Viktoriya V. Yatsenko — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Industrial Logistics, BMSTU, Moscow, Russia.
 yatsenkovv@bmstu.ru

Статья поступила в редакцию 21.09.2021; после рецензирования 27.10.2021, принята к публикации 29.10.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.09.2021; revised on 27.10.2021 and accepted for publication on 29.10.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-142-149

УДК 316.4(045)

JEL D12

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ НАВЫКОВ ФИНАНСОВО ГРАМОТНОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

Н.В. Аликперова

ИСЭПН ФНИСЦ РАН

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-5028-078X>

АННОТАЦИЯ

Современная реальность, характеризующаяся быстрыми изменениями, экономической нестабильностью и растущей конкуренцией практически во всех сферах жизнедеятельности человека, прямым образом сказывается на стратегиях экономического поведения населения, выбор которых отражается на его уровне и качестве жизни. В связи с чем, остро встает вопрос о формировании и развитии навыков управления собственными денежными средствами в целях принятия экономически грамотных решений при взаимодействии с участниками финансово-экономических отношений. **Целью** данного исследования является выявление необходимых навыков для реализации стратегий финансово грамотного поведения молодежью как активной и перспективной с точки зрения использования разнообразного спектра финансовых инструментов, аудитории. В статье представлены теоретический дискурс, а также результаты экспертного опроса, позволяющие выделить классификацию наиболее актуальных и важных навыков, необходимых для решения обозначенной проблемы, среди которых можно выделить: «жесткие», «мягкие» и мета-навыки. К числу «жестких» навыков автор относит финансовую грамотность (техническую и интеллектуальную); среди «мягких» навыков наиболее востребованными в области управления личными финансами отмечены: эмоциональный интеллект, самодисциплина, ответственность, непрерывное самообразование, эффективное мышление и информационная гигиена. Мета-навыки представлены самопознанием и осознанностью к себе и к тому, что человек транслирует во вне. Отдельные **выводы** и положения статьи могут служить отправными точками для совершенствования программ развития институциональной и образовательной среды в целях формирования финансово грамотных стратегий.

Ключевые слова: финансовая грамотность; жесткие навыки; мягкие навыки; мета-навыки; финансовое поведение; экономическое поведение; молодежь; хард скиллз; софт скиллз.

Для цитирования: Аликперова Н.В. К вопросу о формировании навыков финансово грамотного поведения молодежи. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):142-149. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-142-149.

ORIGINAL PAPER

ON THE ISSUE OF FORMING FINANCIAL LITERACY SKILLS OF YOUNG PEOPLE

N.V. Alikperova

ISESP FCTAS RAS, Financial University under the Government

of the Russian Federation, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-5028-078X>

ABSTRACT

The modern reality, characterized by rapid changes, economic instability, and growing competition in almost all spheres of human activity, directly affects the strategies of economic behavior of the population, the choice of which is reflected in its level and quality of life. In this regard, there is an urgent question of the formation and development of skills in managing one's funds to make economically competent decisions when interacting with participants in financial and economic relations. The **aim** of this study is to identify the necessary skills for the implementation of financial literacy strategies by young people as an active and promising audience in terms of using a variety of financial instruments. This article presents a theoretical discourse, as well as the results of an expert survey, which allow us to identify the classification of the most relevant and important skills necessary to solve the designated problem, among which we can distinguish hard, soft, and meta-skills. The author considers financial literacy (technical and intellectual) to be among the hard skills; among the soft skills, the most in-demand in the field of personal finance management, are emotional intelligence, self-discipline, responsibility, continuous self-education, effective thinking, and information hygiene. Meta-skills are represented by self-knowledge and awareness of oneself and what a person translates outside. Certain **conclusions** and provisions of the article can serve as starting points for improving the development programs of the institutional and educational environment to form financially competent strategies.

Keywords: financial literacy; hard skills; soft skills; meta-skills; financial behavior; economic behavior; youth.

For citation: Alikperova N.V. On the issue of forming financial literacy skills of young people. *Social and labor research*. 2021;45(4):142-149. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-142-149.

© Аликперова Н.В., 2021.

«Формирование навыков управления личными финансами у молодежи – это важно, что мы можем сделать, чтобы помочь им в жизни»

Автор

ВВЕДЕНИЕ

В современных непростых экономических условиях, связанных с высокой неопределенностью в отношении доходов и инфляции, недостаточно развитыми, с точки зрения обеспечения безопасности, финансовыми институтами (наличие возможности манипулирования и обмана потребителей), а также реформированием пенсионной системы и изменениями в налоговой политике, влиянием внешних шоков на развитие страны, риски снижения уровня и качества жизни населения нашей страны достаточно велики.

Обеспокоенность данным фактом обусловлена и особенностями развития финансового рынка на современном этапе: с одной стороны, информационные технологии открыли доступ к финансовым продуктам и услугам широким слоям населения, с другой стороны — легкость доступа к финансовому рынку для неподготовленного потребителя приводит к дезориентации в вопросах собственной ответственности за принятие решений и угрозе личной финансовой безопасности [1]. Это, в свою очередь, часто приводит к непосильной кредитной нагрузке, жизни не по средствам, риску вовлечения в недобросовестные практики. Кроме того, отсутствие понимания важности финансового планирования с помощью накопительных, страховых, пенсионных программ может создавать дополнительные проблемы у населения¹.

В связи с чем, в последние годы во многих развитых и развивающихся странах все большее внимание уделяется вопросам повышения финансовой грамотности населения, что обусловлено значительными проблемами в восприятии населением предлагаемых финансовых продуктов и услуг, не высоким уровнем экономических знаний граждан, непониманием сути продуктов, предлагаемых участниками финансового рынка, недоверием к ним, что негативно отражается не только на благосостоянии самих граждан [2, 3], но и тормозит развитие национального финансового рынка в целом.

В современных реалиях финансовая грамотность становится необходимым навыком для личного и общественного благополучия. В условиях ак-

тивного развития финансового рынка повышение финансовой грамотности населения предоставляет гражданам возможность не только эффективно пользоваться различными инструментами и возможностями, принимать выгодные экономические решения, но и быть полноправными участниками всей социально-экономической системы государства [4].

Обозначенные тенденции развития экономики и финансового рынка, в частности, подводят население к необходимости вырабатывать навыки формирования экономически грамотных стратегий. Для их реализации важна не только ресурсная база (доход, время, окружение, информация и т.п.), но и, так называемая, интеллектуально-образовательная основа, состоящая из «жестких» и «мягких» навыков, а также (особенно актуальных и востребованных) – мета-навыков.

МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ

Основной пул исследований, посвященных вопросу формирования и развития «жестких» и «мягких» навыков принадлежит зарубежным ученым, рассматривающих вопросы формирования профессиональных компетенций в различных областях бизнеса и образования через призму развития человеческого капитала и экономики знаний [5–8]. В последние годы и в отечественной науке появился ряд работ, посвященных развитию «жестких» и «мягких» навыков, в частности, при формировании образовательных траекторий и совершенствовании профессиональных навыков работников [9–14]. При этом, вопросы, связанные с формированием «жестких» и «мягких» навыков, не говоря уже о мета-навыках в сфере управления личными финансами и реализации стратегий экономически грамотного поведения практически не исследуются в рамках самостоятельных научных разработок с постановкой проблемы и предложений по ее решению, что подвигло нас на всестороннее и более глубокое изучение данного вопроса.

В процессе исследования, проведенного в 2021 г., мы использовали синтез, анализ, абстрагирование, классификацию и другие общенаучные и социологические методы, в частности, глубинные структурированные интервью с экспертами в рамках реализации НИР, посвященной изучению поведения молодежи на финансовом рынке, с представителями профильных СМИ, финансовых институтов и консалтинговых компаний (финансовый сектор).

Молодежь, как особая группа работоспособного населения, все чаще становится объектом исследований, посвященных финансовой грамотности, мо-

¹ Банк России. Основы финансовой грамотности. Методические рекомендации по разработке и реализации программы курса в общеобразовательных организациях <https://fincult.info/prepodavanie/base/nachalnoe-osnovnoe-i-srednee-obshchee-obrazovanie/6339/> (дата обращения: 02.10.2021)

тивам и установкам финансового поведения, и лишь незначительная часть исследовательских изысканий посвящена изучению условий среды и субъективным факторам, влияющим на формирование финансово грамотного поведения, к числу которых относятся «жесткие», «мягкие» и мета-навыки.

«ЖЕСТКИЕ», «МЯГКИЕ» И МЕТА- НАВЫКИ

Что же такое навыки и как они формируются?

Навык можно назвать наивысшим уровнем сформированности какого-либо действия – когда оно совершается автоматически, и человеку не нужно осознавать промежуточные этапы². С точки зрения психологии навык это полностью автоматизированные, подобные инстинктам составляющие умений, которые реализуются на уровне бессознательного контроля [15]. Владение навыком означает, что человек выполняет действие автоматически, потому что заранее знает, что результат увенчается успехом. Именно поэтому важно работать над навыками совершенствования любого вида деятельности, в том числе в сфере управления личными собственными денежными средствами.

Интеллектуально-образовательная база каждого отдельно взятого человека представляет собой совокупность знаний и компетенций, полученных в процессе формирования, становления и обучения индивидуума на разных этапах жизни, а также основанных на опыте и ответственном, рациональном подходе к применению их при принятии различного рода решений, связанными с управлением собственными финансами. Основу таких знаний и компетенций составляет финансовая грамотность, которую можно отнести к «жесткому» или, как еще называют, «твердому» навыку.

Говоря о навыках, необходимых для того, чтобы человека можно было назвать экономически грамотным, стоит отметить, что субъект финансового рынка (в частности, молодежь) должен быть активным участником финансовых отношений, чтобы приобрести необходимые ему навыки. Финансовая грамотность не работает как просто «знание», пока оно не будет воплощаться в грамотном действии, т. е. финансовой активности. Иначе, можно «знать», но «не применять» эти знания, а что еще хуже – применять их не для благих целей или во вред себе. Умение читать и считать бесполезно, если оно неприменимо для выстраивания человеком его экономической (финансовой) стратегии. Во всех иных случаях, подобное «знание» обозна-

чает финансовую осведомленность, которая отражает владение информацией в сфере управления личными финансами. Таким образом, финансовая грамотность как навык реализуется через активность (поведение) на финансовом рынке, которая через череду повторяющихся действий преобразуется в накопленный опыт, который в последствии упрощает принятие решений индивидуумом в области управления собственными денежными средствами.

Финансовая грамотность носит двунаправленный характер: технический (позволяющий, например, пользоваться онлайн-банкингом, кредитным калькулятором и т.д.) и интеллектуальный (базирующийся на понимании сути тех или иных финансовых продуктов, услуг, основных принципов работы финансовых институтов, «правил игры» на финансовом рынке и т.п.).

Цифровизация практически всех аспектов нашей жизни, и как следствие, увеличение рисков для обеспечения финансовой безопасности граждан (защита персональных данных, капитала), а также защиты прав на финансовом рынке, вскрывает потребности в освоении цифровых (диджитал скиллз) и правовых (лэгал скиллз) знаний и навыков, которые также можно отнести к категории «жестких», без которых реализация финансово грамотных стратегий в наше время маловероятна.

Эффективность развития навыков определяется рядом факторов, в том числе правильным распределением времени на задания по повышению уровня обладания навыком, пониманием, осмыслением основного плана действий по выработке навыка, знанием результатов выполненного действия и влиянием ранее приобретенных знаний и умений на дальнейшую деятельность, а также рациональным соотношением отдыха и продуктивности.

Однако, руководствоваться исключительно навыками экономически финансового поведения не всегда возможно. Шиллер в своей книге «Иррациональный оптимизм» утверждал, что решения в области экономики зачастую принимаются интуитивно, под воздействием эмоций и иррациональных факторов [16]. Отсюда исходит желание людей приобретать, к примеру, товары и услуги импульсивно, не задумываясь о последствиях.

Канеман в своей книге «Думай медленно, решай быстро» также утверждал, что человек подвержен эмоциям при принятии решений [17]. Иначе говоря, особенно в экстренных и незнакомых ситуациях, в первую очередь, задействуются чувства, а не разум человека. Поэтому для принятия правильных решений очень важен навык развитого эмоци-

² Развитие умений и навыков: этапы и общие правила [Электронный ресурс]. URL: <https://4brain.ru/blog/развитие-умений-и-навыков/> (дата обращения: 30.09.2021).

онального интеллекта, играющего большую роль в финансово-экономической деятельности, которая не всегда зиждется на рационализме. Эмоции существенно влияют на принятие финансовых решений, особенно у молодежи. В связи с чем, возникает ситуация, при которой финансово грамотное поведение не возможно без так называемых, «мягких» навыков, к которым относится и эмоциональный интеллект – умение управлять своими эмоциями, а также распознавать эмоции других людей.

«Мягкие навыки» или софт скиллз – это навыки, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с обществом: коллегами, начальством в частности, если речь идет о профессиональной сфере применения навыков, оперативно адаптироваться к изменениям, нестандартно мыслить для успешного решения стоящих перед человеком задач. Софт скиллз подходят для всех видов деятельности и помогают успешнее справляться с различными заданиями, которые встречаются на жизненном пути. «Мягкие» навыки могут стать хорошей базой для развития профессиональных компетенций, а также дополнить и улучшить «жесткие» навыки, которые человек смог сформировать ранее [4].

Понятие «мягкие» навыки появились с легкой руки Дэвида Макклелланда, который в ходе подбора штата дипломатической информационной службы Госдепартамента США в 1971–1991 гг. разработал также методику оценки компетенций [18].

Ранее считалось, что «мягкие» навыки – врожденные качества человека, однако сегодня ясно: этим навыкам можно обучить, их можно приобрести и развить. На формирование «мягких» навыков по большей части влияет внешняя среда человека, поскольку в процессе жизни необходимо общаться с людьми, решать нестандартные задачи. Что касается развития данных навыков, то на сегодняшний день существует множество курсов, лекций и других образовательных мероприятий, поскольку в современном мире без «мягких» навыков невозможно продвижение по службе и карьере.

«Мягкие» навыки в области управления личными финансами я попыталась классифицировать следующим образом:

- **Эмоциональный интеллект.** Данная характеристика поможет избежать импульсивности в принятии решений. Прежде чем принять то или иное финансовое решение, человек должен взвесить все «за» и «против», просчитать риски. К эмоциональному интеллекту относится и формирование такого качества как стрессоустойчивость, а также навык ментальной гигиены.

- **Самодисциплина** дает возможность сосредоточиться на решении наиболее актуальных задач в сфере финансов, не расплыться на мелкие и ненужные траты.
- **Ответственность.** Важно выработать в себе ответственность и самостоятельность в принятии финансовых решений. Не стоит надеяться, что кто-то сделает все за тебя.
- **Непрерывное самообразование.** Финансовая сфера меняется постоянно, поэтому важно обучаться, получать новые знания в этой области непрерывно. Способность к самообучению реализуется через различные формы и инструменты обучения: тематические лекции и семинары, тренинги, чтение специализированной литературы, прохождение курсов, мастер-классов и т. п.
- **Эффективное мышление,** которое включает в себя адаптивность и гибкость, стратегическое видение, критическое мышление, активную жизненную позицию, любознательность.
- **Информационная гигиена.** Умение ориентироваться в огромном потоке информации, фильтровать и выкристаллизовывать главное, избегать информационного шума – пожалуй, один из самых важных навыков сегодняшнего дня.

Известная концепция «жестких» и «мягких» навыков – является авторитетной уже несколько десятков лет. Программа модернизации российского общего и дополнительного образования в том числе опирается на эту концепцию. Однако, система финансового просвещения, в основном направленная на формирование базовых жестких навыков, недооценивает перспективы развития «мягких».

Кроме того, вопросы исследования экономического поведения и факторов, влияющих на формирование финансово грамотных стратегий, способствуют углублению научного интереса к новым формам и инструментам трансформации определенных психологических характеристик у индивидуумов. Способствует этому процессу и возрастающая скорость изменений.

Новые технологические решения и социальные практики возникают все быстрее. Этот мета-тренд не только воздействует на обозначенные изменения, но и задает темпы обновления окружающему миру, к которым, к сожалению, не готово большинство ныне существующих социальных институтов. В связи с данными обстоятельствами высокую степень значимости приобретают так называемые мета-навыки, включающие в себя силу воли (способность ставить цели и достигать их), самосознание/

способность к саморефлексии (осознанность, мета-познание, забота о себе), способность учиться/разучиваться/переучиваться (саморазвитие). Это именно те важнейшие навыки, без которых сегодня невозможны полноценная реализация человеческого капитала, улучшение уровня и качества жизни, разрешение различных жизненных коллизий.

К мета-навыкам относят способность человека к управлению своим мышлением, а вместе с ним – умение учиться (study skills). Здесь важно учитывать то, как человек обрабатывает информацию, объясняет абстрактные идеи и понятия, какой смысл в них видит, как может адаптироваться к изменяющимся условиям, отслеживать свой прогресс в обучении, выстраивать свой образовательный путь, реализовывать самообучение и пр. Поскольку обучение финансовой грамотности как основе финансово грамотного поведения должно протекать непрерывно на протяжении всей жизни, данный навык особенно актуален. Мета-навык – непрерывное самообразование позволяет посмотреть на себя со стороны, осознать, понять и оценить цель учебы, помехи или, наоборот, все то, что способствует достижению результатов, как он себя ощущает в процессе обучения, на что направлено внимание и т. п. Эти навыки позволяют человеку научиться управлять своим восприятием, чтобы видеть себя и окружающий мир более точно и адекватно. А также замечать и корректировать когнитивные искажения и ошибки, непродуктивные траектории своего мышления, разрушительные и тормозящие мысль.

Важность этих навыков состоит в том, что именно они являются фундаментом успешной жизнедеятельности человека. Формирование навыков в сфере управления личными финансами позволяет человеку не только грамотно распоряжаться собственными средствами, приумножать капитал и быть активным участником финансовых взаимоотношений, но и передавать свой опыт подрастающему поколению.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ГРАМОТНОГО ФИНАНСОВОГО ПОВЕДЕНИЯ У МОЛОДЕЖИ: СОВЕТЫ ЭКСПЕРТОВ

По мнению большинства экспертов, участвующих в интервью³, финансовая грамотность выступает основным жизненным навыком из категории «твердых» каждого человека, в особенности молодых людей, чья будущая жизнь непосредственно за-

висит от реализации тех или иных стратегий экономического поведения.

Как отметили эксперты, помимо обучения базовым положениям, молодым людям для принятия грамотных и эффективных финансовых решений необходимо развивать такие основополагающие навыки, как умение анализировать и отбирать нужную, полезную информацию:

«Важно рационально мыслить, грамотно выбирать финансовые продукты. Необходимы навыки работы с информацией, потому что мир очень сильно меняется, меняются условия, меняются и появляются какие-то продукты, происходит постоянное обновление этих знаний. Надо понимать, как избежать рисков, понимать свои права, иметь какую-то теоретическую подготовку, понимать свою ответственность, иметь какое-то критическое мышление», – аналитик и выпускающий редактор АО «АЭИ Прайм».

«Первое – навыки сбора, анализа диверсифицированной информации. Второе – попытки разобраться, каким образом происходит организация манипуляций и навязывания услуг на финансовых рынках. Навык психологической устойчивости», – профессор Финансового Университета при Правительстве РФ.

«Это должна быть хорошая теоретическая база. Главное здесь умение и настрой на экономию, нужно чтобы ребенок формировал умение экономить и не тратить», – старший менеджер и практикующий инвестор АО «КПМГ».

«Молодежи необходимы навыки выработки анализа адекватности – от предполагаемой выгоды при использовании финансовых инструментов по отношению к возникающим рискам. Это касается не только сберегательного, кредитного и инвестиционного поведения, но и ежедневных потребительских стратегий», – заведующий лабораторией исследования поведенческой экономики ИСЭПН ФНИСЦ РАН.

«С точки зрения эффективного использования, то, наверное, в принципе способность оценивать риски, способность и умение использовать различные источники информации, в том числе не аффилированные, с конкретным финансовым инструментом, для анализа возможных последствий и, в том числе, умение работать с документацией», – руководитель проектов АО НПФ «Сафмар».

«Нужно уметь разбираться в этом огромном потоке информации и отсекают ту информацию, которая не нужна. Нужно учиться фильтровать информацию, выработать свой стиль работы с информацией, и в том числе с финансовой. Молодежь

³ НИР Финансового университета при Правительстве РФ «Молодежь на финансовом рынке: особенности поведения и факторы влияния», 2021.

должна научиться отсеивать то, что ей не надо», – профессор Финансового Университета при Правительстве РФ.

Некоторые эксперты отмечают, что большая часть имеющихся навыков у молодежи базируется на врожденных способностях и в процессе развития изменяется и дополняется:

«В постиндустриальном мире молодые люди стремятся обладать как можно более обширным набором навыков и в меньшей степени быть подвержены различным рискам», – аналитик и выпускающий редактор АО «АЭИ Прайм».

«Конечно, есть врожденные навыки, которые касаются интеллекта, внимания, памяти, волевые качества. А дальше происходит этап социализации, влияние родителей на становление финансовой грамотности. Психологи скажут, что бывают разные психотипы, в финансовой сфере тоже самое – кто-то более рискованный, а кто-то, наоборот», – профессор Финансового Университета при Правительстве РФ.

«Есть любопытство, есть желание во всем этом разобраться, соответственно, если вопрос про навыки в особенности, то они со временем приобретаются», – руководитель проектов АО НПФ «Сафмар».

Однако эксперты полагают, что навыки молодых людей в большей степени зависят от их возраста, в котором они пребывают. Существуют разные условия, окружающая среда, семья, которые оказывают достаточно сильное влияние на формирование тех или иных способностей в области принятия эффективных финансовых решений в их жизни:

«Если условно разделить молодежь на возрастные группы, то у подростков, например, большого опыта в финансовых вопросах еще не сформировалось, а студенческой молодежи, которая уже зачастую работает, и живет не только на родительские «карманные» деньги, приходится принимать многие решения самостоятельно, и имеющиеся навыки пополняются. Ну, а молодежь в возрасте от 25 до 35, некоторые из которых уже обзавелись семьями, обладает самым большим опытом – это и навыки сбережения, и кредитования, больше всего автокредитования, и инвестирования, и совершения крупных покупок. И уже на этом возрастном этапе им приходится нести ответственность при принятии верных или неверных решений не только за себя, но и за своих близких», – заведующий лабораторией исследования поведенческой экономики ИСЭПН ФНИСЦ РАН.

«Все это зависит, как мне кажется, от среза молодежи. Как известно, у нас студенты, не в обиду будет сказано, часто очень несамостоятельные люди,

потому что они выходят из школы, где все за них обычно делается и только студентами там начинают к самостоятельной жизни привыкать», – руководитель проектов АО НПФ «Сафмар».

Опыт – одна из главных составляющих финансовой жизни молодого человека, которая предоставляет ему возможность изучить новое, ответственно подходить к серьезным финансовым вопросам и подкреплять свои теоретические знания практическими навыками.

Такое положение дел обусловлено возникающими особенностями современной экономической жизни. В связи с тем, что в течение жизни людям приходится принимать все больше самостоятельных финансовых решений, осознавая при этом ответственность за их последствия, повышается значимость самостоятельного финансирования индивидуальных жизненных потребностей. На основании чего эксперты обосновывают важность приобретения необходимых навыков при любой возможности для обеспечения благополучного будущего.

Большая часть экспертов полагает, что основополагающими качествами молодежи для принятия эффективных решений являются аналитические способности, развитие рационального мышления и стремление постоянно учиться новому:

«Важное качество – это финансовая интуиция. Человек может работать в этой сфере, обладать просто огромным теоретическим опытом и багажом, потом пойти и просто потерять все деньги. Важна мотивация к деятельности и целеустремленность», – аналитик и выпускающий редактор АО «АЭИ Прайм».

«Первое – это понимать, что мир очень рискованный, много неопределенностей в мировой экономике, в Российской экономике с точки зрения занятости будущих доходов и даже текущих. Второе – стараться не вестись на непроверенную информацию, стараться не быть объектом манипуляций, так как желающих нами манипулировать сейчас очень много. То есть необходимо пытаться получать информацию из первоисточников, проверять ее, исследовать зарубежные источники для того, чтобы видеть картину полной», – профессор Финансового Университета при Правительстве РФ.

«Человек должен вырабатывать эту способность не пытаться потратить сейчас, думать о будущем. Такое рациональное мышление должно быть у человека. Уметь самостоятельно обучаться – тоже очень важно, у нас же сейчас общество прогресса, и просто закончив ВУЗ и думать о том, что больше ничего не надо изучать, в наше время не работает.

Качество и умение самообучаться важно в этом вопросе. Человек должен познать свое чувство риска – риск аттитюд: как он относится к изменению своих активов, что он способен переносить, что он не способен переносить, но это уже практика», – старший менеджер и практикующий инвестор АО «КПМГ».

«Умение аналитически мыслить, не принимать серьезные, влекущие за собой большие монетарные потери, решения спонтанно. Эти качества, конечно же, не могут быть врожденными, т.к. связаны с интеллектуальной деятельностью и обретаемым опытом, которые накапливаются в течение всей жизни», – заведующий лабораторией исследования поведенческой экономики ИСЭПН ФНИСЦ РАН.

«Прежде всего – это критическое мышление. Надо включать свои возможности и человеческие ресурсы для того, чтобы из прочитанной информации получить собственное видение. У тебя должно быть собственное суждение. И критическое мышление подразумевает, что в любой ситуации всегда должно быть несколько вариантов развития событий. Человек должен предусматривать то же самое на финансовом рынке. Второе качество – это аналитическое мышление. То есть, кроме критического осмысления ситуации и выбора из нескольких ситуаций, нужно еще и анализировать, включать рефлексию», – профессор Финансового Университета при Правительстве РФ.

ВЫВОДЫ

Процесс повышения уровня финансовой грамотности и формирования «мягких» и мета-навыков молодежи будет результативным и эффективным, если будет базироваться на принципах заинтересованности самих молодых людей, самосовершенствования, практического опыта, инновационности, соответствия получаемой информации извне интересам и целям молодых людей.

Кроме того, результаты данного исследования могут быть использованы организациями системы среднего и высшего образования, а также Министерством науки и высшего образования РФ в части разработки программ в области формирования финансовой культуры и финансовой грамотности и их распространение и внедрение на всех ступенях образования, начиная со средней школы, в виде дополнительных часов или факультативов, а также организации на местах центров компетенций в целях формирования необходимых навыков у молодых людей.

Основные идеи, которые подчеркивают важность и актуальность формирования навыков управления личными финансами, довольно полно отражены в нижеприведенных цитатах известных людей в сфере финансов: «Финансовая грамотность – это не самоцель, а поэтапный процесс. Этот процесс начинается в детстве и продолжается на протяжении всей жизни человека вплоть до выхода на пенсию. Прививать детям идею финансовой грамотности особенно важно, потому что они будут нести ее всю оставшуюся жизнь», – Джордж Карл, бывший тренер НБА.

«Финансово безграмотное поведение – это проблема, которая должна привлечь наше внимание, потому что большинство людей недооценивают важность управления собственными деньгами в целях получения образования, в вопросах получения качественной медицинской помощи и выхода на пенсию и обеспечения безбедной старости», – Рон Льюис, бывший представитель Соединенных Штатов.

«Академическая квалификация важна, как и навыки управления собственными финансами. Оба эти вопроса важны, и школы забывают об одном из них», – Роберт Кийосаки, основатель компании Rich Dad.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аликперова Н.В. Формирование финансово грамотного поведения населения: риски и условия безопасности // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2020;10(3):86-91.
2. Старченко Е.Н., Вержицкий Д.Г., Кольшева Т.В. Повышение финансовой грамотности населения как фактор решения социальных проблем // Фундаментальные исследования. 2015;(6-2):401-405.
3. Аликперова Н.В. Финансовые стратегии россиян: риски и барьеры // Народонаселение. 2019;(2):120-132.
4. Аликперова Н.В. Финансовое просвещение россиян: классификация целевых групп // Уровень жизни населения регионов России. 2020;16(2):42-50.
5. Schultz Theodore W. (1961) Investment in Human Capital. The American Economic Review, Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961), 1-17. URL: <http://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>.
6. Becker G. Human capital. URL: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION.
7. Frey C.B., Osborne M.A. (2013) The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
8. Hastings J., Madrian B., Skimmyhorn W. Financial literacy, financial education and economic outcomes. National Bureau of Economic Research, 2012. №. w18412. // <https://www.nber.org/papers/w18412.pdf>.
9. Далибожко А., Герман М., Краковецкая И. Повышение конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда: возможность формирования твердых и мягких навыков в международной программе Enactus / А. Далибожко, М. Герман, И. Краковецкая. – Текст : непосредственный // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. 2018;(1):57-74.

10. Ермаков Д. Персонализированная модель образования: развитие гибких навыков // Образовательная политика. 2020; 1(81):104–112.
11. Архипова С.М. Профессиональные траектории развития «информационного человека» // Экономика, предпринимательство и право. 2021;Т.11(2):467-476. DOI: 10.18334/epp.11.2.111591
12. Борщ Л.М., Жарова А.Р. Методология развития человеческого капитала с позиций цифровой экономики // Креативная экономика. 2019;(11):2141-2158. DOI: 10.18334/ce.13.11.41351.
13. Ширинкина Е.В. Человеческий капитал и рынок труда в цифровом развитии российской экономики // Экономика труда. 2019;(1):103-112. DOI: 10.18334/et.6.1.40099.
14. Ярашева А.В. Образовательный капитал как основа построения трудовых стратегий / А.В. Ярашева // Народонаселение. 2020;Т.23(4):115-124. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.11
15. Перебоева Н.Н. Формирование навыков грамотного финансового поведения у студентов на уроках экономических дисциплин и внеурочное время // Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации. Калининград. 2016.
16. Шиллер Р., Акерлоф Дж. Spiritus Animalis: или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма. / Пер. с англ. Д. Прияткина; под науч. ред. А. Суворова; вступ. ст. С. Гуриева. М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2010. (273).
17. Канеман Д. Думай медленно, решай быстро. М.: АСТ, 2014. (653).
18. Аликперова Н.В., Виноградова К.В. Финансово грамотное поведение россиян: факторы формирования //Уровень жизни населения регионов России. 2019;4(214):54-69.

REFERENCES

1. Alikperova N.V. Formation of financially competent behavior of the population: risks and security conditions. Humanities. Bulletin of the Financial University. 2020;10(3):86-91.
2. Starchenko E. N., Verzhitsky D. G., Kolysheva T. V. Improving financial literacy of the population as a factor in solving social problems. Fundamental research. 2015;(6-2):401-405. (In Russ.).
3. Alikperova N.V. Financial strategies of Russians: risks and barriers. Population. 2019;(2):120-132. (In Russ.).
4. Alikperova N.V. Financial education of Russians: classification of target groups. Living standard of the population in the regions of Russia. 2020;16(2):42-50. (In Russ.).
5. Schultz T.W. Investment in Human Capital. The American Economic Review. 1961;51(1):1-17. URL: <http://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>.
6. Becker G. Human capital. URL: https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION.
7. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? 2013. URL: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
8. Hastings J., Madrian B., Skimmyhorn W. Financial literacy, financial education and economic outcomes. National Bureau of Economic Research. Working paper 8412. 2012. URL: <https://www.nber.org/papers/w18412.pdf>.
9. Dalibozhko A., German M., Krakovetskaya I. Improving the competitiveness of university graduates in the labor market: the possibility of forming hard and soft skills in the international Enactus program. Izvestiya Dal'nevostochnogo federal'nogo universiteta. Ehkonomika i upravlenie = Proceedings of the Far Eastern Federal University. Economics and management. 2018;(1):57-74. (In Russ.).
10. Ermakov D. Personalized model of education: development of flexible skills. Obrazovatel'naya politika = Educational policy. 2020;81(1):104-112. (In Russ.).
11. Arkhipova S.M. Professional trajectories of the development of the “information man”. Economics, entrepreneurship and law. 2021;11(2):467-476. DOI: 10.18334/epp.11.2.111591
12. Borsch L.M., Zharova A.R. Methodology of human capital development from the standpoint of digital economy. Creative Economy. 2019;(11):2141-2158. DOI: 10.18334/ce.13.11.41351.
13. Shirinkina E.V. Human capital and the labor market in the digital development of the Russian economy. Labor economics. 2019;(1):103-112. DOI: 10.18334/et.6.1.40099.
14. Yarasheva A.V. Educational capital as a basis for building labor strategies. Population. 2020;23(4):115-124. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.11
15. Pereboeva N.N. Formation of skills of competent financial behavior among students in the lessons of economic disciplines and extracurricular time. Assistance in improving the level of financial literacy of the population and the development of financial education in the Russian Federation. Kaliningrad; 2016. (In Russ.).
16. Shiller R., Akerlof J. Spiritus Animalis: or How human psychology manages the economy and why it is important for world capitalism. Pryatkina D, translator; ed. by Suvorov A.; introd. by Guriev S.. M.: ООО “United Press”; 2010. 273 p.
17. Kahneman D. Think slowly, solve quickly. M.: AST; 2014. 653 p.
18. Alikperova N.V., Vinogradova K.V. Competent Financial behavior of Russians: factors of formation. Living standard of the population in the regions of Russia. 2019;(4(214)):54-69. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Наталья Валерьевна Аликперова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, доцент Департамента социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия.

Natal'ya V. Alikperova – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Associate Professor, Department of Sociology, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.
natalie_danilina@mail.ru

Статья поступила в редакцию 17.10.2021; после рецензирования 17.11.2021, принята к публикации 18.11.2021.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 17.10.2021; revised on 17.11.2021 and accepted for publication on 18.11.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-150-160

УДК 331.104.2

JEL 24

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ЛИДЕР В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ:
РОЛЬ, КАЧЕСТВА И ХАРАКТЕРИСТИКИ

И.В. Новикова

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
Московская школа экономики, ЦСИ ИМИСС, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-3741-3031>

АННОТАЦИЯ

Хаос, связанный с бурным развитием цифровых технологий, который наполнил экономику, стал сильным демотиватором трудовых ресурсов в получении образования, построении карьеры и высокопроизводительной деятельности. В данных условиях появилась потребность в новом лидерстве, способном разрабатывать и реализовывать стратегии, управлять персоналом, вдохновлять и мотивировать. **Объект** исследования: навыки стратегического лидерства в цифровой экономике. **Цель** работы – описать качества современного стратегического лидера, которые ему необходимы для управления компанией (регионом или страной) в цифровой экономике. **Методы** проведения работ: анализ научной литературы отечественных и зарубежных авторов, международных организаций. Исследование проведено на основе теории стратегии и методологии стратегирования Иностранного члена РАН, академика, доктора экономических наук, профессора Владимира Львовича Квинта. В статье рассмотрены характеристики стратегического лидера, которыми он должен обладать по мнению Дж. Максвелла, П. Херси и К. Бланшард, Д. Гоулмана, Р. Бояциса, А. МакКи и Р.К. Гринлифа, а также Всемирного экономического форума. **Результат** работы – подготовка методических рекомендаций по формированию необходимых навыков для государственных, региональных, муниципальных и корпоративных лидеров, которые хотят эффективно реализовать себя в цифровой экономике. **Область применения** полученных результатов: органы государственной, региональной, муниципальной власти, а также корпоративный сектор.

Ключевые слова: стратегическое управление; стратегическое лидерство; стратегия; цифровизация.

Для цитирования: Новикова И.В. Стратегический лидер в цифровой экономике: роль, качества и характеристики. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):150-160. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-150-160.

ORIGINAL PAPER

STRATEGIC LEADER IN THE DIGITAL ECONOMY: ROLE,
QUALITIES AND CHARACTERISTICS

I.V. Novikova

Lomonosov Moscow State University, Moscow School of Economics, CSI IMISS, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-3741-3031>

ABSTRACT

The chaos associated with the rapid development of digital technologies that have filled the economy has become a powerful demotivator of the workforce in education, career growth, and high productivity. In these conditions, the need arose for new leadership capable of developing and implementing strategies, managing personnel, inspiring and motivating. The **object** of the research is strategic leadership skills in the digital economy. The **purpose** of the paper is to describe the qualities of a modern strategic leader that are required to manage a company (region or country) in the digital economy. The author applies **methods** of analysis of scientific literature of domestic and foreign authors, international organizations. The study was based on the strategizing methodology of Vladimir L. Kvint, Foreign Member of the Russian Academy of Sciences, Professor, Doctor of Economics. The article examines the characteristics required for a strategic leader according to J. Maxwell, P. Hersey and C. Blanchard, D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee and R.K. Greenleaf, and the World Economic Forum. Based on the **results** of the study, the author developed guidelines for the formation of the necessary skills for state, regional, municipal and corporate leaders, opt to effectively realize themselves in the digital economy. The **results** of the paper may be useful for state, regional, municipal authorities, as well as in the corporate sector.

Keywords: strategic management; strategic leadership; strategy; digitalization.

Для цитирования: Novikova I.V. Strategic leader in the digital economy: role, qualities and characteristics. *Social and labor research*. 2021;45(4):150-160. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-150-160.

ВВЕДЕНИЕ

Основным элементом стратегического управления (процессом разработки и реализации стратегии, цель которой – систематизация всех производственных процессов, согласование интересов всех задействованных сторон с целью

минимизации хаоса и понимания конечных стратегических приоритетов компании) является лидер, поскольку именно он ответственен за неукоснительное и последовательное выполнение компанией своих функций, которые, в конечном счете, должны привести к реализации долгосрочной стратегии.

Лидером является, как правило, идейный вдохновитель и один из основных участников разработки стратегии. Во многом от его воли зависит эффективность ее реализации. Любая стратегия – это масштабное изменение производственных отношений и организационной структуры, выход из зоны комфорта, необходимость переобучения, появление новых должностных обязанностей и т.д. Все это вызывает определенное напряжение в коллективе, возможны сбои в выполнении ряда производственных процессов, саботаж внедрения инноваций, массовые увольнения или невыполнения должностных функций. «Успех всегда предваряют споры и скандалы. Если бы все сразу понимали и принимали прорывные идеи, они бы не были новаторскими» [1]. «Секрет поиска прорывных идей, как говорит Питер Тиль, – верить в то, во что не верит никто другой» [1].

Степень принятия персоналом стратегических изменений напрямую зависит от лидерских качеств его руководителя. Лидер должен уметь, во-первых, мотивировать сотрудников на высказывание инновационных идей и предложений, которые могут быть полезны для стратегии компании. Во-вторых, он должен уметь услышать данные предложения. «Сильный лидер не выступает в роли «мозга» ни для группы, ни для каких-то независимых специалистов, принимающих решения, ни для тех, кто добивается согласия. Если лидер команды высказывает собственное мнение в самом начале процесса обсуждения, группа генерирует меньше идей и поэтому принимает менее удачные решения. Но если лидер сдерживается, просто содействуя ходу обсуждения, не навязывая своих взглядов и не выражая их до конца совещания, принимается оптимальное решение» [2]. Выслушивая мнения членов своей команды, лидер показывает их значимость, свое доверие их способностям, желание реализовать их инициативы, что, в свою очередь, положительно мотивирует команду на выработку и реализацию стратегических решений.

От того насколько выявленные интересы сотрудников будут совпадать с корпоративными интересами, представленными в стратегии, зависит степень и эффективность ее реализации.

ХАРАКТЕРИСТИКИ И СТИЛИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

По мнению Дж. Максвелла стратегический лидер должен обладать следующими характеристиками [3]:

1. Характер

Истинное лидерство всегда начинается с внутреннего состояния человека, глубины и силы его

характера, который дан человеку от рождения, а также формируется постепенно с годами, в процессе преодоления жизненных препятствий.

2. Отношения

Лидерство возможно, только если у претендента на него существуют последователи, что всегда требует развития межличностных отношений. Чем они глубже, тем выше лидерский потенциал. Построение правильных отношений с нужными людьми (что, как правило является результатом длительной последовательной работы) способствует формированию лидерства в организации.

3. Знание

Знание само по себе не делает кого-то лидером, но без него никто не сможет им стать. При этом важна не просто информация, а инновационная информация [4], являющаяся жизненно важной для лидера, поскольку ему нужно не только понимать факты, тренды и сроки, а обладать видением будущего.

4. Интуиция

Лидер всегда видит больше других и чувствует появление нового раньше других. При этом, используя свое умение слушать и слышать окружающих [5], он может подсмотреть идеи у «инноваторов», подержав и убедив их последовать за собой. «Нужна сила, чтобы противостоять тирании настоящего и вложиться в воображение. Стратегическое предвидение делает возможным и то, и другое – и дает лидерам шанс на наследие. В конце концов, о них будут судить не только по тому, что они делают сегодня, но и по тому, насколько хорошо они прокладывают курс на завтра» [6].

5. Опыт

Чем больше проблем было у лидера в прошлом, которые он смог успешно преодолеть, тем большее доверие он завоеует у последователей. Великий Амир Тимур в своем Уложении указал «Мое мужество возрастало с несчастиями» [7]. Опыт не гарантирует доверие, но побуждает людей дать шанс лидеру доказать, что он способен на большее. Важно также отношение лидера к своему опыту. Если лидер способен проанализировать свои действия, и определить причинно-следственные связи, сделать выводы из полученного опыта, признать ошибки, то это также будет притягивать последователей, так как они будут понимать, что лидер не переложит на них вину в его неудачах.

6. Прошлый успех

Опыт может быть не только положительным, но и негативным. Последователям важно понимать как лидер справляется с неудачами и как достигает успеха. Особенно важно, когда изначально большинство из окружения лидера не верит в положительный

исход деятельности, но желаемый результат все же достигается. Последователям также будет интересно узнать, как лидер делится результатами успеха: присваивает его полностью себе или вознаграждает по заслугам всех соратников, помогающих ему.

7. Способности

Для последователей важно знать о потенциале лидера, понимать его возможности: на что способен этот человек, сможет ли он привести команду к намеченной цели? Если последователи перестанут верить, что лидер может чего-то добиться, они перестанут его слушать и следовать за ним [3].

Качества стратегического лидера по мнению Марвина Бауера, основателя McKinsey&Company уточняют рассмотренные выше характеристики:

- быть честным и вызывать доверие (лидер, пойманный на обмане, теряет самое важное – доверие, которое принципиально необходимо при долгой последовательной реализации стратегии, предложении инициатив и преодолении непонимания будущих тенденций);
- обладать видением, основанным на фактах, и уметь прагматично и оперативно воплощать его в реальность (интуиция лидера всегда основана на фактах, полученных от советников и/или самостоятельно; несмотря на то, что данное видение очень часто не понимается последователями, лидеру необходимо иметь волю убеждения и принуждения воплощения его замыслов в реальность);
- быть верным принципам и ценностям (неопределенность и постоянные изменения во внешнем мире препятствуют долгосрочному последовательному развитию, основанному на стратегии, однако если лидер строго придерживается своих принципов и ценностей, понятных последователям, это их успокаивает и дает уверенность в возможность достижения стратегических приоритетов);
- быть скромным, непритязательным и уважать людей (скромность лидера не отражается на его решениях внедрять самые неожиданные и амбициозные стратегические инициативы, при этом необходимо быть скромным и непритязательным в отношениях с окружающими. Настоящая команда последователей не может быть построена без уважения);
- обладать коммуникативными способностями и уметь убеждать (мнение большинства как правило ошибочно, при этом лидеру нужно уметь слушать советы и инициативы его последователей, принимать собственное решение, а потом быть способным убедить всех в своей правоте

и вдохновить на достижение стратегических приоритетов);

- быть лично заинтересованным и демонстрировать вовлеченность (отсутствие личной заинтересованности и вовлеченности лидера в процессы разработки и реализации стратегии является мощным демотиватором трудовых ресурсов) [3].
- Джим Коллинз выделяет пять уровней лидерства [8]:

- **Лидер пятого уровня** добивается стабильных высоких показателей благодаря сочетанию скромности и профессиональной воли. Это лидер, у которого есть личностная стратегия, которой он следует в первую очередь. Корпоративные, отраслевые, региональные и национальные стратегии, к построению и реализации которых его привлекают, всегда согласованы с его личностной стратегией.
- **Эффективный руководитель** формулирует и воплощает в жизнь стратегию развития компании. Заставляет команду добиваться высокой производительности. Свою личностную стратегию данный лидер подстраивает под компанию, которой он руководит.
- **Компетентный менеджер** грамотно управляет людьми и ресурсами и добивается поставленных целей. При этом стратегию всех уровней он принимает к исполнению, в том числе и свою личностную.
- **Активный член команды** способствует достижению общих целей, эффективно взаимодействует с коллегами, лидирует по определенным направлениям или проектам. При этом не может координировать и вести за собой все команды, разрабатывать систему стратегий.
- **Талантливый одиночник** вкладывает в общее дело свои таланты, знания и навыки. Не является ведомым. Ведет за собой небольшое число последователей, которые восхищены его талантом и хотят быть рядом с ним.

Стили лидерства по Херси П. и Бланшард К.¹:

Указывающий стиль лидерства применяется при низкой зрелости персонала (работники не способны и не хотят решать задачу и нести ответственность, не уверены в своих возможностях). Основан на четком выполнении приказов, инструкций, высокой директивности и контроле за работниками.

Убеждающий стиль лидерства используется при умеренно низкой зрелости персонала (работники не способны, но хотят решать задачу и уверены в своих возможностях). Основан на убеждениях ли-

¹ Лидерство. М.: Альпина Паблишер; 2016.

дера, вдохновении на выполнение задач при четком контроле со стороны лидера.

Участвующий стиль лидерства превалирует при умеренно высокой зрелости персонала (работники способны, но не хотят или боятся решать задачу и нести ответственность). К принятию решений допускается персонал, они становятся партнерами с лидером, который постоянно поддерживает инициативу и заинтересованность подчиненных.

Делегирующий стиль лидерства допускается при высокой зрелости персонала (работники способны и хотят решать задачу, нести ответственность). Характеризуется незначительной директивностью и поддержкой работников. Персонал самостоятельно определяет задачи, вырабатывает тактику и выполняет работу. Лидер является наблюдателем при полной ответственности за конечный результат.

Переход из одного уровня на другой может происходить в силу разных причин, в том числе в результате расширения бизнеса: от крохотного стартапа к крупной компании, когда необходимо или развивать лидерские качества или передавать бизнес другим лидерам более высокого уровня. Лидер в микрофирмы и лидер транснациональной компании – совершенно разные категории. Поэтому при стратегировании развития трудовых ресурсов и в целом организации необходимо учитывать данные обязательные изменения, которые необходимо будет осуществлять на уровне лидерства, законы которого сформулировал Джон Максвелл [3]:

1. Закон покрытия.

Лидерские способности определяют уровень эффективности человека. Если человек истинный лидер, то он лидирует во многих направлениях. Лидерство является его естественным состоянием. В зависимости от степени покрытия лидерскими качествами определяются разные уровни лидерства.

2. Закон влияния.

Истинная мера лидерства определяется степенью влияния лидера. В зависимости от иерархии лидер может отказывать влияние или только на свою жизнь или на деятельность большого количества людей.

3. Закон процесса.

Лидерство формируется постепенно изо дня в день. Это может быть заложенное природой качество человека или воспитанное и выращенное им. Длительность процесса зависит и от скорости формирования связей, последователей.

4. Закон навигации.

Только лидер может определить верный курс, по которому пойдет он сам и поведет за собой других.

Лидер берет на себя всю полноту ответственности за выбранное направление развития или движения.

5. Закон сложения.

Лидеры, реализуя интересы других, увеличивают собственную ценность. Это очень важный и сложный в понимании закон. Но он объективен. Человек всегда идет за тем, кто поможет ему в реализации его интересов. Поэтому чем больше интересов значительного числа людей сможет реализовать лидер, тем больше последователей он получит.

6. Закон твердой земли.

Доверие является основой лидерства. Последователи верят, что лидер удовлетворит их интересы, поэтому следуют за ним. Если что-то нарушит эту веру, то они отстранятся от лидера.

Никола Макиавелли писал, «нет дела, коего устройство было бы труднее, ведение опаснее, а успех сомнительнее, нежели замена старых порядков новыми. Кто бы ни выступал с подобным начинанием, его ожидает враждебность тех, кому выгодны старые порядки, и холодность тех, кому выгодны новые. Холодность же эта объясняется отчасти страхом перед противником, на чьей стороне законы; отчасти – недоверчивостью людей, которые на самом деле не верят в новое, пока оно не закреплено продолжительным опытом» [9].

7. Закон уважения.

Люди, естественно, следуют за теми лидерами, которые сильнее, чем они сами. Ведь лидер реализует их интересы, которые самостоятельно они не могут достичь.

8. Закон интуиции.

Лидеры обладают интуицией, основанной на многочисленном опыте и смелости иметь мнение, отличное от большинства. Очень важна интуиция по отношению к окружающим лидера людей. Необходимо понимать, что они отражают: любопытство, сомнение, нежелание, предвкушение или одобрение.

9. Закон магнетизма.

Лидеры привлекают последователей, с которыми они разделяют одни интересы и ценности. Человеку больше всего нравится он сам. Поэтому, когда люди видят тех, кто обладает с ними одинаковыми взглядами, точками зрения, это сближает их, вызывает желание следовать за такими единомышленниками.

10. Закон связи.

Вера в лидера должна быть полной и постоянной. Последователи должны жить ради лидера и быть счастливы этой возможностью. Лидер должен формировать чувство невозможности существования без его присутствия в жизни других людей и влияния на них.

11. Закон внутреннего круга.

Потенциал лидера определяется ближайшими к нему людьми. Поэтому очень важно тщательно формировать этот круг приближенных. Очень часто лидер недостижим, но его заместители находятся на передовой в общении с нижестоящими подчиненными. Именно их поведение формирует у последователей восприятие лидера, который их к себе приблизил.

12. Закон о полномочиях.

Только надежные лидеры дают власть другим. Настоящий лидер не боится делиться полномочиями. Наоборот, он их активно делегирует. Но при этом всегда остается лидером. Очень частая ошибка менеджера заключается в том, что они не хотят передавать часть своих дел подчиненным, оправдываясь разными обстоятельствами. Однако тогда у руководителя не остается времени на стратегическое развитие компании или региона, его поглощают текущие обязательства. Такой руководитель никогда не станет стратегическим лидером.

13. Закон картинки.

Люди делают то, что они видят. Последователи полностью ориентируются на лидера, на его манеры, действия, поведение. Они копируют его. Можно написать любые инструкции, но работники будут полностью соответствовать только действиям руководителя, если он является их лидером.

14. Закон покупки.

Сначала последователи определяются со своим лидером. Затем они начинают осознавать его видение. При этом они могут его разделить и стать полными последователями, или наоборот понять свою ошибку и уйти из команды.

15. Закон победы.

Лидеры находят способ победить команду. Лидеру нужно уметь создать команду и направить ее деятельность на реализацию его интересов. При этом он должен остаться лидером, чье влияние сильнее, чем всей команды.

16. Закон большого момента.

Самый важный фактор в стратегии – это своевременность. Проигрышным являются стратегии, которые стартовали ранее необходимого момента, и тем более позже его. Если потребитель не готов к приобретению товаров и услуг, его потребность не сформирована, то появление пионерного товара не принесет эффекта «снятия сливок», но даст возможность конкурентам получить данный эффект от появившегося спроса. Если же отрасль находится в стадии подъема, ближе к плато, то выход в конкурентную борьбу на данном этапе будет уже проигрышным. Данное явление называют «эффектом

длинного хвоста» [10], когда первым игрокам достается максимальный объем потребителей, а всем остальным игрокам остается довольствоваться разрозненными редкими покупателями. Именно лидер понимает, когда наступает правильный момент для его действий.

17. Закон приоритетов.

Лидеры определяют приоритетность действий, понимая ограниченность ресурсов и влияние фактора своевременности. Недопустимо ставить на повестку реализацию тех приоритетов, которые не обеспечены конкурентным преимуществом. Когда приоритет сильно значим, то необходимо создать под него конкурентное преимущество. Если это невозможно, то придется от него отказаться.

18. Закон жертвоприношения.

Лидер должен уметь вовремя отступить от заранее проигрышной (или малозначимой) партии для того, чтобы затем выиграть большую игру. Отказ от реализации стратегических приоритетов, неподкрепленных конкурентным преимуществом так же соответствует данному закону.

19. Закон времени.

Лидер должен понимать сколько времени необходимо потратить для реализации его стратегии. Это не возобновляемый фактор. Его нельзя приобрести, занять в долг или отложить. Просчеты с временным фактором обычно становятся фатальными.

20. Закон взрывного роста.

Настоящий лидер простое развитие способен превратить во взрывной рост с помощью своих лидерских качеств, в том числе стратегического мышления и асимметричных действий.

21. Закон наследия.

Настоящие лидеры всегда формируют правопреемство. Во-первых, это дает возможность безграничному развитию его деятельности. Во-вторых, формирует большее доверие последователей.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ЛИДЕРА

В 1981 г. психологи Говард Фридман и Рональд Ридддж доказали, что человек способен оказать очень сильное воздействие на окружающих, даже не прибегая к вербальным средствам коммуникации. Коллектив, подобно единому организму, может переживать эмоциональные подъемы и спады, и испытывать разнообразные настроения и чувства. «В работе выдающихся лидеров эмоциональные компетенции – в противоположность техническим или познавательным – составляют от 80 до 100% всех навыков и способностей, которые руководство большинства компаний считает главным для дости-

жения успеха» [2]. «Настоящие лидеры идут на шаг впереди, включая эмоциональные реалии в свое видение ситуации, наделяя стратегию смыслом и повышая ее эффективность. Эмоциональный интеллект позволяет таким людям объединять все эти элементы в единое целое, создавая вдохновенное и красочное полотно событий» [2].

«Настроение быстрее исходит «сверху»: за начальником подчиненные наблюдают особенно внимательно. При этом руководство остается в полном неведении относительно того, как сотрудники воспринимают его настроение и поведение, так как они не могут самостоятельно оценить это отношение, и никто им об этом не сообщает» [11].

При разработке стратегии и ее реализации эмоциональный интеллект играет решающее значение. Разработчикам необходимо выйти из зоны комфорта и начать предлагать новаторские решения. Это психологически очень сложно, а многим даже страшно. Поэтому лидеру надо знать, как управлять своими и чужими эмоциями при создании благоприятного климата для творческой деятельности.

«Цель эмоций – влиять на то, что должно произойти. Они сокращают «ментальный путь». Они помогают мозгу прогнозировать возможные ситуации и корректировать реакцию. Эмоции способны изменить то, как мы воспринимаем объекты окружающей среды, чтобы сконцентрироваться на том, что действительно имеет значение... эмоции способны влиять на принятие решений, меняя мыслительные расчеты человека: они могут менять ценность или вероятность, которые человек приписывает объектам»².

Значение эмоционального интеллекта в 2 раза превышает важность всех прочих составляющих, которые необходимы для достижения выдающихся результатов. Чем выше уровень лидера, тем выше роль эмоционального интеллекта.

Самосознание

Самосознание – это способность определять собственные недостатки и достоинства. Люди, которые не отличаются развитым самосознанием, воспринимают замечания и необходимость совершенствования как угрозу своего благополучия или признак неудачи. Развитое самосознание определяется уверенностью в собственных силах, но не безрассудством. Самосознание – это способность максимально использовать свои сильные стороны и уметь просить о помощи. Развитое самосознание свидетельствует о возможности адекватно оцени-

вать не только себя, но и справляться с аналогичной задачей организации.

Самоконтроль

Самоконтроль – это постоянный диалог с самим собой. Чем меньше негативных эмоций проявляют руководители, тем меньше их в организации в целом. Когда у лидера развит самоконтроль, это приводит к тому, что работники не боятся быть честными перед ним, а значит минимизируются потенциальные потери.

Принципы эмоционального самоконтроля:

- склонность к размышлению и вдумчивости;
- спокойное отношение к неопределенности и нововведениям;
- высокие моральные стандарты (способность сказать «нет» импульсивным желаниям).

Мотивация

Для людей, наделенных лидерским потенциалом, источником мотивации является желание достичь большего ради достижения его как такового. Лидеры с радостью берутся за трудные творческие задания, обожают учиться и испытывают огромную гордость за хорошо выполненную работу. Они демонстрируют неослабевающее стремление к совершенствованию. Лидеры исследуют новые подходы к выполнению собственной работы. Они постоянно повышают планку рабочих показателей, и им нравится подводить итоги. Сочетание мотивации и самосознания помогает им преодолеть разочарование и депрессию, которые наступают в результате поражения и неудачи. Когда человек любит свою работу как таковую, он часто испытывает преданность той компании, которая дает ему возможность заниматься любимым делом. Первостепенное значение для лидерства имеют такие достоинства, как оптимизм и преданность организации.

Эмпатия

Эмпатия (сопереживание) означает способность заботливо и внимательно относиться к чувствам сотрудников, как и к остальным факторам для того, чтобы принимать правильные решения.

Эмпатия обусловлена:

- возрастающей ролью командной работы;
- мощным наступлением глобализации;
- растущей потребностью в удержании талантливых работников.

Лидеры, умеющие сопереживать, хорошо понимают особенность и значение культурных и этнических различий. Особенно это важно в условиях развития дистанционной занятости, когда на работников можно воздействовать только через коммуникационные технологии. Работники разрознены, на них оказывает влияние во время рабочего про-

² Эмоциональный интеллект. М.: Альпина Паблишер; 2017.

цесса масса внепроизводственных факторов. В этом заключается сложность мотивации. Поэтому эмпатия лидера в современных условиях приобретает новое значение, она необходима, чтобы понимать и поддерживать работников в период неопределенности, неясного будущего и при этом мотивировать их на участие в разработке и реализации стратегии.

Социальные навыки

В социальных навыках сходятся воедино все остальные аспекты эмоционального интеллекта.

Резонирующие лидеры искусно управляют отношениями в коллективе, устраняя возникающие разногласия и передавая остальным собственный оптимизм и энтузиазм. Они владеют такими мощными инструментами управления, как юмор и доброты.

Обладая развитым эмоциональным интеллектом, руководитель получает существенное преимущество – способность трезво оценивать и контролировать себя, сочувствовать другим и воздействовать на человеческие отношения. Это позволяет ему гораздо эффективнее следить за собственным настроением, должным образом корректировать его, понимать реакцию окружающих и улучшать их настроение.

«Искусный руководитель-лидер настроен на то, чтобы вовремя уловить незаметные на первый взгляд подводные течения эмоций, пронизывающих группу, и суметь расшифровать результаты влияния собственных действий на эти течения. Руководители-лидеры укрепляют доверие к себе единственным способом: они ощущают эти коллективные, не выражаемые словами чувства и четко формулируют их для группы или молча показывают группе своим поведением, что понимают ее. В этом смысле руководитель представляет собой зеркало, в котором группа видит свое отражение» [2].

Для мотивации на достижение долгосрочного успеха по мнению Дэвида Дестено важнее всего три основные эмоции: благодарность, сопереживание и гордость. Они внутренне связаны с социальной жизнью, что и влияет на эффективность их деятельности. «Ощущение и выражение благодарности, сопереживания и гордости не только меняет эмоциональное состояние окружающих, делая их более сочувствующими, добросовестными, старательными, но и снижает стресс и повышает уровень общего благополучия». Когда человек испытывает чувство благодарности, то он сразу же переносится в будущее, представляя, как сможет сделать что-то приятное для своего благодетеля. Соответственно формируется потребность в ви-

дении будущего, что является сильнейшей мотивацией при стратегическом управлении. Сопереживание приводит к желанию что-то изменить к лучшему, значит начинается борьба с инерцией. Когда человек и окружающие его люди, которых он уважает, гордятся результатами его деятельности, это также дополнительно мотивирует на разработку более значимых стратегий ради достижения более значимых побед.

Стратегический лидер благодаря эмоциональному интеллекту может создать культуру в компании, содействующую открытым инновациям, мотивировать последователей к разработке и реализации стратегии. Оптимизм, позитивные эмоции, эмоциональное одобрение и поддержка лидера необходимы для выхода команды на принципиально новые рынки, для производства новейшей продукции. Стратегический лидер должен понимать и чувствовать настрой своих последователей, уметь подготовить их к появлению нового, отстоять их нетривиальное мнение под критикой большинства. «Для хорошей работы коллектива необходимы три условия: доверие между участниками, общность интересов и чувство эффективности группы. Для наибольшей продуктивности команда должна создать нормы эмоционального интеллекта – модели поведения и отношений, превратившиеся в привычки, – которые будут способствовать повышению доверия, появлению чувства общности интересов и улучшению производительности» [11]. «Мерой силы или слабости эмоциональной компетентности лидера является степень умения максимально раскрывать таланты людей, которыми он руководит» [2]. При стратегическом управлении важно создать такую атмосферу доверия и убеждения (и здесь первоочередная роль принадлежит эмоциональному интеллекту), чтобы люди захотели быть инициативными, чтобы они поверили в свои возможности.

Производственная деятельность становится рутинной, неинтересной и приводит к профессиональному выгоранию, если в ней нет позитивных запоминающихся рабочих и жизненных ситуаций [12]. И здесь все в руках лидера, который может инициировать сам и поддержать предложения работников по проведению нетривиальных, но запоминающихся на всю жизнь ритуалов, посвященных началу и завершению проекта, приему на работу и проходам на заслуженный отдых, юбилейным датам работников и т.д. Всплески положительных эмоций вызывают приливы творческой активности, мотивируют людей к более производительной деятельности.

ОТВЕТСТВЕННОЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО

Стратегическое лидерство, основанное на методологии стратегирования В.Л. Квинта, полностью соответствует современному глобальному тренду ответственного производства и потребления. Базисом для разработки, реализации стратегии и управления этим процессом является выявление и согласование интересов и ценностей всех субъектов стратегирования.

Успешные лидеры понимают важность реагирования на потребности заинтересованных сторон, четкого определения миссии и поощрения честности. Они также твердо верят, что организации должны расти только в том случае, если они также стремятся улучшить общественные результаты. Для компаний частного сектора это означает, что кроме стоящей перед ними цели по достижению прибыли, на них лежит ответственность перед сообществами, работниками и глобальным достоянием. Открытость и социальная активность общества, рост прозрачности сделок формирует необходимость усиления такого качества лидера, как честность и ответственность. Лидеры стремятся к усилению лояльности общества.

Всемирный экономический форум выделил 5 элементов **ответственного лидерства**:

1. Вовлечение стейкхолдеров (Stakeholder Inclusion).
2. Эмоции и интуиция (Emotion & Intuition).
3. Миссия и цель (Mission & Purpose).
4. Технологии и инновации (Technology & Innovation).
5. Знания и понимание (Intellect & Insight) [13].

Ответственному лидеру необходимо:

- постоянно изучать как организация и работа влияют на мир и в чем заключаются лидерские обязательства;
- определить сферу своего влияния и включить в нее миссию и цель, чтобы была возможность вдохновлять через истории, которыми лидер делится с миром;
- вовлекать заинтересованных лиц и расширять их круг;
- контактировать и выслушивать мнение других поколений.

В условиях цифровизации важно ответственное лидерство в области **кибербезопасности** [13]. При разработке и реализации стратегии утечка, потеря или получение недостоверной информации может привести к необратимым последствиям. Культуру кибербезопасности необходимо прививать во всей организации, в том числе путем постоянного обучения. Человеческий фактор в кибербезопасности

нельзя недооценивать. Тем не менее несмотря на то, что персонал должен усваивать основы кибербезопасности, руководители могут использовать технологические инновации для сдерживания ключевых векторов атак. Например, новые методы аутентификации (могут помочь заменить пароли – одну из наиболее распространенных точек входа для утечки данных), передача обслуживания безопасности облачным провайдерам. Провайдеры могут лучше понимать среду угроз, внедрять новейшие технологии безопасности, а также обеспечивать безопасность физического доступа в центрах обработки данных. Развитие искусственного интеллекта для обнаружения и анализа угроз, а также для реагирования на инциденты обеспечивает более эффективную и действенную кибербезопасность. В то же время киберпреступники осваивают новые технологии еще быстрее и в своих интересах. Развитие ИИ, квантового управления и управления идентификацией, среди прочего, требует еще больших инвестиций, чтобы опережать злоумышленников. Развитие работников также требует финансирования для создания сильной рабочей силы, осведомленной о кибербезопасности.

Современный лидер постоянно живет изменениями. Он должен быстро менять обстановку, глубже и полнее осмысливать все процессы чем когда-либо. Термин «осмысление», придуманный теоретиком организации Карлом Вейком (Karl Weick), относится к процессу создания смысла из неустойчивого мира вокруг нас. Необходимость данной деятельности обусловлена постоянными изменениями в жизни человека, которые он пытается понять, собирая данные, обучаясь у других, формируя шаблоны для создания новой картины того, что происходит. Сатья Наделла, генеральный директор Microsoft, меняя работу довольно часто, узнал об общих процессах и культуре компании. Его любопытство о клиентах и технологиях позволили ему прочесть меняющийся ландшафт, в которой компания оказалась. Когда он стал генеральным директором, он встретился с сотрудниками, клиентами и экспертами, чтобы понять проблемы и потенциал людей на пути к успеху. Он показал лидерам приобретенных компаний, что необходимо не только осуществлять руководство, но и постоянно заниматься осмыслением новых технологий. Как и Наделла, лидеры должны думать о том, что им нужно идти в ногу с меняющимися рынками, технологиями, бизнес-моделями и рабочей силой.

В условиях дистанционной занятости или смешанных формах работы лидерам необходимо уметь поддерживать связи между людьми, когда они не находятся в одном и том же месте, строить доверие

и согласованность без личного контакта, содействовать избеганию усталости Zoom и других технологических ловушек, создавать жизнеспособные границы между работой и частной жизнью и переносить высоко скоординированную работу в распределенные условия³.

В быстро меняющемся мире стратегические лидеры должны строить новый вид команды, так называемой X-команды, чтобы способствовать скорости, инновациям и их реализации. Эти гибкие команды не просто сотрудничают внутри страны; они также связаны со знаниями, ресурсами и инновационными партнерами внешнего мира. Члены X-команды выступают в качестве организационных посланцев для поиска талантов и ресурсов, согласовывают командную деятельность со стратегическими целями, и координируют задачи. Объединяя и время от времени передвигая группы работников, специалистов для выполнения определенных задач они создают динамическую структуру, которая может реагировать на новые проблемы и возникающие возможности.

Стратегический лидер должен включать в себе одновременно качества трех лидеров. **Предпринимательские лидеры** – двигатели инноваций. Они берут на себя осмысление, необходимое для открытия новых продуктов и процессов при создании X-команд. **Благоприятные лидеры** имеют более широкую перспективу, чтобы они могли определить похожие проекты внутри компании и возможности для сотрудничества за пределами. Они тренируют предпринимательских лидеров, которые могут быть слишком неопытными, чтобы знать, как донести свои идеи до организации. **Лидеры архитектуры** культивируют систему, структуру и культуру, которая будет позволять людям исследовать возможности и принимать решения самостоятельно, не создавая хаос. Все три типа лидера помогают работникам объединять свои и полученные сверху идеи со стратегическими приоритетами компании, что приводит к рождению еще более смелых новаций и к большей от них отдаче [14].

Дэниэл Гоулман (в другом переводе – Големан) сформировал модель «**преобразовательного лидерства**». По его мнению, такие лидеры «способны воодушевить людей одной только силой своего энтузиазма. Они не приказывают и не наставляют – они вдохновляют. Ясно выражая свое видение, они стимулируют интеллектуально и эмоционально. Они демонстрируют сильную веру в свою идею и

побуждают других действовать вместе с ними. Они считают своим долгом всячески укрепить отношения с теми, кого ведут за собой» [2]. Стратегический лидер всегда выводит команду на новый уровень, вырастая вместе с ними, поэтому, несомненно, он должен быть воодушевленным и вдохновляющим преобразователем.

Бояцис Р., МакКи А. и Гоулман Д. предложили шесть стилей лидерства на основе концепции «первичного» лидерства⁴:

- **Выдающееся лидерство.** Воодушевляет, верит в собственное видение, эмпанирует, объясняет, как и почему усилия людей способствует реализации «мечты», движет людей к общим мечтам.
- **Коучинг-лидерство.** Слушает, помогает сотрудникам определять свои собственные преимущества и слабости, консультирует, поощряет, уполномочивает, соединяет стремления человека с целями организации.
- **Аффилиативное лидерство.** Поощряет согласованность, дружит, эмпанирует, повышает нравственность, разрешает конфликты, создает согласованность путем налаживания межличностных связей между сотрудниками.
- **Демократическое лидерство.** Слушает, работает совместно с другими, оказывает влияние, ценит вклад людей и получает приверженность в форме участия.
- **Лидерство, задающее направления развития.** Обладает сильной потребностью в достижении результатов, высокими личными стандартами, инициативностью, низким уровнем эмпатии и сотрудничества, нетерпением, ориентируется на цифры, реализует трудные задачи.
- **Командующее лидерство.** Командует, угрожает, жестко контролирует и проводит мониторинг, создает диссонанс, отпугивает внутренний талант, при этом снижает опасение, предоставляя ясное направление в чрезвычайной ситуации.

Элементы характеристики «лидера-служителя» в соответствии с концепцией Гринлифа Р.К.:

- «Задаёт вопросы, которые помогают выяснить, чем он сам может быть полезен другим. Он спрашивает людей, что они ожидают от него и как он может им помочь».
- Полагает, что самая эффективная организация – та, в которой достигнута наибольшая степень добровольности деятельности, когда работники делают все то, что оптимизирует совокупную

³ Global leaders must take responsibility for cybersecurity. Here's why - and how 19 Jan 2020 Marie Sophie Müller, Alois Zwinggi <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/global-leaders-must-take-responsibility-for-cybersecurity-here-s-why-and-how/>

⁴ Five Rules for Leading in a Digital World. Times of rapid change call for a new leadership model by Deborah Ancona p.12-14 Leadership series “How leadership is evolving in a digital world”. Winter 2020 <https://s3.amazonaws.com/marketing.mitsmr.com/offers/MITEErelearn1019/MITSMR-Collection-ReLearn-to-Lead.pdf>

эффективность организации, и делают это тогда, когда надо. Они знают, как действовать, хотя и не получают на то никаких инструкций.

- Рассматривает себя как первого среди равных, а свою роль видит в развитии лидерских способностей у других людей.
- Подчеркивает важность нравственного поведения и не ведет двойной жизни. Доверяет другим, отзывчив, открыт новым идеям, гибок и жизнерадостен, мудр, проницателен, наделен воображением, обладает чувством юмора.

Убежден в том, что конкуренцию между людьми надо если не уничтожить, то хотя бы приглушить.

- Собирает специальную группу для выработки рекомендаций, но слушает участников группы, учит их и помогает им правильно ставить вопросы, чтобы совместными усилиями они смогли найти ответы, представляющие мнение каждого.
- Находит время на то, чтобы вразумить работников, считаясь с их индивидуальными особенностями и поддерживая их. Общается с ними в той форме, что позволяет сохранить суть его наставлений, но устраняет дистанцию между людьми, ободряет индивидуумов и укрепляет команду.
- Взаимодействует со своими последователями, чтобы обнародовать хорошие идеи, обеспечить их серьезное изучение и там, где это возможно, испытать их, приведя их в конце концов к общему видению.
- Всегда исполнен сочувствия и всегда принимает человека таким, каков он есть, хотя порой отказывается признать его деяния хорошими. Требователен к себе и другим» [15].

Таким образом стратегические лидеры должны быть постоянно бдительными, оттачивая свою способность предвидеть, сканируя окружающую среду в поисках сигналов изменений.

Стратегические лидеры:

- беседуют со своими клиентами, поставщиками и другими партнерами, чтобы понять их проблемы;
- проводят исследование рынка и бизнес-моделирование, чтобы понять точки зрения конкурентов, оценить их вероятную реакцию на новые инициативы или продукты и спрогнозировать потенциальные прорывные предложения;
- разрабатывают сценарии, чтобы представить себе различные варианты будущего и подготовиться к неожиданностям;
- исследуют действия быстрорастущего соперника;
- анализируют причины потери клиентов;
- посещают конференции и мероприятия в других отраслях или сферах деятельности;



Рис. 1 / Fig. 1. Концептуальная схема стратегического лидерства / Conceptual scheme of strategic leadership

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

- открыто признают некоторые свои недостатки, которое подчеркивает их доступность и человечность;
- используют интуицию, которая помогает определить подходящее время для тех или иных действий и выбрать линию поведения;
- умеют вдохновлять, обладают способностью искренне проникаться чувствами подчиненных и оценивать их эмоциональное состояние;
- используют уникальные черты своего характера и других [8].

ВЫВОДЫ

Стратегическое лидерство важнейший элемент стратегического управления трудовых ресурсов. Именно у лидера рождается идея о необходимости стратегических преобразований, он подбирает команду, выстраивает организационную структуру, систему принятия решений, определяет стратегические инструменты, планирует, мотивирует команду и осуществляет мониторинг и контроль. Таким образом через стратегическое лидерство проходят все остальные элементы и функции стратегического управления трудовыми ресурсами. Именно от эффективности его деятельности зависит результативность деятельности компании.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Хоровиц Бен. Мы то, что мы делаем. Как строить культуру компании. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2021.
2. Гоулман Дэниел Эмоциональный интеллект в работе. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2020.
3. Maxwell John C. The 21 irrefutable laws of leadership: follow them and people will follow you; 2007.
4. Новикова И.В. Факторы «своевременность» и «инновационная информация» при кадровом стратегировании компании // Теория и практика стратегирования: IV Международная научно-практическая конференция (18 февраля 2021 г.) Том I: Московский университет стратегия: сборник избранных научных статей и материалов конференции / под науч. ред. В. Л. Квинта. Т. 1. Экономическая и финансовая стратегия. М.: Издательство Московского Университета; 2021; 34–39.
5. Квинт В.Л. Вглядываясь в будущее: изыскание пророков, предсказателей, лидеров и стратегов: открытая лекция. Сев.-Зап. Ин-т упр. РАНХиГС. СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС; 2018. 28 с.
6. Scoblic J. Peter Learning from the Future. <https://hbr.org/2020/07/emerging-from-the-crisis#learning-from-the-future>.
7. Квинт В.Л. Стратегическое лидерство Амира Тимура: комментарий к Уложению. Санкт-Петербург: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС; 2021. 204 с.
8. Эдершайм Э. Марвин Бауэр, основатель McKinsey&Company: Стратегия, лидерство, создание управленческого консалтинга. М.: Альпина Паблишер; 2020.
9. Hersey P., Blanchard K.H. Management of Organization Behaviour. N.J.: Prentice Hall; 1977.
10. Макиавелли Н. Государь. Искусство войны. / Пер. Г. Муравьевой. М.: ЭКСМО; 2014.
11. Форд М. Роботы наступают: развитие технологий и будущее без работы. М.: Альпина нон-фикшн; 2016.
12. Хиз Чип, Дэн Хиз Сила момента. Как наполнить жизнь яркими моментами. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2018.
13. Дестено Дэвид. Сила эмоций. Как благодарность, сопереживание и гордость помогают в жизни и работе. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2020.
14. Кинни Теодор. Советы по руководству людьми на расстоянии. 2021. <https://www.strategy-business.com/article/Tips-for-leading-people-at-a-distance>.
15. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Harvard Business School Press; 2002.

REFERENCES

1. Horovic B. What You Do Is Who You Are: How to Create Your Business. M.: Mann, Ivanov i Ferber; 2021.
2. Goulman D. Emotional Intelligence. M.: Mann, Ivanov i Ferber; 2020.
3. Maxwell J.C. The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them And People Will Follow You; 2007.
4. Novikova I.V. Factors of “timeliness” and “innovative information” in the personnel strategy of the company. Theory and practice of strategizing: IV International Scientific and Practical Conference (February 18, 2021) Volume I: Moscow Strategic University: a collection of selected scientific articles and conference materials / under scientific. ed. V.L. Quinta. – T.1 from Economic and financial strategy. Moscow: Moscow University Publishing House; 2021. 34–39pp. (In Russ.).
5. Kvint V.L. Looking Ahead: Seeking Prophets, Soothsayers, Leaders, and Strategists: An Open Lecture. North-West Inst. RANEPА. SPb.: IPC SZIU RANEPА; 2018.28 p. (In Russ.).
6. Scoblic J.P. Learning from The Future. <https://hbr.org/2020/07/emerging-from-the-crisis#learning-from-the-future>
7. Kvint V.L. Strategic Leadership of Amir Timur: Commentary on the Code. St. Petersburg: IPC SZIU RANEPА; 2021. 204 p. (In Russ.).
8. Edersheim E. McKinsey’s Marvin Bower: Vision, Leadership and The Creation of Management Consulting. M.: Al’pina Publisher; 2020.
9. Hersey P., Blanchard K.H. Management of Organization Behaviour. N.J.: Prentice Hall; 1977.
10. Machiavelli N. Sovereign. Art of War. G. Murav’eva, translator. M.: EKSMO; 2014.
11. Ford M. Rise of Robots: Technology and the Treat of a Jobless Future. M.: Al’pina non-fikshn; 2016.
12. Heath C., Heath D. The Power of Moments: Why Certain Experiences Have Extraordinary Impact. M.: Mann, Ivanov i Ferber; 2018.
13. DeSteno D. Emotional success: the Power of Gratitude, Compassion and Pride. M.: Mann, Ivanov i Ferber; 2020.
14. Kinni T. Tips for Leading People at a Distance. 2021. <https://www.strategy-business.com/article/Tips-for-leading-people-at-a-distance>.
15. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Harvard Business School Press; 2002.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



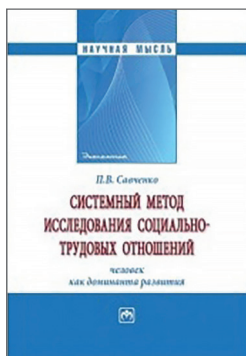
Новикова Ирина Викторовна – доктор экономических наук, доцент, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, профессор кафедры экономической и финансовой стратегии Московской школы экономики, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем, ведущий научный сотрудник Междисциплинарной научно-образовательной школы «Математические методы анализа сложных систем», Москва, Россия

Irina V. Novikova – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Lomonosov Moscow State University, Professor at the Economic and Financial Strategy Department at the Moscow School of Economics; Leading Researcher, Center for Strategic Studies at the Institute of Mathematical Research of Complex Systems; Leading Researcher, Interdisciplinary Scientific and Educational School “Mathematical Methods for the Analysis of Complex Systems”, Moscow, Russia
novikovaiv5@gmail.com

Статья поступила в редакцию 10.10.2021; после рецензирования 03.11.2021, принята к публикации 08.11.2021.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 10.10.2021; revised on 03.11.2021 and accepted for publication on 08.11.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



Системный метод исследования социально-трудовых отношений: человек как доминанта развития

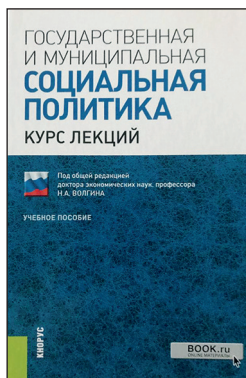
Монография

П.В. Савченко

Москва, НИЦ ИНФРА-М, 2021. 446 с.

В монографии рассматриваются: феномен системы как модель исследования исторического этапа развития российской цивилизации от экономического детерминизма к социальному детерминизму; человек как доминанта развития и потенциал воспроизводства; двойственная природа человека как субъекта экономики и общества и как субъекта труда и рабочей силы, фактора производства и человеческого капитала; развитие интегрированной модели социально-трудовых отношений в России; государство как институциональная основа развития человека в качестве социальной доминанты.

Представляет интерес для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов экономических специальностей.



Государственная и муниципальная социальная политика

Курс лекций

Учебное пособие

Под общей редакцией доктора экономических наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации **Н.А. Волгина**

Аверин А.Н., Бабич А.М., Вагина Л.В., Веселкова И.Н., Волгин Н.А., Зотиков А.А., Кашепов А.В., Кокин Ю.П., Пиддэ А.Л., Ракитский Б.В., Роик В.Д., Рыбаковский Л.Л., Сулимова Т.С., Хорева О.Б., Храпылина Л.П., Щербаков А.И.

2-е изд., перераб. - Сер. Бакалавриат и специалитет. Москва, КноРус, 2022 г., 494 с.

ISBN: 978-5-406-09123-4

Разработано по ключевым направлениям государственной и муниципальной социальной политики. Учитывает современное российское законодательство в данной сфере, а также приоритеты действий государственных, региональных, муниципальных и корпоративных органов власти и управления, зарубежный опыт в направлении эффективного социального развития страны, ее территорий, предприятий и организаций. Может использоваться в процессе реализации программ специальности «Государственное и муниципальное управление», магистерских программ «Экономическая и социальная политика», «Экономика труда» и др. Соответствует ФГОС ВО последнего поколения. Для преподавателей, студентов, аспирантов, государственных и муниципальных служащих, занимающихся и интересующихся вопросами формирования и реализации социальной политики.



Труд и досуг

Альманах Центра исследований экономической культуры

Альманах

Д.В. Кадочников, Д.Е. Расков (под ред.)

Санкт-Петербург, издательство Института Гайдара; Факультет свободных искусств и наук СПбГУ, 2021. 552 с.

ISBN 978-5-93255-618-4

Новый выпуск Альманаха Центра исследований экономической культуры СПбГУ посвящен проблематике взаимоотношений и трансформации труда и досуга в современном мире и в исторической перспективе. Границы между трудом и досугом, рабочим и свободным временем все более размываются, что не может не повлиять на самые разнообразные стороны жизни современного человека. Представленные в Альманахе статьи посвящены осмыслению этих тенденций с точки зрения общественных наук, а также их отражению в искусстве и культуре.

СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2021 ГОД

№1

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Рынок труда и сфера занятости: функциональная общность и принципиальные различия 5

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Н.П. Пашин, И.А. Волошина, В.В. Харькин

Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы 8

А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова

Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования занятости населения 24

В.Ю. Бочаров

Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала 36

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

А.А. Разумов, И.В. Цыганкова

Современные подходы к применению IT-технологий при разработке обоснованных норм труда на предприятиях торговли и сервиса 45

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.Л. Сафонов, М.А. Анюшина, О.А. Дубровская

Формирование пенсионных прав граждан РФ в системе обязательного пенсионного страхования 54

ОХРАНА ТРУДА

Ю.В. Баранов

Актуальные проблемы в сфере охраны труда: анализ, оценки, решения 64

ДЕМОГРАФИЯ

Е.Н. Синдяшкина

Отражение демографической политики в показателях рождаемости в России 75

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

С.В. Сидоркина

Расчет численности персонала «сверху-вниз» с учетом целевых показателей производительности труда предприятия 86

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В.Н. Минина, О.Б. Чижова

Оценка социальной эффективности цифровых технологий рекрутмента: опыт эмпирического исследования 97

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

А.А. Литвинюк

Особенности мотивационного профиля молодых специалистов, ориентирующихся на деятельность в креативных и инновационных сферах экономики 112

M.V. Shagalkina

Migration and human capital: implications of the pandemic crisis for its accumulation 126

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Х.Ф. Очиллова

Состояние и прогнозы развития демографических процессов в Узбекистане 135

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение 142

№2

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

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

ДЕМОГРАФИЯ

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

Особенности демографического развития России: прошлое, настоящее, будущее 8

В.В. Комаровский

Роль внешней трудовой миграции в миграционной политике России 19

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

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

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

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

Мобильность и развитие персонала в условиях формирования интернет-занятости 45

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

С.Н. Смирнов

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

В.Г. Булавко

Трансформация социально-трудовых отношений в процессе урбанизации 64

С.В. Кравцевич

Проблема воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции 77

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Т.О. Разумова, О.Ю. Янчук

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

Ю.А. Филясова

Перфекционизм преподавателя в контексте организационной и корпоративной культуры университета	99
СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА	
Е.Н. Заборова	
Развитие рынка труда в малых городах Урала: позиции власти, бизнеса и населения	110
Г.А. Банных, С.Н. Костина	
Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации: содержание и факторы успешности.....	119
Ф.И. Шарков	
Новая парадигма реализации концепции социального государства в условиях глобализации.	132
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
М. Rouchkin, K. Tada, R. Pizarro	
Public Employment Services in the COVID-19 crisis: experiences and implications for sustainable recovery.....	141
И.П. Удовенко	
Цифровые технологии как инструмент либерализации семейной политики: перспектива обретения устойчивости	151

№3

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА**Н.А. Волгин**

Экономика труда в структуре новой номенклатуры научных специальностей	5
---	---

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ**В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, Н.В. Бобков**

Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевым денежным доходам	8
---	---

И.И. Мухина, Д.Г. Миракян

Самозанятость в России: современные тенденции и перспективы развития	21
--	----

Е.С. Садовая

Механизм формирования неравенства на рынке труда в цифровую эпоху	32
---	----

Р. Ульмасов, Н. Курбанов

Трудовая миграция и особенности функционирования российского рынка труда во время и после пандемии	45
--	----

ДЕМОГРАФИЯ**А.В. Кашепов**

Ковидный мультипликатор смертности или новый методический подход к анализу избыточной смертности населения в 2020–2021 гг.	54
---	----

А.А. Пахомов, Д.В. Туманова

Современные демографические тенденции в Республике Саха (Якутия): проблемы и пути их решения.....	65
---	----

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**Е.А. Единак**

Влияние межотраслевых экономических факторов на занятость и оплату труда.....	73
---	----

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ**М.А. Эскиндаров, В.В. Перская**

Интернационализация образования как фактор роста качества трудовых ресурсов мирового уровня.	84
---	----

С.А. Петрова, Г.Н. Григорьянц, И.А. Ясинская, Ю.А. Алексенцева

Независимая оценка качества услуг как инструмент анализа и достижения национальных целей развития.....	99
--	----

Л.И. Широкова, Л.Л. Мосина, В.П. Старокожева

Основные социально-экономические проблемы развития Дальнего Востока	115
---	-----

ОХРАНА ТРУДА**Н.В. Городнова, Н.А. Самарская**

Особенности реализации трудового права в России, Китае и в США в условиях пандемии.....	130
---	-----

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**О.В. Будзинская**

Система кадрового обеспечения как основа воспроизводства трудовых ресурсов в аспекте Индустрии 4.0.....	140
---	-----

М.С. Литвиненко, И.А. Кулькова

Конкурентоспособность работников: современные инструменты управления и повышения ее уровня.....	146
---	-----

Ю.А. Филясова

Работники-перфекционисты: главные качества и особенности управления карьерным ростом	157
--	-----

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжные новинки	170
-----------------------	-----

№4

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА**Н.А. Волгин**

Нобелевская премия 2021 года в области экономики труда: заслуженная оценка и мировое признание	5
--	---

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС**С.Г. Землянухина, Н.С. Землянухина**

Методологические проблемы исследования развития системы трудовых отношений.....	8
---	---

И.К. Полянская, О.Е. Малых

Социальная безопасность региона: новые подходы к ее оценке и определению пороговых индикаторов	19
--	----

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**И.Б. Омельченко, В.К. Кошкина, К.Ю. Чудинов**

Новые подходы к формированию методологических основ нормирования труда в отраслях бюджетной сферы	28
---	----

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ**О.В. Забелина, М.В. Сергеева**

Восстановление занятости и доходов населения до допандемического уровня:

контент-анализ региональных программ (комплексов мер).....41

Н.В. Локтюхина, Е.А. Черных

Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования.....51

Е.А. Югов

Сельская кооперация и занятость населения в Липецкой области: вопросы развития и взаимосвязи62

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ**А.А. Разумов, О.В. Селиванова**

Бедность в России: региональные особенности и перспективные инструменты снижения ее уровня75

ДЕМОГРАФИЯ**А.А. Ткаченко**

Социально-экономическая оценка развития демографической ситуации в России.....89

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**В.Г. Булавко**

Моделирование инновационного механизма управления социально-трудовыми отношениями.....98

С.И. Захаров

Концепция обеспечения конкурентоспособности руководящих работников промышленных предприятий111

О.А. Воскресенская, Н.М. Сладкова

Компетентностный подход к мониторингу эффективности кадровой работы по обеспечению

информационной безопасности в госорганах121

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ**С.Г. Фалько, В.В. Яценко**

Формирование, развитие и трансформация компетенций организации: состав и оценка затрат.....130

Н.В. Аликперова

К вопросу о формировании навыков финансово грамотного поведения молодежи142

И.В. Новикова

Стратегический лидер в цифровой экономике: роль, качества и характеристики150

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение.....161

СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2021 ГОД.....162

CONTENTS OF THE JOURNAL FOR 2021

№1

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS**N.A. Volgin**

Labor market and employment: functional commonality and fundamental differences.....5

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT**N.P. Pashin, I.A. Voloshina, V.V. Khar'kin**

Addressing the issues of assessment and regulation of tension in the labor market: practice and modern approaches.....8

A.A. Fedchenko, N.V. Dorokhova, E.S. Dashkova

Digital technologies in the system of organizational and legal regulation of employment of the population.....24

V. Yu. Bocharov

Precarious employment and young workers in the Ural region.....36

LABOR RATIONING**A.A. Razumov, I.V. Tsygankova**

Modern approaches to the use of IT in the development of reasonable labor rationing in trade and service enterprises.....45

INCOMES AND SALARIES**A.L. Safonov, M.A. Anyushina, O.A. Dubrovskaya**

Formation of pension rights of citizens of the Russian Federation in the system of compulsory pension insurance.....54

HEALTH AND SAFETY**Yu.V. Baranov**

Topical issues of labor protection: analysis, assessment, solutions64

DEMOGRAPHY**E.N. Sindyashkina**

Reflection of demographic policy in fertility rates in Russia75

LABOR PRODUCTIVITY**S.V. Sidorkina**

“Top-down” approach to workforce planning considering the target indicators of labor productivity of the enterprise.....86

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**V.N. Minina, O.B. Chizhova**

Evaluation of social effectiveness of digital recruitment technologies: empirical research study.....97

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**A.A. Litvinyuk**

Features of the motivational profile of young professionals who are guided for activities in the creative and innovative

spheres of the economy.....112

M.V. Shagalkina Migration and human capital: implications of the pandemic crisis for its accumulation.....	126
INTERNATIONAL PRACTICES	
Kh.F. Ochilova State and forecasts of development of demographic processes in Uzbekistan.....	135
NEW BOOKS AND RESEARCH	
Book review.....	142

№2

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

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

DEMOGRAPHY

L.L. Rybakovskii, V.I. Savinkov, N.I. Kozhevnikova Demographic Development in Russia: Past, Present, and Future	8
V.V. Komarovskii The Role of External Labor Migration in the Migration Policy of Russia.....	19

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

A.V. Kashepov, K.V. Afonina, N.V. Golovachev Russian Labor Market in 2020-2021: Unemployment and Structural Changes	33
I.Yu. Eremina, A.V. Chuprova, G.O. Eirikh Mobility and Personnel Development in the Context of the Virtual Employment Formation in the Labor Market.....	45

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

S.N. Smirnov Social Atomization During the Pandemic: Changing Social and Labor Practices.....	54
V.G. Bulavko Transformation of Social and Labor Relations in the Context of Ongoing Urbanization	64
S.V. Kravtsevich The Problem of Reproduction of Labor in Conditions of Imperfect Competition.....	77

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

T.O. Razumova, O.Yu. Yanchuk Opportunities and Risks of Remote Forms of Employment for University Students and Graduates	85
Yu. A. Filyasova Academic Perfectionism in the Context of the Organizational and Corporate Culture of the University.....	99

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

E.N. Zaborova Labor Market Development in Towns of the Urals: Position of the Government, Business, and Population	110
B.G. Bannykh, S.N. Kostina Professional Resocialization in the Context of Digitalization: Content and Factors of Success.....	119
F.I. Sharkov A New Paradigm for Implementing the Concept of the Welfare State in the Context of Globalization.....	132

INTERNATIONAL PRACTICES

M. Pouchkin, K. Tada, R. Pizarro Public Employment Services in the COVID-19 crisis: experiences and implications for sustainable recovery.....	141
I.P. Udovenko Digital Technologies as a Tool for Family Policy Liberalization: Sustainability Prospects.....	151

№3

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin Labor Economics in the Structure of the New Terminology of Scientific Professions	5
---	---

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

V.N. Bobkov, E.V. Odintsova, N.V. Bobkov The Impact of the Level and Quality of Employment in Generational Groups on the Distribution of the Working-Age Population by Per Capita Income	8
I.I. Mukhina, D.G. Mirakyan Self-Employment in Russia: Modern Trends and Development Prospects.....	21
E.S. Sadovaya Formation of the Labor Market Inequality in the Digital Age.....	32
R. Ul'masov, N. Kurbanov Labor Migration and Features of the Functioning of the Russian Labor Market During and After the Pandemic.....	45

DEMOGRAPHY

A.V. Kashepov Covid Mortality Multiplier and a New Methodological Approach to the Analysis of Excess Mortality in 2020–2021.	54
A.A. Pakhomov, D.V. Tumanova Modern Demographic Trends in the Republic of Sakha (Yakutia): Problems and Solutions.....	65

INCOMES AND SALARIES

E.A. Edinak The Influence of Intersectoral Economic Factors on Employment and Payroll.....	73
--	----

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**M.A. Eskinarov, V.V. Perskaya**

Internationalization of Education as a Factor of Growth in the Quality of World-Class Labor Resources 84

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

Independent Assessment of the Quality of Services as a Tool for Analysis of Achieving the National Development Goals..... 99

L.N. Shirokova, L.L. Mosina, V.P. Starokozheva

Key Socio-Economic Problems of the Far East..... 115

HEALTH AND SAFETY**N.V. Gorodnova, N.A. Samarskaya**

Features of the Labor Law Implementation in Russia, China and the United States in the Context of the Pandemic..... 130

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**O.V. Budzinskaya**

The Personnel Support System as a Basis for the Reproduction of Labor Resources in the Context of Industry 4.0..... 140

M.S. Litvinenko, I.A. Kul'kova

Employee Competitiveness: Modern Management and Improvement Tools..... 146

Yu.A. Filyasova

Perfectionism in the Workplace: Main Features and Career Growth Management 157

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review..... 170

№4**EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****N.A. Volgin**

2021 Nobel Prize in Labor Economics: Deserved Success and Worldwide Recognition 5

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL ASPECT**S.G. Zemlyanukhina, N.S. Zemlyanukhina**

Methodological Problems of Research of the Labor Relations System Development 8

I.K. Polyanskaya, O.E. Malykh

Social security of the region: new approaches to its assessment and definition of threshold indicators 19

LABOR RATIONING**I.B. Omel'chenko, V.K. Koshkina, K.Yu. Chudinov**

New Approaches to the Methodological Foundations of Labor Rationing in the Public Sector 28

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT**O.V. Zabelina, M.V. Sergeeva**

Restoring Employment and Incomes of the Population to the Pre-Pandemic Level: Content Analysis of Regional Programs (Packages of Measures) 41

N.V. Loktyukhina, E.A. Chernykh

Individualization of Labor Relations: Trends, Problems and Solutions 51

E.A. Yugov

Rural Cooperation and Employment in the Lipetsk Region: Issues of Development and Interrelation 62

QUALITY AND STANDARD OF LIVING**A.A. Razumov, O.V. Selivanova**

Poverty in Russia: Regional Features and Prospects for Poverty Reduction Instruments..... 75

DEMOGRAPHY**A.A. Tkachenko**

Socio-Economic Assessment of the Demographic Situation in Russia..... 89

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**V.G. Bulavko**

Modeling an Innovative Mechanism for Managing Social and Labor Relations 98

S.I. Zakharov

The Concept of Ensuring the Competitiveness of Managers of Industrial Enterprises..... 111

O.A. Voskresenskaya, N.M. Sladkova

Competency-Based Approach to Monitoring the Effectiveness of Public Services Personnel on Information Security..... 121

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**S.G. Fal'ko, V.V. Yatsenko**

Formation, Development and Transformation of Organizational Competencies: Composition and Estimation of Costs..... 130

N.V. Alikperova

On the Issue of Forming Financial Literacy Skills of Young People..... 142

I.V. Novikova

Strategic Leader in the Digital Economy: Role, Qualities and Characteristics..... 150

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book review 161

TABLE OF CONTENTS: 2021 162