

ISSN 2658-3712

№ 3 (56) 2024

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR  
RESEARCH**



## ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СЕТЬ ИНСТИТУТОВ ТРУДА СТРАН БРИКС (BRICS NETWORK OF LABOUR RESEARCH INSTITUTES)

**Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России осуществляет в 2024 году руководство Сетью в связи с председательством Российской Федерации в межгосударственном объединении БРИКС.**

Исследовательская сеть институтов труда стран БРИКС (Сеть) создана в соответствии с Декларацией Министров труда и занятости стран-членов БРИКС, подписанной в г. Чунцин (Китай) в июле 2017 года. **Членами Сети** на настоящий момент являются:

- Центр трудовых исследований и статистики Министерства труда и социального обеспечения Бразилии,
- Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,
- Национальный институт труда имени В.В. Гири (Индия),
- Китайская Академия труда и социального обеспечения,
- Исследовательский центр Департамента труда и занятости Правительства Южно-Африканской Республики.

**В рамках Сети ежегодно проводятся исследования по приоритетной теме, представляющей совместный интерес для стран БРИКС.** Так, в фокусе внимания институтов труда были проблемы развития новых форм занятости (2017 г.), содействия молодежной занятости (2018 г.), трансформации спроса и предложения навыков на рынке труда (2019 г.), развития человеческих ресурсов в цифровую эпоху (2020 г.), поддержки занятости и доходов населения в условиях кризиса, вызванного пандемией вируса COVID-19 (2020–2021 гг.), использования цифровых технологий для формализации занятости и рынков труда (2022 г.), обеспечения всеобщей социальной защиты населения (2023 г.).

Приоритетная тема совместного исследования Сети на 2024 год, предложенная Минтрудом России – **«Платформенная занятость: роль на рынке труда и проблемы регулирования труда платформенных работников».**

**27 августа 2024 года** на площадке ВНИИ труда Минтруда России в гибридном формате состоялась очередная встреча представителей Сети, где были представлены результаты исследований, отражающих особенности платформенной занятости и механизмов ее государственного регулирования в странах БРИКС, состоялся обмен мнениями о возможностях межгосударственного использования успешного опыта включения платформенной занятости в правовое поле и приоритетных направлениях дальнейших действий государств для обеспечения достойного труда в платформенной экономике.

**ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России приглашает российские университеты, институты, экспертные и аналитические организации, ведущие исследования по социально-трудовой тематике, подключиться к работе Исследовательской сети институтов труда стран БРИКС.**

# 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 первую категорию Перечня рецензируемых научных изданий ВАК (К1), в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)**

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

Научные направления – экономика и социология.

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

**Периодичность издания – 4 номера в год.**

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 2 ноября 2018 г.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте:

**journal-ecotrud@vcot.info**

Условия публикации размещены на сайте:

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

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.

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

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

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала – исследовательский.

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

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

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

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

При цитировании ссылка на журнал обязательна.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

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

**Точка зрения авторов публикаций может не совпадать с позицией Издателя.**



---

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

## РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Кузнецова Е. А.**, кандидат социологических наук, заместитель председателя редакционной коллегии, Национальная Ассоциация охраны труда (НАОТ), Москва, Россия

**Бобков В. Н.**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт экономики РАН, Москва, Россия

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

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

**Гаибназарова З. Т.**, доктор экономических наук, профессор, Ташкенский государственный экономический университет, Ташкент, Узбекистан

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

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

The journal is included in the first category list of peer-reviewed scientific periodicals recommended by the Higher Attestation Commission (VAK K1), which presents the main results of dissertations for the degree of Candidate and Doctor of Science in the specialty 5.2.3 "Regional and Sectoral Economics (Economic Sciences)"

## "Social and Labor Research"

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

Research areas: economics and sociology.

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

**Publication frequency: 4 issues per year.**

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

Manuscripts are submitted to the editors via e-mail: [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)

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

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

Distributed by subscription.

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

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

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

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

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

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

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



---

## EDITOR-IN-CHIEF

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

## EDITORIAL BOARD:

**Kuznetsova E. A.**, Candidate of Sociological Sciences, Deputy Chairman of the Editorial Board, National Association for Labor Protection (NAOT), Moscow, Russia

**Bobkov V. N.**, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

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

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

**Gaibnazarova Z. T.**, Doctor of Economics, Professor, Tashkent State University of Economics, Tashkent, Uzbekistan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## БРИКС: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ



БРИК как экономическое содружество государств было основано в июне 2006 года на Петербургском экономическом форуме с участием министров экономики Бразилии, России, Индии и Китая.

Первый саммит БРИК состоялся в Екатеринбурге 16 июня 2009 года. С этой даты главы стран ежегодно встречаются на официальных саммитах, где обсуждают актуальные вопросы экономики, гео- и социальной политики, а также налаживают сотрудничество по проектам инфраструктуры, культуры, спорта и т. д. По итогам каждого саммита принимаются декларации.

В 2011 году к содружеству присоединилась ЮАР (South Africa Republic), трансформировав его в БРИКС (BRICS).

В настоящее время в БРИКС входят десять государств: Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР, Саудовская Аравия, Иран, ОАЭ, Египет и Эфиопия. Заявки на вступление в содружество продолжают поступать (Беларусь, Вьетнам, Куба, Нигерия, Казахстан и др.). На начало 2024 года в странах БРИКС производилось около 37% мирового ВВП по паритету покупательной способности, проживало 46% населения Земли. Перспективы роста их социально-экономических показателей очевидны.

Ежегодно меняется председательство стран в данной организации. В 2024 году эта миссия за Российской Федерацией. Соответствующий саммит также проходит в текущем году в РФ.

В 2017 году по инициативе министерств труда стран БРИКС создана исследовательская Сеть институтов труда данной организации. Руководство сетью в 2024 году осуществляет ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Ее результаты работы способствуют выработке общей позиции государств-членов БРИКС по востребованным вопросам в сфере труда.

Предложенная Россией тема совместного исследования на 2024 год – «Платформенная занятость: роль на рынке труда и проблемы регулирования труда платформенных работников» является сегодня для большинства стран мира, в том числе входящих в объединение БРИКС, одной из наиболее актуальных.

На площадке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 27 августа 2024 года прошло очередное заседание Сети научно-исследовательских институтов труда стран БРИКС. На нем состоялась презентация страновых исследований платформенной занятости и обсуждение сводного резюме по совместному исследованию в Сети 2024 года.

В Концептуальной программе российского председательства по социально-трудовому блоку, наряду с платформенной занятостью, выделены другие приоритетные проблемы, которые обсуждаются в 2024 году в рамках запланированных мероприятий. Это:

- Развитие системы профессиональной ориентации и непрерывного профессионального образования для всего населения;
- Обеспечение безопасного труда и социальной защищенности занятых;
- Развитие социальной поддержки граждан стран БРИКС. Современные инструменты социальной политики.

Дальнейшее расширение сотрудничества стран БРИКС в экономической и социально-трудовой сфере имеет решающее значение для обеспечения долгосрочного и устойчивого развития наших стран.

Н.А. Волгин,  
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»,  
д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Волгин Н.А.**

БРИКС: перспективы развития и приоритеты социально-трудовых исследований..... 5

### ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

**Мацкуляк И.Д., Нагдалиев Н.З.-О.**

Система социально-трудовых отношений: резервы дефиниций, вектор развития и меры регулирования ..... 8

**Волошина И.А., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д.**

Научные подходы к понятию «Вид профессиональной деятельности» и практика его применения..... 18

### РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

**Кашепов А.В.**

Типология регионов РФ по уровню занятости населения в основных секторах экономики и социально-экономическим показателям ..... 32

**Федченко А.А., Филимонова И.В.**

Интеграция граждан с ограниченными возможностями здоровья в рынок труда ..... 42

**Чупрякова А.Г.**

Изменение парадигмы профессиональной социализации молодежи в контексте адаптации к условиям рынка труда ..... 52

### ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

**Вашаломидзе Е.В.**

Оплата и стимулирование повышения эффективности труда государственных гражданских служащих..... 63

**Агарычева А.В., Старокожева В.П.**

Межрегиональные и межотраслевые различия в оплате труда бюджетников: причины и новые подходы к их уменьшению и устранению ..... 73

**Selivanova O.V., Razumov A.A.**

The well-being of russian households in the context of regional development (case of Volga Federal District) ..... 84

### ОХРАНА ТРУДА

**Кузнецова Е.А., Макеев А.И., Носорев П.А.**

Регулирование охраны труда за рубежом: подходы, модели, практика..... 97

### ДЕМОГРАФИЯ

**Комаровский В.В.**

Миграционная политика России: место и роль визовой трудовой миграции сегодня ..... 110

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

**Коробкова Н.Ю., Башарина А.А.**

Подарок новорожденному как инструмент поддержки семьи при рождении ребенка..... 128

**Пузин С.С., Храпылина Л.П.**

Новые подходы к организации деятельности по предоставлению социально-медицинских услуг инвалидам пожилого возраста на региональном уровне ..... 143

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**Долженко Р.А., Долженко С.Б., Свинин С.В.**

Работа на промышленных предприятиях: ценностные ориентации молодежи..... 156

### НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение..... 166

## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

**Volgin N.A.**

BRICS: Development Prospects and Priorities of Social and Labor Research .....5

### LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE

**Matskulyak I.D., Nagdaliev N.Z.-O.**

The System of Social and Labor Relations: Reserves of Definitions, Development Vector and Regulation Measures .....8

**Voloshina I.A., Novikov P.N., Pryanishnikova O.D.**

Scientific Approaches to the Concept of "Type of Professional Activity" and the Practice of its Application .....18

### LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

**Kashepov A.V.**

Typology of Russian Regions by the Employment Level in the Main Sectors of the Economy and Socio-Economic Indicators .....32

**Fedchenko A.A., Filimonova I.V.**

Integration of Citizens with Disabilities into the Labor Market .....42

**Chupryakova A.G.**

Changing the Paradigm of Professional Socialization of Youth in the Context of Adaptation to Labor Market Conditions.....52

### INCOMES AND SALARIES

**Vashalomidze E.V.**

Remuneration and Incentives to Improve Performance of Civil Servants.....63

**Agarycheva A.V., Starokozheva V.P.**

Interregional and Interindustry Differences in Remuneration of Public Sector Employees: Causes and New Approaches to their Reduction and Elimination.....73

**Selivanova O.V., Razumov A.A.**

The Well-Being of Russian Households in the Context of Regional Development (Case of Volga Federal District) .....84

### HEALTH AND SAFETY

**Kuznetsova E.A., Makeev A.I., Nosorev P.A.**

Foreign Experience of Labor Protection Regulation: Approaches, Models, and Practice.....97

### DEMOGRAPHY

**Komarovsky V.V.**

Migration Policy in Russia: Place and Role of Visa Labor Migration Today .....110

### SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP

**Korobkova N.Yu., Basharina A.A.**

Newborn Baby Gift as a Tool for Supporting Families at the Birth of a Child ....128

**Puzin S.S., Khrapylina L.P.**

New Approaches to Organizing Activities to Provide Social and Medical Services to Disabled Elderly People at the Regional Level.....143

### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Svinin S.V.**

Work at Industrial Enterprises: Value Orientations of Young People .....156

### NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review .....166

### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 3 (56) 2024

Главный редактор:  
**Николай Алексеевич Волгин**

Научный редактор:  
**Глеб Львович Подвойский**

Редакторы:  
**Екатерина Анатольевна Орехова**  
**Виктор Александрович Шадрин**

Переводчик:  
**Елена Владимировна Логотова**

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

### Оформление подписки в редакции:

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

Подписано в печать 05.09.2024  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 166 с.  
Тираж 500 экз.

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

### SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 3 (56) 2024

Editor-in-chief:  
**Nikolai A. Volgin**

Scientific editor:  
**Gleb L. Podvoiskii**

Editors:  
**Ekaterina A. Orekhova**  
**Viktor A. Shadrin**

Translator:  
**Elena V. Logotova**

**Editorial address:**  
34, Zemlyanoy Val, Moscow, 105043.  
tel.: +7 (495) 917-38-50

Web: [www.vcot.info/magazine](http://www.vcot.info/magazine)  
E-mail: [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)  
Subscription in editorial office:  
tel.: +7 (499) 164-98-74

E-mail: [sokolovaas@vcot.info](mailto:sokolovaas@vcot.info)  
**A. S. Sokolova**

Signed for press on 05.09.2024  
Format 60 x 84 1/8.

Size printer 166 sheets.

Circulation 500 copies.

Printed by ООО Sam Polygraphist  
(42, Volgogradsky Prospect, Moscow).

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-8-17

УДК 331.104.22

JEL D23, D24, J01, J41, J53, M12, M50

## СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: РЕЗЕРВЫ ДЕФИНИЦИЙ, ВЕКТОР РАЗВИТИЯ И МЕРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

**И.Д. Мацкуляк**Институт экономики и финансов  
Государственного университета управления, Москва, Россия**Н.З.-О. Нагдалиев**

Министерство экономики Республики Азербайджан, Баку, Азербайджан

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – социально-трудовые отношения субъектов процесса труда и представителей сопряженных сегментов социально-трудовой сферы, которые лежат в основе формирования и развития совокупной системы. **Объект** – носители данных отношений в основном звене экономики и связанные с ним другие субъекты экономики. **Цель** – анализ содержания социально-трудовых отношений и выработка рекомендаций для принятия регулирующих мер. В ходе изучения применялись методы научной абстракции, сравнения (сопоставления), логического и диалектического подходов. **Научная новизна** работы заключается в обобщении эволюции становления и конкретизации содержания социальных и трудовых отношений. **Результатом** научного поиска явились обновленные выводы, углубляющие представления о сути исследуемых отношений, и рекомендации по формированию и реализации соответствующей политики, адресованные основному звену экономики, органам власти разных уровней, а также отдельным учебным заведениям.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения; социальные отношения; трудовые отношения; труд; процесс труда; гармонизация отношений.

**Для цитирования:** Мацкуляк И.Д., Нагдалиев Н.З.-О. Система социально-трудовых отношений: резервы дефиниций, вектор развития и меры регулирования. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-8-17.

## ORIGINAL PAPER

## THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS: RESERVES OF DEFINITIONS, DEVELOPMENT VECTOR AND REGULATION MEASURES

**I.D. Matskulyak**Institute of Economics and Finance, State University of Management,  
Moscow, Russia**N.Z.-O. Nagdaliev**

Ministry of Economy of the Republic of Azerbaijan, Baku, Azerbaijan

## ABSTRACT

**The subject** of the research is the social and labor relations of subjects of the labor process and representatives of related segments of the social and labor sphere, underlying the formation and development of the general system. **The object** is the carriers of these relations in the main link of the economy and other economic entities associated with it. The paper **aims** to analyze the content of social and labor relations and develop recommendations for adopting regulatory measures. The research methods include scientific abstraction, comparison (contrast), and logical and dialectical approaches. **The scientific novelty** of the study lies in the generalization of the evolution of the formation and specification of the content of social and labor relations. **The results** of the scientific search were updated conclusions that deepen the understanding of the essence of the studied relations, and recommendations for the formation and implementation of the corresponding policy addressed to the main link of the economy, government authorities of different levels, as well as individual educational institutions.

**Keywords:** social and labor relations; social relations; labor relations; labor; labor process; harmonization of relations.

**For citation:** Matskulyak I.D., Nagdaliev N.Z.-O. The system of social and labor relations: Reserves of definitions, development vector and regulation measures. *Social and labor research*. 2024;56(3):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-8-17.

## ВВЕДЕНИЕ

Отношения субъектов процесса труда и агентов, связанных с ним структур, или социально-трудовые отношения (СТО), возникают как в базисном, так и надстроечном сегментах рыночной производственно-экономической системы. Они являются объективными, независимыми и постоянно воспроизводимыми в условиях разных стран. Российская Федерация – не исключение. Здесь они развиваются в условиях пока еще недостаточно развитого, не совсем зрелого капитализма. СТО как подсистема упомянутой выше более общей системы охватывает связи между участниками, производящими многообразные товары в процессе труда, и другими субъектами социально-трудовой сферы. Причем складывается она на всех уровнях экономического развития.

Цель работы – изучение содержания современных социально-трудовых отношений в основном звене экономики России и привлечение внимания к его результатам всех взаимодействующих субъектов для формирования и развития совокупной системы, принятия необходимых регулирующих мер.

Гипотеза исследования предполагала, что если суть понятия «СТО» будет точнее отражать реальное наполнение данных отношений, то оно будет больше соответствовать интересам участников процесса труда и сопряженных с ним сфер.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ ПОТРЕБНОСТИ НАУЧНОГО ПОИСКА СУТИ СТО

Проблемы социально-трудовых отношений всегда находились в фокусе внимания отечественных исследователей. Ряд аспектов СТО нашел широкое отражение в трудах В.Н. Бобкова<sup>1</sup>, Н.А. Волгина<sup>2</sup>, Б.Г. Збышко, В.В. Куликова, Ю.Г. Одегова и многих других известных российских ученых [1-2]. Однако, как подтверждает практика, далеко не на все вопросы получены научно обоснованные ответы, многие нуждаются в уточнении и дальнейшем изучении.

Понятие «СТО» используется в ходе анализа многообразия общественных явлений в России. Оно, будучи по своей сути подсистемой более общей совокупности, вполне обосновано рассматривается как самостоятельная система, состоя-

щая, как минимум, из рыночной и нерыночной (бюджетной) частей, которые регулируются правовыми актами государства, нормативными положениями МОТ и др.

Несмотря на это в России пока не сложилась устойчивая, официальная, законодательно закреплённая дефиниция «СТО», нет и единства взглядов среди ученых по данному поводу. В научно-экономической литературе и на практике часть терминов и понятий при употреблении нередко смешивается или используется в качестве синонимов. Особенно «достаётся» таким понятиям как «социальные отношения» (СО), «трудовые отношения» (ТО) и «социально-трудовые отношения». Эти и многие другие синонимические термины не только неправильно отождествлять, а необходимо и целесообразно разграничивать с научной и практической точек зрения (*табл. 1*).

Усугубляет ситуацию также и то, что зарубежные авторы распространяют социально-трудовые отношения на функционирование институциональных структур и конкретные процедуры на рынке труда и в сфере занятости, связанные с заработной платой, различными выплатами и иной социальной поддержкой наемных работников.

Для глубокого понимания системы социально-трудовых отношений, важно разобраться в ее структуре на следующих уровнях ее проявления и функционирования:

- микроуровне (основное звено экономики; муниципальные образования (местные города и районы);
- мезоуровне (отрасли и подотрасли хозяйствования; виды хозяйственной деятельности);
- макроуровне (экономика регионов (субъектов федерации); национальное хозяйство в целом, его федеральный центр);
- мегауровне (экономика Союзного государства: РФ/Беларусь); экономика Содружества Независимых Государств (СНГ).

Такой подход дает возможность более четко охарактеризовать соответствующие им базисные отношения, а также установить, что СТО во многом зависят от функционирования ряда надстроечных структур, которые способствуют их регулируемому упорядочиванию. Отсюда же возникает и настоятельная потребность уточнения применяемых понятий.

## СОДЕРЖАНИЕ СО

Начнем с социальных отношений (СО), которые, по мнению М. Лукашевич и М. Туленкова, тождественны СТО, поскольку возникают, соб-

<sup>1</sup> См.: Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь / под общ. ред. В.Н. Бобкова. – 2-е изд., доп. и перераб. М.: ВЦУЖ; Руска, 2014. 409 с. ISBN 5-87227-005-4.

<sup>2</sup> См.: Экономика труда. Социально-трудовые отношения: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / [Абдурахманов К.Х. и др.]; под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. М.: Экзамен, 2006 (Н.Новгород: Нижполиграф). 735 с. ISBN 5-472-01872-2.

Таблица 1 / Table 1

Систематизация основных синонимических терминов в политико-экономической и социально-трудовой сфере /  
Systematization of the main synonymous terms in the political, economic, social and labor sphere

Понятие / Concept	Краткая характеристика / Brief description	Область исследования / Research area
Экономические отношения	Система объективных отношений между людьми, возникающая в процессе проектирования производства, распределения, обмена и потребления по поводу создания и использования потребительных стоимостей	Наемный труд, его оплата и эксплуатация; антагонистические, неантагонистические и гуманные противоречия процесса труда; целесообразная деятельность, или самый труд как исторический процесс; содержание и двойственный характер рабочей силы и труда
Общественные отношения	Комплекс научных принципов и практических действий, мер и функций, содействующих прогрессу и использованию индивидуальных и общих возможностей всех занятых работников с целью роста производительности труда, угоды личных и производственных потребностей	Дально-, средне-, и краткосрочные условия, цели, стимулы и мотивы самого труда в функционирующем процессе; взаимодополняющие отношения членов трудовых коллективов основного звена экономики, формирование благоприятных условий для эффективной деятельности, самореализации; рост интеллектуализации трудового процесса и комбинированного сочетания ее составляющих
СО	Система связей между членами общества по поводу максимального обеспечения их повседневных потребностей, улучшающего уровень и качество жизнедеятельности, включая условия в социально-трудовой сфере	Сосредоточение сил, действий и возможностей в ходе исследования трудового процесса, ведущегося на доверительно ведущихся отношениях, консолидации трудового коллектива, сотрудничества и взаимопомощи его участников, гармонизации связей кооперационного достижения общих, организационных и персональных потребностей, иных целей
ТО	Экономическое взаимодействие конкретных работников и совокупных слоев, социальных коллективов в трудовом процессе на базе соблюдения положений Трудового кодекса РФ	Концентрация усилий на отношениях между субъектами процесса труда и связанных с ним структур, включая наемных работников и собственников (предпринимателей)-работодателей, в ходе организации и осуществления общественного производства на всех его стадиях
СТО	Совокупность экономических, социально-трудовых и морально-этических взаимодействий и взаимосвязей каждого человека и социальных коллективов относительно их участия в социально-трудовой сфере	Синтез материально-вещественной трудовой сферы, включая IT-технологии и цифровизацию, и социальных отношений работающих людей и членов их семей, возникающих в связи с производством и потребительных стоимостей, включая их духовные составные части

Источник / Source: составлено авторами по аналогу [4, с. 5-6] / compiled by the authors by analogy [4, p. 5-6].

ственно, по поводу труда и его процесса. Они считают, что к СО относится место работника в социально-трудовой среде, его отношение к труду, мотивы и удовлетворенность им и мн. др. – по сути, вся социальная жизнь трудового коллектива [3, с. 267].

Другие исследователи считают, что в «широком смысле слова под социальными отношениями понимаются общественные, а в узком смысле слова они складываются по отношению к реализации самого социального взаимодействия, возникающего между занимающими разное положение в обществе социальными группами, индивидами, обуславливающего их неравный доступ к власти, жизненным благам» [4, с. 9].

СО складываются в процессе взаимной деятельности конкретного человека, групп людей и их общностей, проявляющейся в многообразии различных субъектных связей, имеющих место в определенных исторических условиях. При этом важно понимать, что ей объективно предшествует овеществленный самый труд [5, с. 10; 6, с. 242].

Нельзя не отметить также, что СО – это устойчивая совокупность связей людей, которая возникает между ними в ходе взаимодействия в определенном обществе. По своей сути они объективны, отражают внутреннее состояние человека на поверхности экономических явлений, представляя их содержание и способствуя его жизнедеятельности в ходе взаимосвязи с другими людьми и природой.

Если попытаться обобщить многообразие взглядов и формулировок термина «социальные отношения», то приходим к следующему определению: СО – это совокупная система устойчивого многообразия взаимно переплетенных и зависимых связей, возникающих между конкретными людьми, их группами, совокупными общностями организаций, кластеров и иных объединений, внутри этих структур в процессе, прежде всего, их политико-экономической, социально-трудовой, национально-культурной, духовно-этической и т. п. деятельности по обеспечению ими личных и общественных потребностей, зависящих от возникающих социально-трудовых условий их функционирования [7, с. 54-55].

Любой субъект СО выстраивает собственное поведение в зависимости от тех условий, которые благодаря им образуются. Понятно, что при этом оно зависит от физического здоровья людей и их социального самочувствия. Важно учитывать также влияние на СО уровня образования их участников, сферы жизнедеятельности последних, самочувствия членов их семей, общественно-государственной политики и оценки представителями все более созревающего гражданского общества. Сказывается и связанность, а то и синтез, если не диффузия деятельности ряда субъектов между собой [7, с. 54-55].

Следовательно, ключевые формы СО – сотрудничество, соперничество (конкуренция) и конфликт. Каждая из них коррелируется с конкретными фор-

мами противоречий – антиантагонистическими, или гармоничными, неантагонистическими и антагонистическими [8, с. 53; 9, с. 8, 22]. Первая форма СО – сотрудничество – предполагает гармоничные условия участия индивидуумов в общем деле. Они проявляются в партнерстве, дружбе и солидарной консолидации. Соперничество выражается в стремлении его участников превзойти друг друга, достичь конкретного результата в притязаниях на власть. И, наконец, в рамках третьей формы – конфликта и антагонизма происходит столкновение двух и более индивидов или социальных групп за обладание чем-то таким, что одинаково высоко ценно и для тех и других [7, с. 15].

### СОДЕРЖАНИЕ ТО

Относительно «трудовых отношений» заметим, что об их сути еще в начале тысячелетия сложилось устойчивое мнение, согласно которому ТО возникают на рынке труда между работниками и работодателями по поводу купли-продажи рабочей силы и производства товаров (услуг). Иначе говоря, они там «только начинаются, проявляясь далее в процессе труда и касаясь таких важных для субъектов трудовых отношений вопросов, как организация и нормирование труда, условия и охрана труда, система заработной платы и т. д.» [1, с. 10; 10, с. 9]. Но, распространяясь на рынок труда и процесс труда, ТО одновременно, по мнению Б.Г. Збышко, «включают важные социальные аспекты, в том числе систему социальной защиты» [10, с. 9].

В качестве аргументации он использует содержание ст. 1 Трудового кодекса РФ<sup>3</sup>, которая предусматривает оптимизацию интересов обеих сторон ТО, а также государства и общества, регулирование связей в ходе организации труда и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений; надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства, разрешения трудовых споров [10, с. 9-10].

Некоторые исследователи, выделяя «трудовые отношения» внутри СТО, разделяют их на три уровня:

1. Между конкретным наемным работником и работодателем-собственником условий производства по поводу включения первого в процесс труда, организуемого вторым и создания ими определенной потребительной стоимости;

2. Внутри совокупного работника (трудового коллектива) предприятия относительно организации и социально-бытовых условий труда;

3. Обеспечивающих занятость, социальные гарантии, уровень и качество жизни, экономическое развитие регионов [11, с. 41-45].

В этом случае «трудовые отношения» определяются как связи первого уровня, а, собственно, СТО – второго и третьего уровней. Причем СТО характеризуются как общественные (социальные) отношения, которые возникают между сторонами трудового договора (контракта), коллективного договора и соглашений на отраслевом, региональном или национальном уровнях применительно к труду, его организации, социально-бытовым условиям, обеспечению занятости, уровня жизни, социального и экономического развития субъектов федерации и других социальных вопросов [11, с. 41-45].

Примерный подход усматривается также и в утверждении, что «трудовые отношения... традиционно трактуются, во-первых, как объективные взаимозависимости и взаимодействия субъектов в процессе труда; во-вторых, как отношения по регулированию условий труда, определяющих качество трудовой жизни; в-третьих, как конкретные правоотношения, основанные на соглашении между отдельными экономическими агентами (работодателями и работниками)» [12, с. 39].

Поскольку ТО охватывают лишь процесс труда, а СТО – социально-бытовые условия и организационные вопросы, СТО по содержанию значительно шире, чем просто СО или ТО [4, с. 8].

Условием появления и распространения ТО является человеческая способность к труду, благодаря которой производятся товары и услуги. Иногда она сопровождается озарением человеческого сознания и со временем, на определенном этапе исторического развития превращается в творческий процесс, в результате которого человек добивается определенной цели, результата, удовлетворяющего его потребности. Для эффективной работы и творческого труда требуется постоянное воспроизводство способности к труду, условий, средств и цели жизнедеятельности человека, восстановление его сил, их пополнение и поддержание. В результате возникают новые и получают развитие прежние «трудовые отношения», превращаясь в базовое основание удовлетворения все более расширяющихся потребностей людей, включая их социальные права.

Следовательно, ТО – это комплекс «трудовых отношений», основанный на договоренности в

<sup>3</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения / КонсультантПлюс (consultant.ru) (дата обращения: 30.06.2024).

рамках рынка труда наемных работников и работодателя-собственника относительно купли-продажи рабочей силы и ее потребления в процессе труда, организуемом и осуществляемом под контролем и руководством предпринимателя. Внешне же данное явление воспринимается его участниками как соглашение между ними по поводу выполнения наемными работниками конкретного объема работы за установленное денежное вознаграждение.

Можно сказать и по-другому: ТО – это совокупная система связей между субъектами процесса труда по поводу потребления их наемной рабочей силы в ходе производства и реализации потребительской стоимости на условиях соглашений между работниками и работодателями о персональном выполнении первыми трудовых функций в обмен на денежную сумму равной цене их рабочей силы в виде оплаты труда, выдаваемой вторыми [13, с. 173-175, 180]. Работник, как субъект ТО, обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель – обеспечивать условия труда согласно действующему законодательству, включая коллективные и индивидуальные трудовые договоры, управляя и контролируя соответствующие тенденции<sup>4</sup>.

Важно и то, что ТО характеризуются как связи, основанные на соответствующем соглашении между субъектами, непосредственно осуществляющими трудовую деятельность [14, с. 119].

ТО обладают рядом особенных качеств, возникающих в связи с приемом и вступлением наемного работника, продающего свою рабочую силу, в состав трудового коллектива конкретной организации, правовым оформлением приема на работу в рамках трудового договора, по акту об избрании по конкурсу или в соответствии с приказом об утверждении на должность и т. п. Трудовые функции работника сводятся к персональному выполнению им определенных операций согласно его должности по приказу, специальности и квалификации по диплому или другому документу. Потребление рабочей силы нового члена коллектива возмездное. Будучи участником ТО, он претендует, согласно договоренности, на получение большей части им же созданной новой стоимости. Ее объем в денежном выражении, как правило, не должен быть меньше величины стоимости собственно его способности к труду. В противном случае расширенное воспроизводство

будет затруднено, а то и невозможно. И, наконец, еще одно особенное качество касается обмена товара-рабочая сила. Дело в том, что суть последнего отличается от содержания обмена других, т.е. вещных товаров. Специфика выражается в его возникновении в сфере обмена, или на рынке труда. Затем он продолжается в процессе производства, после которого наступает его завершение. Но происходит это уже на товарном рынке. На первой стадии заключается устный, или письменный договор о передаче права пользования рабочей силой работодателю. В документе фиксируется в денежной единице конкретная величина дохода ее носителя. Фактически это обмен, представляющий собой действительную правовую сделку. На второй стадии – в производстве – реально потребляемая способность к труду обменивается при его завершении на номинальную заработную плату. Правда, это только внешняя сторона сделки. На самом деле выплачиваемые денежные средства работодателем носителю потребленной, израсходованной рабочей силы в виде якобы им заработанной платы за выполненный труд представляют собой денежный долг работодателя за купленную на рынке труда способность к труду. Это происходит на данной стадии потому, что работник своим участием в процессе труда авансирует работодателя, который становится в данный период должником. Фактически сделка купли-продажи рабочей силы длится в течение обеих обозначенных стадий. Она завершается только с погашением отмеченного долга, что на поверхности капиталистической реальности выглядит как оплата труда. На третьей же стадии, т.е. на товарном рынке имеет место обмен полученных работником денежных средств на нужные для жизни ему и членам его семьи потребляемые товары. Только подобное течение процессов (событий) позволяет осуществляться воспроизводству носителя рабочей силы и большей части населения (лишенного средств производства) страны [7, с. 55-56; 13, с. 173-175].

### СОДЕРЖАНИЕ СТО

По мнению Б. Генкина, СТО отражают экономические, правовые и психологические проблемы взаимных связей и действий индивидуальных субъектов и их социальных групп<sup>5</sup>. Как видим, он выходит за пределы не только экономики труда, но и политической экономии, придавая тем самым СТО слишком широкое толкование. В его

<sup>4</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения / КонсультантПлюс (consultant.ru) (дата обращения: 30.06.2024).

<sup>5</sup> См.: Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. 6-е изд. доп. М.: НОРМА, 2008. 448 с. ISBN 978-5-468-00061-8.

подходе не хватает также экономической конкретики. Более удачное, в этом смысле, определение дал А.И. Кирнос, охарактеризовавший СТО как связи, возникающие между работниками, создающими потребительные стоимости. Речь идет об организации и условиях труда, его оплате и возможной социализации, а также иных компонентах, поддающихся существенному влиянию со стороны системы многообразных соглашений, которые разрабатывают, утверждают, а затем и реализуют на разных уровнях экономики, начиная с основного звена экономики и заканчивая федеральным центром. Деятельность такого рода структур направлена на рост производительности труда. [15, с. 7]. Кроме того, на взгляд Л.В. Беззубко и Е.В. Неходы, в данной дефиниции отсутствуют некоторые компоненты СТО, не представлены все механизмы их регулирования, она требует модернизации, направленной на системную оптимизацию существующих и недостающих ее составляющих [4, с. 10].

Поддерживая такую оценку, полагаем, что, кроме прочего, это определение, а главное, отражаемое им явление, безусловно, нуждаются также в дальнейшей сущностной гармонизации на всех уровнях [8, с. 53; 9, с. 8, 22]. В самом общеэкономическом аспекте речь идет о необходимости преодоления антагонистических СТО и если это невозможно, то хотя бы их минимизации. Лучше, конечно, было бы достичь такого состояния, которое обосновано можно было бы отнести к антиантагонистическим или гармоничным СТО. Подобные отношения уже в наше время можно наблюдать на примере многих семейных хозяйств, некоторых частных малых структур, небольших кооперативов, так называемых народных предприятий и др. Но в широкой практике избавиться от антагонизмов, превратив их сразу в гармонию, фактически невозможно. Для этого требуется и время, и множество других условий. Наиболее реальными на подобном пути представляются неантагонистические СТО. Они же в процессе труда и самые распространенные.

Некоторые исследователи придерживаются мнения, что СТО вбирают в себя совокупную систему социальных и экономико-трудовых связей, складывающихся в хозяйственном комплексе страны. Они исходят из того, что такая система наиболее полно отражает отношения субъектов социально-трудовой сферы, включая рынок труда, их воздействие на уровень и качество их жизнедеятельности [16, с. 1]. При этом, другие ученые полагают: регулирование подобных процессов

вкупе со всеми элементами СТО должно осуществляться со стороны государства [4, с. 10]. С таким подходом можно согласиться лишь при условии, что одновременно функционирует и «невидимая рука рынка». Поэтому, на наш взгляд, следует учитывать их совместное, то есть государственно-рыночное, регулирование СТО.

Последние являются более широким и глубоким понятием, охватывающее всех участников процесса труда и связанных с ним структур. Сами же СТО отражают, с одной стороны, социально-трудовые условия, зафиксированные в трудовых договорах наемных работников с работодателями, а с другой – влияние этих документов на совершенствование всей совокупности социальных связей и взаимоотношений. И те, и другие вытекают, во-первых, из потребности реализации политики государства, во-вторых, необходимости ее формирования с учетом интересов занятых в сфере труда и членов их семей [17, с. 9].

Видимо, и поэтому в научной литературе встречаем утверждение о том, что СТО – это «комплекс взаимоотношений и взаимодействий между наемными работниками и работодателями (собственниками) или уполномоченными ими органами, трудовыми коллективами или другими выборными органами с участием государственных или местных органов самоуправления, направленных на решение социально-экономических вопросов с целью обеспечения высокого уровня и качества жизни человека, целом в условиях рыночной экономики» [4, с. 11; 18, с. 9].

Представляется, что такое понимание рассматриваемых отношений рациональнее и качественнее других, поскольку охватывает многие аспекты СТО и отражает реальные процессы, происходящие на практике. Вместе с тем, есть вопросы, связанные с ролью и значением выборных органов. Нет, дело не в том, что они совсем не должны участвовать в соответствующих процессах. Но в то же время нельзя и преувеличивать их миссию, важна ее оптимизация.

Эти, а также другие наиболее распространенные взгляды исследователей на сущность СТО, опубликованные в последние годы, представлены в *табл. 2*.

Как видно из *табл. 2*, в научной среде сложилось многообразие близких и вместе с тем различных по своему содержанию мнений относительно сути СТО. Это, прежде всего, свидетельствует о сложности рассматриваемой проблемы, об объективной необходимости ее дальнейшего исследования.

Если попытаться взглянуть на представленные дефиниции с конструктивно-оценочных позиций их сути и полезности как для теории экономики труда, так и соответствующей практики, то можно констатировать не только их пересечение, повторение по ряду аспектов, но и взаимодополнение по некоторым другим моментам. Конечно, безусловно, ценными представляются и их расхождения, так как они при этом справедливо расширяют и углубляют характеристики данного явления.

Так, в определении Ю.В. Баранова и Б.Г. Збышко (табл. 2) речь идет о СТО, которые предполагают их коллегиальное формирование с целью обеспечения нужной безопасности и гигиены труда. Этому способствует заинтересованность различных экономико-управленческих и общественных структур. И, безусловно, такой подход вполне уместен. Вместе с тем на практике распространены и другие составляющие СТО, целесообразность которых не вызывает сомнений, хотя на безопасность и гигиену труда они влияют не в первую очередь. Причем такого рода СТО могут формироваться не только и не всегда коллегиально. Более того, подобные связи играют не менее значимую роль.

Дефиниция, предложенная коллективом авторов во главе с В.Н. Бобковым, содержит наиболее полное перечисление составляющих СТО, хотя и не уточняет конкретных участников, между которыми возникают соответствующие связи по поводу названных в ней процессов и явлений. Сложнее с формулировкой В.Г. Булавко, который утверждает, что СТО выступают носителями разных форм капитала. На самом деле они могут отражать воздействие разных его форм на положение, поведение и роль человека в процессе и вне труда, но никак не становиться носителем. Такими не могут быть даже собственно участники трудового процесса и СТО в целом. Неоднозначно воспринимается также идея о человеческом капитале. Представляется, что правильнее в данном случае иметь в виду человеческий потенциал или собственность наемного работника на свою рабочую силу, а не капитал. Во всяком случае, только рабочая сила воспринимается относительно участников процесса труда как переменный капитал, принадлежащий собственникам условий производства и которой лишаются наемные рабочие в ходе ее продажи на рынке труда [23, с. 8-14]. Иначе они не могут поступить на работу, включиться в процесс общественного труда. И, наконец, анализируемой формулировке присуща излишне расширительная трактовка, так как она

охватывает, кроме социальных, экономических, надо полагать включающих трудовые отношения, еще и ряд других оценочных показателей.

Наиболее емко и полно (в отличие от других представленных в табл. 2 определений) охватывает все компоненты СТО характеристика понятия, данная Н.А. Волгиным. При этом автор в меру очертил доминирующие отношения по поводу условий труда, его организации, оплаты, дисциплины (что встречается редко и особенно важно), трудовой этики, трудовых общностей и др. Думается, что данный вариант вполне обосновано, мог бы выступать в роли, если не общепринятой дефиниции, то, как минимум, ее основного ядра.

Обращает на себя особое внимание также точка зрения Ю.Е. Волкова, выделяющего редкий аспект СТО, который охватывает их становление на начальном этапе трудовой деятельности человека. Действительно, процесс, связанный с формированием трудового потенциала людей с последующим его рациональным и оптимальным производительным использованием обществом, весьма привлекателен и значим. Причем речь идет о коллективном труде, что, безусловно, актуализирует формулировку. Если же учесть также социальную роль его участников, то ее целесообразность и полезность еще более возрастает.

Важна также позиция В.И. Герчикова, который рассматривает СТО, во-первых, через призму связей между группами работников основного звена экономики, а во-вторых, придавая особое значение их осознанным специфическим интересам. Последнее обстоятельство особенно важно и ценно. Но справедливости ради отметим также, что из поля зрения автора выпадают иные аспекты СТО, выходящие за рамки групп и коллективов, их интересов. Речь идет об индивидуальных участниках СТО, необязательно осознавших собственные интересы. Иногда даже большее значение имеют интересы других, а не собственные. Например, руководство предприятия заботится о дисциплине труда всех работающих, о создании для них более подходящих условий, о повышении производительности труда, его адекватной оплате, о повышении квалификации и т.п. К сожалению, рассматриваемая трактовка СТО этих и подобных аспектов не предполагает.

Если говорить о мнении И.Д. Колмакова, то можно предположить, что он в своей дефиниции имеет в виду более общую систему. Кроме СТО, в нее входят и другие компоненты. Как минимум, один, но какой именно – неизвестно. Причем автор акцентирует внимание, снова-таки, на согла-

Таблица 2 / Table 2

## Взгляды исследователей на сущность СТО / Researchers' views on the essence of SLR

Исследователи / Researchers	Сущность СТО / Essence of STR
Ю.В. Баранов, Б.Г. Збышко	«Совокупность коллегиально сформированных отношений между субъектами трудового процесса на основе взаимной заинтересованности в обеспечении безопасности и гигиены труда» [2, с. 66].
В.Н. Бобков	В их составе: «организация труда и управления трудом; трудоустройством у данного работодателя; подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у данного работодателя; социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений; участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственного контроля (надзора), профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержание нормы трудового права; разрешение трудовых споров; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами» <sup>1</sup> .
В.Г. Булавко	«Являются носителями различных форм физического, природного, финансового и человеческого капитала, характеристиками которого выступают экономические, социальные, политические, экологические, правовые показатели оценки» [19, с. 67].
Н.А. Волгин	«Это сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.» <sup>2</sup> .
Ю.Е. Волков	«Отношения между субъектами трудовой деятельности (в том числе еще только претерпевающими процесс становления в качестве таковых) по поводу формирования трудового потенциала людей и его использования в трудовой деятельности коллективного характера, с учетом различий по месту и роли этих субъектов в соответствующей деятельности, по условиям и способам осуществления ими своих социальных ролей в ней» <sup>3</sup> .
В.И. Герчиков	«Отношения между группами работников предприятия (организации), различающихся специфическими интересами в сфере труда, в той или иной степени осознающих эти интересы как особые (отличные от интересов других групп), и осуществляющих некоторые организационные действия для защиты и проведения в жизнь своих интересов» [20, с. 42].
И.Д. Колмакова	Система, включающая СТО на локальном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях, направленная на обеспечение ее функционирования и развития с учетом согласования экономических и социальных интересов и соблюдения прав работодателей (собственников) и наемного персонала [21, с. 22].
О.В. Мраморнова	«Это объективно существующая взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда и связанными с ним сферами деятельности, направленные на реализацию целей предприятия, и регулирование качества трудовой и связанных с ней сфер жизни индивида» [21, с. 9].
Ю.М. Остапенко	«Это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов в социально-трудовой сфере, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни» <sup>4</sup> .
И.В. Сухинин	«Отношения экономических агентов с определенными, однотипными социальными и профессиональными функциями, диспозициями, ролями» [12, с. 40].

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

<sup>1</sup> Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь / под общ. ред. В.Н. Бобкова. – 2-е изд., доп. и перераб. М.: ВЦУЖ; Русаки, 2014. 409 с. (294).

<sup>2</sup> Экономика труда. Социально-трудовые отношения : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / [Абдурахманов К.Х. и др.]; под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. М.: Экзамен, 2006 (Н.Новгород : Нижполиграф). 735 с. (249). ISBN 5-472-01872-2.

<sup>3</sup> Волков Ю.Е. Социология труда: учебное пособие / академик РАЕН, д-р философских наук, проф. Ю.Е. Волков; ответств. за выпуск д-р социол. наук, проф. А.К. Мамедов. М.: Издательский дом «АТИСО», 2009. 536 с. (452). ISBN 978-5-93441-203-7.

<sup>4</sup> Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах; Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. 199 с. (40).

совании интересов субъектов-носителей отношений, не принимая во внимание, что в рыночной экономике действует, как известно, еще и «невидимая рука» рынка.

Близкие по содержанию определения О.В. Мраморновой и Ю.М. Остапенко затрагивают объективные взаимозависимости и взаимодействия участников процесса труда и их влияние на качество трудовой жизни. Безусловно, это ценные составляющие СТО. В то же время в любой сфере, где рассматривается качество, как правило, возникает вопрос о имеющемся в ней количестве. Не является исключением в этом смысле и трудовая сфера. Поэтому, количественная сторона, особенно результатов функционирования СТО, наряду с качественной, требует дальнейшей авторской проработки.

И, наконец, заключительное суждение, представленное в табл. 2 И.В. Сухининым, охватывает

лишь однотипные различные функции субъектов СТО, что, на наш взгляд, существенно, но не заслужено сужает поле их функционирования. Конечно, в реальной жизни однотипные явления распространены и их не только можно, но и нужно изучать, регулировать, развивать и учитывать в хозяйственной деятельности. Вместе с тем нельзя игнорировать также широко распространенные в трудовой сфере разнотипные соответствующие компоненты, их комбинации с однотипными явлениями.

Аккумулировав и переработав все представленные в табл. 2 определения коллег мы предлагаем свою версию дефиниции СТО: совокупная система взаимосвязей между наемными работниками и работодателями (в т. ч. государством), внутри этих групп по поводу условий труда, его организации, осуществления, оплаты, дисциплины, этики и решения других вопросов функцио-

нирования социально-трудовой среды, способствующая повышению уровня и качества жизни населения, многостороннему развитию человека и эффективности общественного труда [7, с. 56] с точки зрения исторического развития.

Полагаем, что такая система объединяет разные группы отношений:

- организации труда и управления им;
- трудоустройство у соответствующего работодателя;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у конкретного работодателя;
- социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;
- участие работников и профессиональных союзов в создании условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законами случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственного контроля (надзора), профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иные нормативные трудовые акты, содержащие нормы трудового права;
- разрешения трудовых споров;

- обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами [7, с. 56-57].

### ВЫВОДЫ

Проведенное исследование показывает, что СО – это явление особого рода. Оно отражает функционирование субъектов относительно их различного социального положения в политико-экономической системе и выполнения ими принципиальной роли в общественной жизни. ТО также особенная совокупность, объективно отражающая жизнедеятельность человека в труде, в котором создаются потребительные стоимости, необходимые для осуществления его воспроизводства, а также вне труда, без чего последнее в современных условиях затруднено. И, наконец, СТО – это особая целостная совокупность и тех, и других, а также административно-организационных и управленческих норм, методов и иных условий, рождающих новое качество связей, выходящее за пределы простого суммирования обеих названных компонент. Она направлена на гармонизацию способа труда, его обеих сторон – трудовых сил и трудовых отношений, а также повышение их эффективности, уровня и качества жизни, их воспроизводства.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Куликов В.В. Введение. Концептуальные основы современной экономики труда // Современная экономика труда: [Монография] / [В.В. Куликов, Г.Э. Слезингер, А.А. Никифорова и др.]; Под ред. В.В. Куликова; Институт труда Министерства труда и социального развития РФ. М.: Финстатинформ, 2001. 660 с. ISBN 5-7866-0155-2
2. Баранов Ю.В., Збышко Б.Г. Развитие регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю.В. Баранов, Б.Г. Збышко; Минобрнауки России. Ом. Гос. Техн. Ун-т, Омск: Изд-во ОмГТУ, 2024. 384 с. ISBN 978-5-8149-3771-1
3. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. Київ: МАУП, 1999. 344 с. ISBN 966-7312-50-X
4. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / под общ. ред. Е.В. Неходы. Томск: Томский государственный университет, 2013. 372 с. ISBN 978-5-9462-1392-9
5. Соловьёв А.В. К вопросу о методах научного исследования типов социально-трудовых отношений. Социально-трудовые исследования. 2022;47(2):8-19. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-8-19
6. Фофанов В.П. Социальная деятельность как система. Новосибирск: Наука, 1981. 302 с.
7. Мацкуляк И.Д., Мацкуляк Д.И., Нагдалиев Н.З.О. Социально-трудовые отношения: содержание и безопасность // Инструменты и механизмы устойчивого инновационного развития. Сб. статей по итогам Межд. научно-практической конференции 15 сентября в Екатеринбурге. Стерлитамак, 2022. 110 с. ISBN 978-5-907582-50-7
8. Мацкуляк И.Д. Труд: механизм развития труда в АПК. М.: Луч, 1991. 176 с. ISBN 5-7005-0056-6
9. Мацкуляк И.Д. Социально-экономический механизм развития труда в условиях агропромышленной интеграции: автореф. дис. ... докт. экон. наук. М., 1989. 37 с.
10. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): монография. М.: Редакция издания «Социальное страхование». 2004. 302 с.
11. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. 1999;10:41-45.
12. Сухинин И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... докт. экон. наук. М., 2013. 54 с.
13. Мацкуляк И.Д. Иллюзия оплаты труда и реальность его эксплуатации // Уровень жизни населения регионов России. 2024;20(2):172-182. DOI: [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_2\\_3\\_172\\_182](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_3_172_182) EDN DKRFQG
14. Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография / Ю.Ю. Чилипенко. Н. Новгород: изд-во НИСОЦ, 2015. 363 с. ISBN 978-5-93116-174-7
15. Кирнос А.И. Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк: ВИК, 2007. 379 с.
16. Приступа М.І. Регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Харків: Харк. держ. економ. ун-т, 2004. 21 с.
17. Привалова С.В. Методы правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 26 с.
18. Беззубко Л.В., Кирнос А.И. Основы управления социально-трудовыми отношениями в строительстве. Макеевка: ДонГАСА, 2003. 243 с.
19. Булавко В.Г. Трансформация социально-трудовых отношений в процессе урбанизации // Социально-трудовые исследования. 2021;43(2):64-76. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-64-76.
20. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании / В.И. Герчиков. М.: Инфра-М, 2008. 282 с. ISBN: 978-5-16-003198-9.

21. Колмакова И.Д. Теоретико-методологические основы системного регулирования СТО региона: автореф. дис. ... докт. экон. наук. Екатеринбург, 2007. 43 с.
22. Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... докт. экон. наук. Краснодар, 2010. 50 с.
23. Мацкуляк И.Д. Постоянство и гибкость собственности на рабочую силу. Социально-трудовые исследования. 2024;55(2):8-14. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-8-14.

## REFERENCES

1. Kulikov V.V. Introduction. Conceptual foundations of modern labor economics: Modern Labor Economics: [Monograph] / [V.V. Kulikov, G.E. Slezinger, A.A. Nikiforova, etc.]; Edited by V.V. Kulikov; Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Development of the Russian Federation. Moscow: Finstatinform, 2001. 660 p. ISBN 5-7866-0155-2. (In Russ.).
2. Baranov Yu.V., Zbyshko B.G. Development of regulation of social and labor relations in the field of labor protection: Monograph / Yu.V. Baranov, B.G. Zbyshko; Ministry of Education and Science of Russia. Oms: State Technical University. Univ., Oms: Publishing House of OmSTU. 2024. 384 p. ISBN 978-5-8149-3771-1. (In Russ.).
3. Lukashovich M.P., Tulenkov M.V. Special features of the Galuzev social theory. Kyiv: IAPM. 1999. 344 p. ISBN 966-7312-50-X. (In Russ.).
4. Bezzubko L.V., Nekhoda E.V. Social and labor relations: Research results in Russia and Ukraine / under the general editorship of E.V. Nekhoda. Tomsk: Tomsk State University. 2013. 372 p. ISBN 978-5-9462-1392-9.
5. Solovyov A.V. On the question of methods of scientific research of types of social and labor relations. Social and Labor Research. 2022;47(2):8-19. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-8-19. (In Russ.).
6. Fofanov V.P. Social activity as a system. Novosibirsk: Nauka. 1981. 302 p. (In Russ.).
7. Matskulyak I.D., Matskulyak D.I., Nagdaliev N.Z.O. Social and labor relations: Content and safety. Tools and mechanisms of sustainable innovative development. Collection of articles based on the results of the International Scientific and Practical Conference on September 15 in Yekaterinburg. Sterlitamak. 2022. 110 p. ISBN 978-5-907582-50-7. (In Russ.).
8. Matskulyak I.D. Labor: the mechanism of labor development in agriculture. M.: Luch. 1991. 176 p. ISBN 5-7005-0056-6. (In Russ.).
9. Matskulyak I.D. Socio-economic mechanism of labor development in conditions of agro-industrial integration: Abstract. doct. economics. M.; 1989. 37 p. (In Russ.).
10. Zbyshko B.G. Regulation of social and labor relations in Russia (international and national aspect): Monograph. M.: Editorial office of the publication "Social Insurance". 2004. 302 p. (In Russ.).
11. Zhernakov V. Socio-Labor Relations: Concept, subjects. Legal Regulation. 1999;10:41-45. (In Ukr.).
12. Sukhinin I.V. Patterns of development of economic relations in the labor market in the context of modernization of the Russian economy: Abstract. doct. economics. M.; 2013. 54 p. (In Russ.).
13. Matskulyak I.D. The illusion of wages and the reality of its exploitation. Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2024;20(2):172-182. DAY: [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_2\\_3\\_172\\_182](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_3_172_182) EDN DKRFQG. (In Russ.).
14. Chilipenok Yu.Yu. Social and labor relations: Theory and practice of interaction of subjects in the field of small and medium-sized businesses: Monograph. N. Novgorod: Publishing house of NISOC. 2015. 363 p. ISBN 978-5-93116-174-7. (In Russ.).
15. Kirnos A.I. Theoretical and methodological aspects of mechanisms of state regulation of wages as one of the main factors of social and labor relations. Donetsk: VIC. 2007. 379 p. (In Russ.).
16. Prystupa M. I. regulation of social and Labor Relations in the regional labor market: Abstract of the dissertation cand. econ. Kharkiv: Kharkiv. State. economy. UN-t. 2004, 21 p. (In Ukr.).
17. Privalova S.V. Methods of legal regulation of labor relations: Abstract cand. Jurid. M.; 2003. 26 p. (In Russ.).
18. Bezzubko L.V., Kirnos A.I. Fundamentals of management of social and labor relations in construction. Makeyevka: DonGASA. 2003. 243 p. (In Russ.).
19. Bulavko V.G. Transformation of social and labor relations in the process of urbanization. Social and Labor Research. 2021;43(2):64-76. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-64-76. (In Russ.).
20. Gerchikov V.I. Personnel management: the employee is the most effective resource of the company. M.: Infra-M. 2008. 282 p. ISBN: 978-5-16-003198-9. (In Russ.).
21. Kolmakova I.D. Theoretical and methodological foundations of the system regulation of the service station of the region: Abstract. dis. doct. economics. sciences. Ekaterinburg; 2007. 43 p. (In Russ.).
22. Marbornova O.V. Formation of the Russian institutional model of social and labor relations: Abstract doct. economic sciences. Krasnodar; 2010. 50 p. (In Russ.).
23. Matskulyak I.D. Constancy and flexibility of labor force ownership. Social and Labor Research. 2024;55(2):8-14. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-8-14. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Иван Дмитриевич Мацкуляк** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры экономической политики и экономических измерений Института экономики и финансов Государственного университета управления, Москва, Россия  
**Ivan D. Matskulyak** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Economic Policy and Economic Measurements, Institute of Economics and Finance, State University of Management, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>  
 mid48@mail.ru



**Немат Зейнал оглы Нагдалиев** – торговый представитель Азербайджана в странах Центральной Европы Министерства экономики Республики Азербайджан, Баку, Азербайджан  
**Nemat Z. Nagdaliev** – Trade Representative of Azerbaijan in Central European countries of the Ministry of Economy of the Republic of Azerbaijan, Baku, Azerbaijan  
<https://orcid.org/0000-0002-5814-9559>  
 n\_n\_zed@mail.ru

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

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

*Статья поступила в редакцию 04.07.2024; после рецензирования 25.07.2024, принята к публикации 28.07.2024.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 04.07.2024; revised on 25.07.2024 and accepted for publication on 28.07.2024. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-18-31

УДК 331.5; 331.101

JEL J24; J01; J13

## НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЮ «ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» И ПРАКТИКА ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ

И.А. Волошина<sup>a</sup>, П.Н. Новиков<sup>a, b</sup>, О.Д. Прянишникова<sup>a</sup><sup>a, b</sup> Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия<sup>b</sup> Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

В соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации по итогам расширенного заседания Государственного Совета, состоявшегося 21 сентября 2023 г., № ПР-2192ГС (п. 2) необходимо «обеспечить обновление профессиональных стандартов, предусмотрев гибкую систему, включающую оперативную конкретизацию квалификационных характеристик по отраслям и видам профессиональной деятельности, на основе унификации процесса разработки профессиональных стандартов с применением современных цифровых методов и оптимизации количества профессиональных стандартов»<sup>\*</sup>. В этой связи представляется весьма **актуальным** детально проанализировать понятие «вид профессиональной деятельности» в различных его аспектах, имея ввиду как узкое, так и расширительное его толкование, а также то, что выделение видов профессиональной деятельности, определение их перечня является важным звеном формирования системы профессиональных стандартов, обеспечения обоснованности квалификационных характеристик.

**Объект** исследования – система профессиональных стандартов, принятая в сфере труда и профессиональном образовании.

**Предмет** исследования – понятие «вид профессиональной деятельности», его анализ в сфере труда и профессиональном образовании. **Цель** исследования: научное обоснование подходов к содержанию понятия «вид профессиональной деятельности» для формирования гибкой системы профессиональных стандартов. **Методы** проведения работ: системный анализ, синтез, обобщение, сравнение, систематизация. **Новизна** работы: представлены комплексный подход и обоснование различных вариантов понятия «вид профессиональной деятельности»; показаны возможности соотнесения содержания и объема понятия «вид профессиональной деятельности» и понятия «занятие» в рамках групп занятий Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08); обосновано, что система профессиональных стандартов является, по сути, гибкой социально-экономической системой, поскольку профессиональный стандарт выступает и как экономическая, и как образовательная категория. **Результаты** исследования могут быть использованы при разработке соответствующих нормативных правовых актов по актуализации системы профессиональных стандартов, при формировании современного классификатора видов профессиональной деятельности, а также в текущей деятельности федеральных учебно-методических объединений (ФУМО) и советов по профессиональным квалификациям (СПК).

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт; вид профессиональной деятельности; квалификационная характеристика; система профессиональных стандартов; сфера труда; профессиональная деятельность; трудовая деятельность; система образования.

**Для цитирования:** Волошина И.А., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д. Научные подходы к понятию «Вид профессиональной деятельности» и практика его применения. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):18-31. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-18-31.

## ORIGINAL PAPER

## SCIENTIFIC APPROACHES TO THE CONCEPT OF "TYPE OF PROFESSIONAL ACTIVITY" AND THE PRACTICE OF ITS APPLICATION

I.A. Voloshina<sup>a</sup>, P.N. Novikov<sup>a, b</sup>, O.D. Pryanishnikova<sup>a</sup><sup>a, b</sup> All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russia<sup>b</sup> Financial Research Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Moscow, Russia

## ABSTRACT

In accordance with the list of instructions of the President of the Russian Federation following the results of the extended meeting of the State Council Presidium held on September 21, 2023, No. PR-2192GS (Clause 2), it is necessary to “ensure the updating of professional standards by providing for a flexible system that includes prompt specification of qualification characteristics by industry and types of professional activity, based on the unification of the process of developing professional standards using modern digital

<sup>\*</sup> Перечень поручений по итогам расширенного заседания Президиума Госсовета // Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/72657> (дата обращения: 10.06.2024).

methods and optimization of the number of professional standards". In this regard, it seems very **relevant** to analyze in detail the concept of "type of professional activity" in its various aspects, bearing in mind both its narrow and broad interpretation, as well as the fact that the identification of types of professional activity, determining their list is an important link in the formation of a system of professional standards, ensuring the validity of qualification characteristics. **The object** of the study is a system of professional standards implemented in the field of labor and vocational education. **The subject** of the study is the concept of "type of professional activity", and its analysis in the field of labor and vocational education. **The purpose** of the study is the scientific substantiation of approaches to the content of the concept of "type of professional activity" for the formation of a flexible system of professional standards. The research **methods** include system analysis, synthesis, generalization, comparison, and systematization. **The novelty** of the paper: an integrated approach and justification for various versions of the concept of "type of professional activity" are presented; the possibilities of correlating the content and scope of the concept of "type of professional activity" and the concept of "occupation" within the occupational groups of the All-Russian Classifier of Occupations OK 010-2014 (ISCO-08) are shown; it is substantiated that the system of professional standards is a flexible socio-economic system since the professional standard is both an economic and educational category. **The results** of the study can be used in the development of relevant regulatory legal acts on updating the system of professional standards, in the formation of a modern classifier of types of professional activity, as well as in the current activities of federal educational and methodological associations and professional qualifications councils.

**Keywords:** professional standard; type of professional activity; qualification characteristics; system of professional standards; sphere of labor; professional activity; labor activity; education system.

**For citation:** Voloshina I.A., Novikov P.N., Pryanishnikova O.D. Scientific approaches to the concept of "type of professional activity" and the practice of its application. *Social and labor research*. 2024;56(3):18-31. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-18-31.

## ВВЕДЕНИЕ

Термины и понятия, входящие в словосочетание «вид профессиональной деятельности» хорошо изучены и известны, однако для всестороннего рассмотрения объекта и предмета исследования их предварительный краткий анализ нам все-таки необходим.

Для начала отметим, что понятие «вид» можно рассматривать в различных аспектах, трактовках, подразумевая разные смыслы<sup>1</sup>.

Так, согласно определению Философского энциклопедического словаря, биологический вид представляет собой «общность родственных между собой индивидов, известные признаки которых остаются относительно неизменными, совпадают». В логике же под видом подразумевают понятие, которое «образуется посредством выделения общих признаков в индивидуальных понятиях и само имеет общие признаки с другими видовыми понятиями; из понятия вида может быть образовано еще более широкое понятие – понятие рода» с соответствующими родовыми признаками. При этом в отношении подчиненных понятий вид может, в свою очередь, приобрести характеристики рода<sup>2</sup>. Например, видовое понятие «инженер-технолог» (родовым здесь является понятие «инженер») само может становиться родовым по отношению к видовым понятиям инженера-технолога в отраслевом разрезе (машиностроение, строительство, легкая промышленность и т.д.). Заметим, что и в биологии, и в логике, и в других науках речь идет об общих признаках в различных их проявлениях, что будет показано далее на примере видов профессиональной деятельности.

<sup>1</sup> Первое представление о виде было создано еще Аристотелем, который определял вид как совокупность сходных особей.

<sup>2</sup> Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФА-М, 1997. – С. 66.

Принято считать, что в логическом смысле вид «характеризует только соотношение объемов, подчинение меньшего по объему класса предметов (вида) большему по объему класса предметов (роду)»<sup>3</sup>. Распространена, впрочем, и несколько другая позиция, в соответствии с которой в отношении вида и рода выделяются два аспекта – понятийный и объемный. Поэтому при классификации можно обращать внимание или на связи понятий (признаков), или на связи объемов (родо-видовые отношения) этих понятий<sup>4</sup>.

И, наконец, при более широком, обобщенном подходе понятие вида трактуется как разновидность, тип (виды обучения, виды спорта<sup>5</sup>, виды деятельности)<sup>6</sup>.

Переходя к понятию деятельности, отметим следующее. В контексте нашего рассмотрения глубина формулировок этого понятия (точнее, категории), их масштабность не столь важна, поэтому воспользуемся достаточно общими определениями, не дискутируя ни по сути, ни по форме ее выражения.

Самое широкое философское определение деятельности как таковой – способ существования человека и социума. Деятельность оказывается своеобразной формой связи с миром, которая первична по отношению как к субъекту, так и к предмету деятельности.

Исследователи-социологи, философы, экономисты, специалисты в области педагогики и

<sup>3</sup> Кондаков Н.И. Логический словарь. – М.: Изд-во «Наука», 1971. – С. 75.

<sup>4</sup> Философский энциклопедический словарь. – М.; Советская энциклопедия», 1983. – С. 82.

<sup>5</sup> Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка – 4-е изд., дополненное. – М.: Азбуковник, 1998. – С. 82.

<sup>6</sup> Естественно, что такие трактовки, как внешний вид, вид из окна, вид на жительство и т. п., в статье не рассматриваются.

психологии рассматривают деятельность человека в самых различных проекциях: как некий реальный процесс, складывающийся из совокупности действий и операций [1]; как взаимосвязь противоположных, но предполагающих друг друга акций – опредмечивания и распредмечивания [2]; как силу, производящую культуру [3]; как совокупность определенных видовых форм (игры, учения, труда), необходимых в реальной жизни каждому индивиду и играющих поочередно ведущую роль в онтогенезе [4]. В каждом из перечисленных направлений осуществлялся определенный срез человеческой деятельности с точки зрения аналитического подхода. Кроме того, по направленности выделяют познавательную, общественную, спортивную, художественную, творческую, техническую, профессиональную и др. деятельность [5].

Существует большое количество трактовок понятия деятельности, но их детальный анализ не является, как отмечалось, задачей нашего исследования.

По мнению С.Л. Рубинштейна, «понятие “деятельность” употребляется в очень широком и неопределенном смысле... Деятельность в собственном смысле слова – это предметная деятельность, это практика» [6]. М.С. Каган считает, что под деятельностью можно понимать «способ существования человека и соответственно его самого правомерно определить как действующее существо» [7]. Согласно подходу М. Коула и И. Энгестрема, деятельность основана на разделении труда, под которым они понимают распределение «объектно-ориентированных действий между членами сообщества». При этом различные составляющие деятельности не существуют независимо друг от друга, а выступают как система [8], а анализ деятельности раскрывает характеризующие ее внутренние отношения.

Мы будем исходить из того, что деятельность – это высшая форма человеческой активности, а именно целеустремленная активность, потенциально реализующая осознанную потребность субъекта. Деятельность реализуется в системе действий, направленных на достижение ее цели в определенных условиях [9; 10]. В рамках некоторого углубления отметим, что в центре психологической теории деятельности лежит принцип предметности, согласно которому предмет – не просто некий объект, существующий сам по себе и лишь воздействующий на субъект, а то, на что направлено действие субъекта, к чему он определенным образом относится и что выделяется им

из объекта в процессе его преобразования при выполнении внешнего или внутреннего действия [9]. Таким образом, подлинная деятельность (в том числе трудовая, профессиональная) всегда связана с преобразованием действительности. При этом целостная деятельность постоянно модифицируется и видоизменяется, например, действие при изменении его цели может стать операцией и т. д.

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Рассматривая понятие профессиональной деятельности, мы имеем прежде всего ввиду, что она является видом трудовой деятельности, под которой, в свою очередь, понимается «целесообразная, осознанная деятельность людей по созданию материальных, интеллектуальных, духовных благ, необходимых для удовлетворения как общественных, так и индивидуальных (личных) потребностей»<sup>7</sup>.

Близким к приведенному определению является и такое: трудовой называется «любая деятельность, которой занимаются лица любого пола и возраста при производстве товаров или оказании услуг для использования другими лицами или для собственного использования»<sup>8</sup>. Заметим, что в недавно принятом Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ сама занятость как таковая определяется через трудовую и иную деятельность, а в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ) занятие тоже трактуется именно как трудовая деятельность.

Возвращаясь к понятию профессиональной деятельности, подчеркнем, что оно имеет множество признаков и сложную структуру, поэтому его определения могут отличаться, но обязательным условием является прохождение человеком специальной подготовки, обучения. Поэтому мы будем использовать следующее определение: «Профессиональная деятельность – трудовая деятельность, осуществляемая в рамках сложившегося разделения труда, требующая соответствующей подготовки и приносящая доход»<sup>9</sup>. Заметим, что субъектом профессиональной деятельности являются люди,

<sup>7</sup> Волошина И.А., Зайцева О.М., Новиков П.Н., Перова И.Т., Прянишникова О.Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Изд-во «Перо», 2021. – С. 38.

<sup>8</sup> Приказ Росстата от 31 декабря 2015 г. № 680 «Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда» // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/met-680.pdf> (дата обращения: 10.06.2024).

<sup>9</sup> Волошина И.А., Зайцева О.М., Новиков П.Н., Перова И.Т., Прянишникова О.Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Изд-во «Перо», 2021. – С. 26.

и выделяются различные категории субъектов (например, специалист или руководитель).

Необходимо отметить, что в законодательстве нашей страны нет определения понятия «профессиональная деятельность». В то же время использование этого термина весьма распространено. Складывается парадоксальная ситуация: не будучи строго определенным, понятие применяется в законах, регулирующих различные отношения (конституционные, административные, трудовые), причем в различных нормативных актах используются его различные трактовки. Так, например, согласно избирательному законодательству, профессиональная деятельность не совпадает со служебной, а является сугубо трудовой. В административном же законодательстве «профессиональная служебная деятельность» фигурирует как единая категория. В упомянутом выше законе о занятости от 2023 г. речь идет о профессиональной деятельности, подлежащей регистрации.

За недавнее время в российском законодательстве были регламентированы отдельные направления деятельности, относительно каждого из них принят специальный закон, касающийся режима осуществления этой деятельности. Так, например, урегулирована журналистская профессиональная деятельность, таможенная деятельность и профессиональная деятельность страховщиков, профессиональная деятельность на рынке ценных бумаг, деятельность адвокатов и нотариусов, банковская деятельность, аудиторская деятельность и т. д.

Кроме того, в Российской Федерации законодательно определены следующие виды деятельности: на основе трудового договора и договора гражданско-правового характера, работа на государственной службе, предпринимательская деятельность.

В ряде научных публикаций имеет место единое понятие «трудовая профессиональная деятельность». В то же время некоторые исследователи, характеризуя отличия профессиональной и трудовой деятельности, утверждают, что первая обладает статусно-ролевым характером и предполагает определенное социальное обозначение, что ведет к повышенным социальным (нравственным, этическим) требованиям к личности целом. Также некоторые авторы подчеркивают, что человек в своей профессиональной деятельности выступает в первую очередь как представитель определенной профессиональной группы, в трудовой же деятельности, в отличие от профессиональной, человек является субъектом труда, ответственным за продукт деятельности [11].

С последней частью этого утверждения не совсем согласны другие исследователи, которые утверждают, что ответственность за результаты и продукт деятельности, в современном обществе также относится к важным социальным требованиям. Так, проведенный этими авторами анализ особенностей профессиональной деятельности демонстрирует, что ее специфика связана с максимальной включенностью в социальный контекст, а следствием такой включенности становятся определенные социальные требования как к субъекту деятельности, так и к ее продукту (результату) и процессу труда. Профессиональная деятельность всегда инициируется государством, делегирующим субъектам деятельности выполнение какой-либо функции<sup>10</sup> [12].

Большему пониманию сущности профессиональной деятельности служит теория системогенеза, согласно которой в полной системе деятельности различают следующие подсистемы: личностно-мотивационную, компонентно-целевую, программную, информационную, а также принятия важных качеств [13].

Профессиональная деятельность определяется как деятельность человека по своей специальности в определенной сфере и отрасли производства: самостоятельно ставящего цели и профессиональные задачи; умеющего анализировать и регулировать предмет, задачи и средства труда; достигшего результата, который соответствует стандартам [14, с. 22].

Развернутые характеристики профессиональной деятельности приводятся также в исследовании Н.С. и Е.Ю. Пряжниковых [15]: ограниченный вид трудовой деятельности; общественно-полезный характер деятельности; необходимость специальной подготовки субъекта деятельности; материальное и моральное вознаграждение субъекту труда за деятельность; деятельность, дающая человеку определенный социальный статус; отношение субъекта к данной работе как к своей профессии.

Таким образом, профессиональная деятельность представляет собой сложную, имеющую много признаков систему, интегрирующим звеном которой является, как отмечалось, субъект труда<sup>11</sup>. Не углубляясь более в теоретические аспекты, подчеркнем: взаимодействие всех компонентов этой системы в многообразии ее харак-

<sup>10</sup> Адаптация студентов и выпускников вуза к профессиональной деятельности как условие их конкурентоспособности. Монография. – М.: Всероссийская государственная налоговая академия. 2009.

<sup>11</sup> Энциклопедический словарь по психологии и педагогике // Академик. URL: [https://psychology\\_pedagogy.academic.ru/5678/деятельность\\_профессиональная](https://psychology_pedagogy.academic.ru/5678/деятельность_профессиональная) (дата обращения: 11.06.2024).

терных признаков обеспечивается именно субъектом труда.

Профессиональная деятельность реализуется в различных своих проявлениях: видах, профессиях – как в сфере труда, так и в системе образования.

### ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ВИДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Под системой профессиональных стандартов понимается «комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов и мероприятий, определяющих современный формат квалификационных требований к видам профессиональной деятельности. Она направлена на повышение качества подготовки кадров, конкурентоспособности граждан на рынке труда, эффективности производственных (бизнес-) процессов и в целом обеспечивает развитие национальной системы квалификаций»<sup>12</sup>. В более широком аспекте система профессиональных стандартов является гибкой<sup>13</sup> социально-экономической системой, что обусловлено сущностью профессионального стандарта как экономической и образовательной категории<sup>14</sup>.

Можно выделить следующие признаки гибкости рассматриваемой системы:

- адаптация к экономическим и социальным ситуациям, возникающим в сфере труда и занятости (у работодателей, на рынке труда); может, например, реализовываться в форме «оперативной конкретизации квалификационных характеристик по отраслям и видам профессиональной деятельности»<sup>15</sup>;
- динамичность – способность изменяться со временем в зависимости от состояния и созданных условий (в том числе за счет приведения к единообразию процесса разработки профессиональных стандартов с помощью современных программных методов);

<sup>12</sup> Волошина И. А., Зайцева О. М., Новиков П. Н., Перова И. Т., Прянишникова О. Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Изд-во «Перо», 2021. – С. 34.

<sup>13</sup> Гибкий – легко поддающийся изменениям, преобразованиям (см. Современный толковый словарь русского языка/ Глав.ред. С.А. Кузнецов. – М.: Ридерз Дайджест. 2004, С. 125).

<sup>14</sup> Обратим внимание, что в общепринятом смысле система представляет собой качественную характеристику уровня, и прежде всего – степени упорядоченности какого-либо объекта, взаимосвязей, образующих его предметов, явлений, протекающих в нем процессов, но не характеристику самого объекта и его сути. При этом системность может быть присуща только целостному объекту – именно уровень целостности определяет и уровень системности.

<sup>15</sup> Новые профессии в социальной сфере: гибкие навыки и их применение в отдельных отраслях социальной сферы // Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. – Аналитический вестник № 10 (860). – С. 54.

- модифицируемость – возможность изменения, исключения и внесения дополнительных параметров, вероятность появления которых можно предположить в течение какого-то времени (в том числе возможность оптимизации количества профессиональных стандартов);
- инвариантность: 1) возможность использовать для организаций (предприятий) различного типа в различных областях профессиональной деятельности, отраслях экономики; 2) возможность применения при организации и предоставлении образовательных услуг по различным образовательным программам.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям рассмотрел вопросы гибкости системы профессиональных стандартов в докладе «О результатах и направлениях развития национальной системы квалификации в Российской Федерации»<sup>16</sup>. Данные аспекты в докладе анализируются как с организационной точки зрения (сокращение сроков разработки и утверждения профессиональных стандартов), так и в отношении дальнейшего использования формата квалификационных характеристик и профессиональных квалификаций для описания новых профессий.

Отметим, что на начальном этапе развития понятийного аппарата системы профессиональных стандартов речь шла о видах не профессиональной, а трудовой деятельности. На ранних этапах создания данной системы планировалось разрабатывать профессиональные стандарты по виду экономической деятельности, а не на вид профессиональной деятельности, как это принято в настоящее время.

В этой связи сделаем еще одно небольшое отступление и обратим внимание на следующее. В понятийном аппарате системы квалификаций экономической называется «деятельность, включенная в систему хозяйственно-экономических отношений, приносящая заработок, доход. Эта деятельность имеет место тогда, когда осуществляется процесс, имеющий целью производство продукции (услуг), предназначенной для реализации на рынке»<sup>17</sup>. И хотя целевая направлен-

<sup>16</sup> О результатах и направлениях развития национальной системы квалификации в Российской Федерации // Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. URL: <https://nspkrf.ru/documents/docs-1/16253-doklad-natsionalnogo-soveta-pri-prezidente-rossiiskoi-federatsii-po-professionalnym-kvalifikatsiyam-o-rezultatakh-i-napravleniyakh-razvitiya-natsionalnoi-sistemy-kvalifikatsii-rossiiskoi-federatsii/file.html> (дата обращения: 11.06.2024).

<sup>17</sup> Формирование системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие. – М.: Изд-во «Перо», 2016. – С. 42.

ность профессиональной и экономической деятельности различны<sup>18</sup>, все же с определенным допущением можно сказать, что трудовая, профессиональная деятельность, будучи включенной в экономические отношения, приобретает характер деятельности экономической<sup>19</sup>.

Напомним, что в «Положении о профессиональном стандарте» и в «Макете профессионального стандарта», утвержденных распоряжением Президента Российского союза промышленников и предпринимателей № РП-46 от 28 июня 2007 г., было дано следующее определение вида трудовой деятельности – «составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций»<sup>20</sup>. При этом область профессиональной деятельности может являться частью вида экономической деятельности и корреспондироваться в той или иной мере с несколькими ее видами. По сути, в такой трактовке понятие вида трудовой деятельности адекватно понятию обобщенной трудовой функции (ОТФ), которое в настоящее время применяется в системе профессиональных стандартов<sup>21</sup>.

Несколько иное определение предлагалось в словаре-справочнике терминологии профессионального образования: «Вид профессиональной деятельности – совокупность трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда»<sup>22</sup>.

<sup>18</sup> В контексте ОКВЭД объектом экономической деятельности является организация, объектом профессиональной деятельности – человек.

<sup>19</sup> Нельзя не отметить, что в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД2) нет четкого определения понятия именно вида экономической деятельности. Поэтому, на наш взгляд, целесообразно использовать формулировку, предложенную Общегосударственным классификатором Республики Беларусь, в которой вид экономической деятельности определяется как «процесс, когда материальные ресурсы, оборудование, труд, технология сочетаются таким образом, что это приводит к получению однородного набора продуктов (товаров и услуг)». См. ОКРБ 005-2011 // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. URL: [https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/pdf/klassifikatory/OKРБ%20005-2011\\_30\\_12\\_2016.pdf](https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/pdf/klassifikatory/OKРБ%20005-2011_30_12_2016.pdf) (дата обращения: 11.06.2024).

<sup>20</sup> Положение о профессиональном стандарте // Российский союз промышленников и предпринимателей. URL: [https://clck.yandex.ru/redirect/nWO\\_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZkOHraTENSMTc4S0VQRTIENVj5YkhqRmphaEFuWExpQ3dRX3hMz11MdmZrLTBCUud0MzFjTE1jUDQtUoc2WEoWwWdoV3M0eFdFNvkteEM2SHV2YlJCQkw3c3pybUlsUEd6QWhTRk5WcH21RkU4TkdhZEFjVFxenpXcHB2N3hUaTVZVY1xRnFlEENqLWF4X3gtZ1N6VFNaaGjyd2xSN1BETmVV&b64e=2&sign=c1d62fe6d4b4e439c4af73a8c089bb70&keyno=17](https://clck.yandex.ru/redirect/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZkOHraTENSMTc4S0VQRTIENVj5YkhqRmphaEFuWExpQ3dRX3hMz11MdmZrLTBCUud0MzFjTE1jUDQtUoc2WEoWwWdoV3M0eFdFNvkteEM2SHV2YlJCQkw3c3pybUlsUEd6QWhTRk5WcH21RkU4TkdhZEFjVFxenpXcHB2N3hUaTVZVY1xRnFlEENqLWF4X3gtZ1N6VFNaaGjyd2xSN1BETmVV&b64e=2&sign=c1d62fe6d4b4e439c4af73a8c089bb70&keyno=17) (дата обращения: 11.06.2024).

<sup>21</sup> См. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта. Утверждены приказом Минтруда России от 29.04.2013 г. № 170н.

<sup>22</sup> Современное российское профессиональное образование: словарь-справочник / авт.-сост. В. И. Блинов, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина, А. Н. Лейбович, П. Н. Новиков – М.: Федеральный институт развития образования. 2010. С.6.

Согласно перечню поручений Президента РФ Правительству России по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов (поручение № Пр-3050 от 26 декабря 2013 г.), при переходе на государственное регулирование предусматривалась разработка национального классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности с учетом их востребованности на рынке труда<sup>23</sup>. Это поручение было реализовано в форме приказа Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667р «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)». Само же понятие «вид профессиональной деятельности» было определено в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда России № 170н от 29 апреля 2013 г.: это «совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда»<sup>24</sup>. Текущая правовая действительность такова, что на данный момент именно эта формулировка является единственной официальной в нормативных правовых документах Российской Федерации.

В Методических рекомендациях Минтруда России также определены сопряженные термины, причем определения сформированы по принципу матрешки: трудовая функция – система трудовых действий; обобщенная трудовая функция – совокупность трудовых функций; вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций. Уточним также, что в данной логике область профессиональной деятельности понимается как совокупность ее видов.

Практика подтвердила обоснованность такой технологической структуры, которая соотносится со структурой профстандарта, отраженной в его макете. Выбранная схема позволила разработать более 1600 профессиональных стандартов в различных областях профессиональной деятельности. Во ВНИИ труда в развитие Методических рекомендаций, утвержденных Минтрудом России, были разработаны Методические рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов<sup>25</sup>. В данном документе

<sup>23</sup> Перечень поручений по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов // Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/19935/print> (дата обращения: 10.06.2024).

<sup>24</sup> Приказ № 170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/104> (дата обращения: 11.06.2024).

<sup>25</sup> Волошина И. А., Прянишникова О. Д., Клинок О. Ф., Зайцева О. М., Новиков П. Н. Методические рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов. – М.: Изд-во «Петро», 2020.

более детально раскрыты положения, касающиеся определения ВПД, названы основные признаки корректного выделения ВПД (технологические, квалификационные, функциональные)<sup>26</sup>.

Отметим, что развернутые подходы к анализу ВПД были также предложены группой экспертов. Они включали получение соответствующих данных по ряду позиций и выделенную на этой основе структуру описания ВПД с конкретными примерами<sup>27</sup>.

ВПД является основным элементом содержания профстандарта, учитывает отраслевую и производственную специфику, должен отражать объективность и обоснованность связи производственного (бизнес-) процесса и работников (прежде всего их квалификаций, а также возможных наименований должностей/профессий), реализующих данный процесс. Еще раз подчеркнем, что ВПД должен быть выделен, исходя из сложившегося разделения труда, на основе анализа производственных и бизнес-процессов.

Приведем далее ряд примеров, отражающих отдельные подходы к выделению ВПД.

На наш взгляд, наименования ВПД в нижеприведенных профстандартах достаточно обоснованы. Так, профессиональный стандарт «Специалист по эксплуатации газового оборудования жилых и общественных зданий» определяет вид профессиональной деятельности так: «Эксплуатация газового оборудования жилых и общественных зданий». Признаками выделения ВПД здесь являлись характер труда (эксплуатация) и предмет труда (газовое оборудование жилых и общественных зданий). В профессиональном стандарте «Специалист по эксплуатации лифтового оборудования» ВПД определен как «Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт (модернизация) лифтов». В этом случае признаки выделения труда аналогичны предыдущему примеру: характер труда – эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт (модернизация), предмет труда – лифты.

В ряде других областей профессиональной деятельности ВПД трактовался разработчиками в более обобщенном виде. В частности, в области здравоохранения в профессиональном стандарте «Врач-биохимик» вид профессио-

нальной деятельности определен как «Практическая и теоретическая деятельность в области медицинской биохимии», в профстандартах «Врач-инфекционист» – как «Врачебная практика в области инфекционных болезней», а «Врач-невролог» – как «Врачебная практика в области неврологии» и т. п.

Разработчики использовали и другие, порой более глубокие аспекты выделения ВПД. Например, различные подходы могут применяться при определении видов финансовой деятельности. Можно брать за основу, во-первых, разные аспекты самого понятия «финансы» (система экономических, либо воспроизводственных, либо денежных отношений), а во-вторых, разные грани их функционального назначения (аккумулирующая, регулирующая, стимулирующая, распределительная, контролирующая функции). В утвержденных профессиональных стандартах для финансовой сферы для выделения ВПД использовалось функциональное назначение финансов [16; 17].

Подчеркнем еще один существенный момент. При разработке ряда профстандартов границы ВПД определялись в месте перехода к профессиональной деятельности, требующей принципиально иных знаний, умений, квалификации. Такой «водораздел» проходил, как правило, на 5–6-м уровнях квалификации<sup>28</sup>, т. е. деятельность, характерная для конкретного производственного, технологического или бизнес-процесса, относящегося ко второму-четвертому (иногда пятому) уровням квалификации, выделялась в один ВПД, а деятельность, типичная для шестого-седьмого (иногда пятого) уровней квалификации, относилась уже к другому ВПД. Заметим, что такой подход применялся не во всех профстандартах.

В настоящее время вид профессиональной деятельности разработчики профстандартов выделяют самостоятельно с учетом Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД-2) и Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ)<sup>29</sup>, однако при работе с этими классификаторами эксперты используют разные подходы (вопросы возможного выделения ВПД в рамках начальных групп ОКЗ будет рассмотрен ниже).

В целом на основе проведенного анализа можно сделать следующий вывод. В рамках оправдавшего себя действующего технологического построения разработки профессиональных стан-

<sup>26</sup> Названные основные признаки базировались на имеющихся в экономике труда место таких основных формах разделения ВПД, как отраслевая, предметная (по типу выпускаемого продукта), функциональная (по направлению профессиональной работы), квалификационная (по уровню подготовки специалистов).

<sup>27</sup> Прокопов Ф. Т., Муравьева А. А., Олейникова О. Н., Подольский Д. А., Уткина В. В. Профессиональные стандарты. Рекомендации по анализу трудовой деятельности и разработке функциональных карт. – М.: Виртуальная галерея, 2014.

<sup>28</sup> См.: уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов. Утверждены приказом Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148р.

<sup>29</sup> Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта. Утверждены приказом Минтруда России от 29.04.2013 г. № 170н.

дартов и используемого понятийно-терминологического аппарата виды профессиональной деятельности, их границы в различных ее областях выделялись зачастую по-разному, иногда без четких критериев. Кроме того, практика показала, что в силу сложности и неоднозначности выделения самого ВПД, еще большие затруднения вызывает формулировка его цели, которая в некоторых профессиональных стандартах определена недостаточно корректно.

Существует немало других подходов и точек зрения, касающихся сущности понятия «вид профессиональной деятельности», в контексте теории и практического применения профстандартов, его актуализации и уточнения по различным основаниям.

Во-первых, в сфере труда закрепилось использование словосочетания «вид профессиональной деятельности» в значении «профессия» (в широком смысле)<sup>30</sup>: «Общественно признанный, относительно устойчивый, функционально обоснованный в рамках разделения труда вид профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда («практического опыта»)»<sup>31</sup>. Добавим, что трактовка понятия «профессия» в профессионально-трудовой и образовательной терминологии была детально исследована авторами в статье [18].

То есть термин «вид профессиональной деятельности» употребляется здесь в ином аспекте, чем в профстандарте. Поэтому ряд экспертов предлагает заменить «вид профессиональной деятельности» в определении понятия профессии на «род профессиональной деятельности», считая, что совокупность ВПД и составляет профессию. При этом предлагается следующая трактовка: ВПД – составная часть профессии, отражающая профессиональную однородность объекта труда, которая характеризуется общностью содержания, условий, требований. Можно сказать, что при подобном подходе в той или иной мере отражаются и родовидовые отношения, и понятийные (признаковые) связи, о которых говорилось выше.

Во-вторых, приведенное выше официальное определение вида профессиональной деятельно-

сти («совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда») является, по сути, одной из характеристик данного понятия и, соответственно, не раскрывает содержание термина, не позволяет очертить его границы<sup>32</sup>. И в этой связи, возвращаясь еще раз к понятию вида, подчеркнем, что вид как таковой, с учетом характеризующих его общих признаков, может реализовываться в различных проявлениях. Поскольку профстандарты формируются в логике сочетания процессного и системного подходов, мы рассматриваем ВПД именно в деятельностном аспекте, что соответствует Международным стандартам ISO<sup>33</sup>.

Сказанное дает основание ввести в нормативную базу понятие бизнес-процесса и предложить следующую формулировку: обобщенный вид профессиональной деятельности – это совокупность бизнес-процессов, выделяемых в рамках области профессиональной деятельности по признаку единства цели и общности объектов профессиональной деятельности<sup>34</sup>.

На наш взгляд, обе приведенные формулировки в целом корреспондируют с Международным стандартом ISO: вид работ – один простой процесс, в результате выполнения которого создаются в полном объеме или частично отдельные элементы комплексного процесса.

И, наконец, в-третьих, важным новым направлением исследования и использования ВПД является роль и место этого понятия в содержании начальных групп занятий Общероссийского классификатора занятий с учетом формирования гибкой системы, включающей оперативную конкретизацию квалификационных характеристик нового типа (далее – КХ)<sup>35</sup>.

Выбор именно ОКЗ в качестве основы для формирования реестра (перечня) ВПД объясняется рядом причин: необходимостью систематиза-

<sup>32</sup> Здесь неизвестное (ВПД) определяется через неизвестное (ОТФ), в то время как в соответствии с законами логики должно быть отношение взаимного тождества обеих составных частей определения: определяемого и определяющего (т. е. существенных признаков, которые оставляют содержание определяемого).

<sup>33</sup> Процесс – совокупность взаимосвязанных и/или взаимодействующих видов деятельности (см. Международные стандарты ISO серий 9000-15000, адаптации – ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» (утв. приказом Росстандарта от 28.09.2015 г. № 1390-ст.)).

<sup>34</sup> Термин «обобщенный вид профессиональной деятельности» использовался в системе образования, что будет более подробно рассматриваться далее.

<sup>35</sup> В настоящее время под квалификационной характеристикой (КХ) понимается описание особенностей профессиональной деятельности (профессии, вида профессиональной деятельности) и квалификационные требования, учитывающие отраслевую специфику профессии или специализацию производства. Макет КХ, регламент их формирования и согласования находится в настоящее время на этапе разработки и апробации в рамках формирования гибкой системы профессиональных стандартов.

<sup>30</sup> Официальное определение понятия профессии в нормативных правовых актах в нашей стране отсутствует.

<sup>31</sup> Волошина И. А., Зайцева О. М., Новиков П. Н., Перова И. Т., Прянишникова О. Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Изд-во «Перо», 2021. – С. 30.

ции и классификации видов профессиональной деятельности, создания объективной базы для обоснованного выделения ВПД в целях развития гибкой системы профессиональных стандартов. Опираясь на классификацию занятий, представленную в ОКЗ, и на опыт по выделению ВПД, можно предложить обновленный подход по определению ВПД в целях разработки профессиональных стандартов и КХ.

Представленный нами в разделе «Введение» анализ показывает, что для выделения видов прежде всего необходимо определить видовые признаки, причем они будут зависеть от целей и задач, для решения которых выделяют виды. Именно различие видовых признаков, используемых для выделения ВПД, можно объяснить многообразием классификаций ВПД.

Выделение ВПД в целях формирования профстандартов и КХ призвано обеспечивать решение широкого круга задач, связанных с рациональным использованием и подготовкой квалифицированных кадров. Видовые признаки, которые будут использоваться в этом случае, должны отражать современное объективно существующее разделение труда, а также сложившиеся фундаментальные, базовые принципы функционирования системы профессионального образования (уровни, виды, направленность (профиль) образования). Следует подчеркнуть, что несмотря на то, что базовые принципы этих процессов сохраняются, обеспечивая преемственность, взаимосвязь систем на разных этапах их развития, правила функционирования системы профобразования находятся в постоянном движении и систематически корректируются, т.е. не являются (как и разделение труда) статичными.

Известно, что в любом понятии отражаются и фиксируются существенные признаки вещей, предметов, явлений. В самом общем случае признаки могут быть сведены к свойствам, состояниям, действиям и их результатам, что целесообразно учитывать при обосновании признаков (и вытекающих из них критериев), по которым нужно выделять ВПД в сфере труда, в частности, в системе профстандартов.

Используя практику разработки и применения профстандартов, в основе которой находится ВПД, для использования в качестве видовых можно предложить следующие признаки: а) объект и предмет труда; б) способы, методы, технологии воздействия на объект и/или предмет труда; в) условия, контекст труда. В этом случае ВПД можно определить, как профессиональную деятельность

в рамках конкретной области ПД, которая отличается специфическим объектом (предметом) труда и характерным набором технологий, методов, способов воздействия на этот объект.

Такой подход в целом соответствует существующим принципам выделения ВПД при разработке профессиональных стандартов. Однако для обеспечения критериев более четкого разделения видов ПД при разработке профстандартов (для исключения их дублирования и пересечения) и при формировании КХ (дифференциации ВПД для профстандартов и КХ) необходима конкретизация и/или дополнение видовых признаков. Например, для обоснования выделения/разграничения ВПД для профстандартов можно, во-первых, использовать конкретизацию предмета труда и различие в перечнях трудовых функций и/или в профессиональных компетенциях, необходимых для выполнения аналогичных трудовых функций, во-вторых, дополнить это сопоставлением профессиональных образовательных программ, обеспечивающих получение квалификаций, необходимых для выполнения ВПД. Выделение ВПД для КХ можно проводить, конкретизируя (уточняя) предмет труда, перечни трудовых действий и/или профессиональных компетенций.

Подтверждение выводов по разграничению ВПД можно обеспечить только по результатам дополнительного анализа профессиональной деятельности: сопоставления трудовых функций и трудовых действий, необходимых умений и необходимых знаний, а также профессиональных образовательных программ, которые соответствуют каждому из рассматриваемых ВПД.

Говоря об обновленном подходе, следует учитывать, что в ОКЗ классификация занятий и разделение их на группы (систему групп) проводится по уровню квалификации (связан с уровнем профобразования, обучения) и специализации. Последняя может быть отраслевой (в соответствии с принадлежностью занятия к определенной отрасли) и профессиональной. Профессиональная специализация занятия отражает его специфику в соответствии с требуемыми знаниями, особенностями технологических или бизнес-процессов, характером используемых машин и инструментов, обрабатываемых или применяемых материалов, видов производимых товаров или услуг. Таким образом, специализация может основываться как на специализации объектов труда (отраслевая), так и на специализации трудовых функций (профессиональная).

Соответственно, использование при выделении и классификации ВПД подходов, реализу-

емых в ОКЗ, не потребует пересмотра базовых принципов формирования ВПД, применяемых ранее. При этом будет обеспечено более четкое обоснование выделения каждого ВПД, показано, где и в чем были допущены ошибки при выделении ВПД, как можно их устранить. Следует подчеркнуть, что такая работа (формирование на основе ОКЗ и других источников современного классификатора ВПД) не может быть проведена только с формальных позиций, поскольку она требует тщательного экспертного анализа каждой начальной группы, сопоставления его результатов по нескольким родственным (профильным) начальным группам, обсуждения и согласования сформированных предложений по выделению ВПД. Речь может идти также и о введении ВПД в качестве дополнительного параметра в ОКЗ в целях сопряжения с системой профессиональных стандартов, включая КХ нового типа.

#### ПОНЯТИЕ ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Департамент государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования Министерства образования и науки Российской Федерации 1 сентября 2008 г. опубликовал разъяснения по формированию федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) высшего профессионального образования (3-е поколение). Данный документ в отношении бакалавров и магистров определяет вид профессиональной деятельности как методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования<sup>36</sup>.

В этих документах также были определены такие понятия, как область и объект профессиональной деятельности. В содержании ФГОС высшего профессионального образования (далее – ВПО) в разделе «Характеристика профессиональной деятельности бакалавров» (подраздел «Виды профессиональной деятельности бакалавров») указаны научно-исследовательская, производственно-технологическая, организационно-управленческая, проектная, педагогическая и другие обобщенные виды ПД в зависимости от направления подготовки выпускника. При этом конкретные виды профессиональной деятельности, к которым готовится бакалавр, вуз должен

был определять совместно с заинтересованными участниками образовательного процесса с учетом профиля подготовки выпускника. Кроме того, в подразделе «Задачи профессиональной деятельности» указывались задачи в соответствии с выделенными видами ПД и с учетом профстандартов (при их наличии). Если профессиональные стандарты еще не были разработаны, то перечень задач должен был формироваться разработчиками ФГОС ВПО при обязательном участии работодателей. Ситуация со ФГОС магистратуры аналогична бакалавриату.

В принятом позже Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не дано определение термина «вид профессиональной деятельности», однако сам термин используется в тексте закона: при определении понятия квалификации как характеристики подготовленности к выполнению определенного вида профессиональной деятельности, а также при указании направленности программ профессиональной переподготовки на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации<sup>37</sup>.

Исходя из этого можно прийти к выводу, что определение исследуемого понятия вида ПД аналогично (во всяком случае для высшего и соответствующего дополнительного образования) определению, приведенному в вышеуказанных разъяснениях.

Однако в Федеральном законе от 26 мая 2021 г. № 144-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации”» термин «вид профессиональной деятельности» был конкретизирован с акцентом на сферу труда и используемую в ней терминологию. Так, в ст. 11 (ч. 5) определено, что ФГОС профессионального образования разрабатываются по уровням образования либо по профессиям, специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования или укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки, а также (выделим это особо) – по областям и видам профессиональной деятельности, утверждаемым в соответствии с трудовым законодательством. В таком же аспекте об областях и видах ПД говорится также в ст. 81 данного закона. Иными словами, понятие вида профессиональной деятельности и

<sup>36</sup> Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования: законодательно-нормативная база проектирования и реализации. URL: <https://www.migaik.ru/education/umo/documents/methodical-materials/20101129193958-7679.pdf> (дата обращения: 11.06.2024).

<sup>37</sup> Волошина И. А., Зайцева О. М., Новиков П. Н., Перова И. Т., Прянишникова О. Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Изд-во «Перо», 2021. С. 5, 6.

его определение, используемое в сфере труда, в частности, в системе профессиональных стандартов, может применяться и в системе образования.

Исходя из этого в последующих нормативных правовых актах системы профобразования, в частности, в приказе Министерства науки и высшего образования РФ от 8 сентября 2021 г. № 82 «О внесении изменений в федеральные образовательные стандарты высшего образования – магистратура по направлениям подготовки» было установлено, что при определении профессиональных стандартов образовательная организация осуществляет выбор профстандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, из числа указанных в приложении к ФГОС высшего образования (далее – ВО) и/или иных профстандартов, соответствующих ПД выпускников из реестра профессиональных стандартов (перечня видов профессиональной деятельности), размещенного на специализированном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.gosmintrud.ru>) (при наличии соответствующих профстандартов). Аналогичные изменения в отношении ФГОС бакалавриата также были приняты в соответствующем приказе Министерства науки и высшего образования РФ.

Что касается понятийно-терминологического аппарата, то сейчас во ФГОС ВО используются, как правило, следующие универсальные формулировки для обозначения общих типов задач (подчеркнем: именно задач, а не видов) профессиональной деятельности выпускника: научно-исследовательский, педагогический, организационно-управленческий, технологический, проектные и др. (нетрудно заметить совпадение типов задач с наименованиями видов профессиональной деятельности, которые указывались ранее во ФГОС ВПО). При этом разработчики ФГОС ВО не ограничены только этим перечнем типов задач: они могут использовать и другие типы, определенные по результатам анализа профессиональных стандартов и соответствующие тем требованиям к компетенциям выпускников данного направления подготовки, которые предъявляет к ним рынок труда.

При разработке ФГОС ВО и соответствующих образовательных программ задачи ПД сопоставляются с обобщенными трудовыми функциями и трудовыми функциями профессионального стандарта<sup>38</sup>. При этом, официального определения по-

<sup>38</sup> Зайцева О. М. и др. Рекомендации по применению профессиональных стандартов при разработке образовательных программ / О. М. Зайцева, П. Н. Новиков, Ю. Э. Волошановская, А. А. Гончарова, Н. М. Савина. – М.: Изд-во «Перо», 2023. С. 26.

нятия «задачи профессиональной деятельности» в системе образования не дается, поэтому для целей упомянутых выше рекомендаций приводится следующее рабочее определение: «Задачи профессиональной деятельности – освоение трудовых функций профессионального стандарта, к выполнению которых на основе профессиональных компетенций подготавливается выпускник для соответствующей профессиональной деятельности»<sup>39</sup>.

Вышесказанное может быть использовано при разработке программ базового и специализированного высшего образования в рамках пилотного проекта в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2023 г. № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования»<sup>40</sup> и постановлением Правительства Российской Федерации от 9 августа 2023 г. № 1302 «О реализации пилотного проекта, направленного на изменение уровней профессионального образования»<sup>41</sup>.

Во ФГОС среднего профессионального образования (далее – СПО) во избежание дублирования с терминами профессиональных стандартов используются понятия «основной вид деятельности» и «вид деятельности». В настоящее время действуют три поколения ФГОС СПО, причем в стандартах, утвержденных в 2014 г., перечень профессиональных стандартов, соответствующий видам профессиональной деятельности выпускников, не приводился.

Во ФГОС СПО второго поколения, принятых в период с 2016 г. до 17 мая 2022 г. на основании соответствующих перечней<sup>42</sup>, приложен список основных видов деятельности (ОВД), к которым должен быть готов выпускник согласно получаемой квалификации.

Во ФГОС СПО третьего поколения, утвержденных после 17 мая 2022 г. на основании соответствующих перечней<sup>43</sup>, при разработке

<sup>39</sup> Возможны и другие подходы к определению этого понятия, например, задача профессиональной деятельности – цель, которая достигается при реализации определенных действий над объектом (совокупностью объектов) профессиональной деятельности.

<sup>40</sup> Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202305120005> (дата обращения: 12.06.2024).

<sup>41</sup> Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202308140015> (дата обращения: 12.06.2024).

<sup>42</sup> Приказ Минобрнауки России от 29.20.2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования».

<sup>43</sup> Приказ Минпросвещения России от 17.05.2022 г. № 336 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования и установлении соответствия отдельных профессий и специальностей среднего профессионального образования, указанных в этих перечнях, профессиям и специальностям среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.10.2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования».

примерных образовательных программ для определения видов деятельности используется приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)», а также информация, размещенная на сайте этого министерства и нашедшая отражение в перечне профессиональных стандартов, прилагаемых к ФГОС СПО.

Так, методические рекомендации<sup>44</sup> предписывают следующие действия разработчикам примерных образовательных программ СПО по новым и актуализированным ФГОС:

- в разделе «Характеристика профессиональной деятельности» привести все указанные во ФГОС СПО наименования видов деятельности, из которых образовательная организация в своей основной профессиональной образовательной программе заполнит данные пункты самостоятельно с учетом выбранной траектории и с указанием только тех профессиональных модулей, которые выбраны для усвоения;
- в разделе «Планируемые результаты освоения образовательной программы» указать в табличной форме виды деятельности и соответствующие им профессиональные компетенции из ФГОС СПО, сформированные на основе профессиональных стандартов (при наличии).

При разработке ФГОС СПО второго и третьего поколения, соответствующих примерных образовательных программ авторы этих стандартов и программ (ФУМО по соответствующей укрупненной группе специальностей) выбирали такие формулировки базовых понятий, которые либо были производными от соответствующих понятий системы профстандартов, либо совпадали с ними, что делало возможным их сопоставление. В частности, выделим понятия «основной вид деятельности» и «вид деятельности», которые сопоставляются с понятием «обобщенная трудовая функция», используемым в профессиональном стандарте<sup>45</sup>.

Обратим также внимание на точку зрения, что рынок труда в последнее время игнорирует образовательную терминологию, в частности, понятие компетенции, закрепив законодательно

собственный альтернативный категориальный аппарат содержания профессиональной деятельности. По этому поводу можно сказать следующее. Во-первых, конкретное определение понятия компетенции (в образовательном аспекте) в законе об образовании отсутствует. Это объясняется аморфностью сути компетенции, заложенной уже в самой существующей реальности [19]. Во-вторых, использование в системе образования отдельных понятий из сферы труда касается только профессиональной составляющей содержания обучения (что, на наш взгляд, вполне оправданно) и не затрагивает общенаучного, общеобразовательного и общекультурного аспектов, вопросов воспитания, а также образовательных технологий и других составляющих образовательного процесса.

### ВЫВОДЫ

Вид профессиональной деятельности, равно как и сама ПД, является многоаспектным понятием, имеющим определенные признаки и сложную структуру. При имеющихся место подходах к выделению и классификации видов профессиональной деятельности за основу берутся различные признаки.

С позиции логического подхода понятие «вид профессиональной деятельности» является собирательным, и в зависимости от цели применения может приобретать характер как родового, так и видового понятия.

В рамках нашего исследования был проведен поэлементный анализ словосочетания «вид профессиональной деятельности» с выделением общих признаков понятия «вид», уточнением понятий «деятельность» и «профессиональная деятельность».

В сфере труда словосочетание «вид профессиональной деятельности», входя в состав понятий «профессия» и «профессиональный стандарт», имеет двойное применение, что является свидетельством проявления принципа дихотомии как раздвоенности и последовательного деления на две части.

При новых подходах, предлагаемых исследователями и экспертами, вид профессиональной деятельности с точки зрения более общих категорией соотносится с категорией «особенное», проявляясь и как «общее» (обобщенный ВПД) и как «единичное» (составная часть профессии).

Для сопряжения и гармонизации представляется обоснованным использование в системе образования (в части профессиональной составляющей содержания обучения) терминов и по-

<sup>44</sup> Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 27.07.2021 г. № 161 «Методические рекомендации по разработке (актуализации) примерных основных образовательных программ по новым и актуализированным федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования».

<sup>45</sup> Зайцева О. М. и др. Рекомендации по применению профессиональных стандартов при разработке образовательных программ / О. М. Зайцева, П. Н. Новиков, Ю. Э. Волошиановская, А. А. Гончарова, Н. М. Савина. – М.: Изд-во «Перо», 2023.

нятий из сферы труда, в том числе применяемых в системе профстандартов. Система образования должна как бы отзеркаливать понятийно-терминологический аппарат сферы труда, но, исходя из своей природы, может также вносить определенные «искажения». Иными словами, в зависимости от цели отдельные, внешне одинаковые, термины в сфере труда и системе образования могут подразумевать различные сущности. В этом случае целесообразно их смысловое сопоставление и, если это возможно, определенное сопряжение. Поэтому для обоснованного пересечения этих сущностей необходимо договариваться о понятиях.

Наряду с этим в самой сфере труда не следует смешивать два вида сущностей: собственно профессиональную деятельность (область профессиональной деятельности, вид профессиональной деятельности, обобщенную трудовую функцию, трудовую функцию, трудовое действие и т. п.) и

как бы погружение (представление) профессиональной деятельности в систему трудовых отношений человека, работника (квалификацию, профессию, специальность, должность и т. п.). Наличие данного «водораздела» позволит не допускать имеющейся в ряде случаев подмены понятий, учитывая, например, что квалификация относится, прежде всего, к человеку, а профессиональный стандарт – к деятельности.

Представленные направления, подходы к исследуемому понятию вида профессиональной деятельности отражают его сложность и многоаспектность. Поэтому для эффективного практического применения этого понятия в целях формирования обновленной, гибкой системы профессиональных стандартов, способствующей развитости рынка труда в части спроса и предложения рабочей силы, необходима договоренность всех заинтересованных сторон, включая систему профессионального образования.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Леонтьев А.Н. Проблема деятельности в психологии // Вопросы философии, 1972;(9).
2. Батищев Г.С. Избранные произведения / Под общ. ред. З.К. Шадкеновой. Алматы: Институт философии, политики и религиоведения КН МОН РК, 2015.
3. Маркарян Э.С. Системное исследование человеческой деятельности // Вопросы философии, 1972;(10).
4. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1969.
5. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: МГУ, 1995.
6. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1973.
7. Каган М.С. Человеческая деятельность (опыт системного анализа). М., Политиздат, 1974.
8. Коул М. Культурно-историческая психология: наука будущего. М.: Когито-Центр, Изд-во Института психологии РАН, 1997.
9. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. В 2 т. М., 1983;(1).
10. Давыдов В.В. Теория развивающегося обучения. М.: ИНТОР, 1996.
11. Кузнецов И.Ю. Психологические особенности профессионального самоопределения личности в разнотипных профессиях: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2000.
12. Якунина Ю.Е. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»: Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2004.
13. Шадриков В.Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.
14. Назарова А.В. Формирование готовности выпускников ссузов к профессиональной деятельности: Автореф. дис. канд. пед. наук. Тула, 2006.
15. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
16. Новиков П.Н., Новикова Т.Р. Профессиональные стандарты финансовой деятельности – понятийный аппарат // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015;(31).
17. Моисеев А.В., Мурычев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. О деятельности Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2017;(1):52-61.
18. Шимова И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016;(10):85-97.
19. Зуев В.М., Новиков П.Н., Ишина М.С. Человеческий фактор современной экономики: тенденции изменения содержания понятий // Социально-трудовые исследования, 2023;4(53):8-17.

#### REFERENCES

1. Leontiev A.N. The problem of activity in psychology. *Voprosy Filosofii = Questions of Philosophy*. 1972;(9). (In Russ.).
2. Batischev G.S. Selected works/ Under the general editorship of Z.K. Shadkenova. Z.K. Shadkenova. Almaty: Institute of Philosophy, Politics and Religious Studies KN MES RK; 2015. (In Russ.).
3. Markarian E.S. Systemic study of human activity. *Voprosy Filosofii = Questions of Philosophy*. 1972;(10). (In Russ.).
4. Ananyev B.G. Man as a subject of cognition. Л.; 1969. (In Russ.).
5. Klimov E.A. The Image of the World in Different Types of Professions. М.: MGU; 1995. (In Russ.).
6. Rubinstein S.L. Problems of General Psychology. М.; 1973. (In Russ.).
7. Kagan M.S. Human activity (experience of system analysis). М., Politizdat; 1974. (In Russ.).
8. Cole M. Cultural-historical psychology: the science of the future. М.: Cogito-Center, Publishing House of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences; 1997.
9. Leontiev A.N. Selected psychological works. 2 Vol. М.; 1983;(1). (In Russ.).
10. Davydov V.V. Theory of developing learning. М.: INTOR; 1996. (In Russ.).

11. Kuznetsov I.Yu. Psychological peculiarities of professional self-determination of a personality in different types of professions: Author's abstract of Cand.psychol.nauk. M.; 2000. (In Russ.).
12. Yakunina Y.E. Subjective criteria of the effectiveness of professional activity in professions of the type "man-man": Author's abstract of Cand.psychol.nauk. M.; 2004. (In Russ.).
13. Shadrikov V.D. The problem of systemogenesis of professional activity. M.; 1982. (In Russ.).
14. Nazarova A.V. Formation of readiness of graduates of universities to professional activity: Author's abstract of Cand.ped.nauk. – Tula; 2006. (In Russ.).
15. Pryazhnikov N.S., Pryazhnikova E.Yu. Psychology of labor and human dignity. Moscow: Academy; 2001. (In Russ.).
16. Novikov P.N., Novikova T.R. Professional standards of financial activity - conceptual apparatus. National Interests: Priorities and Security. 2015;(31). (In Russ.).
17. Moiseev A.V., Murychev A.V., Mashtakeeva D.K., Novikov P.N. On the activities of the Council for Professional Qualifications of the Financial Market. Research Financial Institute. Financial Journal. 2017;(1):52-61. (In Russ.).
18. Voloshina I.A., Novikov P.N., Zuev V.M. The concept of profession in the composition of professional-labor and educational terminology. National Interests: Priorities and Security. 2016;(10):85-97. (In Russ.).
19. Zuev V.M., Novikov P.N., Ishina M.S. Human factor of the modern economy: trends in changing the content of concepts. Social and Labor Research. 2023;4(53):8-17. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ирина Александровна Волошина** – кандидат психологических наук, директор по развитию систем профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Irina A. Voloshina** – Cand. Sci. (Psychol.), Director for the Development of the System of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>  
 i\_voloshina@vcot.info



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



**Ольга Дмитриевна Прянишникова** – кандидат биологических наук, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Ol'ga D. Pryanishnikova** – Cand. Sci. (Biology), Senior Researcher, Center for the Development of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
 opryanishnikova@vcot.info

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

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Волошина И.А.** – постановка проблемы, научное руководство исследованием, разработка методологии исследования, определение цели и задач исследования, формирование выводов исследования.

**Новиков П.Н.** – разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, анализ научной литературы, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, проведение исследования, формирование выводов исследования.

**Прянишникова О.Д.** – подготовка общей концепции исследования, конкретизация методов исследования, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, проведение исследования, формулирование выводов исследования.

#### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Voloshina I.A.** – problem statement, scientific management of the study, definition of the purpose and objectives of the study, development of the concept and methodology of the article, review of research and publications, substantiation of theoretical and methodological provisions, tabular and graphical representation of data, formation of conclusions of the study.

**Novikov P.N.** – preparation of a general research concept, analysis of scientific literature, meaningful analysis of empirical and statistical data, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of research conclusions.

**Pryanishnikova O.D.** – preparation of a general research concept, substantiation of theoretical and methodological provisions, specification of research methods, interpretation of statistical and empirical data, formulation of research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 21.06.2024; после рецензирования 25.07.2024, принята к публикации 26.07.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 21.06.2024; revised on 25.07.2024 and accepted for publication on 26.07.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-32-41

УДК 331.526

JEL J2; J21; J23

## ТИПОЛОГИЯ РЕГИОНОВ РФ ПО УРОВНЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ОСНОВНЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОКАЗАТЕЛЯМ

А.В. Кашепов

Институт демографических исследований ФГБУН Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** работы – построение типологии регионов РФ на основе показателей отраслевой структуры занятости населения и других экономических и демографических характеристик. **Объектами** являются экономика и сфера занятости населения, **предметом** – формирование и изменение отраслевой структуры данной сферы. Применяются общенаучные **методы** социально-экономического анализа, а также математико-статистические методы корреляции, факторного и кластерного анализа. **Результаты** исследования: отраслевая структура занятости России и ее регионов рассматривается как составная часть, результат и характеристика уровня развития экономики. Впервые рассчитаны индексы качества структурных сдвигов в занятости (ИКС) всех субъектов РФ за период 2005-2022 гг., произведен анализ региональных различий и построена типология субъектов РФ по уровню занятости в сфере услуг, уровню урбанизации, валовому региональному продукту, фондообеспеченности, удельным инвестициям на 1 занятого и другим показателям за 2018-2022 гг. Взаимосвязи ключевых социально-экономических показателей, сходство и различие региональных хозяйственных систем оценены посредством корреляционного, факторного и кластерного анализа. Сделан **вывод**, что данный методологический подход и разработанная типология субъектов РФ по актуальным статистическим показателям может быть полезна как для экономики труда, так и для регионально-экономических и экономико-географических исследований, а также учебных курсов по названным предметам.

**Ключевые слова:** регионы; отрасли; занятость населения; виды экономической деятельности; сфера услуг; индекс качества структурных сдвигов; типология регионов.

**Для цитирования:** Кашепов А.В. Типология регионов РФ по уровню занятости населения в основных секторах экономики и социально-экономическим показателям. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):32-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-32-41.

## ORIGINAL PAPER

## TPOLOGY OF RUSSIAN REGIONS BY THE EMPLOYMENT LEVEL IN THE MAIN SECTORS OF THE ECONOMY AND SOCIO-ECONOMIC INDICATORS

A.V. Kashepov

Institute of Demographic Research of the Federal State Budgetary Institution of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the paper is to build a typology of regions of the Russian Federation based on the indicators of the sectoral structure of employment and other economic and demographic characteristics. **The objects** of the study are the economy and the sphere of employment of the population; **the subject** is the formation and change of the sectoral structure of this sphere. General scientific research **methods** are socio-economic analysis, mathematical and statistical methods of correlation, factor and cluster analysis. Research **results:** The sectoral structure of employment in Russia and its regions is considered an integral part, result, and characteristic of the economic development level. For the first time, the quality indices of structural shifts in employment (IQS) of all subjects of the Russian Federation for the period 2005-2022 were calculated, an analysis of regional differences was carried out and a typology of Russian subjects was built by the employment level in the service sector, the level of urbanization, gross regional product, capital provision, specific investment per 1 employed person and other indicators for 2018-2022. The correlation, factor and cluster analysis are used to evaluate the relationships between the main socio-economic indicators, similarities, and differences of regional economic systems. It is **concluded** that this methodological approach and the developed typology of the subjects of the Russian Federation based on modern statistical indicators can be useful for labor economics, regional economic and economic-geographical research, as well as training courses in the above-mentioned disciplines.

**Keywords:** regions; industries; employment; types of economic activity; service sector; quality index of structural shifts; typology of regions.

**For citation:** Kashepov A.V. Typology of Russian regions by the employment level in the main sectors of the economy and socio-economic indicators. *Social and labor research*. 2024;56(3):32-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-32-41.

## ВВЕДЕНИЕ

Вопросы структуры занятости населения постоянно находятся в центре внимания российских исследователей. Большой вклад в понимание и решение этих проблем внесли В.А. Гневашева, А.В. Топилин, О.Д. Воробьева [1], Н.В. Локтюхина [2], И.В. Новикова [3], У.Р. Решетова [4] и другие ученые.

Соотношения в структуре занятости помимо макроэкономических пропорций характеризуют состояние рынка капитала, долгосрочные тренды инвестиций в различные отрасли, состояние рынка труда, межотраслевые различия спроса на рабочую силу, социально-психологические предпочтения людей относительно работы в той или иной сфере деятельности. С отраслевой структурой связаны в качестве факторов, либо наоборот, от нее зависят уровни образования, занятости и безработицы, заработной платы в регионе, уровень и образ жизни населения, его социально-демографические особенности и политические предпочтения, что в конечном итоге определяет типологию того или иного субъекта РФ.

Классификации регионов СССР и РФ по социально-экономическим и трудовым показателям разрабатывали академик Т.И. Заславская [5], Г.М. Федоров [6], Н.В. Зубаревич [7], и другие специалисты [8]. Для оценки структурной трансформации занятости было предложено использовать индекс качества структурных сдвигов — ИКС [9, 10, 11].

## МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В процессе исследования применялись общенаучные табличные и графические методы анализа данных Росстата (материалы сборников «Регионы России: социально-экономические показатели»<sup>1</sup> и «Труд и занятость в России»<sup>2</sup>), а также корреляционный, факторный, кластерный анализ по системе Stadia А.П. Кулаичева [12].

Для количественной и качественной оценки изменений в отраслевой структуре занятости нами был использован вышеупомянутый «индекс качества структурных сдвигов», с помощью которого все отрасли были поделены на «прогрессивные», «нейтральные» и «регрессивные» [9]. Это условное разграничение не означает что какая-то из них является «второстепенной» и не подлежат инвести-

рованию и государственной поддержке, речь идет только об исторической роли той или иной отрасли в контексте технического и социального прогресса.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В результате исследования было подтверждено, что на протяжении последних десятилетий в РФ и ее регионах увеличивалась доля занятых в сфере услуг. По «уровню постиндустриальности» РФ уступает ведущим экономикам мира 10-15 процентных пунктов, но отставание уменьшается. Различие между секторами «сфера услуг» и «прогрессивные отрасли» состоит в том, что во второй не входят торговля и деятельность гостиниц, но включены обрабатывающие производства, строительство, транспортировка и хранение.

Регионы РФ заметно отличаются друг от друга по уровню занятости в сфере услуг. В 2022 г. в постиндустриальных видах экономической деятельности в РФ было занято 46,7 млн человек – 65,6% всех работников. Наиболее высокие показатели занятости в сфере услуг в 2022 г. зафиксированы в Центральном (68,6%), Северо-Западном (68,1%) и Дальневосточном (68,0%) федеральных округах. Замыкал рейтинг «постиндустриальности» округов Северо-Кавказский федеральный округ с 60,5%.

Территориальные различия по уровню занятости в сфере услуг по регионам РФ показаны на картограмме, для составления которой региональные показатели доли занятых в сфере услуг были разделены на 4 квартиля (рис. 1). Медиана статистического ряда по этому показателю в 85 субъектах РФ в 2022 г. составила 63,3%, при минимальном значении – 51,4% и максимальном – 78,6%. Ранжирование 85 субъектов РФ по уровню развития сферы услуг ожидаемо вывело на ведущие позиции Москву (76,5%) и Санкт-Петербург (72,9%), в которых этот показатель находится на уровне ведущих национальных экономик мира. Парадоксальным образом в спор столичных городов за первенство в постиндустриальности вмешивается Республика Тыва, имеющая низкий уровень валового регионального продукта на душу населения и достаточно архаичную экономику. Вместе с тем уровень занятости в сфере услуг в этом регионе составляет 78,6%, что связано с высокой долей работников образования, здравоохранения и других отраслей госсектора, субсидируемых из федерального бюджета. Замыкают рейтинг по уровню занятости в сфере услуг основные в России производители топливно-энергетических ресурсов – Ямало-Ненецкий (51,4%) и

<sup>1</sup> Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации: Федеральная служба государственной статистики, 2005-2023. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> 1.02.2024 (дата обращения: 1.02.2024).

<sup>2</sup> Труд и занятость в России: Федеральная служба государственной статистики, 2005-2023. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 1.02.2024).

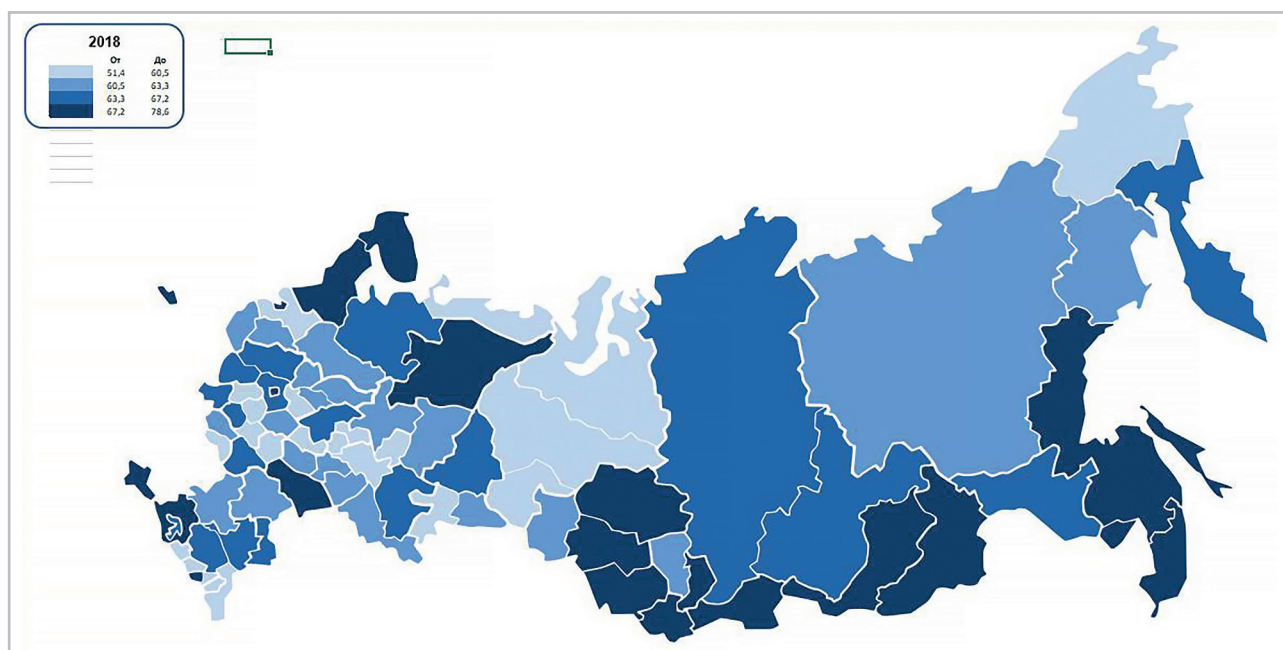


Рис. 1 / Fig. 1. Уровень занятости населения в сфере услуг в 2022 г., процентов / Employment level in the service industry in 2022, %  
 Источник / Source: составлено автором по данным Росстата [Регионы России, 2023] / compiled by the author based on Rosstat data [Regions of Russia, 2023].

Ханты-Мансийский (55,5%) автономный округ, где достигнут наивысший в РФ валовой региональный продукт на душу населения.

Однако в других традиционно-добывающих регионах дело обстоит иначе. Как видно на рис. 1, большинство субъектов РФ с высокой долей сферы услуг сосредоточены именно в северных и восточных федеральных округах, где природные условия менее благоприятны для аграрного производства, выше уровень урбанизации и, как правило, выше среднего уровень заработной платы и покупательной способности людей по приобретению платных услуг и товаров.

А поскольку в северных и восточных регионах страны преобладает система удаленного друг от друга расположения населенных пунктов, то в целях обеспечения функционирования государственных систем школьного образования и здравоохранения необходим значительный контингент соответствующих работников, сопоставимый с численностью врачей и учителей в южных регионах, где численность всего населения гораздо больше.

В Москве лидирующие позиции в отраслевой структуре занимает торговля, которая в методологии индекса качества структурных сдвигов (ИКС) относится к нейтральным отраслям, будучи в то же время самой массовой сферой приложения труда в стране. Доля занятости в торговле в столице составляет 21,1%, что выше среднего показателя по РФ (18,7%).

Здесь значительно ниже среднего показатели обрабатывающей промышленности – 9,0% против 14,1% по РФ. Большие объемы транспортного и жилищного строительства на фоне постоянного притока мигрантов определяют превышение доли строительной отрасли в столичной экономике (12,6%) над среднероссийской – 9,2%. В Москве также концентрируются наука и высшее образование, высокотехнологичное здравоохранение, но это не находит непосредственного отражения в таблицах сборника «Регионы России», так как указанные виды экономической деятельности не выделяются отдельной строкой, а включаются в более широкие статистические группировки. А вот доминирование в Москве IT-отрасли статистически заметно: в «информации и связи» в столичном мегаполисе занято 4,6% работающих против 2,2% в РФ. В категории, которую Росстат определяет, как «другие виды деятельности», в Москве занято больше людей, чем в любом другом регионе России – 27,7%.

Для математико-статистического анализа взаимосвязей структуры занятости в регионах с их основными-социально экономическими характеристиками из статистического сборника «Регионы России. 2023» были выбраны следующие показатели:

X1) Уровень занятости населения в прогрессивных отраслях, долей единицы;

X2) Уровень занятости в сфере услуг, долей единицы;

Таблица 1 / Table 1

Коэффициенты корреляции показателей структуры занятости населения и социально-экономических показателей по регионам РФ /  
Correlation coefficients of employment structure indicators and socio-economic indicators by regions of the Russian Federation

Уровень занятости в прогрессивных отраслях, долей единицы / Employment level in progressive industries, unit fraction	Уровень занятости в сфере услуг, долей единицы / Employment level in the service sector, unit fraction	Средний индекс качества структурных сдвигов за 2018-2022 гг, раз / Average quality index of structural shifts for 2018-2022, times	ВРП на 1 занятого в 2021 г., тыс. руб. / GRP per 1 employed in 2021, thousand rubles	Индекс физического объема ВРП за 2018-2021 гг, раз / GRP physical volume index for 2018-2021, times	Стоимость основных фондов на 1 занятого в 2022 г, тыс. руб. / Cost of fixed assets per 1 employee in 2022, thousand rubles	Изменение стоимости основных фондов, дефлированное по ИПЦ за 2018-2022 гг., раз / Change in the value of fixed assets, deflation by CPI for 2018-2022, times	Инвестиции в основной капитал на душу населения в 2022 г, тыс. руб. / Investments in fixed assets per capita in 2022, thousand rubles	Индекс физического объема инвестиций в основной капитал за 2018-2022 гг, раз / Index of physical volume of investments in fixed assets for 2018-2022, times	Изменение численности населения в 2017-2022 гг., раз / Population change in 2017-2022, times	Изменение численности рабочей силы в 2017-2022 гг, раз / Change in the number of workers in 2017-2022, times	Коэффициент миграционного прироста в 2022 г, чел. на 10000 населения / Migration growth rate in 2022, people per 10,000 population	Удельный вес городского населения в общей числ. нас в 2022 г, долей единицы / Share of the urban population in the total in 2022, unit fraction
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
1,000												
0,369	1,000											
-0,120	0,033	1,000										
-0,228	-0,309	-0,137	1,000									
0,016	0,120	-0,157	-0,031	1,000								
-0,203	-0,308	-0,184	0,965	0,043	1,000							
0,249	0,167	0,075	-0,223	0,423	-0,201	1,000						
-0,343	-0,350	-0,222	0,904	0,188	0,916	-0,188	1,000					
-0,200	0,033	-0,204	0,053	0,374	0,005	0,033	0,331	1,000				
-0,171	0,026	0,203	0,082	0,191	0,089	0,370	0,101	0,077	1,000			
-0,256	-0,033	0,301	0,177	0,136	0,169	0,321	0,150	-0,060	0,815	1,000		
0,092	0,051	0,285	-0,044	0,199	-0,022	0,537	-0,070	-0,003	0,699	0,611	1,000	
0,389	0,178	-0,282	0,289	0,182	0,279	0,176	0,234	0,037	-0,147	-0,104	0,184	1,000

Источник / Source: Рассчитано автором по данным Росстата / calculated by the author based on Rosstat data.

X3) Средний индекс качества структурных сдвигов за 2018-2022 гг., раз;

X4) ВРП на 1 занятого в 2021 г., тыс. руб.

X5) Индекс физического объема ВРП за 2018-2021 гг., раз;

X6) Стоимость основных фондов на 1 занятого в 2022 г., тыс. руб.

X7) Изменение стоимости основных фондов, дефлированное по индексу потребительских цен за 2018-2022 гг., раз;

X8) Инвестиции в основной капитал на душу населения в 2022 г., тыс. руб.

X9) Индекс физического объема инвестиций в основной капитал за 2018-2022 гг., раз;

X10) Изменение численности населения в 2017-2022 гг., раз;

X11) Изменение численности рабочей силы в 2017-2022 гг., раз;

X12) Коэффициент миграционного прироста в 2022 г. – чел. на 10000 населения;

X13) Удельный вес городского населения в общей численности населения в 2022 г., долей единицы.

Для удобства сопоставлений большинство показателей было выражено в разгах и долях от

единицы. Гипотеза состояла в том, что на результативные показатели структуры занятости и ее изменения (X1-X3) могут влиять показатели уровня экономического развития и производительности труда (X4-X5), фондообеспеченность и темп ее роста (X6-X7), инвестиции и темпы их роста (X8-X9). Предполагалось, что динамика численности населения и рабочей силы (X10-X11), а также такой фактор этой динамики как сальдо миграции (X12) могли как воздействовать на структуру занятости, так и отражать последствия изменений этой структуры. Показатель уровня урбанизации (X13) также мог быть связан со структурой занятости, уровнем экономического развития и динамикой населения.

Для проверки гипотезы с помощью статистической программы Stadia были рассчитаны коэффициенты множественной корреляции, значимыми из которых для такого массива данных (13 показателей по 85 регионам) являются те, у кого превышение составляет 0,152. (табл. 1). Однако небольшие по абсолютной величине коэффициенты могут быть случайными, а также возможны искажения, связанные с множественностью показателей. Поэтому была учтена поправка Бонферрони

Таблица 2 / Table 2

Факторный анализ показателей структуры занятости и социально-экономических показателей по 85 регионам РФ / Factor analysis of employment structure and socio-economic indicators for 85 regions of the Russian Federation

Факторы/ Factors	Экономическая мощь (1) / Economic Power (1)	Население и миграция (2) / Population and Migration (2)	Фактор (3) / Factor (3)	Фактор (4) / Factor (4)	Фактор (5) / Factor (5)	Фактор (6) / Factor (6)	Фактор (7) / Factor (7)	Фактор (8) / Factor (8)	Фактор (9) / Factor (9)
факторные нагрузки после вращения варимакс									
Показатели:									
x1								-0,919	
x2					-0,944				
x3						-0,953			
x4	-0,972								
x5							-0,946		
x6	-0,973								-0,883
x7									
x8	-0,926								
x9				0,967					
x10		0,942							
x11		0,876							
x12		0,817							
x13			0,908						

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата / calculated by the author based on Rosstat data.

Таблица 3 / Table 3

Кластерный анализ по дивизивному методу статистических показателей структурного и социально-экономического развития регионов РФ / Cluster analysis using the divisive method of statistical indicators of structural and socio-economic development of the regions of the Russian Federation

Кластер / Cluster	Состав кластера, показатели / Cluster composition, indicators	Интерпретация / Interpretation
1	X4, X6, X8	Экономическая мощь (ВРП, основные фонды, инвестиции)
2	X1, X2, X13	Уровень структурного развития (прогрессивные отрасли, сфера услуг, урбанизация)
3	X3	Динамика структурного развития (индекс качества структурных сдвигов - ИКС)
4	X10, X11, X12	Демографическая динамика и миграция населения
5	X5, X7, X9	Динамика экономической мощи

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата / calculated by the author based on Rosstat data.

на множественные сравнения. Для рассматриваемых данных критическое (значимое) значение коэффициента корреляции после внесения поправки составляет 0,378. Таким образом, в табл. 1 представлены незначимые коэффициенты корреляции (менее 0,152 по абсолютной величине), значимые невысокие (от 0,152 до 0,378) и значимые достаточно высокие (более 0,378 по абсолютной величине). Для дальнейшего анализа используются коэффициенты, превышающие 0,378. Среди значимых коэффициентов корреляции, превышающих 0,378, присутствует положительная связь между уровнем занятости в прогрессивных отраслях и уровнем урбанизации (X1\*X13).

Четкую взаимосвязь демонстрируют показатели производительности труда и фондовооруженности (X4\*X6), производительности труда и удельных инвестиций (X4\*X8), динамики ВРП и основных фондов (X5\*X7), фондообеспеченности и инвестиций (X6\*X8), динамики населения и рабочей силы с миграцией (X10\*X11 и X11\*X12).

В целях поиска скрытых (латентных) объединений исследуемых показателей в группы, которые позволили бы найти новые взаимосвязи между ними, была применена многомерная методика факторного анализа с вращением по варимаксу. Результаты этих расчетов (табл. 2) интерпретируются следующим образом: множество данных, представленных показателями X1-X13, наиболее сильно регулируется двумя латентными факторами, первый из которых – «экономическая мощь региона» – интегрирует показатели удельного ВРП (производительности труда) – X4, фондообеспеченности – X6 и удельных инвестиций X8.

Второй по значимости латентный фактор, детерминирующий вариации исходных показателей, – «население и миграция», проявляется через X10, X11 и X12. Остальные факторы (3-9 в табл. 2), каждый из которых детерминирует только отдельно взятые, в том числе структурные, статистические показатели, но не собирает их в группы, система Stadia определила как менее значимые, поэтому их можно оставить без интерпретации.

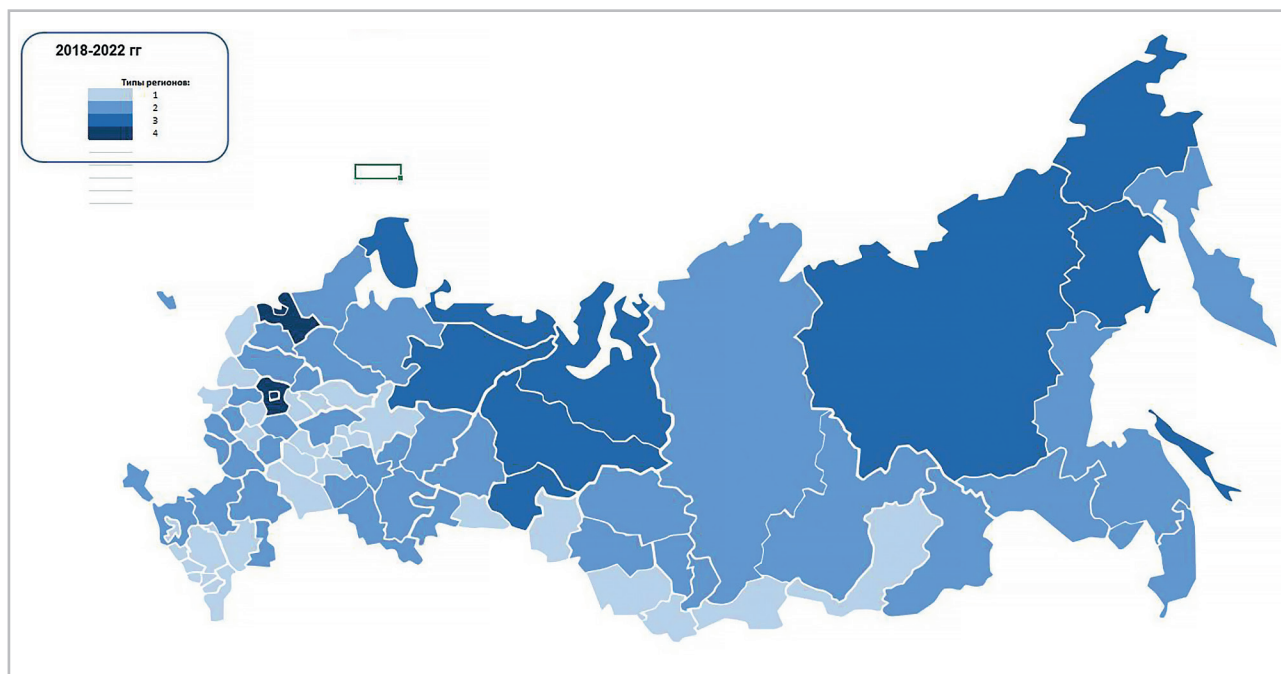


Рис. 2 / Fig. 2. Типология регионов РФ по структуре занятости и основным социально-экономическим показателям / Typology of regions of the Russian Federation by employment structure and main socio-economic indicators

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

В дополнение к корреляционному и факторному анализу для поиска связей между показателями был применен кластерный анализ по дивизивному (разделительному) методу, позволивший разделить исследуемые показатели на 5 групп со схожими параметрами (табл. 4). Дивизивный метод не предусматривает задания N количества кластеров, система Stadia выдает их столько, сколько было обнаружено. В данном случае были сформированы группировки статистически связанных показателей по 5 кластерам. Интерпретации и соответствующие названия кластеров показаны в третьем столбце табл. 3. Первый и четвертый кластеры совпадают с основными факторами в табл. 2 и интерпретируются как «экономическая мощь» и «динамика и миграция населения».

Три других кластера, отражая динамику экономической мощи, уровень и динамику развития отраслевой структуры занятости, ее уровень, отличаются от факторов по составу детерминируемых ими показателей.

Далее методология кластерного анализа была использована для разработки типологии 85 регионов РФ по показателям X1-X13 из базы данных сборника Росстата «Регионы России» за 2018–2022 гг. В отличие от группировки индексов, которая показана в табл. 4, здесь применяется метод деления (несходства) объектов Брея-Кертиса. В системе Stadia были заданы варианты деления статистической совокупности на 3, 4, 5,

6 кластеров, из каждого затем выбирался наиболее адекватный реальности вариант, в котором, в частности, отсутствовали явные выбросы – кластеры, формально состоящие из 1 объекта. Таким вариантом оказался раздел объектов на 4 кластера. Однако при переходе от компьютерного кластерного анализа к типологии пришлось экспертным путем решать вопрос с кластером, в который попали только два региона – Ненецкий и Ямало-Ненецкий АО. Было решено их объединить с кластером, включавшим другие северные и восточные регионы с высоким уровнем добывающей промышленности, и напротив, выделить из этого «северного» кластера Москву и Санкт-Петербург с соответствующими областями. Таким образом на основе кластерного анализа с экспертной корректировкой было выделено 4 типа регионов, которые представлены в табл. 4 и на рис. 2.

Группа регионов 1-го типа включает 28 субъектов РФ, в основном аграрно-промышленной ориентации с ВРП, фондообеспеченностью и инвестициями на 1 занятого («экономической мощью») ниже среднего по стране. Здесь велика прослойка «дотационных» регионов, получающих в свои бюджеты субсидии и субвенции федерального бюджета. Значительная их часть – республики Северного Кавказа, Поволжья и Юга Сибири. В целом по этому типу доля городского населения составляет 63,1% против 74,9% в РФ, уровень занятости в сфере услуг, соответственно,

Таблица 4 / Table 4

Типология регионов РФ по структуре занятости и основным социально-экономическим показателям за 2018-2022 гг. /  
Typology of regions of the Russian Federation by employment structure and main socio-economic indicators for 2018-2022

Тип (кластер) / Type (cluster)	Количество регионов / Number of regions	Регионы / Regions	Численность населения в 2022 г, тыс. чел. / Population in 2022, thousand people	Численность городского населения в 2022 г, тыс. чел. / Urban population in 2022, thousand people	Доля городского населения (уровень урбанизации), % / Share of urban population (urbanization level), %	Всего занятых в 2022 г., тыс. чел. / Total employed in 2022, thousand people	Занято в прогрессивных отраслях в 2022 г, тыс. чел. / Employed in progressive industries in 2022, thousand people	Доля занятых в прогрессивных отраслях в 2022 г., % / Share of employed in progressive industries in 2022, %	Занято в сфере услуг в 2022 г, тыс. чел. / Employed in the service sector in 2022, thousand people
1 тип	28	Брянская область, Владимирская область, Ивановская область, Костромская область, Смоленская область, Псковская область, Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Чеченская Республика, Ставропольский край, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Чувашская Республика, Кировская область, Пензенская область, Саратовская область, Ульяновская область, Курганская область, Республика Алтай, Республика Тыва, Алтайский край, Омская область, Республика Бурятия	31228,4	19711,4	63,1	13588,9	8510,3	62,6	8464,9
2 тип	43	Белгородская область, Воронежская область, Калужская область, Курская область, Липецкая область, Орловская область, Рязанская область, Тамбовская область, Тверская область, Тульская область, Ярославская область, Республика Карелия, Архангельская область без АО, Вологодская область, Калининградская область, Новгородская область, Республика Крым, Краснодарский край, Астраханская область, Волгоградская область, Ростовская область, г. Севастополь, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Пермский край, Нижегородская область, Оренбургская область, Самарская область, Свердловская область, Челябинская область, Республика Хакасия, Красноярский край, Иркутская область, Кемеровская область, Новосибирская область, Томская область, Забайкальский край, Камчатский край, Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Еврейская автономная область	78981,1	57612,4	72,9	37837,0	24385,0	64,4	24094,3
3 тип	10	Ненецкий автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Республика Коми, Мурманская область, Тюменская область без АО, Ханты-Мансийский АО – Югра, Республика Саха (Якутия), Магаданская область, Сахалинская область, Чукотский автономный округ	6918,2	5539,8	80,1	3858,5	2374,7	61,5	2364,4
4 тип	4	Московская область, г. Москва, Ленинградская область, г. Санкт-Петербург	29319,7	26789,5	91,4	16003,2	11158,0	69,7	11650,2
	85	Итого Российская Федерация	146447,4	109653,1	74,9	71287,6	46428,0	65,1	46573,8

Продолжение табл. 4

Тип (кластер) / Type (cluster)	Количество регионов / Number of regions	Регионы/Regions	Доля занятых в сфере услуг в 2022 г., % / Share of employed in service sector in 2022, %	Валовой региональный продукт (ВРП) в 2021 г., млн руб / Gross regional product (GRP) in 2021, million rubles	ВРП на 1 занятого (производительность труда) в 2021 г., тыс. руб. / GRP per employee (labor productivity) in 2021, thousand rubles	Основные фонды в 2022 г., млн руб / Fixed assets in 2022, million rubles	Основные фонды на 1 занятого, тыс. руб. / Fixed assets per employee, thousand rubles	Инвестиции в основной капитал в 2022 г., млн руб / Investments in fixed capital in 2022, million rubles	Инвестиции в основной капитал на 1 занятого в 2022 г., тыс. руб. / Investments in fixed capital per employee in 2022, thousand rubles
1 тип	28	Брянская область, Владимирская область, Ивановская область, Костромская область, Смоленская область, Псковская область, Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Чеченская Республика, Ставропольский край, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Чувашская Республика, Кировская область, Пензенская область, Саратовская область, Ульяновская область, Курганская область, Республика Алтай, Республика Тыва, Алтайский край, Омская область, Республика Бурятия	62,3	11262310,5	828,8	39230983,0	2887,0	2650138,6	195,0
2 тип	43	Белгородская область, Воронежская область, Калужская область, Курская область, Липецкая область, Орловская область, Рязанская область, Тамбовская область, Тверская область, Тульская область, Ярославская область, Республика Карелия, Архангельская область без АО, Вологодская область, Калининградская область, Новгородская область, Республика Крым, Краснодарский край, Астраханская область, Волгоградская область, Ростовская область, г. Севастополь, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Пермский край, Нижегородская область, Оренбургская область, Самарская область, Свердловская область, Челябинская область, Республика Хакасия, Красноярский край, Иркутская область, Кемеровская область, Новосибирская область, Томская область, Забайкальский край, Камчатский край, Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Еврейская автономная область	63,7	50697807,3	1339,9	181344479,0	4792,8	11746152,0	310,4
3 тип	10	Ненецкий автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ, Республика Коми, Мурманская область, Тюменская область без АО, Ханты-Мансийский АО – Югра, Республика Саха (Якутия), Магаданская область, Сахалинская область, Чукотский автономный округ	61,3	16997812,0	4405,3	61357102,0	15901,8		
4 тип	4	Московская область, г. Москва, Ленинградская область, г. Санкт-Петербург	72,8	42225057,7	2638,5	145468783,0	9090,0		
	85	Итого Российская Федерация	65,3	121182987,5	1699,9	427401347,0	5995,5		

Источник / Source: Составлено автором по данным Росстата / compiled by the author based on Rosstat data.

62,3% и 65,5%, а в «прогрессивных» отраслях – 62,6% и 65,1%.

Самая многочисленная группа, в которую входят 43 субъекта РФ с 53,9% населения страны, составляет 2-й тип. Это урбанизированные промышленные, так называемые «базовые» регионы страны, в которых производительность труда (ВРП на 1 занятого), фондовооруженность и удельные инвестиции («экономическая мощь») значительно больше, чем в регионах 1-го типа, но ниже среднероссийских показателей. Здесь также, как и в пределах 1-го типа, существует определенное число «дотационных» регионов, но есть также и «доноры» федерального бюджета. В данной группе средняя доля городского населения составляет 72,9%, что близко к среднероссийским 74,9%, причем здесь проживает более половины всех горожан страны. Уровень занятости в сфере услуг здесь составляет 63,7%, а в прогрессивных отраслях – 64,4%, что выше показателей 1-го типа, но ниже, чем в среднем по РФ.

Парад экономических лидеров открывают 10 регионов 3-го типа, расположенных по преимуществу в северных и восточных частях страны, то есть, в зоне Севера. Здесь сосредоточено всего 4,7% общей численности населения, но производится 14,0% суммарного ВРП, эти регионы в основном являются «донорами» федерального бюджета. Их специфика – ориентация на добывающую промышленность и практическое отсутствие сельского хозяйства, для которого нет природных условий. В городах проживает 80,1% населения, что также связано с природно-климатическими условиями. Средний уровень занятости в сфере услуг здесь составляет 61,3%, а в прогрессивных отраслях – 61,5%, что несколько меньше, чем в регионах других типов. И то, и другое является результатом доминирования добывающей промышленности. Таким образом, регионы 3-го типа, экономически эффективные с

точки зрения производительности труда и являющиеся донорами федерального бюджета, в силу своей отраслевой ориентации формально не входят в число структурно-прогрессивных.

Наиболее прогрессивными в структурном отношении являются четыре столичных региона, отнесенные к 4-му типу. Суммарно в г. Москве, Московской области, г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области проживает 20,0% населения страны, которые производят 34,8% общего ВРП. В среднем столичные регионы отдают в бюджетную систему страны больше, чем получают из нее, то есть являются «донорами». Поскольку в пределах данного типа находятся крупнейшие мегаполисы, уровень урбанизации здесь составляет 91,4%. Будучи лидерами постиндустриального развития страны эти регионы имеют уровень занятости в сфере услуг 72,8%, а в прогрессивных отраслях – 69,7%.

## ВЫВОДЫ

Результаты исследования показывают: индексы качества структурных сдвигов ИКС могут быть встроены в систему мониторинга социально-экономической ситуации в субъектах РФ. Перспективным направлением анализа социально-экономической ситуации в регионах может стать формирование комплекса показателей, характеризующих валовой региональный продукт, основные фонды, инвестиции, состав и динамику населения в сопоставлении со структурой занятости и индексами качества структурных сдвигов. Разработанная на основе такого сопоставления типология регионов РФ может использоваться для мониторинга, анализа, прогнозирования основных социально-экономических процессов на территории страны, а также быть полезной для студентов, изучающих экономику труда, региональную экономику и экономическую географию.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гневашева В.А., Топилин А.В., Воробьева О.Д. Процесс воспроизводства трудовых ресурсов в современной России: монография. Москва: Проспект, 2023. 200 с.
2. Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы рынка труда. Теория и практика. М.: Изд. СГУ, 2011. 268 с.
3. Новикова И.В. Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации. Монография. М.: RUScience, 2017. 357 с.
4. Решетова У.Р. Анализ структуры российской экономики на современном этапе // Научное обозрение. Экономические науки. 2019;(3):26-30.
5. Социально-демографическое развитие села: Регион. анализ / [И. И. Беленькая, С. М. Бородкин, Т. И. Заславская и др.]; Под ред. Т. И. Заславской, И. Б. Мучника. Москва: Статистика, 1980. 343 с.
6. Федоров Г.М. Геодемографическая типология / Под ред. Н.Т. Агафонова. - Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1985. 152 с.
7. Зубаревич Н.В. Региональная дифференциация основных показателей социального развития. // География. 1998;(33):3-5.
8. Кашепов А.В., Трубин В.В., Утинова С.С. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. Под ред. К.И. Миккульского. М.: Издательство «Наука», 1995. 95 с.

9. Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Москва, ИМЭИ, 1999., С. 204-206.
10. Кашепов А.В. Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам. Социально-трудовые исследования. 2020;(1):19-30.
11. Кашепов А.В. Отраслевая структура занятости населения в регионах России // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024;3(3):396-404.
12. Кулаичев А.П. Методы и средства анализа данных в среде Windows Stadia. М.: Информатика и компьютеры, 1999. 340 с.

#### REFERENCES

1. Gnevasheva V.A., Topilin A.V., Vorobyova O.D. The process of reproduction of labor resources in modern Russia: Monograph. Moscow: Prospekt; 2023. 200 p. (In Russ.).
2. Loktyukhina N.V. Socio-economic foundations of the labor market. Theory and practice. M.: Publishing House of SSU; 2011. 268 p. (In Russ.).
3. Novikova I.V. Regulation of employment in the Far East of the Russian Federation. Monograph. M.: RUScience; 2017. 357 p. (In Russ.).
4. Reshetova U.R. Analysis of the structure of the Russian economy at the present stage. Scientific Review. Economic Sciences. 2019;(3):26-30. (In Russ.).
5. Belenkaya I.I., Borodkin S.M., Zaslavskaya T.I. Socio-demographic development of the village: The region. analysis. Edited by T. I. Zaslavskaya, I. B. Muchnik. Moscow: Statistics; 1980. 343 p. (In Russ.).
6. Fedorov G.M. Geodemographic typology. Edited by N.T. Agafonov. Leningrad: LSU Publishing House; 1985. 152 p. (In Russ.).
7. Zubarevich N.V. Regional differentiation of the main indicators of social development. Geography. 1998;(33):3-5. (In Russ.).
8. Kашepov A.V., Trubin V.V., Utinova S.S. The labor market in Russia: problems of formation and regulation. Edited by K.I. Mikulsky. M.: Nauka Publishing House; 1995. 95 p. (In Russ.).
9. Kашepov A.V. Methodology of analysis, forecasting and regulation of labor market conditions. Abstract of the dissertation for the degree of Doctor of Economics. Moscow, IMEI; 1999. 204-206 pp. (In Russ.).
10. Kашepov A.V. The structure of employment in the economy by type of activity and main professional groups. Social and Labor Research. 2020;(1):19-30. (In Russ.).
11. Kашepov A.V. The sectoral structure of employment in the regions of Russia. Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2024;(3-3):396-404. (In Russ.).
12. Kulaichev A.P. Methods and means of data analysis in the Windows Stadia environment. M.: Informatics and computers; 1999. 340 p. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



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

**Aleksei V. Kashenov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute of Demographic Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (IDI FNISC RAS), Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>  
 avkash@list.ru

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

*Статья поступила в редакцию 13.06.2024; после рецензирования 13.08.2024, принята к публикации 14.08.2024.  
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.  
 The article was submitted on 13.06.2024; revised on 13.08.2024 and accepted for publication on 14.08.2024.  
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-42-51

УДК 331.5; 378.4

JEL J14; J24; J21

## ИНТЕГРАЦИЯ ГРАЖДАН С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В РЫНОК ТРУДА

А.А. Федченко, И.В. Филимонова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – современные технологии позитивного воздействия на трудовые ресурсы путем интеграции граждан с ограниченными возможностями здоровья в российский рынок труда. **Цель** – разработка интегрированного подхода к созданию условий трудовой деятельности для граждан с ограниченными возможностями здоровья, способствующих социализации этой части населения и повышающих потенциал трудовых ресурсов страны. **Актуальность** исследования обусловлена обострением ситуации на рынке труда, связанной с последствиями проявления демографической ямы 1990-х гг., специальной военной операции, релокации квалифицированных специалистов за рубеж. Научная новизна состоит в разработке улучшенных современных технологий интеграции граждан с ограниченными возможностями здоровья в рынок труда. В исследовании использовались **методы** научной абстракции и системного подхода, анализ законодательной базы и научных публикаций по данной теме, а также экономико-статистический анализ. **Результаты** исследования показали необходимость применения комплексного подхода к интеграции граждан с ограниченными возможностями здоровья в рынок труда, заключающегося в конкретизации мер по квотированию рабочих мест, обоснованию важности применения при их использовании цифровых технологий и этических принципов. Сделан **вывод** о необходимости повышения степени обоснованности принимаемых управленческих решений, касающихся организации трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с изменением социально-экономических условий и нормативно-правовой базы.

**Ключевые слова:** инвалиды; рынок труда; квотирование рабочих мест; цифровые и этические рабочие места; интегрированный подход к социализации инвалидов.

**Для цитирования:** Федченко А.А., Филимонова И.В. Интеграция граждан с ограниченными возможностями здоровья в рынок труда. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):42-51. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-42-51.

## ORIGINAL PAPER

## INTEGRATION OF CITIZENS WITH DISABILITIES INTO THE LABOR MARKET

A.A. Fedchenko, I.V. Filimonova

Financial University under the Government of the Russian Federation,  
Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is modern technologies for a positive impact on labor resources through the integration of citizens with disabilities into the Russian labor market. **The aim** of the research is to develop an integrated approach to creating working conditions for citizens with disabilities, promoting the socialization of this part of the population, and increasing the potential of the country's labor resources. **The relevance** of the study is due to the aggravation of the situation in the labor market associated with the consequences of the demographic decline of the 1990s, a special military operation, and the relocation of highly skilled specialists abroad. The scientific novelty lies in the development of improved modern technologies for the integration of citizens with disabilities into the labor market. The research **methods** include scientific abstraction and a systematic approach, analysis of the legislative framework and scientific publications on this topic, as well as economic and statistical analysis. **The results** of the study revealed the need to apply a comprehensive approach to the integration of citizens with disabilities into the labor market, which consists of specifying measures for setting job quotas and substantiating the importance of using digital technologies and ethical principles in their use. The authors made a **conclusion** about the need to increase the degree of validity of management decisions concerning the organization of labor activities of persons with disabilities in accordance with the change in socio-economic conditions and the regulatory framework.

**Keywords:** disabled people; labor market; job quotas; digital and ethical workplaces; integrated approach to the socialization of people with disabilities.

**For citation:** Fedchenko A.A., Filimonova I.V. Integration of citizens with disabilities into the labor market. *Social and labor research*. 2024;56(3):42-51. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-42-51.

## ВВЕДЕНИЕ

В России как социально ориентированном государстве гражданам с ограниченными возможностями здоровья уделяется существенное внимание. В соответствии со ст. 1 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (последняя редакция с учетом изменений от 25.12.2023 № 651-ФЗ) введено понятие «инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты». В рамках данного исследования рассматриваются только трудоспособные инвалиды II и III групп, идентифицируемые как граждане с ограниченными физическими возможностями здоровья. Исходя из этого, понятия инвалиды и граждане с ограниченными физическими возможностями здоровья рассматриваются нами как синонимы.

Изучение вопросов, связанных с положением граждан с ограниченными возможностями здоровья, в настоящее время очень актуально во всем мире, что связано, прежде всего, с их многочисленностью. Так, согласно статистике ООН 15% населения (более 1 млрд человек) относятся к этой социально и экономически уязвимой группе<sup>1</sup>. В России на начало 2023 г. доля инвалидов составляла около 9% всего населения, а динамика их численности за последние 6 лет неуклонно снижалась (рис. 1).

Однако в условиях специальной военной операции (СВО) ситуация существенно изменилась. По данным сайта информационного агентства [interfax.ru](https://interfax.ru) 54% участников СВО, перенесших ампутацию нижних и верхних конечностей (соответственно, 80 и 20%) признаны инвалидами<sup>2</sup>. По сравнению с 2022 г. доля инвалидов-мужчин в возрасте 18-30 лет за время проведения СВО выросла в 2023 г. на 13%<sup>3</sup>. В этой связи вопросы социализации и трудоустройства данной категории молодых людей, представляющих самую активную часть трудовых ресурсов, обладающих рядом востребованных на рынке труда компетенций, должны решаться системно и без бюрократических проволочек.

<sup>1</sup> ILO. Labour market inclusion of people with disabilities. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group. Buenos Aires, Argentina. 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms\\_646041.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms_646041.pdf) (дата обращения: 2.04.2024).

<sup>2</sup> Военная операция на Украине. <https://www.interfax.ru/russia/926259> (дата обращения: 24.04.2024).

<sup>3</sup> Росстат. Распределение инвалидов по полу и возрасту. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi\\_1.2.docx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_1.2.docx) (дата обращения: 21.04.2024).

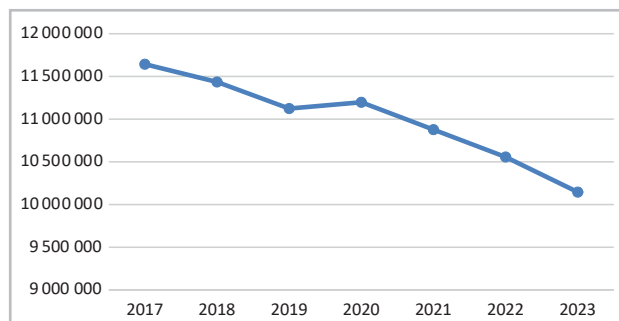


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика численности инвалидов I–III группы в РФ, 2017–2023 гг., чел. / Dynamics of disabled people I–III groups of health in Russian Federation 2017–2023, people

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi\\_1.1.docx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_1.1.docx) (дата обращения: 1.04.2024) / compiled by the authors according to Rosstat data (accessed on 01.04.2024).

В последнее десятилетие Международная организация труда (МОТ), Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) провели немало исследований по всему спектру проблем, связанных с включенностью граждан с ограниченными возможностями в трудовую деятельность и их социальным положением. Вывод, к которому они пришли в своих аналитических записках, однозначен: «люди с ограниченными возможностями, как правило, имеют меньше шансов трудоустроиться, чем люди без инвалидности»<sup>4, 5</sup>. В 32 странах ОЭСР, по которым доступны сопоставимые данные, в 2019 г. было в среднем трудоустроено около 42% граждан с ограниченными возможностями. В Германии, Австралии, а также во Франции, показатель отношения занятости к численности граждан с ограниченными возможностями здоровья в трудоспособном возрасте превышает 52%.

В России доля трудоустроенных инвалидов по состоянию на 1 января 2023 г. составила менее 14% (рис. 2). При этом, потенциал граждан с ограниченными физическими возможностями в настоящее время весьма существенен: в России 44% из более чем 3 млн человек с инвалидностью в трудоспособном возрасте (то есть свыше 1 млн) готовы к трудовой деятельности и ищут работу.

Вместе с тем сравнение данных Росстата с данными, полученными в результате опроса, проведенного в рамках проекта Everland, выявило их существенное расхождение, поскольку в отличие от Росстата, который учитывал только цифры официального трудоустройства по трудовому догово-

<sup>4</sup> OECD. Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. OECD Publishing. Paris. 2022. <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>. URL: <https://read.oecd.org/10.1787/1eaa5e9c-en?format=pdf> (дата обращения: 2.04.2024).

<sup>5</sup> WHO. Library Cataloguing-in-Publication Data. World report on disability 2011. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/665131468331271288/pdf/627830WP0World00PUBLIC00BOX361491B0.pdf> (дата обращения: 2.04.2024).

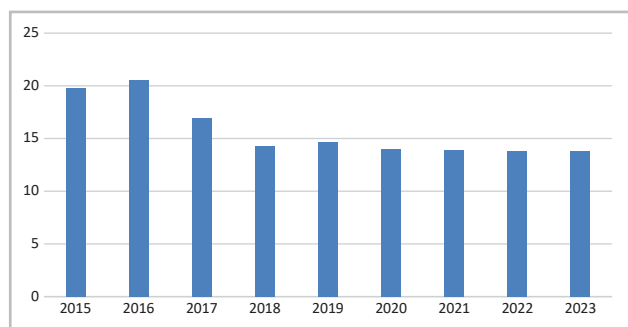


Рис. 2 / Fig. 2. Доля работающих инвалидов в общей численности инвалидов, состоящих на учете в системе обязательного пенсионного страхования / Share of working disabled people in the total number of disabled people registered in the compulsory pension insurance system

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/PI\\_4.1.docx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/PI_4.1.docx)/compiled by the authors according to Rosstat data.



Рис. 3 / Fig. 3. Распределение работающих инвалидов в соответствии со статусом их занятости / Distribution of working disabled people according to their employment status

Источник / Source: составлено авторами по данным Everland <https://evland.tilda.ws/page30370592.html> / compiled by the authors according to Rosstat data.

ру, в проекте Everland учитывались также данные самозанятости, индивидуального предпринимательства и неофициального трудоустройства инвалидов<sup>6</sup>, в результате чего доля трудоустроенных инвалидов в трудоспособном возрасте (три сегмента представлены на рис. 3) выросла до 26%. Необходимо отметить: 78% респондентов заявили, что они могут работать только удаленно.

Согласно данным ОЭСР за 2022 г., люди с ограниченными возможностями с низким уровнем образования чаще сталкиваются с нестабильными условиями на рынке труда, более низкой заработной платой и более рискованной или тяжелой работой<sup>7</sup>. О барьерах для выхода на рынок труда,

<sup>6</sup> Работать ли людям с инвалидностью в России: ситуация 2022?. Everland. URL: <https://evland.tilda.ws/page30370592.html> (дата обращения: 29.04.2024).

<sup>7</sup> OECD. Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. OECD Publishing, Paris. 2022. <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>. URL: <https://read.oecd.org/10.1787/1eaa5e9c-en?format=pdf> (дата обращения: 2.04.2024).

таких как: проблема более низкой оплаты труда для граждан с ограниченными возможностями здоровья, по сравнению с обычными работниками; физические препятствия, затрудняющие доступ к месту работы; дискриминация из-за предубеждения работодателей относительно способности граждан с ограниченными возможностями качественно и продуктивно выполнять работу говорится во Всемирном докладе об инвалидности ВОЗ<sup>8</sup>. Аналогичный спектр проблем наблюдается и в России [1-3].

Вместе с тем, в ряде стран большое внимание уделяют разработке и реализации программ стимулирования к трудовой деятельности трудоспособных инвалидов. Например, в Бразилии с 2021 г., все инвалиды-бенефициары «Программы постоянных пособий», которые начинают работать на формальном рынке труда с вознаграждением до двух минимальных заработных плат, имеют право на ежемесячную выплату в размере половины минимальной заработной платы (606 реалов в 2023 г.), в качестве стимула для входа на рынок труда и пребывания на нем.<sup>9</sup>

В России же, напротив, работающим пенсионерам-инвалидам с 2016 г. приостановили индексацию пенсий, и с момента вступления в силу ст. 26.1 Закона № 400-ФЗ существенно сократилось число работающих пенсионеров-инвалидов – с 2 млн 543 тыс. человек на 1 января 2016 г. до 1 млн 559 тыс. человек в 2023 г., то есть почти на 40%.

Президент России В.В. Путин заявил, что индексация пенсий работающим пенсионерам, в том числе и инвалидам, с 2025 г. будет возобновлена, что, безусловно, даст им дополнительный стимул выйти на рынок труда и заниматься активной трудовой деятельностью.

### ТЕХНОЛОГИИ ИНТЕГРАЦИИ ГРАЖДАН С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В РЫНОК ТРУДА

Интеграция граждан с ограниченными физическими возможностями в рынок труда осуществляется на государственном уровне путем квоти-

<sup>8</sup> WHO. Library Cataloguing-in-Publication Data. World report on disability 2011. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/665131468331271288/pdf/627830WP0World00PUBLIC00BOX361491B0.pdf> (дата обращения: 2.04.2024).

<sup>9</sup> Знаете ли вы о программе «Инклюзивная помощь», предназначенной для граждан с ограниченными возможностями, которые выходят на формальный рынок труда? // Gov.br: URL: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/11/voce-conhece-o-auxilio-inclusao-voltado-para-pessoas-com-deficiencia-incluidas-no-bpc-que-ingressam-no-mercado-formal-tire-suas-duvidas> (дата обращения: 1.04.2024).

<sup>10</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (с изменениями и дополнениями) ст. 26.1. URL: [https://base.garant.ru/70552688/e092c9f4eed7cd4232eba2ff467837af/#block\\_2601](https://base.garant.ru/70552688/e092c9f4eed7cd4232eba2ff467837af/#block_2601) (дата обращения: 01.04.2024).

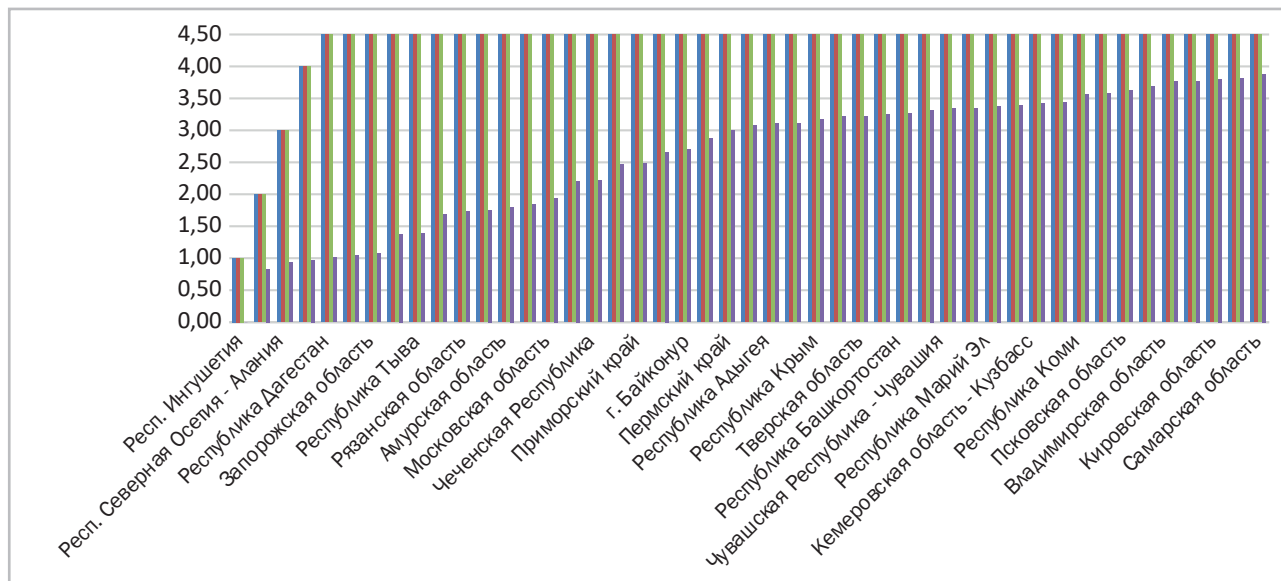


Рис. 4 / Fig. 4. Субъекты Федерации, в которых доля активных вакансий по квотам для инвалидов ниже средней по России (менее 4%) / Subjects of Federation in which the share of active vacancies under quotas for people with disabilities is below the Russian average (less than 4%)

Источник / Source: расчеты авторов, сделанные на основе данных Общероссийской базы вакансий, проект Федеральной службы по труду и занятости. [https://trudvsem.ru/vacancy/search?\\_regionIds=7700000000000&page=0&isQuoted=true](https://trudvsem.ru/vacancy/search?_regionIds=7700000000000&page=0&isQuoted=true) / calculated by the authors based on the vacancy database project of the Federal Service for Labor and Employment.

рования рабочих мест. Государство гарантирует содействие в поиске работы инвалидам, в том числе путем установления для организаций обязанности принимать на работу граждан этой категории и квотировать для них рабочие места. Квота, в данном случае, – это минимальное количество вакансий, которое работодатели должны выделять под трудоустройство социально незащищенных групп населения.<sup>11</sup> В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2017 г. № 476-ФЗ, вступившем в силу 1 января 2019 г., предусмотрено «сопровождение при содействии занятости инвалидов на основе функционального взаимодействия органов занятости, учреждений медико-социальной экспертизы, социально ориентированных некоммерческих организаций, добровольческих (волонтерских) организаций, работодателей».<sup>12</sup> В соответствии с новым законом о занятости населения (ст. 38) с 1 сентября 2024 г. будет изменено положение о квотах для инвалидов. Регионы установят их для работодателей, у которых трудятся более 35 человек. Квота составит от 2 до 4% от среднесписочной численности персонала. В настоящее время такое правило действует для организаций, где более 100 работников. Кроме того, регионы смогут дифференцировать квоты в зависимости от отрасли экономики, муниципального образования, среднесписочной численности персонала при

<sup>11</sup> Квотирование рабочих мест для инвалидов и других категорий граждан в 2024 году. URL: <https://kontur.ru/> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>12</sup> Министерство труда и социальной защиты URL: <https://mintrud.gov.ru/> (дата обращения: 20.04.2024).

условии соблюдения рекомендаций Минтруда.<sup>13</sup> Предприятия, которые трудоустраивают инвалидов, могут рассчитывать на льготы по НДС, налогу на прибыль, имущественному и земельному налогам.<sup>14</sup>

Проведенный анализ состояния квотирования рабочих мест для инвалидов на основе данных, представленных на портале проекта Федеральной службы по труду и занятости «Работа России», представляющего Общероссийскую базу вакансий всех 90 субъектов РФ, включая ДНР, ЛНР, Херсонскую область, Республику Крым и г. Севастополь показал, что доля квотированных рабочих мест для инвалидов в общем числе вакансий по России в среднем составляет 4%<sup>15</sup>. На рис. 4 отображены субъекты Федерации, в которых доля активных предложений вакансий по квотам для инвалидов составляет меньше средней по России.

Таким образом, 52% (47 субъектов из 90) имеют меньше активных вакансий для инвалидов, чем в среднем по России. В числе субъектов Федерации, имеющих менее 1% активных квотированных вакансий для инвалидов Республики Ингушетия (0), Калмыкия (0,83%), Северная Осетия – Алания (0,93%) и Карачаево-Черкесская Республика (0,97%). От 1 до 2% всего 11 субъектов, в

<sup>13</sup> Новый Закон о занятости населения опубликован URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/24041/> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>14</sup> Письмо Минфина РФ от 22.09.2020 N 03-01-11/82904 URL: <https://normativ.kontur.ru/limited/documents/34360110024> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>15</sup> Общероссийская база вакансий проект. Федеральной службы по труду и занятости. URL: [https://trudvsem.ru/vacancy/search?\\_regionIds=7700000000000&page=0&isQuoted=true](https://trudvsem.ru/vacancy/search?_regionIds=7700000000000&page=0&isQuoted=true) (дата обращения: 26.04.2024).

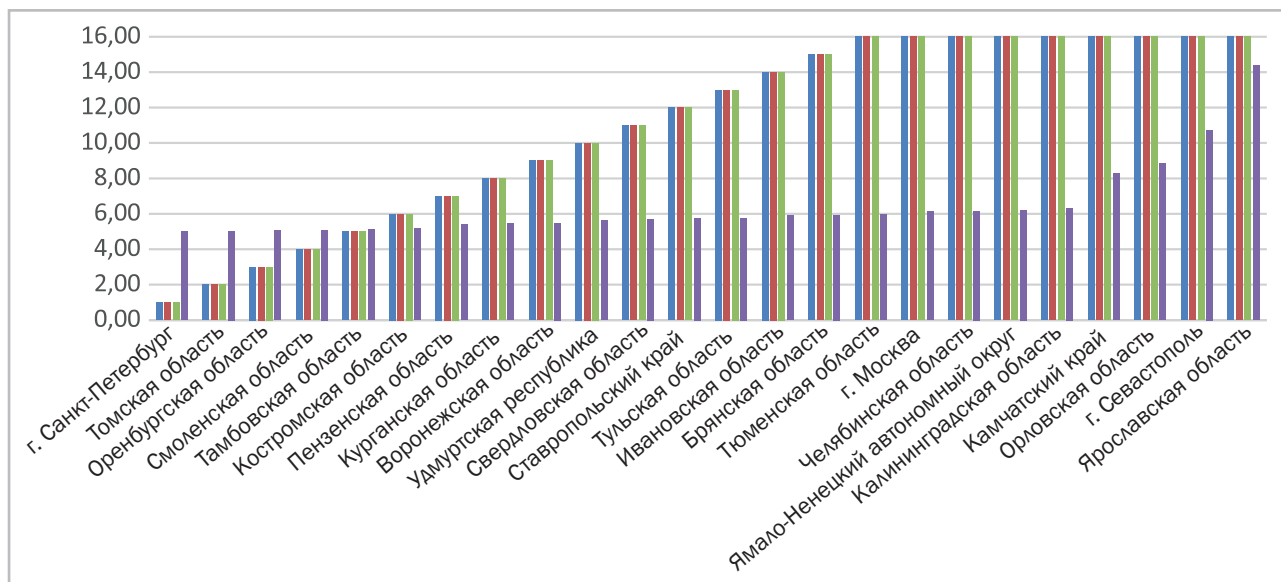


Рис. 5 / Fig. 5. Субъекты Федерации, имеющие более 4% вакансий для инвалидов по квотам / Subjects of the Federation that have more than 4% of vacancies for disabled people under quotas

Источник / Source: расчеты авторов, сделанные на основе данных Общероссийской базы вакансий, проект Федеральной службы по труду и занятости. [https://trudvsem.ru/vacancy/search?\\_regionIds=7700000000000&page=0&isQuoted=true](https://trudvsem.ru/vacancy/search?_regionIds=7700000000000&page=0&isQuoted=true) / calculated by the authors based on the vacancy database project of the Federal Service for Labor and Employment.

число которых вошла Московская область (1,94%) и Ленинградская область (1,84%). От 2-3% квот всего 7 субъектов в числе которых Белгородская область (2,21%), Чеченская Республика (2,22%), Мурманская область (2,47%), Приморский край (2,48%), Иркутская область (2,66%), г. Байконур (2,7%), Хабаровский край (2,88%).

27% субъектов Федерации имеют более 4% вакансий для инвалидов по квотам от общего числа вакансий в субъекте Федерации (рис. 5).

В 16 субъектах Федерации, в том числе Санкт-Петербурге (5%) и Тюменской области (5,95%) имеются 5-6% вакансий для инвалидов. Более 6% квот для инвалидов от общего числа вакансий располагают всего 8 субъектов: Москва (6%), Челябинская область (6,16%), Ямало-Ненецкий автономный округ (6,21%), Калининградская область (6,32%), Камчатский край (8,28%), Орловская область (8,84%), г. Севастополь (10,74%). Безусловным же лидером является Ярославская область – 14,37%.

С определенной степенью условности можно сделать вывод о том, что более половины субъектов Федерации имеют долю активных вакансий по квотам для инвалидов ниже установленных законодательством 4%.

Анализ данных, представленных в табл. 1, показывает, что условия квотирования рабочих мест для инвалидов в России хуже, чем в странах из приведенной выборки. Если, например, взять за основу опыт Австрии, то применительно к российской практике условия квотирования выгля-

дели бы, на наш взгляд, следующим образом. При количестве работников в организации от 25 и более – для инвалидов должно быть квотировано 4% всех рабочих мест. Что касается штрафа за каждое не закрытое квотируемое место, то в компании от 25 до 99 сотрудников он должен быть в размере 27 тыс. рублей, от 100 до 399 – 38 тыс. рублей, от 400 сотрудников – 40 тыс. рублей.

Во вводимых в России с сентября 2024 г. условиях квотирования рабочих мест региональные органы власти обязаны устанавливать работодателям, у которых трудятся более 35 человек, квоту, составляющую от 2 до 4% от среднесписочной численности персонала. При нарушении этих условий размер штрафа, на наш взгляд, должен корреспондировать со средней заработной платой по региону и рассчитываться ежемесячно исходя из незакрытых квотируемых рабочих мест. Предлагаемые размеры штрафов, на наш взгляд, будут, предположительно, активизировать работодателей действительно принимать инвалидов на рабочие места, а не отделяться уплатой мизерных штрафов, поскольку величина штрафов будет соответствовать средней оплате труда инвалида. Наличие общих закономерностей при интеграции инвалидов в рынок труда создает базу для проведения сравнительного анализа и формирования позиции относительно интеграции инвалидов в рынок труда в новой экономической реальности.

В условиях активного развития современных цифровых технологий рабочие места, в том чис-

Таблица 1 / Table 1

Условия квотирования рабочих мест для людей с ограниченными возможностями в разных странах / Job quota terms for people with disabilities in different countries of the world

Страна / Country	Политика в отношении квотирования / Quota policy				Оценка условий относительно РФ / = ↑↓ / Assessment of conditions in Russian Federation / = ↑↓
	Количество работников в организации / Number of employees in the organization	% квотируемых рабочих мест / % of quota jobs	Государственный/частный сектор / Public/private sector	Штраф за нарушение/альтернатива / Penalty for violation/alternative	
РФ	≤35	2-4%	оба	Р 5000-10000	
Аргентина	-	4%	Только гос. сектор	-	↓
Австрия	≤ 25	4%	оба	25-99 сотрудников – €276; 100-399 сотрудников – €388; <400 сотрудников – €411*	
Бразилия	≤100	2%	оба	R\$. 2 519,31 – 251 929,36	↑
	≤201	3%			
	≤501	4%			
	≤1001	5%			
Чили	≤100	1%	оба	пожертвования	↓
Чехия	≤26	4%	оба	пожертвования	=
Франция	≤20	6%	оба	н/д	↑
Германия	20-39	1 человек с тяжелой инвалидностью в месяц в течение года	оба	штраф	↑
	40-59	2 человека с тяжелой инвалидностью в месяц в течение года			
	≤60	5%			

\* Striving for an inclusive labour market in Austria URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26836&langId=en> (дата обращения: 26.04.2024).

Источник / Source: составлено авторами на основе данных: ст.13.2 п.1 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 25.12.2023) «О занятости населения в Российской Федерации» и Lus Lavboris: URL: <https://iuslaboris.com/insights/quotas-for-employing-people-with-disabilities-in-thirteen-countries/> / compiled by the authors based on the data: Art. 13.2, paragraph 1, Law of the Russian Federation of 19.04.1991 No. 1032-1 (as amended on 25.12.2023) "On Employment of the Population in the Russian Federation" and Lus Lavboris.

ле и квотируемые, все больше приобретают вид цифровых<sup>16</sup> [4-6]. Термин «цифровое рабочее место» был впервые введен в начале XXI-го века и представляет собой интеграцию всех технологий, которые сотрудники используют для выполнения своей работы, т.е. под цифровым рабочим местом понимается виртуальный эквивалент физического рабочего места, но включающий в себя все необходимое для трудовой деятельности с использованием персонального компьютера. В частности, электронную почту и текстовые редакторы, а в ряде случаев такие сложные системы, как CRM, ERP и платформы виртуальной реальности. Важность использования цифровых рабочих мест нашла отражение в работах ряда ученых [6–12].

Изменение социального портрета инвалида и необходимость вовлечения в трудовую деятельность граждан, потерявших здоровье в результате участия в военных действиях, но обладающих современными компетенциями и имеющих высокий уровень компьютерной грамотности, подчеркивает значимую роль создания цифровых рабочих мест, ставших ключевым фактором в преобразовании современного бизнеса, изменяя подходы к работе и способствуя увеличению ее продуктивности.

<sup>16</sup> Тенденции и новации в регулировании трудовых отношений в современных экономических условиях: Монография / Под ред. Буяновой А.В., Буяновой М.О. М.: Прометей, 2023. 288 с. ISBN 978-5-00172-548-0

Целесообразность организации цифровых рабочих мест для инвалидов обусловлена множеством преимуществ, как для работодателей, так и для работников. Эффективность и производительность трудовой деятельности повышаются благодаря автоматизации рутинных задач, быстрого доступа к информации, гибкости в организации трудового процесса, включая возможность удаленной работы. Эти особенности использования цифровых рабочих мест способствуют социализации инвалидов, улучшая баланс между работой и личной жизнью.

К недостаткам использования цифровых рабочих мест относятся высокие затраты на их организацию, недостаточный уровень компьютерной грамотности работников, опасность использования информации сторонними лицами. Но, несмотря на это, за цифровыми рабочими местами – будущее, т.к. многие сферы, такие как здравоохранение, финансы, производство, образование и даже сельское хозяйство внедряют цифровые технологии для оптимизации процессов и улучшения эффективности, что создает спрос на специалистов по цифровой трансформации, а также ведет к образованию новых рабочих мест в связанных с этим областях. Кроме того, появление цифровых платформ, онлайн-магази-

нов, облачных сервисов, социальных сетей и других цифровых сервисов требует специалистов по маркетингу, дизайну пользовательского опыта, контент-менеджменту, а также специалистов по обработке данных и аналитиков. С ростом интернет-торговли и онлайн-бизнеса возрастает спрос на сотрудников, работающих в области электронной коммерции, включая менеджеров по продажам, логистов, аналитиков и др. Многие услуги, такие как финансовые, консалтинговые, образовательные и здравоохранение, становятся более цифровыми, что приводит к росту спроса на специалистов в этих областях, включая финансовых аналитиков, онлайн-консультантов, дистанционных учителей и т. д.

В условиях развития новых информационных технологий и использования искусственного интеллекта возрастающую роль играют маркетплейсы товаров и услуг, позволяющие повысить уровень доходов инвалидов за счет получения дополнительного заработка в режиме онлайн, принимая во внимание данные опроса Everland, где 78% респондентов-инвалидов предпочитают работать удаленно: «Маркетплейсы оцениваются экспертами, как очень эффективное направление осуществления предпринимательской деятельности – «64% селлеров сообщили о росте объема своих продаж на маркетплейсах». Это свидетельствует о значительном повышении интереса к использованию таких платформ для бизнеса. Количество занятых на платформах труда в России на первый квартал 2023 г. составляло около 5158 тыс. человек по итогам выборочного обследования рабочей силы, проведенного Росстатом, и 96% из них получали основной доход от платформенной занятости» [4], что говорит о потенциале маркетплейсов в обеспечении возможности инвалидам повысить свой уровень доходов. Развитие удаленной работы, рассматривается как один из современных трендов, поскольку смягчает демографические проблемы и отвечает запросам граждан с ограниченными физическими возможностями. При всех формах занятости предпочтительной является формальная, поскольку обеспечивает социальную защиту, что особенно важно для людей с ограниченными возможностями здоровья.

В качестве ориентира предлагаем организацию цифрового рабочего места сочетать с его этикой, определяющей моральные принципы и ценности, которые направляют поведение и принятие решений сотрудников. Этика на рабочем месте охватывает широкий спектр поведения и действий, включая честность, уважение, справед-

ливость и подотчетность. Этическое поведение важно не только для отдельных сотрудников, но и для общего успеха и репутации организации. Когда сотрудники придерживаются этических стандартов, это способствует доверию среди коллег, клиентов и заинтересованных сторон, создавая позитивную рабочую среду и улучшая имидж бренда компании [13–14].

Многие исследователи призывают к сдвигу организационных моральных рассуждений в сторону этики заботы, которая отдает приоритет сопереживанию эмоциям и обстоятельствам человека, признанию индивидуальных различий и оценке присущей каждому человеку уникальности [15; 16]. Сочетание квотирования рабочих мест, осуществляемого в условиях развития цифровизации, с использованием этических принципов, позволит, на наш взгляд, создать инклюзивное рабочее пространство для людей с ограниченными возможностями здоровья. В практической деятельности имеется множество препятствий при реализации этих принципов и обеспечении инклюзивности инвалидов на рабочем месте, включая обеспокоенность работодателей, связанную с расходами по организации рабочих мест, проблемами снижения производительности труда и возможными прогулами. Существенную роль по усилению препятствий играют предрассудки работодателей относительно продуктивности инвалидов на рабочем месте, а также недостаточная осведомленность работодателей о том, как обеспечить адаптированную для инвалидов среду и как поддерживать их на рабочем месте. Эти барьеры могут быть связаны не только с ошибочными представлениями работодателей и ограниченными знаниями об инвалидности, но также с противоречиями между организационными целями, и потребностями работников.

Полагаем, что соблюдение следующих этических принципов на рабочем месте будет способствовать устранению барьеров по созданию инклюзивного этического рабочего места:

1. *Уважение человеческого достоинства.* Каждый человек, независимо от его способностей, заслуживает достойного обращения и уважения. Включение работников с ограниченными возможностями в трудовую деятельность гарантирует, что они не будут подвергаться маргинализации или дискриминации по признаку инвалидности.

2. *Равные возможности.* Важно обеспечить инвалидам доступ к тем же возможностям трудоустройства, обучения и карьерного роста, что и гражданам, не имеющим инвалидности.

3. *Отсутствие дискриминации.* Дискриминация по признаку инвалидности неэтична и противоречит принципам равенства и справедливости. Работодателям следует активно работать над устранением любых барьеров, которые мешают работникам с ограниченными возможностями полноценно участвовать в трудовой деятельности.

4. *Организация труда.* Работодатели несут этическую ответственность за предоставление ассистивных (вспомогательных) технологий<sup>17</sup> работникам с ограниченными возможностями, чтобы они могли эффективно выполнять свои трудовые обязанности.

5. *Социальная ответственность.* Включая работников с ограниченными возможностями здоровья в состав рабочего коллектива, работодатели способствуют построению более инклюзивного общества и разрушению стереотипов об инвалидности. Это демонстрирует приверженность к социальной ответственности.

#### ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Оценка количества инвалидов и способы их интегрирования в рынок труда, начиная с 2022 г., существенно изменились, что связано с сокращением численности населения в связи с выходом на рынок малочисленного поколения, а также проведением специальной военной операции. Проблема социализации инвалидов, связанная с их участием в трудовой деятельности, особенно остро проявляется в странах с сокращающимся населением, к которым относится и Россия.

В исследовании использован интегрированный подход к социализации граждан с ограниченными возможностями здоровья, предусматривающий анализ законодательной базы, обобщение зарубежного и российского опыта в данной сфере, выявление закономерностей изменения квотируемых рабочих мест. Законы, направленные на интеграцию инвалидов в общество обеспечивают отправную точку для содействия включению граждан с ограниченными возможностями здоровья в сферу трудоустройства.

Государственным органам рекомендуется обеспечивать финансирование технологичных приспособлений для снижения дополнительных расходов, которые в противном случае понесли бы работодатели и работники.

<sup>17</sup> Под ассистивными технологиями понимаются различные устройства, оборудование, продукты, программное обеспечение или услуги, направленные на усиление, поддержку или улучшение функциональных возможностей людей с ограниченными возможностями здоровья, позволяющие обеспечить доступ к информации, процессу общения, информационно-образовательной среде.

Работодателям рекомендуется принимать меры, повышающие доступность процедур найма и отбора лиц с ограниченными физическими возможностями, обеспечивающие адаптацию к рабочей среде, путем изменения рабочего времени и предоставления ассистивных технологий, что на наш взгляд, снизит дискриминацию при приеме на работу, расширит доступ к рабочему месту и изменит представления о способности граждан с ограниченными возможностями быть продуктивными в рабочей среде.

В исследовании выявлена роль цифрового рабочего места, и показаны его преимущества при интеграции инвалидов в российский рынок труда. Рекомендуется разработка Программы оснащения дистанционных рабочих мест инвалидов ассистивными технологиями (компьютерами и другими вспомогательными средствами) за счет бюджетных средств, что будет способствовать решению проблемы повышения уровня компьютерной грамотности инвалидов, улучшению возможности получения ими дополнительного профессионального образования с применением дистанционных образовательных технологий и последующей дистанционной занятости.

Считаем важным поощрять самозанятость граждан с ограниченными возможностями на маркетплейсах товаров и услуг, посредством индивидуальных условий кредитования, а также консультирования с предоставлением всей необходимой информации по вопросам ведения бизнеса в данной сфере деятельности.

На рабочих местах инвалидов рекомендуется соблюдать этику рабочих мест, формированию которой способствуют программы адаптации с помощью наставничества (ученичества), позволяющего более комфортно адаптироваться в рабочую среду и развивать профессиональные навыки граждан с ограниченными возможностями. Реализации этих мероприятий будут способствовать сформулированные нами принципы этики рабочего места.

Действия, направленные на интегрирование инвалидов в рынок труда, на наш взгляд, должны поддерживать решение граждан с ограниченными возможностями здоровья выйти на работу, предусматривать окупаемость и включать компенсации дополнительных расходов, понесенных гражданами с ограниченными возможностями, таких как стоимость поездки на работу и оборудование рабочего места. Перспективы трудовой деятельности для граждан с ограниченными возможностями здоровья открываются с расширением квотирования рабочих мест при усилении

их этического содержания, что предполагает развитие различных ориентированных на цифровизацию форм обучения, позволяющих повысить шансы интеграции данной категории населения в рынок труда.

Таким образом, были определены возможности интеграции граждан с ограниченными возможностями здоровья в рынок труда путем конкретизации мер по квотированию рабочих мест,

выявления ключевой роли цифрового рабочего места при соблюдении этических принципов. Результаты проведенного исследования помогли нам также разработать Методические рекомендации, направленные на улучшение социально-трудовых условий интеграции граждан с ограниченными возможностями здоровья в новую экономическую реальность для их социализации и повышения трудового потенциала страны.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Demianova A. Employment of Disabled People in Russia in the Context of the Digital Economy. Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 91/STI/2018. 2018. URL: <https://wp.hse.ru/data/2018/11/28/1141498514/91STI2018.pdf> (дата обращения: 4.04.2024).
- Омарова К.А., Курбанова З.А., Абакарова А.А. Особенности и проблемы формирования рынка труда инвалидов. Региональные проблемы преобразования экономики. 2020;9(119):116-124. DOI: 10.26726/1812-7096-2020-09-116-124
- Абдулаева З.З., Магомедова П.И. Проблемы и тенденции трудоустройства инвалидов как специфического сегмента регионального рынка труда. Региональные проблемы преобразования экономики. 2019;8(106):151-158. DOI: 10.26726/1812-7096-2019-8-151-158
- Федченко А.А., Филимонова И.В. Доходы от платформенной занятости как инструмент формирования среднего класса. Уровень жизни населения регионов России. 2024;20(1):48-58. DOI: 10.52180/1999-9836\_2024\_20\_1\_5\_48\_58
- Ляшок В., Малева Т., Лопатина М. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы. Экономическая политика. 2020;15(4):62-87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87
- Беседина О.И., Зновенко Д.И., Малахова Е.В. Инновационные методы в кадровой политике. Экономика. Менеджмент. Инновации. 2019;1(19): 3-10.
- Минакова И.В., Кузьмичева И.Г., Галигузов В.И. Цифровая трансформация экономики в современных условиях. Управленческий учет. 2021;8(3):506-511.
- Беляева Е.С., Костюк Н.М. Тенденции развития цифровой экономики Российской Федерации. Стратегия формирования экосистемы цифровой экономики. 2020;10(6):32-41.
- Баранова О.М. Цифровизация рабочего места как фактор повышения производительности труда. Экономика и бизнес: теория и практика. 2020;1(1):55-58.
- Гриненко С.В., Неволин И.В. Использование цифровых технологий в рабочем процессе. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019;8(42):49-53.
- Закирова А.Р., Сафиуллина Р.М., Ахметзянова Г.Н. Цифровое рабочее место как фактор повышения эффективности труда. Вестник экономики, права и социологии. 2021;2:80-83.
- Ибрагимова З.Ф., Яруллин Р.Р. Цифровые рабочие места: современное состояние и перспективы развития. Актуальные вопросы современной экономики. 2021;9:325-331.
- Разыкова Л.Т. Этический климат организации или (неэтичное поведение на рабочем месте). Boshqaruv va etikaqoidalari onlayn ilmiy jurnali. 2022;2(8):54-58.
- Пашкин С.Б. и др. Профессиональная этика в современном обществе: новые вопросы и ответы. Актуальные проблемы научно-научных исследований. 2019;4:354-34.
- Edwards M., Gatrell C., Sutton A. The case for parentalism at work: balancing feminist care ethics and justice ethics through a winnicottian approach: a school case study. Journal of Business Ethics. 2024;189:231-247 <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05352-w>
- Jammaers E. Theorizing discursive resistance to organizational ethics of care through a multi-stakeholder perspective on disability inclusion practices. Journal of Business Ethics. 2023;183(2):333-345. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05079-0>

#### REFERENCES

- Demianova A., Employment of Disabled People in Russia in the Context of the Digital Economy. Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 91/STI/2018. 2018. URL: <https://wp.hse.ru/data/2018/11/28/1141498514/91STI2018.pdf> (accessed on 04.04.2024).
- Omarova K.A., Kurbanova Z.A., Abakarova A.A. Features and problems of formation of the labor market for disabled people. Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki = Regional Problems of Economic Transformation. 2020;9(119):116-124. DOI: 10.26726/1812-7096-2020-09-116-124 (In Russ.).
- Abdulaeva Z.Z., Magomedova P.I. Problems and trends in the employment of disabled people as a specific segment of the regional labor market. Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki = Regional Problems of Economic Transformation. 2019;8(106):151-158. DOI: 10.26726/1812-7096-2019-8-151-158 (In Russ.).
- Fedchenko A.A., Filimonova I.V. Income from platform employment as a tool for the formation of the middle class. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Standard of Living of the Population of Russian Regions. 2024;20(1):48-58. DOI: 10.52180/1999-9836\_2024\_20\_1\_5\_48\_58 (In Russ.).
- Lyashok V., Maleva T., Lopatina M. The influence of new technologies on the labor market: past lessons and new challenges. Ekonomicheskaya politika = Economic Policy. 2020;15(4):62-87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87 (In Russ.).
- Besedina O.I., Znovenko D.I., Malakhova E.V. Innovative methods in personnel policy. Ekonomika. Menedzhment. Innovacii = Economy. Management. Innovation. 2019;1(19): 3-10. (In Russ.).
- Minakova I.V., Kuzmicheva I.G., Galiguzov V.I. Digital transformation of the economy in modern conditions. Upravlencheskij uchet = Management Accounting. 2021;8(3):506-511. (In Russ.).
- Belyaeva E.S., Kostyuk N.M. Trends in the development of the digital economy of the Russian Federation. Strategiya formirovaniya ekosistemy cifrovoj ekonomiki = Strategy for Creating a Digital Economy Ecosystem. 2020;10(6):32-41. (In Russ.).

9. Baranova O.M. Digitalization of the workplace as a factor in increasing labor productivity. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and Business: Theory and Practice*. 2020;1(1):55-58. (In Russ.).
10. Grinenko S.V., Nevolin I.V. Using digital technologies in the work process. *Innovacionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya = Innovative Economy: Prospects for Development and Improvement*. 2019;8(42):49-53. (In Russ.).
11. Zakirova A.R., Safullina R.M., Akhmetzyanova G.N. Digital workplace as a factor in increasing labor efficiency. *Vestnik ekonomiki, prava i sociologii = Bulletin of Economics, Law and Sociology*. 2021;2:80-83. (In Russ.).
12. Ibragimova Z.F., Yarullin R.R. Digital workplaces: current state and development prospects. *Aktual'nye voprosy sovremennoy ekonomiki = Current Issues of Modern Economics*. 2021;9:325-331. (In Russ.).
13. Razykova L.T. Ethical climate of an organization or (unethical behavior in the workplace). *Boshqaruv va etikaqoidalari onlayn ilmiy jurnali*. 2022;2(8):54-58. (In Russ.).
14. Pashkin S.B. et al. Professional ethics in modern society: new questions and answers. *Aktual'nye problemy voenno-nauchnyh issledovaniy = Current Problems of Military Scientific Research*. 2019;4:354-34. (In Russ.).
15. Edwards M., Gatrell C., Sutton A. The case for parentalism at work: balancing feminist care ethics and justice ethics through a Winnicottian approach: A school case study. *Journal of Business Ethics*. 2024. 189:231-247 <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05352-w>
16. Jammaers E. Theorizing discursive resistance to organizational ethics of care through a multi-stakeholder perspective on disability inclusion practices. *Journal of Business Ethics*. 2023. 183(2):333-345. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05079-0>

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Анна Александровна Федченко** – доктор экономических наук, профессор кафедры Психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия  
**Anna A. Fedchenko** – Dr. Sci. (Econ.), Professor of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9450-3498>  
 faa1711@yandex.ru



**Инна Витальевна Филимонова** – кандидат экономических наук, доцент кафедры Психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия  
**Inna V. Filimonova** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6383-8084>  
 IVFilimonova@fa.ru

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

*Статья поступила в редакцию 05.04.2024; после рецензирования 05.05.2024, принята к публикации 12.05.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 05.04.2024; revised on 05.05.2024 and accepted for publication on 12.05.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-52-62

УДК 316.344; 331.522

JEL J24

# ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ АДАПТАЦИИ К УСЛОВИЯМ РЫНКА ТРУДА

**А.Г. Чупрякова**Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева,  
Кемерово, Россия

## АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается процесс профессиональной социализации личности и адаптации молодежи к воздействию конъюнктуурообразующих факторов рынка труда с позиции субъект-субъектного подхода. **Объект** исследования – молодые люди, занятые поиском работы по окончании ВУЗа либо недавно вовлеченные в профессиональную деятельность. **Предмет** исследования – профессиональная социализация и адаптация молодежи к условиям современного рынка труда. **Цель** – выявление факторов, определяющих выбор профессии, а также ценностных ориентиров будущей профессиональной деятельности молодежи, с помощью которых автором была сделана попытка обосновать изменение парадигмы профессиональной социализации. В качестве основных **методов** исследования использованы анализ и синтез, систематизация и моделирование, опросы, анкетирование, личное индивидуальное интервью. Опираясь на **результаты и выводы** проведенного исследования автор попытался тезисно обосновать необходимость смещения вектора узко профессионального образования в сторону алгоритмизированного вариативно-дифференцированного вузовского образования. Подтверждена **гипотеза** о том, что развитие личностных черт предполагает возможность расстановки приоритетов в соотношении Hard skills (твердых навыков) и Soft skills (мягких, гибких навыков) каждым человеком самостоятельно в зависимости от ценностных ориентиров, целей профессиональной социализации, конкретных условий рынка труда.

**Ключевые слова:** субъект-субъектный подход; профессиональная социализация личности; профессиональная среда; ценностные установки молодежи; конкурентоспособность на рынке труда; конъюнктуурообразующие факторы рынка труда; алгоритмизированное вариативно-дифференцированное образование.

**Для цитирования:** Чупрякова А.Г. Изменение парадигмы профессиональной социализации молодежи в контексте адаптации к условиям рынка труда. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):52-62. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-52-62.

## ORIGINAL PAPER

# CHANGING THE PARADIGM OF PROFESSIONAL SOCIALIZATION OF YOUTH IN THE CONTEXT OF ADAPTATION TO LABOR MARKET CONDITIONS

**A.G. Chupryakova**

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University (KuzSTU), Kemerovo, Russia

## ABSTRACT

The article examines the professional socialization process of the individual and the adaptation of young people to the impact of conjuncture-forming factors of the labor market from the perspective of the subject-subject approach. **The object** of the study is young people looking for a job after graduating from a university or recently involved in professional activity. **The subject** of the study is professional socialization and adaptation of young people to the conditions of the modern labor market. **The purpose** of the paper is to identify the factors that determine the choice of profession, as well as value orientations for the future professional activity of young people, with the help of which the author attempted to justify a change in the paradigm of professional socialization. The main research **methods** are analysis and synthesis, systematization and modeling, surveys, questionnaires, and personal individual interviews. Based on the **results and conclusions** of the study, the author attempted to substantiate the need to shift the vector of narrow professional education towards algorithmic variable-differentiated university education. **The hypothesis** was confirmed that the development of personal qualities implies the possibility of setting priorities in the ratio of Hard skills and Soft skills by each person independently, depending on value orientations, goals of professional socialization, and specific conditions of the labor market.

**Keywords:** subject-subject approach; professional socialization of the individual; professional environment; value attitudes of young people; competitiveness in the labor market; conjuncture-forming factors of the labor market; algorithmic variable-differentiated education.

**For citation:** Chupryakova A.G. Changing the paradigm of professional socialization of youth in the context of adaptation to labor market conditions. *Social and labor research*. 2024;56(3):52-62. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-52-62.

## ВВЕДЕНИЕ

Поскольку при субъект-субъектном подходе основным жизненным принципом является максима: человек – сам кузнец своего счастья, что подразумевает личностное осознанное формирование себя, своего мироощущения через принятие себя, своего места, своей роли в профессиональной среде, в социально-трудовых отношениях, в решении профессиональных задач и ответственности за результат, цель нашего исследования состояла в обосновании изменения парадигмы профессиональной социализации.

Почему данная проблематика сегодня актуальна и имеет практическую значимость? Объясняется это тем, что у современной молодежи происходит серьезная трансформация представлений относительно своей будущей профессиональной деятельности в результате стремительного прогресса в сфере науки, техники и технологий, конкретных и четких запросов со стороны работодателей о качестве их профподготовки, сокращения количества рабочих мест и возможности трудоустройства, нарастающей трудовой мобильности и роста стрессовых ситуаций по этому поводу, жесткой конкуренции на рынке труда, стереотипов профессионального самовыражения и т.д. и т.п.

Основная гипотеза, сформулированная для целей данного исследования, предполагает ответ на вопрос о том, каково влияние развития адаптационно-интегрированных, профессионально-деятельностных и ценно-нравственных личностных черт на расстановку приоритетов в соотношении Hard skills (твердых навыков) и Soft skills (мягких, гибких навыков) каждым человеком самостоятельно в зависимости от ценностных ориентиров и целей профессиональной социализации личности, ее адаптации под конкретные условия рынка труда. Есть смысл предположить, что в современных условиях вхождению в профессиональное сообщество в условиях конкуренции на рынке труда для отдельной личности способствует понимание того, что средства управления своим мышлением и практическими действиями в рамках выработки «твердых навыков» в процессе вузовской подготовки, а так же использование возможностей самообразования и самосовершенствования студенческой молодежи способствует формированию и развитию «мягких, гибких навыков».

## ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

В свете современных социальных, экономических и технологических преобразований в нашей стране актуальной представляется проблематика

исследований в области профессиональной социализации личности с акцентом на человекотворческую функцию труда. Ведь в ходе подготовки к профессиональной трудовой деятельности, а так же в процессе труда человек приобретает знания, умения и профессиональные навыки, взаимодействует с другими членами профессионального сообщества, тем самым, развивается и совершенствуется, то есть формирует себя как личность. Так Т.И. Самсонова рассматривает трудовую социализацию в профессиональной деятельности как «процесс, в ходе которого формируются профессионально-деловые качества личности и совершенствуются социально-психологические и ценностно-нравственные черты» [1].

Среди основных функций труда также выделяют: 1) потребительскую, которая проявляется в восприятии труда как способа удовлетворения индивидуальных потребностей; 2) социальную, проявляющуюся в определении социального статуса человека и формирующую профессиональную среду через выделение профессиональных сообществ.

Объединяя обозначенные функции труда в единый ракурс рассмотрения проблематики профессиональной социализации, как процесса не только профессионального самоопределения современной молодежи, но и ее профессиональной самореализации, можно выделить две позиции восприятия происходящего на рынке труда и своего места в нем с точки зрения современной молодежи:

1) с позиции личности, которая старается пройти каждый этап профессиональной социализации в ускоренном ритме, получить результат и по максимуму доступ к возможностям с целью максимизации эффекта от профессиональной деятельности. Такие люди обычно много работают ради карьеры и дальнейшего активного потребления. Их отличает низкая эмпатийность на фоне эмоциональной открытости и здорового оптимизма. Такие личности одержимы мотивами предприимчивости и стремительного карьерного роста. Они стремятся самосовершенствоваться и повышать свой профессионализм ускоренными темпами, осознавая полезность этих действий для себя и общества.

2) с позиции личности, пассивно приспособляющейся к условиям и требованиям современного рынка труда, хотя тоже нацеленной на результат, но с меньшими морально-психологическими издержками, через поступательное развитие с предпочтительным нахождением в зоне комфор-

та, при этом профессиональная деятельность воспринимается лишь как одно из необходимых условий обеспечения целостной жизнедеятельности такого человека. Обычно для них характерен инфантилизм, они ценят свободное время, гибкий график работы и положительно оценивают возможность дистанционной работы, а в случае необходимости пребывания в условиях реального бизнес-процесса для них важен социально-психологический климат в коллективе. Однако назвать их гедонистами нельзя, так как у них не снижен уровень социальных и материальных запросов. Им присуще стремление к стабильной и относительно спокойной жизни, социальным гарантиям.

Но в обоих случаях имеется ввиду субъект-субъектный подход, который предполагает профессиональное самоопределение, самообразование в сочетании с получением профобразования (желательно алгоритмизированного вариативно-дифференцированного), самореализацию и самовыражение в рабочей среде, самоидентификацию личности с профессиональным сообществом. При этом следует отметить, что в рамках данного исследования процесс производства материальных благ и услуг не рассматривался нами с позиции ресурсного и прочих подходов, что не означает, что мы принижаем при этом значимость такой особенности восприятия человеческих ресурсов как экономических, а людей – как потребителей материальных благ и услуг.

#### МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

В целях выявления факторов, определяющих выбор профессии, а также ценностных ориентиров в профессиональной деятельности с учетом ожиданий молодых людей, связанных с восприятием своей конкурентоспособности на рынке труда, в рамках курса «Основы управления профессиональной деятельностью» и «Менеджмент профессиональной деятельности» было проведено анкетирование студентов 1-3 курсов дневного и заочного обучения и магистрантов 1 года обучения Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева, а также личное индивидуальное интервью. Опросник включал 11 закрытых вопросов, в том числе, с вариантами ответов, альтернативных, со шкалой Лайкерта, шкалированных вопросов на семантический дифференциал.

В опросе приняли участие 100 человек, из которых 68 респондентов – юноши, 32 – девушки. Столь небольшой объем выборки обусловлен до-

статочностью данных для того, чтобы спроецировать результаты на студенческое сообщество технического вуза в целом. Участие обучающихся магистратуры было не случайно, так как именно работающие по полученной в вузе специальности и одновременно продолжающие обучение в магистратуре имеют реальное представление о своей конкурентоспособности на рынке труда. Это та категория респондентов, которая уже четко осознала разницу между ожиданиями и реальностью в рамках своей профессиональной социализации.

#### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты исследования доказали правильность авторской гипотезы, достоверность предположений и теорий многих представителей научного сообщества, занимающихся вопросами профессиональной социализации всех слоев населения, включая студенческую и работающую молодежь.

Говоря о формировании адаптационно-интегрированных характеристик личности в рамках профессиональной социализации, следует исходить из того, что в течение этапа профессионального самоопределения полученные образцы профповедения со стороны представителей профсообщества перерастают в движущий мотив поведения личности для получения «твердых навыков» в ходе специального образования (алгоритмизированного вариативно-дифференцированного) и самообразования для последующего воспроизводства способности к труду на таком же высоком уровне, как у прочих профессионалов своего дела. То есть, такая фаза воспроизводства рабочей силы как фаза потребления (использования) рабочей силы предполагает превращение способностей к труду из потенциальных в реальные.

Soft skills традиционно рассматриваются как «мягкие», «гибкие» навыки, приобретаемые человеком в течение жизни вообще и трудовой деятельности в частности. Это своего рода «над-профессиональные» навыки, применимые для разных видов трудовой деятельности, в то время как «твердые» навыки или Hard skills по своей сути являются более узкоспециализированными и привязанными к конкретному виду профессиональной деятельности [2].

Так на вопрос о значении «твердых навыков», как ожидаемого результата получения профессионального образования в техническом вузе, получены следующие ответы респондентов (рис. 1): 28% опрошенных считают, что по мере получения

диплома о вузовском образовании выпускники в течение первого полугодия не смогут продемонстрировать на практике высокий уровень полученных знаний и умений и на равных конкурировать с имеющими опыт работы в реальном секторе экономики. Однако 34% респондентов, напротив, считают, что сразу по окончании вуза они смогут проявить себя, оперируя полученными знаниями и твердыми навыками, подтвердить свою конкурентоспособность.

30% опрошенных однозначно согласились с тем, что успешное начало карьеры может быть только тогда, когда кроме получения «твердых навыков» параллельно, в ходе самообразования следует осваивать «мягкие, гибкие навыки». Следует отметить, что 8% респондентов не задумывается об этом вопросе.

При этом у большинства опрошенных на момент выбора вуза и специальности были конкретные образцы профессионального поведения со стороны родственников (34% опрошенных) и знакомых (32% опрошенных), которые состоялись в профессии и на кого респонденты хотели бы равняться.

Кроме того, функциональный аспект профессиональной социализации через механизм формирования профессионально-деятельностных характеристик личности может быть представлен системой трансформации сознания, экстернизации не только на этапе профессионального самоопределения, но как показывает практика, в течение всей трудовой жизни человека.

В ходе данного исследования был систематизирован перечень факторов профессиональной социализации (рис. 2).

В группу личностно-физиологических факторов вошли:

- 1) физиологические и антропогенные факторы;
- 2) физическая подготовленность человека к труду.

В группу организационно-психологических факторов были включены: стрессоустойчивость, вербализация сознания, реактивная тревожность, характеристики внимания, обучаемость, образное мышление и прочие.

Сработанность коллектива, мотивация трудовой деятельности, эффективность и скорость согласования и принятия управленческих решений и др. сформировали группу социо-культурных факторов профессиональной социализации.

В XXI в. стремительные темпы глобализации требуют от каждого члена общества умения быстро приспосабливаться к условиям изменяющей-



Рис. 1 / Fig. 1. Вопрос о значении Hard skills (твердых навыков), как ожидаемого результата получения профессионального образования в техническом вузе / The question of the importance of Hard Skills as an expected result of receiving a professional education in a technical university

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

ся среды. При этом молодежь не только не остается в стороне от этих изменений, но становится одним из важнейших драйверов общественного развития, что является особенностью молодежи как социальной группы и определяет сегодня социально-психологический портрет современного молодого человека [3].

В этой связи по результатам интервьюирования находит свое подтверждение выдвинутая нами гипотеза о необходимости изменения парадигмы профессионального образования в сторону алгоритмизированного вариативно-дифференцированного вузовского образования, на основе и в рамках которого адаптационно-интегрированные характеристики личности и «мягкие навыки» получают гораздо лучшее развитие.

Вопросам, связанным с адаптационным потенциалом личности, в последнее время посвящено немало научных работ. Например, Посохова С.Т. утверждает, что в данном потенциале заложена латентность адаптационных способностей, своевременность и вектор реализации которых зависит от активности личности. По ее мнению, адаптационный потенциал целесообразно представлять как интегральное образование, объединяющее в сложную систему социально-психологические, психические, биологические свойства и качества, актуализируемые личностью для создания и реализации новых программ поведения в измененных условиях жизнедеятельности [4].



Рис. 2 / Fig. 2. Группировка факторов профессиональной социализации личности / Grouping of factors of professional socialization of an individual

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

Так, при ответе на вопрос о выборе наиболее значимых для успешности в профессиональной деятельности и повышении конкурентоспособности на рынке труда адаптационно-интегрированных характеристик личности, респонденты разделились во мнении: 48% интервьюеров выбрали физиологические и антропогенные (рост, вес, возраст, и пр.) характеристики, как наиболее значимые, 52% – физическую подготовленность к профессиональной деятельности (выносливость, технический слух, скорость реакции и пр.).

Ответ на вопрос о выборе нескольких вариантов из приведенного списка адаптационно-интегрированных характеристик психологической направленности неожиданно выделил среди выбравших «стрессоустойчивость» преимущественно юношей, а среди выбравших «образное мышление» как значимую характеристику – девушек.

Рефлексируя по мере своего общего и профессионального развития человек делает выводы и ставит перед собой новые цели. Процесс целеполагания базируется на потенциале личности, ее амбициях и возможностях внешней среды. И от того, насколько раздвигает человек свои горизонты планирования, зависит в определенной степени и уровень его конкурентоспособности на

рынке труда. Об этом свидетельствовали ответы обучающихся по магистерским программам, среди которых есть те, кто после окончания вуза трудоустроились по специальности, проработали 1-3 года и приняли решение о продолжении обучения в магистратуре, поскольку они осознали, что уровень их профессиональных компетенций не вполне соответствует требованиям современного рынка труда и требуется соответствующая корректировка собственной карьерограммы.

При погружении в вопросы конкурентоспособности на рынке труда считаем целесообразным остановиться на преимуществах формирования конкурентоспособности рабочей силы, сформулированных в работе Степуса А.Ф. «Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы» [5]:

1. Способность овладеть искомым рабочим местом (с нормальными условиями и достойной оплатой труда).
2. Возможность самореализоваться и самоутвердиться в труде, производстве, управлении, в том числе в государственном муниципальном управлении.
3. Шанс произвести конкурентный на рынке товар и услугу.
4. Условие, позволяющее стать учителем, тренером, наставником у желающих обрести конкурентоспособность рабочей силы.
5. Быть причисленным к лидерам конкурентоспособной рабочей силы, отмеченным на уровне организации, региона, отрасли, государства.
6. Стать полноправным участником межстрановой, континентальной или международной борьбы среди наиболее конкурентоспособной рабочей силы в соответствующих сферах и видах труда.

Содержание этих положений было максимально полно учтены нами при формулировании вопроса анкеты об ожиданиях респондентов относительно успешности трудоустройства. Используя прием семантического дифференциала (что предполагает выбор балла на шкале между двумя полярными понятиями «важно/неважно») мы предложили респондентам рассмотреть и определить значимость таких смысложизненных критериев при трудоустройстве как уровень заработной платы, возможность карьерного роста, имидж предприятия-работодателя, хорошие условия труда, удаленность места работы от места проживания, возможность самореализации, социально-психологический климат в коллективе и социальные льготы и гарантии (в данном случае эти критерии

перечислены по убыванию в соответствии с их значимостью для большинства респондентов).

Характеризуя личность в стремительно меняющемся мире, следует сказать, что большинство респондентов (67%) считает, что каждый современный человек старается потреблять знания, основанные на digital технологиях и коммуникациях и применять их на практике в профессиональной среде. На этой почве складывается персональная система ценностей, посягательства на которую в целях ее изменения, не допускаются даже со стороны авторитетных и влиятельных представителей профессионального сообщества. Используя прием формулировки закрытых вопросов со шкалой Лайкерта, когда требуется указать степень согласия (несогласия) с определенным утверждением, было выяснено, что 51% респондентов абсолютно согласен с утверждением: для успешной карьеры следует уважительно относиться к чужим ценностям, но пресекать попытки извне изменить собственные представления о системе ценностей.

Данные аспекты действительно важны еще и потому, что в соответствии с положениями Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей (утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 9.11.2022 г. № 809), реализуемая политика предполагает усиление защищенности нашего общества от угроз извне для наших традиционных ценностей, включает ориентир на формирование высоконравственной личности, обладающей актуальными знаниями и умениями, то есть «мягкими навыками», и способной реализовать свой потенциал, в том числе с помощью «твердых навыков».

Именно в этом контексте следует рассматривать содержательный аспект профессиональной социализации при формировании ценно-нравственных характеристик личности в рамках адаптации к трудовой деятельности в реальном секторе экономики. В этой связи целесообразно рассматривать и саму профессиональную деятельность в качестве некой инструментальной ценности, поддерживающей смысловые установки личности и раскрывающей особенности ассоциативного мышления современного человека, желающего быть конкурентоспособным на рынке труда.

При этом отличительной чертой современного человека трудоспособного возраста является сочетание разнонаправленных ценностей (несмотря на то, что у большинства материальные ценности и жизненные ориентиры на роскошь и богатство

превалируют над ценностями духовными, одновременно многим из них присущи такие общечеловеческие ценности, как вера, любовь, свобода, самостоятельность и пр.).

Что касается наших респондентов, то следует отметить, что 14% из них на первое место в ранге ценностей поставили «свободу выбора», а 9% – «справедливость».

Полученные ответы на вопрос о ценностных доминантах и установках современного российского общества в целом, и молодежи, в частности, позволили сделать вывод о том, что ключевые ценности Модели российского пентабазиса имеют важное значение для большинства участников опроса. Этот вопрос был задан нами не случайно, поскольку ответ на него позволяет определить значимость традиций как ценностной жизненной установки, которая базируется на семейных и национальных устоях и обычаях. Что касается согласия, то оно достигается в обществе, раскрывается через такие ценностные категории как «взаимопомощь», «толерантность к чужому мнению», «осуждение дискриминации по национальному, религиозному и этническому признаку». Ценностная же установка «созидание» раскрывается и реализуется через успех, самоактуализацию в профессиональной среде, понимание зависимости успеха и благополучия от личных усилий, ориентацию на личностный рост и развитие.

Социальную природу ценностных установок можно соотнести не только с профдеятельностью и пребыванием в определенном профессиональном сообществе, но и вне его. Это во многом предопределяет ценностные ориентации личности, влияющие одновременно не только на профессиональное самовыражение, но и на личностное духовно-нравственное и творческое развитие, повышающее самооценку человека.

Результаты исследования подтвердили, что у респондентов – представителей первого типа молодежи время занятости профессиональными обязанностями превалирует над свободным временем и они готовы много работать ради карьеры и последующего активного потребления. Среди конъюнктурообразующих факторов рынка труда они учитывают не только общее состояние экономики региона их проживания (с точки зрения соотношения спроса и предложения на рабочую силу), но и уровень производственной инфраструктуры, степень инновационного развития экономики, качество жизни населения.

По мнению Н. В. Шахматовой, С. В. Ситниковой высшее образование и наличие высокой квалифи-

кации представители этого типа молодежи оценивают как механизм получения желаемых благ. При выборе места работы они прежде всего ориентированы на высокий уровень оплаты труда. Профильность работы не столь значима в их системе аргументации. Чаще всего они имеют опыт работы и ориентированы на конкретное рабочее место после окончания вуза [6].

Представители второго типа молодых людей ценят свободное время, досуг, хорошую атмосферу в коллективе, больше чем карьеру и заработную плату. Следовательно, конъюнктурообразующими факторами рынка труда, которые учитываются представителями этой молодежи, являются уровень развития социальной инфраструктуры в регионе проживания, развитость рынка услуг и жилья.

Характеристики молодежных страт встречаются в работах и других ученых. Например, в статье «Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи» Бочаров В.Ю. описывает не два, а три типа рабочей молодежи с детализированным описанием модели их трудового поведения [7]:

**1. «Зарабатывающие».** Модель трудового поведения: «Активное действие». По гендерному признаку: примерно равные доли мужчин и женщин. Для рабочей молодежи этого типа характерна успешная реализация своих профессиональных навыков в условиях благоприятного для них графика, но при низком уровне комфорта и общения на рабочем месте и при наличии определенного дефицита времени на саморазвитие и увлечения. Основная стратегия – зарабатывать деньги ради своего материального благополучия;

**2. «Выживающие».** Модель трудового поведения: «Терпеливое молчание». По гендерному признаку превалирует доля женщин. Основная стратегия – выживание в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита свободного времени. Работа не является жизненным приоритетом, а рассматривается в качестве вынужденного инструмента для выживания;

**3. «Адаптированные».** Модель трудового поведения: «Адаптивное приспособление». По гендерному признаку превалирует доля мужчин. В рамках этого социального типа представлена рабочая молодежь, которая ориентирована преимущественно на факторы свободного времени и в меньшей степени на факторы рабочей среды (кроме фактора «комфорт и общение»). Они не ощущают сильного давления конфликта между

работой и личной жизнью. В ущерб материальному вознаграждению они готовы проводить рабочее время в комфортной обстановке общения с коллегами, стараясь сохранять приемлемый для их потребностей баланс между работой и свободным временем, адаптируясь к различным видам трудовой деятельности, не играющей первостепенного значения. Основная стратегия – прагматическая, состоящая в минимизации трудовых затрат, мимикрии и встраивании в социальные институты и адаптации к их требованиям с минимально возможными потерями для собственного свободного времени.

Таким образом, совершенно очевидно сходство предложенных нами двух типологий личности и описанных Бочаровым В.Ю. двух типов рабочей молодежи – так называемых, «зарабатывающих» и «адаптированных».

#### ТЕЗИСЫ, ОБОСНОВЫВАЮЩИЕ ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Совершенствование нормативно-правовой базы, глобальные изменения техники, технологий, информационно-цифрового пространства и мировоззрения экономически активного населения, а также требования и условия, характеризующие ситуацию на рынке труда, все больше и сильнее трансформируют профессиональную среду в нашей стране. В свою очередь, эти процессы неуклонно ведут к осознанию необходимости изменения парадигмы профессиональной социализации как длительного поступательного формирования и развития адаптационно-интегрированных, профессионально-деятельностных и ценно-нравственных характеристик студенческой и работающей молодежи. Становится очевидной назревшая необходимость и целесообразность смещения вектора профобразования в сторону алгоритмизированного вариативно-дифференцированного вузовского образования, когда на первый план для отдельной личности выходят средства управления своим мышлением и практическими действиями в рамках выработки «твердых навыков» в процессе вузовской подготовки, а так же создание благоприятных условий для самообразования и самосовершенствования студенческой молодежи, в результате чего формируются и развиваются «мягкие, гибкие навыки», что облегчает вхождение в профессиональное сообщество в условиях конкуренции на рынке труда. То есть процесс профессиональной социализации личности рассматривается и

оценивается с точки зрения субъект-субъектного подхода.

Алгоритмизация деятельности по выработке «твердых навыков» предполагает усвоение технологии основных, вспомогательных, обслуживающих бизнес-процессов, что повышает значимость самостоятельной работы и способствует подготовке обучающихся к решению управленческих задач в профессиональной среде и последующему воспроизводству своей способности к высоко-результативному труду. Если же рассматривать алгоритмизацию с точки зрения комплексного подхода к восприятию обучающимися будущей профессиональной деятельности в сочетании с вариативно-дифференцированной составляющей, то становится очевидным тот факт, что на фоне усиления конкуренции на рынке труда знания, умения и навыки, полученные в процессе обучения в вузе, не являются достаточным и единственным критерием при отборе работодателем кандидатов на достойную вакансию. То есть, помимо демонстрации работодателю своих «твердых навыков», как результата вузовского образования, необходимо предъявить и свои «мягкие навыки», приобретенные в ходе дополнительного образования, тренингов и курсов, либо самообразования, что может существенно повлиять на расширение возможностей выбора наиболее приоритетного для себя профессионального поля для самореализации и удовлетворения растущих потребностей. Решение о формировании и развитии этих навыков принимает сам человек, который «кует свое счастье» в профессиональной среде, что подчеркивает значимость рассмотрения процесса профессиональной социализации и его изменений с точки зрения субъект-субъектного подхода.

Это и объясняет необходимость включения в учебные планы наряду с алгоритмизированной компонентой вариативно-дифференцированной компоненты высшего профессионального образования. Очевидное для всех противоречие между возрастающими требованиями общества к вузовскому образованию и существующей практикой его получения разрешается в рамках совершенствования правового механизма образовательного процесса, с помощью внесения поправок в закон «Об образовании», а также – корректировки образовательных стандартов. Это позволит создать более благоприятные условия для полноценной профессиональной социализации отдельной личности, а именно для ее своевременного профессионального самоопределения на этапе об-

учения в вузе с учетом конъюнктурообразующих факторов рынка современного труда и возможного их изменения в будущем.

### ВЫВОДЫ

В свете современных социальных, экономико-демографических и технологических преобразований в нашей стране особо актуальной представляется тематика исследований в области профессиональной социализации личности [8]. На основании систематизированного перечня факторов профессиональной социализации, обработанных результатов проведенного опроса респондентов и обобщения научных положений представителей научного сообщества можно сделать вывод о том, что сформулированная гипотеза относительно влияния развития адапционно-интегрированных, профессионально-деятельностных и ценно-нравственных личностных черт на расстановку приоритетов в соотношении Hard skills (твердых навыков) и Soft skills (мягких, гибких навыков) подтверждена: каждый человек самостоятельно расставляет приоритеты в зависимости от ценностных ориентиров и целей профессиональной социализации личности, ее адаптации под конкретные условия рынка труда.

Таким образом, изменение парадигмы профессиональной социализации как длительного поступательного процесса формирования и развития адапционно-интегрированных, профессионально-деятельностных и ценно-нравственных характеристик личности ведет к изменению профессиональной среды, а именно: позволяет постичь особенности трудовой деятельности в будущем в условиях сокращения количества рабочих мест и возможности трудоустройства, нарастающей трудовой мобильности и количества стрессовых ситуаций, жесткой конкуренции и изменения стереотипов профессионального самовыражения, а так же одновременно освоить совершенно другие Hard skills и Soft skills с помощью новых норм и ценностей профессионального сообщества в будущем.

Развитие личности, подверженное влиянию как субъективных, так и объективных факторов, предполагает усвоение и реализацию профессиональных ролей и функций, аккумулирование и передачу знаний, умений и опыта через систему социально-экономических взаимосвязей в рамках трудовых отношений в четко очерченной профессиональной среде. Субъект-субъектный подход к профессиональной социализации личности позволяет рассмотреть вариативность ее поведе-

ния в режиме адаптации в рамках профсообщества к изменяющимся экономическим условиям с помощью усвоения общественных правил, установок, ценностей и норм, актуальных для каждого из этапов профессиональной социализации.

Проведенное исследование позволило выявить проблемные зоны организации процесса профессиональной социализации современной личности, подчеркнуть значимость субъект-субъектного подхода к профессиональной самореализации через профессиональное самоопределение и самообразование. Основные положения данной работы и представленные выводы расширяют те-

оретические и практические знания о профессиональной социализации.

Перспективность дальнейшего исследования проблематики профессиональной социализации личности с позиции субъект-субъектного подхода связана с необходимостью выработки действенных механизмов смещения вектора профессионального образования в сторону алгоритмизированного вариативно-дифференцированного вузовского образования и необходимостью дальнейшего совершенствования правовой базы в сфере высшего образования в контексте осуществляемой государством молодежной политики.

### Анкета

*В рамках проведения исследования с целью выявления факторов, определяющих выбор профессии, и ценностных ориентиров в профессиональной деятельности молодых людей с учетом ожиданий, связанных с восприятием своей конкурентоспособности на рынке труда, просим Вас ответить на вопросы анкеты. Ознакомьтесь внимательно с формулировкой вопроса и инструкцией по каждому ответу. От полноты и искренности Ваших ответов зависит качество данного исследования.*

*Заранее благодарим за уделенное время!*

1. Считаете ли Вы, что полученных за период обучения в вузе Hard skills достаточно для того, чтобы при трудоустройстве с самого начала работы подтвердить свою конкурентоспособность, как полноправного члена профессионального сообщества? (выберите один вариант ответа)
  - Полученных за период обучения в вузе Hard skills достаточно, чтобы при трудоустройстве с самого начала работы подтвердить свою конкурентоспособность
  - В течение первого полугодия после начала работы я не смогу конкурировать с профессионалами, так как полученных за период обучения в вузе Hard skills не достаточно
  - Для того, чтобы быть профессионально конкурентоспособным надо дополнительно заниматься самообразованием по приобретению Soft skills
  - Затрудняюсь ответить
2. При выборе вуза и специальности кто был для Вас образцом профессионального поведения, кому бы Вы хотели подражать в профессии? (выберите один вариант ответа)
  - Родители и старшие родственники
  - Друзья и знакомые
  - Известные личности-профессионалы
  - Самостоятельное решение
3. Считаете ли Вы достаточным уровень полученных в ходе обучения в вузе Soft skills для дальнейшего профессионального становления? (альтернативный вопрос)
  - ДА
  - НЕТ
4. Достаточен ли уровень получаемых (полученных) в вузе профессиональных компетенций требованиям современного рынка труда?(выберите один вариант ответа)
  - Да, достаточен
  - Скорее ДА, чем НЕТ
  - Скорее НЕТ, чем ДА
  - Нет, не достаточен
5. Какие из приведенных адаптационно-интегрированных характеристик личности Вы считаете наиболее значимыми для успешности в профессиональной деятельности и повышении конкурентоспособности на рынке труда? (выберите один вариант ответа)
  - Физиологические и антропометрические (рост, вес, возраст, и пр.)
  - Физическая подготовленность к профессиональной деятельности (выносливость, скорость реакции и пр.)
6. Какие из приведенных адаптационно-интегрированных характеристик психологической направленности Вы считаете наиболее значимыми для успешности в профессиональной деятельности и повышении конкурентоспособности на рынке труда? (выберите несколько вариантов ответа)

- Стрессоустойчивость
- Образное мышление
- Обучаемость
- Характеристики внимания
- Позитивный настрой

7. Выберите наиболее соответствующий Вашему мнению балл на шкале между двумя полярными понятиями «важно/неважно» при рассмотрении значимости смысложизненных критериев при трудоустройстве.

Критерии	НЕВАЖНО			ВАЖНО	
	1	2	3	4	5
уровень заработной платы					
возможность карьерного роста					
имидж предприятия-работодателя					
хорошие условия труда					
удаленность места работы от места проживания					
возможность самореализации					
социально-психологический климат в коллективе					
социальные льготы и гарантии					

8. Согласны ли Вы, что для успешности в профессии и повышения конкурентоспособности на рынке труда современный человек должен постоянно потреблять знания, основанные на digital технологиях и коммуникациях и применять их на практике в профессиональной среде? (выберите один вариант ответа)

- Абсолютно согласен
- Скорее согласен
- Скорее не согласен
- Абсолютно не согласен

9. Согласны ли Вы, что для успешности в профессии и повышения конкурентоспособности на рынке труда следует толерантно относиться к чужим ценностям и одновременно пресекать попытки извне изменить Ваши представления о системе ценностей? (выберите один вариант ответа)

- Абсолютно согласен
- Скорее согласен
- Скорее не согласен
- Абсолютно не согласен

10. Проранжируйте по значимости от 1 до 10 (1 – не имеет значения; 10 – очень значимо) приведенные ценностно-нравственные характеристики современной молодежи?

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Вера</li> <li>◆ Богатство</li> <li>◆ Любовь</li> <li>◆ Свобода выбора</li> <li>◆ Самостоятельность</li> <li>◆ Справедливость</li> <li>◆ Финансовая независимость</li> <li>◆ Карьерный рост</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Власть</li> <li>◆ Совесть</li> <li>◆ Достоинство человека</li> <li>◆ Роскошь</li> <li>◆ Хозяйственность</li> <li>◆ Правда</li> <li>◆ Служение</li> <li>◆ Сочувствие</li> </ul> |
|--|---|

11. Проранжируйте ценностные доминанты и соответствующие ценностные установки современного российского общества

Ранг	Ценностная доминанта	Ценностные установки
	согласие	Установка на взаимопомощь и поддержку. Терпимость к инакомыслию. Неприятие любой дискриминации (по полу, возрасту, национальности, религии и т.д.).
	патриотизм	Идентифицировать себя со страной. Связывать свою жизнь со страной, видеть в ней будущее своих детей. Гордиться страной. Понимать важность защиты целостности, суверенитета, независимости пути России
	доверие к институтам власти	Власть компетентна и эффективна. Власть открыта, с уважением к человеку. Власть неравнодушна к проблемам людей, власть помогает. Власть и общество на одной стороне, у них общие цели. Доверие к выборам.
	традиции и семейные ценности	Семья и дети – важная ценность для человека. Семья – это безопасность, любовь и поддержка. Семья – это несколько поколений, скрепленных традициями, уважением к старшими, заботой о младших.
	созидание	Ценность успеха. Самоактуализация в разных сферах. Понимание зависимости успеха и благополучия от личных усилий. Ориентация на личностный рост и развитие. Гражданское самосознание. Осознание себя как части общества, страны, государства.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Самсонова Т.И. Трудовая социализация молодежи: современные тенденции // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2013;10:41-49.
2. Чупрякова А.Г., Меркурьев В.В., Косинский П.Д. Трансформация soft-skills в инструмент психологического воздействия на коллектив. В сборнике: Рекультивация выработанного пространства: проблемы и перспективы. Сборник статей VIII Международной научно-практической Интернет-конференции. Кемерово, 2022;(1):176-180. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54493607&selid=54506528>
3. Дворникова Е.В., Кошелева А.В. Трудовая социализация современной российской молодежи // Человек. Общество. Инклюзия. 2019;3(39):19-29.
4. Посохова С.Т. Психология адаптирующейся личности: моногр. СПб.: Изд-во РГПУ им Герцена. 2001. 240 с.
5. Степуть А.Ф. Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы // Социально-трудовые исследования. 2023;1(50):8-23.
6. Шахматова Н.В., Ситникова С.В. Основные индикаторы социально-трудовой и экономической социализации молодежи // Известия Саратовского университета. 2011;11(3):22-29.
7. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи // Социально-трудовые исследования. 2020;2(39):113-129.
8. Дорофеева Т.П. Взаимосвязь экономико-демографических факторов и спроса на услуги высшего образования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2020;4(18):534-542.

## REFERENCES

1. Samsonova T.I. Labor socialization of youth: modern trends. Theory and Practice of the Service: Economics, Social Sphere, Technology. 2013;10:41-49. (In Russ.).
2. Chupryakova A.G., Merkuriev V.V., Kosinsky P.D. Transformation of soft-skills into a tool of psychological impact on the team. In the collection: Reclamation of the developed space: problems and prospects. Collection of articles of the VIII International Scientific and Practical Internet Conference. Kemerovo, 2022;(1):176-180. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54493607&selid=54506528>
3. Dvornikova E.V., Kosheleva A.V. Labor socialization of modern Russian youth. Human. Society. Inclusion. 2019;3(39):19-29. (In Russ.).
4. Posokhova S.T. Psychology of an adapting personality: monograph. St. Petersburg: Publishing house of the Herzen Russian State Pedagogical University. 2001. 240 p. (In Russ.).
5. Stepus A.F. Theoretical and methodological foundations of the formation of systemic competitiveness of the workforce. Social and Labor Research. 2023;1(50):8-23. (In Russ.).
6. Shakhmatova N.V., Sitnikova S.V. The main indicators of socio-labor and economic socialization of youth. Proceedings of the Saratov University. 2011;11(3):22-29. (In Russ.).
7. Bocharov V.Yu. The concept of work-life balance as a basis for the typology of strategies of labor behavior of working youth. Social and Labor Research. 2020;2(39):113-129. (In Russ.).
8. Dorofeeva T.P. Interrelation of economic and demographic factors and demand for higher education services. Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences. 2020;4(18):534-542. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Алёна Григорьевна Чупрякова** – кандидат экономических наук, доцент кафедры истории, философии и социальных наук Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово, Россия  
**Alena G. Chupryakova** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of History, Philosophy and Social Sciences, T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia  
<https://orcid.org/0009-0007-9177-2303>  
[chupryakovaag@kuzstu.ru](mailto:chupryakovaag@kuzstu.ru)

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

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

*Статья поступила в редакцию 26.04.2024; после рецензирования 17.07.2024, принята к публикации 18.07.2024.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 26.04.2024; revised on 17.07.2024 and accepted for publication on 18.07.2024. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-63-72

УДК 331.28

JEL J31; J38

# ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Е.В. Вашаломидзе

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

Исследование посвящено оценке и анализу сложившейся в России системы оплаты и стимулирования труда государственных гражданских служащих (далее – ГГС). **Цель** работы: выработка перспективных решений, призванных определить научные принципы и основные направления совершенствования системы оплаты и стимулирования труда ГГС на длительную перспективу. Эмпирическая база исследования – статистические данные Росстата, Министерства финансов РФ, профильная научная литература. В процессе исследования применялись **методы** критического анализа состояния и проблем стимулирования труда гражданских служащих, сравнительного и статистического анализа, абстрагирования и моделирования социально-экономических явлений. **В результате** аналитической работы выявлены системные и структурные проблемы в механизмах оплаты труда госслужащих, недостатки, связанные с непрозрачной практикой установления размеров и форм оплаты и стимулирования, а также обоснования дифференциации окладов и надбавок. Отмечено, что материальное стимулирование ГГС в России не в полной мере соответствует рациональным требованиям учета результативности труда, особенно в условиях существующих и разрабатываемых цифровых компетенций. Отмечаются перекосы в нематериальном стимулировании, включая сокращение социального пакета. Для решения выявленных проблем и устранения имеющихся противоречий предложены конкретные меры, направленные на повышение прозрачности и активное использование цифровых инструментов в сфере планирования и совершенствования технологий оплаты и стимулирования труда ГГС, разработку новых, более эффективных методов нематериального стимулирования, установление дополнительных бонусов за развитие цифровых компетенций. Сделан **вывод**: система оплаты и стимулирования труда государственных гражданских служащих России с учетом фактических результатов, регулируемая премиями, надбавками и определенным социальным пакетом, и, безусловно, возможностями карьерного роста с реализацией устремлений честно и добросовестно служить Отечеству, должна своевременно и эффективно развиваться с учетом предлагаемых подходов.

**Ключевые слова:** государственные гражданские служащие; оплата труда; оклад денежного содержания; материальное стимулирование гражданских служащих; нематериальное стимулирование гражданских служащих; дополнительные выплаты; премия; материальная помощь; цифровизация стимулирования труда; эффективность профессиональной деятельности гражданских служащих; карьерный рост; кадровый резерв; аттестация; квалификационный экзамен; принципы публичной службы; государственная служба за рубежом.

**Для цитирования:** Вашаломидзе Е.В. Оплата и стимулирование повышения эффективности труда государственных гражданских служащих. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):63-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-63-72.

## ORIGINAL PAPER

## REMUNERATION AND INCENTIVES TO IMPROVE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS

E.V. Vashalomidze

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

The study is devoted to the assessment and analysis of the current system of remuneration and incentives for civil servants in Russia. **The purpose** of the paper is to develop solutions designed to determine the scientific principles and main directions for improving the system of remuneration and incentives for civil servants in the long term. The empirical basis of the study is the statistical data of Rosstat, the Ministry of Finance of the Russian Federation, and specialized scientific literature. The study uses the **methods** of critical analysis of the state and problems of incentives for civil servants, comparative and statistical analysis, abstraction, and modeling of socio-economic phenomena. **As a result** of the analytical work, systemic and structural problems in the mechanisms of remuneration of civil servants, shortcomings associated with the insufficient transparency of establishing the amounts and forms of remuneration and incentives, as well as justification for the differentiation of official salaries and allowances were identified. It is noted that financial incentives for civil servants in Russia do not fully meet the rational requirements for accounting for labor productivity, especially in the context of existing and developing digital competencies. There are imbalances in non-financial incentives, including

a reduction in the social package. To solve the identified problems and eliminate the existing contradictions, specific measures are proposed aimed at increasing transparency and actively using digital tools in the field of planning and improving technologies for remuneration and incentives for civil servants, developing new, more effective methods of non-material incentives, and establishing additional bonus payments for the development of digital competencies. The author **concludes** that the system of remuneration and incentives for the Russian civil servants, taking into account their actual performance, regulated by bonus payment, allowances and a certain social package, and opportunities for career growth, with the realization of aspirations to honestly and conscientiously serve their homeland, should be developed in a timely and effective manner, taking into account the proposed approaches.

**Keywords:** civil servants; remuneration; salary; financial incentives for civil servants; non-financial incentives for civil servants; additional payments; bonus payment; financial assistance; digitalization of labor incentives; efficiency of professional performance of civil servants; career growth; personnel reserve; certification; qualification exam; principles of civil service; civil service abroad.

**For citation:** Vashalomidze E.V. Remuneration and incentives to improve performance of civil servants. *Social and labor research*. 2024;56(3):63-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-63-72.

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что от полноценного обеспечения стимулирования труда государственных гражданских служащих, в том числе предоставления справедливой, достойной и конкурентной его оплаты, во многом (а по ряду аспектов – практически полностью) зависит результативное и качественное выполнение государством своих функций, общественное развитие и экономический рост.

Несмотря на экзистенциальную значимость эффективной гражданской службы, вопросы оплаты и особенно стимулирования повышения эффективности труда государственных служащих в целом остаются одними из наиболее значимых в деле обеспечения устойчивого национального социально-экономического развития РФ. Ряд исследователей [1–4] убедительно доказывают, что оплата труда ГС, как основной показатель его стимулирования, не соответствуют принципам, целям и задачам государственной гражданской службы, в том числе не обеспечивают необходимых побуждений к неуклонному росту результативности профессиональной государственной службы.

За последние 10–15 лет опубликованы десятки научных работ, в том числе по отдельным, частным вопросам, связанным с проблемами и перспективами оплаты, а также стимулирования труда ГС. Диапазон представлений ученых и специалистов о данной проблематике и предлагаемых ими решений весьма широк: от усиления технологического компонента в разработке систем и методов по исследуемым проблемам [5] до копирования зарубежных решений по внедрению методов оплаты труда в строгой зависимости от фактических результатов [6]. Многие рекомендации представляются спорными, а пробуксовка их реализации в немалой степени связана с их недостаточной научной проработкой и неполноценным обоснованием.

В нашем исследовании мы попытались критично переосмыслить основы действующей системы оплаты и стимулирования труда ГС, проанализировать динамику изменений методов и практики оплаты, выработать перспективные инновационные решения, призванные определить вектор развития гражданской службы на длительную перспективу.

## ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Федерального закона Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 14.02.2024) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024) (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), «оплата труда, как основная выплата стимулирования труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения его профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы»<sup>1</sup>.

На практике в соответствии со ст. 51 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» механизм стимулирования труда федеральных государственных служащих включает: должностной месячный оклад в соответствии с замещаемой ими должностью гражданской службы, месячный оклад за классный чин и дополнительные выплаты, в том числе: надбавку к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в таких размерах: от 1 года до 5 лет – 10%; от 5 лет до 10 лет – 15%; от 10 лет до 15 лет – 20%; свыше 15 лет – 30%; ежемесячную надбавку к должностному окладу за особые условия гражданской службы в

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 14.02.2024) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

размере до 200% этого оклада; ежемесячную процентную надбавку к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемом законодательством; премии за выполнение особо важных и сложных заданий; ежемесячное денежное поощрение; единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. В соответствии со ст. 51 данного закона размеры окладов, надбавок, разовых выплат и премий соотносятся сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов. Так, оклад за классный чин составляет 4-е должностных окладов; ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы – в размере 14-и должностных окладов; ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну – в размере полутора должностных окладов; премия за выполнение особо важных и сложных заданий – в размере 2-х окладов денежного содержания; единовременная плата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи – в размере 3-х окладов денежного содержания. Согласно указу Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 703 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» ч. 8 п. а для ежемесячного денежного поощрения государственных гражданских служащих центральных аппаратов федеральных государственных органов это соотношение составляет 30 должностных окладов.

Согласно закону № 79-ФЗ, оплата труда ГГС состоит из денежных выплат за осуществление ими профессиональной служебной деятельности (должностного оклада и оклада за классный чин, в совокупности, образующие оклад денежного содержания), включая различные стимулирующие выплаты и компенсационные доплаты (дополнительные выплаты в соответствии с формулировками, представленными в действующем законодательстве).

Дополнительные выплаты сами по себе могут формировать до 60-85% суммы, фактически получаемой в счет оплаты труда госслужащего, и включают в себя: 1) ежемесячную надбавку за выслугу лет (максимальный размер +30% к должностному окладу при стаже гражданской службы более пятнадцати лет); 2) ежемесячную надбавку за особые условия несения государственной службы (до 200% к размеру должностного оклада); 3) ежемесячную надбавку за взаимодействие с государственной тайной (фактический размер устанавливается ак-

тами, предназначенными для служебного пользования); 4) премирование, в том числе за выполнение особо сложных заданий (размер ничем не ограничен в силу прямого установления п. 4 ч. 5 ст. 50 Федерального закона № 79-ФЗ); 5) ежемесячное денежное поощрение (в частности, за особые условия несения федеральной государственной службы по высшей группе должностей ГГС предусматривается доплата в размере 150–200% должностного оклада); 6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, а также материальная помощь, выплачиваемая за счет средств фонда оплаты труда ГГС.

Международная практика свидетельствует о повсеместном переводе материального стимулирования труда госслужащих на систему его оплаты по результатам его деятельности [7], примеры успешного внедрения которой можно найти в США, Великобритании, Швеции и др. Считается [7–12], что в этих странах система стимулирования труда по результатам помогает повышать эффективность государственных служб и улучшать качество предоставляемых услуг. В международной практике переход к данной системе обосновывается следующими аргументами «за» [7–12]:

1. *Стимулирование повышения эффективности и производительности труда.* Когда оплата труда зависит от результатов работы, сотрудники более мотивированы достигать поставленных целей и повышать продуктивность своей работы.

2. *Прозрачность и справедливость.* Система оплаты по результатам позволяет объективно оценивать работу сотрудников и оплачивать ее соответственно, что способствует росту доверия к данной зарплатной системе.

3. *Экономия бюджетных средств.* Переход к системе оплаты по результатам может помочь оптимизировать расходы на оплату труда, поскольку ее размер будет зависеть от конкретных результатов работы госслужащего.

Однако рекомендуется учитывать и аргументы «против»:

1. *Риск искажения результатов.* Существует опасность, что госслужащие будут стремиться к достижению целей любыми способами, включая манипуляции с данными или игнорирование важных аспектов работы, чтобы получить более высокие стимулирующие надбавки.

2. *Недостаточная оценка качества работы.* Система оплаты по результатам может не учитывать качественные и наиболее сложные аспекты работы, что способно привести к ухудшению качества предоставляемых государственных услуг.

3. *Негативное воздействие на моральный климат.* Если система оплаты труда по результатам не будет внедрена справедливо и прозрачно, это может вызвать недовольство среди госслужащих и негативно отразиться на общем моральном климате в коллективе госслужбы.

В РФ система оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от результатов их деятельности постепенно входит в фазу становления и развития.

### СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

По состоянию на конец 2022 г. (последние отчетные данные Росстата на момент подготовки публикации) размер среднемесячной заработной платы государственных гражданских служащих составил в целом по стране 79,8 тыс. руб., что выше показателя по полному кругу организаций (65,3 тыс. руб.) на 22,2%. Однако существует ряд сфер коммерческой деятельности, средняя заработная плата работников которых превышает показатель по государственной гражданской службе, в том числе по должностям со схожими квалификационными требованиями.

При этом наблюдается значительная дифференциация по уровням государственной власти (рис 1). В частности, в центральных аппаратах федеральных органов государственной исполнительной власти этот показатель составил 197,0 тыс., в то время как на региональном уровне в федеральных государственных органах – 61,5 тыс. руб. в месяц<sup>2</sup>.

За последние 5 лет размер среднемесячной заработной платы ГГС в России вырос на 150,2%, однако с учетом инфляции, реальный прирост составил 17,66% (рис. 2). В 2022 г. темпы прироста размера среднемесячной заработной платы государственных гражданских служащих составили +8,6%, однако с учетом высокой инфляции реальное значение показателя было на 3,34% меньше.

Диспропорции и дисбалансы в оплате труда ГГС можно наглядно проиллюстрировать на примере государственной гражданской службы Министерства финансов РФ<sup>3</sup>. Если брать во вни-

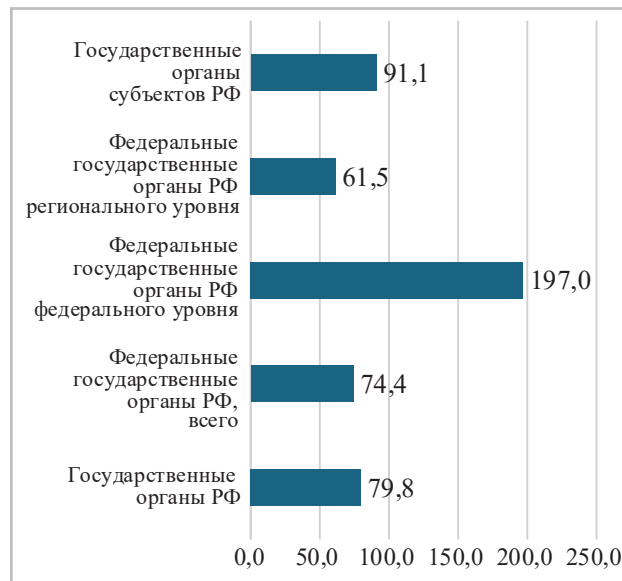


Рис. 1 / Fig. 1. Размер среднемесячной заработной платы государственных служащих по уровням государственной власти Российской Федерации в 2022 году, тыс. руб. / The average monthly salary of civil servants by the level of government of Russia in 2022, thousand rubles

Источник / Source: Государство // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191> (дата обращения 10.03.2024). State // Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191> (дата обращения 10.03.2024) / (accessed on 10.03.2024).

мание только должностные оклады госслужащих, то разница между их размерами в целом по министерству не велика (рис. 3). В частности, наиболее высокий размер ежемесячного должностного оклада среди ГГС в Минфине России был в 2022 г. у первого заместителя федерального министра и статс-секретаря – заместителя федерального министра – 33 119 руб., а самый низкий – у специалиста 2 разряда: 11 145 руб., т.е. меньше в 2,97 раза. Среднее значение ежемесячного размера должностного оклада по всем категориям ГГС Минфина России составило 22 488,76 (±6718) руб.

Если же учитывать оклад за классный чин и надбавку за особые условия несения государственной службы, не имеющих персональный характер, а связанных с группами и категориями должностей, то дифференциация фактического размера выплат окажется более существенной (рис. 3). Между максимальным уровнем выплат (215,3 тыс. руб.) и минимальным (27,9 тыс. руб.) разница составляет уже 7,73 раза. Показатель стандартного отклонения по этим выплатам составляет 57,3 тыс. руб., в то время как по размеру должностного оклада – 6,7 тыс. руб. Применение же персональных надбавок, исчисляемых в индивидуальном порядке, увеличивает дифференциацию еще более существенно.

<sup>2</sup> Государство // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191> (дата обращения: 10.03.2024).

<sup>3</sup> Кадровая работа. Оплата труда государственных гражданских служащих в Минфине России // Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: [https://minfin.gov.ru/ru/document?id\\_4=301755-kadrovaya\\_rabota\\_oplata\\_truda\\_gosudarstvennykh\\_grazhdanskikh\\_sluzhashchikh\\_v\\_minfine\\_rossii](https://minfin.gov.ru/ru/document?id_4=301755-kadrovaya_rabota_oplata_truda_gosudarstvennykh_grazhdanskikh_sluzhashchikh_v_minfine_rossii) (дата обращения: 10.03.2024).

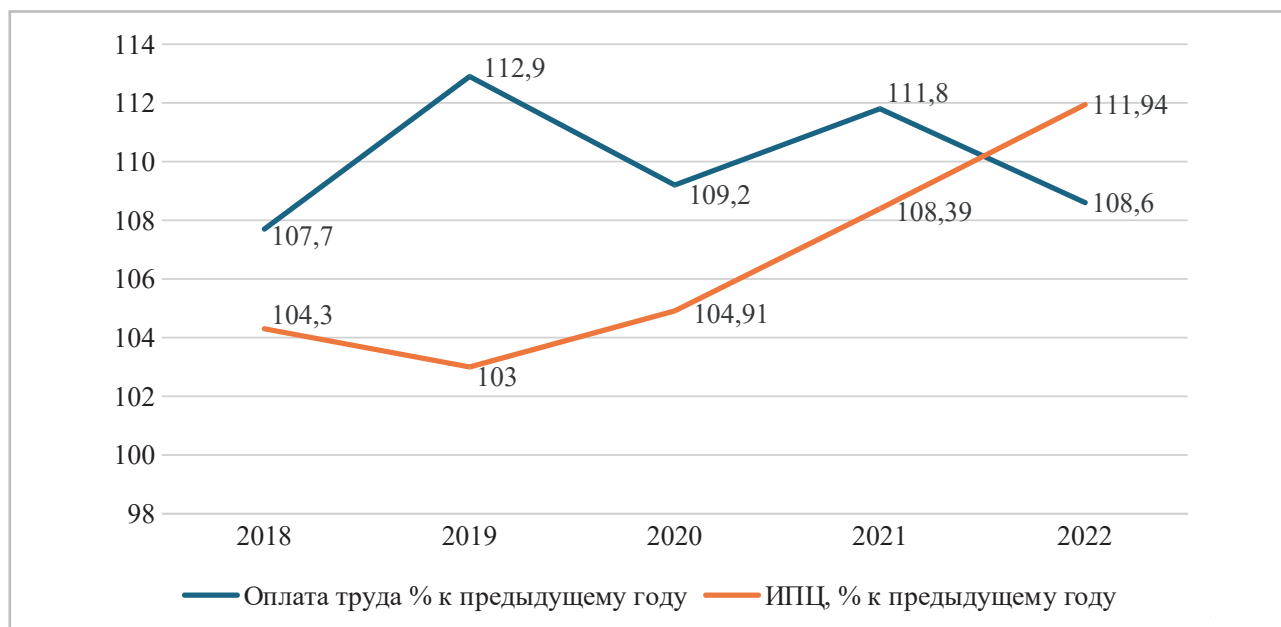


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика темпов роста среднемесячной заработной платы государственных гражданских служащих и индекса потребительских цен (ИПЦ) по Российской Федерации с 2018 по 2022 гг., % к предыдущему году / Dynamics of growth rates of average monthly wages of civil servants and the consumer price index (CPI) in Russia from 2018 to 2022, % of the previous year

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата: Государство // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / calculated by the author based on Rosstat data: State // Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191> (дата обращения 10.03.2024) / (accessed on 10.03.2024).

#### КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Рассматривая вопросы, связанные с оплатой труда ГГС, в первую очередь необходимо обратить внимание на то, что несмотря на общее повышение уровня оплаты труда с доведением по ряду специальностей и органов государственной власти до конкурентоспособного с коммерческим сектором уровня, некоторое выравнивание внутренней дифференциации по размеру оплаты труда, в целом в этой сфере наблюдается определенный застой. Достойные и своевременные зарплатные инновации в последние годы вырабатываются достаточно редко, ресурсы для их реализации существенно ограничены, а объективно существующий запрос на улучшение не сталкивается со встречной инициативой по их разработке и внедрению [13; 14].

Полагаем, что с учетом ограниченных бюджетных возможностей по наращиванию фактического уровня оплаты труда ГГС, инновации в этой области должны быть связаны с обеспечением большей справедливости и вариативности, которые позволяли бы лучшим образом мотивировать госслужащих на полноценное и высоко результативное выполнение своих должностных обязанностей, ориентировать их на достижение ключевых целей и задач госслужбы, препятствовать коррупционной деятельности и одновременно способствовать притоку высококвалифициро-

ванных кадров на государственную гражданскую службу.

Фактическое торможение перевода ГГС на оплату труда по результатам в определенной мере представляется оправданным, по крайней мере, в контексте текущих условий осуществления государством своих функций, необходимости дополнительной консолидации власти и общества, направленной на преодоление последствий беспрецедентного внешнего давления при фактическом ведении гибридной войны с так называемым «коллективным Западом». Масштабные реформы, справедливость которых может быть поставлена под сомнение рядом представителей гражданской службы, и, тем более, проводимые на западный манер, могут внести дисбаланс в нормальное функционирование государственных органов и прочих институтов.

Безусловно, решение задачи совершенствования оплаты и стимулирования труда ГГС в данной ситуации осложнится, потребует, например, при разработке и реализации системы премирования более гибкого и дифференцированного подхода к внедрению принципов оплаты (стимулирования) труда по результатам, в том числе на основе глубоких научных изысканий в области фактических взаимосвязей оплаты труда и результативности профессиональной служебной деятельности, а также с другими факторами, включая вероятность и фактическую реализацию коррупционных про-

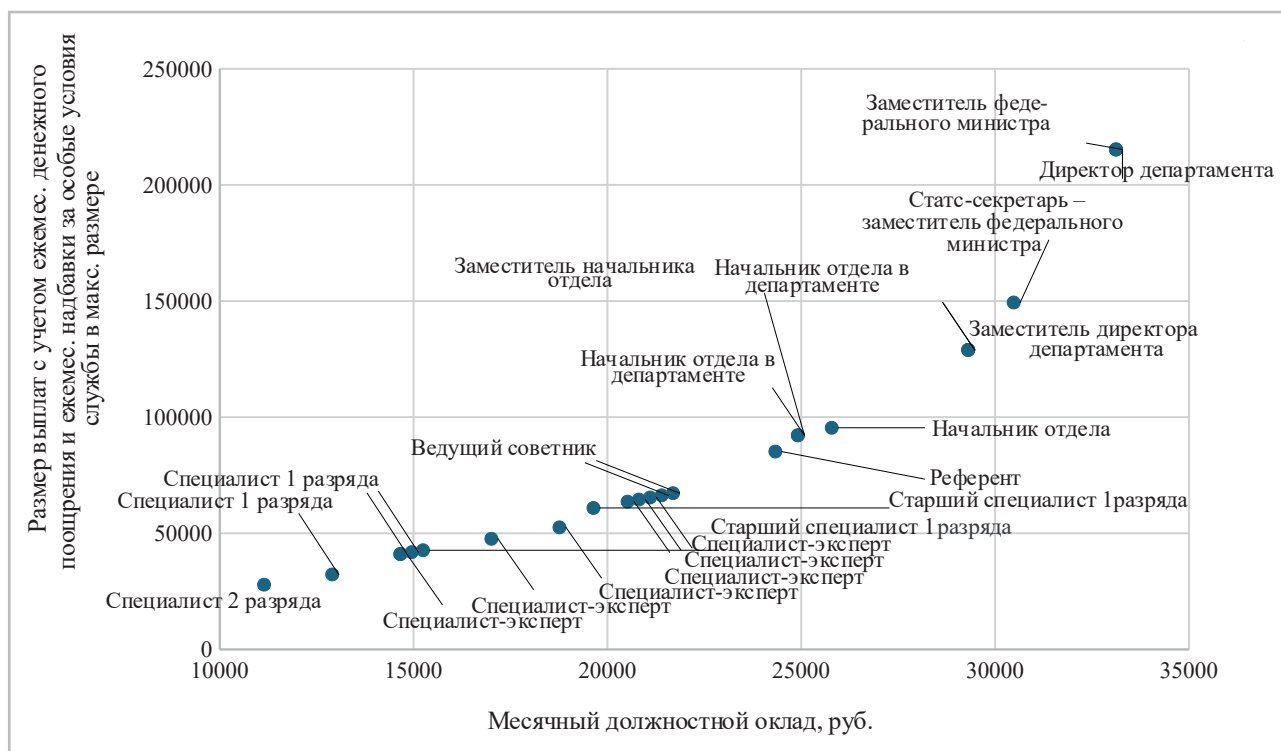


Рис. 3 / Fig. 3. Оценка взаимосвязи между размером среднемесячного должностного оклада государственных гражданских служащих Минфина России и размером денежных выплат с учетом ежемесячного денежного поощрения и ежемесячной надбавки за особые условия государственной службы в 2022 г., руб. / Assessment of the correlation between the average monthly salary of civil servants of the Ministry of Finance of Russia and the amount of payments, taking into account the monthly financial incentives and monthly allowance for special conditions of civil service in 2022, rubles

Источник / Source: рассчитано автором по данным Минфина России: Кадровая работа. Оплата труда государственных гражданских служащих в Минфине России // Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] / calculated by the author based on data from the Ministry of Finance of Russia: Personnel work. Remuneration of civil servants in the Ministry of Finance of Russia // Ministry of Finance of the Russian Federation [Electronic resource]. URL: [https://minfin.gov.ru/ru/document?id\\_4=301755-kadrovaya\\_rabota.\\_oplata\\_truda\\_gosudarstvennykh\\_grazhdanskikh\\_sluzhashchikh\\_v\\_minfine\\_rossii](https://minfin.gov.ru/ru/document?id_4=301755-kadrovaya_rabota._oplata_truda_gosudarstvennykh_grazhdanskikh_sluzhashchikh_v_minfine_rossii) (дата обращения 10.03.2024) / (accessed on 10.03.2024).

явлений в системе государственной гражданской службы.

Большим недостатком системы материального стимулирования в государственной гражданской службе является отсутствие дополнительных выплат за обладание и овладение так называемыми компетенциями будущего, прежде всего, цифровыми, исключительно важными в контексте развития госслужбы и электронного правительства, неуклонного повышения качества и результативности государственно-значимой деятельности [15-17]. Тем не менее, логика в формировании материального стимулирования в соответствии с фактическими компетенциями ГГС все же имеется. В частности, по умолчанию предполагается, что большая часть надбавок так или иначе связаны с карьерным ростом, который должен увязываться с развитием компетенций госслужащего. Тот же допуск к работе с государственной тайной, образующий основания для получения установленной законом доплаты, связывается, помимо прочего, с наличием у госслужащего необходимых компетенций [18]. Однако фактически, данная цепочка косвенных допущений

далеко не в полной мере гарантирует премирование госслужащих за те или иные их достижения, в частности за обладание компетенциями будущего.

Требуется актуализации данные об оплате труда государственных гражданских служащих, поскольку последняя справка об оплате труда ГГС опубликована на сайте Росстата по состоянию за 2018 г. На официальном сетевом ресурсе «Портал «Государственная служба», призванном обеспечить прозрачность государственной службы в РФ, последние статистические данные об оплате труда госслужащих и вовсе представлены по состоянию на 2019 г.<sup>4</sup>

С учетом агрегированного характера данных об оплате труда ГГС, едва ли справедливым будет утверждение о необходимости обеспечения любого режима секретности в данной сфере. Безусловно, регулярная публикация релевантных статистических и иных данных может негативно влиять на общественные настроения, в том числе снижать пре-

<sup>4</sup> Госслужба в цифрах (федеральный уровень) // Портал «Госслужба» [Электронный ресурс]. URL: <https://gossluzhba.gov.ru/analytics> (дата обращения: 10.03.2024).

стижность госслужбы в целом, даже при том, что, как думается, тезис о том, что на государственную службу идут во имя государства, общества, долга, а не ради одного лишь денежного довольствия, сохраняет актуальность и сегодня. И даже более того, социологические исследования [19–23] позволяют констатировать нарастание патриотических настроений, понимания миссии служения отечеству и гражданину, в том числе среди чиновников. Однако полноценное информирование о состоянии дел, включая раскрытие сведений об оплате труда ГГС, отражает реализацию фундаментальных принципов построения и функционирования системы государственной службы, способствует повышению осведомленности общества о возможностях, а уполномоченных субъектов – о реальных проблемах в данной области, помогает выработке обоснованных научно-практических инновационных предложений и рекомендаций.

#### ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С учетом объективно существующих проблем и противоречий в сфере материального стимулирования в системе госслужбы, особое внимание обращают на себя аспекты нематериального стимулирования, которое, как известно, характеризуется значительным мотивационным потенциалом, однако не всегда получающее должное развитие в кадровой практике [24, 25].

Однако и в сфере нематериальной мотивации труда ГГС имеются пробелы и противоречия. В частности, ряд утверждений по поводу силы воздействия определенных стимулов нематериального характера основан на положениях теоретических исследований, и требует если не подтверждения, то, по меньшей мере, обеспечения систематического мониторинга и контроля за состоянием дел. На государственном уровне результаты замеров показателей удовлетворенности трудом, исследования мотивационной сферы ГГС приводятся фрагментарно [26], по инициативе отдельных госорганов исполнительной власти [27] и, как правило, в определенной формирующейся системности, включая регламентацию и обеспечение периодичности замеров, публикацию результатов и их общественное обсуждение, проведение отраслевых научных исследований по поводу состояния и путей эффективного развития нематериального стимулирования труда госслужащих.

В настоящее время государственная гражданская служба не является лидером по так называемому социальному пакету, наличие и, главное, наполнение которого в значительной мере рассматривались в прошедшие десятилетия как конкурентный аспект стимулирования труда ГГС, в немалой степени компенсировавший перекосы в оплате труда [28]. Сегодня многие корпоративные субъекты коммерческого сектора намного опережают ее как по имеющимся возможностям, так и по их реализации. Постепенно уходят в прошлое, утрачиваются компоненты уникального социального комплекса ведомственной принадлежности – объекты здравоохранения, образования и досуга, ведомственные санатории и детские оздоровительные учреждения. Процесс носит необратимый характер, и, хотя физически многие объекты не исчезают, а меняют форму собственности, и подобное управление непрофильными активами, в целом, приветствуется [29], между тем, доступ ГГС к широкому социальному пакету неуклонно сокращается, снижая вариативность, а, в конечном счете, и ожидаемую эффективность нематериального стимулирования.

Для полноценной оценки состояния дел в системе нематериального стимулирования госслужащих важно представлять общественности, в том числе исследовательскому миру, релевантные статистические данные, опять же, в агрегированном, общегосударственном масштабе (по меньшей мере, в виде результатов выборочных статистических обследований), для формирования полноты картины представлений по поводу реального состояния дел в сфере стимулирования труда ГГС, его нематериальной части, имеющих проблем и противоречий, снижающих привлекательность и значимость госслужбы и не позволяющих в полной мере раскрыть и определить потенциал занятых в ней граждан.

#### ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

В целях эффективного и своевременного развития систем и методов стимулирования труда ГГС в Российской Федерации, прежде всего, необходимо решить проблему транспарентности и публичного представления данных на государственных информационных сервисах, актуализировать статистическую информацию об оплате труда государственных гражданских служащих и дополнить ее сведениями о фактических мерах их нематериального стимулирования за ре-

зультативность, включая влияние на показатели удовлетворенности трудом и общего престижа государственной гражданской службы.

Следует активизировать научный поиск решений в области проблем избыточной дифференциации размеров оплаты труда государственных гражданских служащих, в том числе привлекая инструменты цифровизации, включая искусственный интеллект, нейросетевые технологии, механизмы для высокоточной оценки условий труда, вклада профессиональных функций в достижение задач государственной власти, квалификационных требований, сопоставляя их с возможностями материального стимулирования с лимитированными бюджетными тратами, а также реальным и ожидаемым эффектом на индивидуальном и коллективном уровнях. Цифровой инструментарий позволит лучшим образом прогнозировать, планировать и проектировать фонды оплаты труда, вырабатывать решения по развитию [26, 29] как материальных, так и нематериальных методов стимулирования труда госслужащих.

Важно также обеспечить честное и объективное распределение дополнительного вознаграждения среди госслужащих на основе показателей результатов их работы. Это поможет укрепить их доверие к системе оплаты их труда и мотивировать к достижению лучших результатов.

В проектах по развитию стимулирования ГГС в обязательном порядке должны найти отражение меры по учету сформированности цифровых компетенций, в том числе направленные на побуждение государственных гражданских служащих к их развитию. Необходимо разработать методологию оценки цифровых навыков и знаний сотрудников, что позволит выявить их слабые места и потребности в развитии цифровых компетенций. Целесообразно также рассмотреть возможность введения единой надбавки за развитие цифровых компетенций к должностному окладу, установив соответствующие положения в действующем законодательстве о государственной гражданской службе.

Необходимо формировать и применять комплекс мер по нематериальному стимулированию государственных гражданских служащих в целом, развивать систему профессионального признания и поощрения, обеспечивать условия для карьерного роста и повышения квалификации, вместе с изысканием возможностей для расширения социального пакета для их поощрения и мотивации.

Нематериальное стимулирование также должно подкреплять их инициативы и побуждения

служения людям и Отечеству, исключительно важные в период беспрецедентной турбулентности во внешней среде.

## ВЫВОДЫ

Настоящее исследование позволило подтвердить наличие системных и структурных проблем в мотивации и стимулировании труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации, особенно в вопросах формирования размера оплаты их труда. Установлено, что несмотря на сравнительно высокий уровень оплаты труда ГГС, ее рост незначительно опережает инфляцию. Увеличивается дифференциация в размерах оплаты труда как между уровнями государственной власти, так и между категориями госслужащих. Их материальное стимулирование все еще не в полной мере соответствует рациональным требованиям учета результативности и эффективности их труда, а также наличию у них цифровой компетентности. Система стимулирования в целом не характеризуется необходимым уровнем ее прозрачности. Возникли и перекосы в нематериальном стимулировании, включая сокращение социального пакета.

Для решения вышеуказанных проблем потребуются повышать транспарентность, использовать цифровые технологии в области стимулирования труда, устанавливая дополнительные стимулы за развитие цифровых компетенций, принимать комплекс дополнительных мер по нематериальному стимулированию и др.

Поскольку на эффективность труда ГГС влияет также вся совокупность политических, экономических, научно-технических, социальных, профессиональных, физиологических, человеческих, организационных, информационных, карьерных, нравственно-моральных, психологических и многих других факторов, система оплаты их труда с учетом фактических результатов, управляемая только премиями и надбавками, лимитированного социального пакета, и, безусловно, возможностями карьерного роста вместе с реализацией устремлений служить Отечеству, может быть успешно развита при учете данных факторов, а также соблюдении принципов и подходов, предложенных в настоящем исследовании. Важно также учитывать специфику российской системы государственной гражданской службы и адаптировать методы стимулирования к конкретным условиям и ее потребностям в целях эффективного осуществления государственной власти.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аникин В.Н. Категории и критерии дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих // Государственная служба. 2021;23(3(131)):13–19. EDN: EKYNPZ. DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-13-19
2. Добролюбова Е.И. Численность и оплата труда федеральных государственных гражданских служащих в условиях внедрения программно-целевых и проектных методов: [монография] / Е.И. Добролюбова, Е.Н. Клочкова, В.Н. Южаков. М.: Издательский дом Дело, 2018;(1):148 с.
3. Слепцова Е.В., Хуажева Б.Р. Проблемы формирования кадровой политики в системе государственной службы в контексте современного подхода к государственному управлению // Экономика устойчивого развития. 2020;(1):171–176. EDN: DKPTMO.
4. Чотчаева Д.Р., Текеева Х.Э. Совершенствование системы стимулирования труда государственных служащих // Управленческий учет. 2022;11(3):872–877. DOI: 10.25806/uu11-32022872-877.
5. Гончарова Е.А. Инновации в правовом регулировании государственной гражданской службы Липецкой области // Государственная служба. 2021;23(4(132)):29–35. EDN: COOMVQ. DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-4-29-35.
6. Ильина С.К. Способы мотивации государственных гражданских служащих современной России // Инновации. Наука. Образование. 2021;(28):1418–1423. EDN: YYIQLN.
7. Greiling D. Performance measurement: A remedy for increasing the efficiency of public services? International Journal of Productivity and Performance Management. 2006;55(6):448–465. DOI: 10.1108/17410400610682488.
8. Greiling D. Performance measurement in the public sector: The German experience. International Journal of Productivity and Performance Management. 2005;54(7):551–567. DOI: 10.1108/17410400510622223.
9. Hasnain Z., Pierskalla Henryk N. Performance-related pay in the public sector: A review of theory and evidence. World Bank Policy Research Working Paper. 2012;(6043):57. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2043471>.
10. Ketelaar A., Manning N., Turkish É. Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences. OECD Publishing. 2007;(5):80. DOI:10.1787/160726630750.
11. Orakwe S. A. Compensation packages and civil servants' performance in State Ministries in Anambra State. International Journal of Innovative Development and Policy Studies. 2021;9(112-126):121–126. ISSN: 2467-8465.
12. Yang J.B., et al. Establishment of urban road maintenance model based on performance-based contracts. Journal of the Chinese Institute of Engineers. 2023;46(3):208–219. DOI: 10.1080/02533839.2023.2170922.
13. Балицкий И.И., Яковлев А.В. Инновационные тенденции развития законодательства о кадровом обеспечении органов государственной власти // Вестник Российской правовой академии. 2021;92):19–26. EDN: ERNIXG. DOI: 10.33874/2072-9936-2021-0-2-19-26.
14. Лаврова Т.Б. Кадровое обеспечение государственной службы: вопросы цифровой трансформации // Карельский научный журнал. 2020;9(4(33)):85–88. EDN: YHXXVW. DOI: 10.26140/knz4-2020-0904-0021.
15. Кайсарова В.П., Винокурова М.Ю. Профессиональное развитие цифровых компетенций современных государственных служащих: российский и зарубежный опыт // Государственное управление. Электронный вестник. 2021;(88):216–232. EDN: UCUEBS. DOI: 10.24412/2070-1381-2021-88-216-232.
16. Сушкова И.В., Гаркавцева А.С. Цифровые компетенции государственных гражданских служащих Российской Федерации: современное состояние и направления развития // Регион: системы, экономика, управление. 2021;2(53):187–196. EDN: BJPPWQ. DOI: 10.22394/1997-4469-2021-53-2-187-196.
17. 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.
18. Завгородний А.В. Служебные правоотношения государственных гражданских служащих в Российской Федерации. Возникновение, изменение и прекращение: монография / А.В. Завгородний. М.: Проспект, 2021. 192 с.
19. Белова С.Н., Строгович Ю.Н. Патриотизм – необходимый элемент защиты государственного суверенитета России // Образование и право. 2022;(9):11–17. EDN: IXNIDU. DOI: 10.24412/2076-1503-2022-9-11-17.
20. Селезнева Е.В. Патриотизм в структуре ценностей государственных служащих // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2023;9(4): URL: <https://trpedagogy.ru/journal/article/3290/>. DOI: 10.18413/2313-8971-2023-9-4-0-6
21. Селезнева Е.В. Представления российских государственных служащих о ценности общественного служения // Государственное управление. Электронный вестник. 2023;(96):88–103. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-96-88-103.
22. Петрова С.А., И.А. Ясинская. Ценностно-мотивационный потенциал управленческих кадров: прикладные вопросы исследования и применения в практике кадровой работы // Лидерство и менеджмент. 2022; 9(4):1115–1128. DOI: 10.18334/lim.9.4.116956. EDN ATOJSI.
23. Воскресенская О.А., Сладкова Н.М., Горковенко Ю.Л. Оценка ценностно-мотивационных установок сотрудника в области обеспечения информационной безопасности // Социально-трудовые исследования. 2022;1(46):142–153.
24. Пшмахов А.З. Особенности эффективного стимулирования государственных гражданских служащих. Роль вовлечённости и приверженности // Кронос. 2020;10(49):18–20. EDN: ZUEXJE.
25. Проскура М.А., Торгунакова А.В. Мотивация молодых специалистов к поступлению на государственную гражданскую службу // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2021;11(3): 115–121. EDN: MQJJVQ. DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121.
26. Сладкова Н.М., Воскресенская О.А. Мониторинг и оценка результативности кадровых процессов государственных органов в условиях внедрения стандартов клиентоцентричности // Лидерство и менеджмент. 2023;10(4):1397–1418.
27. Комплексная работа с кадрами: Серия: Лучшие кадровые практики государственной и муниципальной службы / Н. М. Сладкова, Л.Е. Вахнин, О.А. Воскресенская [и др.]. – Москва: Первое экономическое издательство, 2024. 208 с. ISBN 978-5-91292-519-1. DOI: 10.18334/9785912925191. – EDN FWSHFE.
28. Шульженко С.И. Проблемы управления публичным имуществом в Российской Федерации // Управленческое консультирование. 2019;2(122):71–88. EDN: QKXASK. DOI: 10.22394/1726-1139-2019-2-71-88.
29. Сладкова Н.М., Воскресенская О.А., Горковенко Ю.Л. HR-аналитика для управления эффективностью в госсекторе // Государственная служба. 2023;25(1(141)):64–75.

## REFERENCES

1. Anikin V.N. Categories and criteria of differentiation in the legal regulation of the status and social protection of public civil servants. Public Service. 2021;23(3(131)):13–19. EDN: EKYNPZ. DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-2-13-19. (In Russ.).
2. Dobrolyubova, E.I. Number and remuneration of federal civil servants in the conditions of implementation of program-targeted and design methods: [monograph] / E.I. Dobrolyubova, E.N. Klochkova, V.N. Yuzhakov. M.: Delo Publishing House; 2018. 148 [1] p. (In Russ.).
3. Sleptsova E.V., Khuazheva B.R. Problems of formation of personnel policy in the public service system in the context of the modern approach to public administration. Economics of Sustainable Development. 2020;(1):171–176. EDN: DKPTMO. (In Russ.).

4. Chotchaeva D.R., Tekeeva Kh.E. Improving the system of stimulating the labor of civil servants. Management Accounting. 2022;(11-3):872-877. DOI: 10.25806/uu11-32022872-877. (In Russ.).
5. Goncharova E.A. Innovations in the legal regulation of the state civil service of the Lipetsk region. Public Service. 2021;23(4(132)):29-35. EDN: COOMVQ. DOI: 10.22394/2070-8378-2021-23-4-29-35. (In Russ.).
6. Ilyina S.K. Methods of motivating government civil servants in modern Russia. Innovations. Science. Education. 2021;(28):1418-1423. EDN: YYIQLN. (In Russ.).
7. Greiling D. Performance measurement: A remedy for increasing the efficiency of public services? International Journal of Productivity and Performance Management. 2006;55(6):448-465. DOI: 10.1108/17410400610682488.
8. Greiling D. Performance measurement in the public sector: The German experience. International Journal of Productivity and Performance Management. 2005;54(7):551-567. DOI: 10.1108/17410400510622223.
9. Hasnain Z., Pierskalla Henryk N. Performance-related pay in the public sector: A review of theory and evidence. World Bank Policy Research Working Paper. 2012;(6043):57. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2043471>.
10. Ketelaar A., Manning N., Turkisch E. Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences. OECD Publishing. 2007;(5):80. DOI:10.1787/160726630750.
11. Orakwe S. A. Compensation packages and civil servants' performance in State Ministries in Anambra State. International Journal of Innovative Development and Policy Studies. 2021;9(112-1261):121-126. ISSN: 2467-8465.
12. Yang J.B., et al. Establishment of urban road maintenance model based on performance-based contracts. Journal of the Chinese Institute of Engineers. 2023;46(3):208-219. DOI: 10.1080/02533839.2023.2170922.
13. Balitsky I.I., Yakovlev A.V. Innovative trends in the development of legislation on personnel support for public authorities. Bulletin of the Russian Legal Academy. 2021;(2):19-26. EDN: ERNIXG. DOI: 10.33874/2072-9936-2021-0-2-19-26. (In Russ.).
14. Lavrova T. B. Staffing of the public service: issues of digital transformation. Karelian Scientific Journal. 2020;9(4(33)):85-88. EDN: YHXXVW. DOI: 10.26140/knz4-2020-0904-0021. (In Russ.).
15. Kaisarova V.P., Vinokurova M.Yu. Professional development of digital competencies of modern civil servants: Russian and foreign experience. Public Administration. Electronic newsletter. 2021;(88):216-232. EDN: UCUEBS. DOI: 10.24412/2070-1381-2021-88-216-232. (In Russ.).
16. Sushkova I.V., Garkavtseva A.S. Digital competencies of civil servants of the Russian Federation: Current state and directions of development. Region: Systems, Economics, Management. 2021;2(53):187-196. EDN: BDPWQ. DOI: 10.22394/1997-4469-2021-53-2-187-196. (In Russ.).
17. Sladkova N.M., Ilchenko O.A., Stepanenko A.A., Shaposhnikov V.A. Features of assessing the information security competencies of state and municipal employees. Issues of Public and Municipal Administration. 2021;(1):122-149. (In Russ.).
18. Zavgorodniy, A.V. Legal relations of state civil servants in the Russian Federation. Emergence, change and termination: Monograph. M.: Prospekt. 2021. 192 p. (In Russ.).
19. Belova S.N., Strogovich Yu.N. Patriotism is a necessary element of protecting the state sovereignty of Russia. Education and Law. 2022;(9):11-17. EDN: IXNIDU. DOI: 10.24412/2076-1503-2022-9-11-17. (In Russ.).
20. Selezneva E.V. Patriotism in the structure of values of civil servants. Scientific Result. Pedagogy and Psychology of Education. 2023;9(4). URL: <https://rrpedagogy.ru/journal/article/3290/>. DOI: 10.18413/2313-8971-2023-9-4-0-6 (In Russ.).
21. Selezneva E.V. Perceptions of Russian civil servants about the value of public service. Public Administration. Electronic Newsletter. 2023;(96):88-103. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-96-88-103. (In Russ.).
22. Petrova S.A., I.A. Yasinskaya. Value-motivational potential of management personnel: Applied issues of research and application in the practice of personnel work. Leadership and Management. 2022;9(4):1115-1128. DOI: 10.18334/lim.9.4.116956. EDN ATOJSI. (In Russ.).
23. Voskresenskaya O.A., Sladkova N.M., Gorkovenko Yu.L. Assessment of the value and motivational attitudes of the employee in the field of information security. Social and Labor Research. 2022;1(46):142-153. (In Russ.).
24. Pshmakhov A.Z. Features of effective incentives for government civil servants. the role of involvement and commitment. Kronos. 2020;10(49):18-20. EDN: ZUEXJE. (In Russ.).
25. Proskura M.A., Torgunakova A.V. Motivation of young specialists to enter the public civil service. Humanities. Bulletin of the Financial University. 2021;11(3):115-121. EDN: MQJJVQ. DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121. (In Russ.).
26. Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A. Monitoring and evaluating the effectiveness of HR processes in government agencies in the context of introducing customer-centric standards. Leadership and Management. 2023;10(4):1397-1418. (In Russ.).
27. Sladkova N.M., Vakhnin L.E., Voskresenskaya O.A, et al. Integrated work with personnel: Series: Best HR practices of the state and municipal service Moscow: First Economic Publishing House; 2024. 208 p. ISBN 978-5-91292-519-1. DOI: 10.18334/9785912925191. EDN FWSHFE. (In Russ.).
28. Shulzhenko S.I. Problems of public property management in the Russian Federation. Management Consulting. 2019;2 (122):71-88. EDN: QKXASK. DOI: 10.22394/1726-1139-2019-2-71-88. (In Russ.).
29. Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A., Gorkovenko Yu.L. HR analytics for performance management in the public sector. Public Service. 2023;25(1(141)):64-75. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Елена Валерьевна Вашаломидзе** – кандидат экономических наук, директор Центра подготовки научных кадров, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Elena V. Vashalomidze** – Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center for Training of Scientific Personnel, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-1532-0333>  
[rich123098@mail.ru](mailto:rich123098@mail.ru)

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

*Статья поступила в редакцию 05.06.2024; после рецензирования 21.06.2024, принята к публикации 23.06.2024.  
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 05.06.2024; revised on 21.06.2024 and accepted for publication on 23.06.2024. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-73-83

УДК 331.2

JEL J31, J33, J38

## МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ И МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА БЮДЖЕТНИКОВ: ПРИЧИНЫ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ИХ УМЕНЬШЕНИЮ И УСТРАНЕНИЮ

А.В. Агарычева, В.П. Старокожева

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – заработная плата работников бюджетной сферы экономики. **Цель** – анализ дифференциации заработной платы работников бюджетной сферы в различных разрезах для разработки предложений по ее снижению. **Актуальность** исследования обусловлена тем, что неоднородность российских регионов, развитость их инфраструктуры, отдаленность от центральной России, совокупность спроса и предложения на рынке труда и другие факторы влияют на формирование различий в социально-экономическом положении субъектов РФ и, как следствие, ведут к социальному неравенству, выражающемуся в том числе в диспропорции заработных плат. В научной литературе разработан обширный арсенал методов анализа межрегионального неравенства по доходам. По большей части они призваны дать ответ на вопрос, имеет ли место конвергенция регионов по доходам, т.е. становится ли распределение доходов по регионам более равномерным. В рамках данного исследования авторами использован статистический **метод** – сопоставление статистических показателей по заработной плате, публикуемых Федеральной службой государственной статистики (Росстатом), т.е. метод ранжирования, а также контент-анализ научной литературы. Сделана попытка объяснить, чем определяется межрегиональное, межотраслевое и внутрикатегорийное неравенство заработных плат. В ходе работы получены следующие **результаты**: подробно рассмотрена складывающаяся в 2019-2022 гг. межрегиональная и межотраслевая дифференциация в оплате труда работников бюджетной сферы и, в частности, проведен анализ заработных плат отдельных категорий работников отрасли здравоохранения в региональном разрезе. Результаты исследования позволили сделать **вывод**, представляющий интерес для государственных органов власти по сглаживанию межрегиональной дифференциации между уровнями заработных плат работников разных бюджетных учреждений сферы здравоохранения с одинаковой квалификацией и специальностью.

**Ключевые слова:** дифференциация; заработная плата; бюджетная сфера; федеральный округ; регион; отрасль; врачи; средний медицинский персонал; младший медицинский персонал.

**Для цитирования:** Агарычева А.В., Старокожева В.П. Межрегиональные и межотраслевые различия в оплате труда бюджетников: причины и новые подходы к их уменьшению и устранению. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):73-83. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-73-83.

## ORIGINAL PAPER

## INTERREGIONAL AND INTERINDUSTRY DIFFERENCES IN REMUNERATION OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES: CAUSES AND NEW APPROACHES TO THEIR REDUCTION AND ELIMINATION

A.V. Agarycheva, V.P. Starokozheva

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the research is the remuneration of employees in the public sector of the economy. **The objective** is to analyze the pay disparity for public sector employees in various aspects to develop proposals for its reduction. **The relevance** of the study is due to the fact that the heterogeneity of Russian regions, the development of their infrastructure, remoteness from central Russia, the combination of supply and demand in the labor market, and other factors influence the formation of differences in the socio-economic situation of the subjects of the Russian Federation and, as a consequence, lead to social inequality, expressed, among other things, in pay disparity. A wide range of methods for analyzing interregional income inequality have been developed in the scientific literature. For the most part, they are designed to answer the question of whether there is a convergence of regions in income, i.e. whether the distribution of income across regions is becoming more uniform. In this study, the authors used a statistical **method** - a comparison of statistical indicators on wages published by the Federal State Statistics Service (Rosstat), i.e. the ranking method, as well as a content analysis of scientific literature. An attempt was made to explain what determines interregional, interindustry, and intra-category wage inequality. The following **results** were obtained in the course of the work: the interregional and interindustry differentiation in the remuneration of public sector employees that developed in 2019-2022 was examined in detail and, in particular, an analysis of the salaries of certain categories of employees in the healthcare industry was carried out in the regional context. The research results allowed us to draw a

**conclusion** that is of interest to government authorities in terms of smoothing out interregional differentiation between the wage levels of employees of different budgetary institutions in the healthcare sector with the same qualifications and specialty.

**Keywords:** differentiation; wage; public sector, federal district; region; industry; doctors; mid-level health professionals; junior health professionals.

**For citation:** Agarycheva A.V., Starokozheva V.P. Interregional and interindustry differences in remuneration of public sector employees: Causes and new approaches to their reduction and elimination. *Social and labor research*. 2024;56(3):73-83. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-73-83.

## ВВЕДЕНИЕ

Неравномерность распределения ресурсов, инвестиций, доходов и др. является характерной чертой развития социально-экономических систем на межстрановом / межрегиональном уровне. Например, 20 крупных городов США, в которых проживает почти треть населения страны, производят около 50% ВВП страны, Париж (примерно 1/5 часть населения страны) – более 30% ВВП Франции [1], Москва (примерно 1/10 часть населения страны) – более 20%<sup>1</sup>. То есть, межрегиональные различия по уровню развития, особенно в больших по территории государствах, могут быть столь же значительными, как и между странами.

В России, где пространственные диспропорции обусловлены историческими (советское наследие) и географическими (разнообразный ландшафт, суровые климатические условия, доминирование сырьевых ресурсов в периферийных регионах) факторами, проблема межрегиональной дифференциации – является особенно острой, поскольку значительный уровень регионального неравенства мешает экономическому росту и развитию человеческого потенциала в стране, приводит к снижению привлекательности регионов<sup>2</sup>.

В этой связи вопросы смягчения регионального неравенства в России постоянно находятся в центре внимания научного сообщества, государственных органов власти и общества в целом. Основные направления решения данной проблемы заложены в Стратегии экономической безопасности РФ на период до 2030 года, в Стратегии пространственного развития РФ до 2025 г. (утв. Распоряжением Правительства РФ от 13 февраля 2019 г. № 207-р), которые нацелены на сокращение уровня межрегиональной дифференциации в социально-экономическом развитии субъектов РФ, а также на снижение внутрорегиональных социально-экономических различий.

Дифференциация регионов по уровню социально-экономического развития обусловлена в том числе и межрегиональными различиями в уровнях заработных плат работников. К факторам дифференциации заработной платы работников относятся: уровень их квалификации, условия труда, отрасль и другие, в том числе непосредственно не связанные с характером и содержанием самого труда. При этом практика показывает, что в сложившихся условиях работники ориентированы не на повышение своей квалификации и соответствующий ей более высокий уровень заработной платы в целях улучшения качества жизни, а на изменение профессии, смену места работы, а нередко и переезд в другой регион, что зачастую ведет к потере трудового потенциала. Современная модель дифференциации заработной платы в России характеризуется высокими различиями в территориальном и отраслевом разрезе, низким уровнем квалификационных различий в организациях и учреждениях, значительной величиной дифференциации заработной платы между работниками одной квалификации и специальности на разных предприятиях. Однако существует ряд факторов, которые могут способствовать изменению неравенства в заработной плате: они связаны с технологическим прогрессом, глобализацией, институциональными изменениями в установлении заработной платы (например, повышением минимальной заработной платы, активностью профсоюзов и сокращением необоснованных надбавок к окладам руководителей компаний), миграцией и снижением мобильности рабочих мест в целом и географически [2].

В проведенном нами исследовании мы попытались выявить основные тенденции, позволяющие объяснить причины сложившегося в 2019–2022 гг. социального неравенства регионов, измеряемое заработной платой, – межрегиональная и межотраслевая дифференциация в бюджетной сфере экономики в целом, а также в одной из социальных сфер – здравоохранении, в разрезе категорий работников: врачей, среднего и младшего медицинского персонала (далее, соответственно, – СМП и ММП).

Для исследования выбран бюджетный сектор и система здравоохранения, т.к. около 40% занятого населения страны – бюджетники, а наиболее

<sup>1</sup> Главное управление Банка России по Центральному федеральному округу. Профиль региона (г. Москва). URL: [https://cbr.ru/cfo/ekonom\\_profil\\_mosk/](https://cbr.ru/cfo/ekonom_profil_mosk/) (дата обращения: 01.02.2024).

<sup>2</sup> Rolling Back Russia's Spatial Disparities: Re-assembling the Soviet Jigsaw Under a Market Economy, 2018. 58 p. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/213de8e7-049f-5f84-b150-2ce6aa31240b> (дата обращения: 26.03.2024).

многочисленная их часть – медицинский персонал. В последние годы системе здравоохранения со стороны государства уделяется особое внимание, в том числе вопросам оплаты труда медицинских работников.

Дело в том, что в результате оптимизации системы здравоохранения в 2011–2014 гг., когда предлагалось упразднить учреждения с низкой загрузкой, были закрыты отдельные больницы и фельдшерско-акушерские пункты на селе, несвоевременно выполнялся ремонт больниц и поликлиник, допущено отставание во внедрении новой медицинской техники, во многих субъектах РФ (особенно в сельской местности) сократилась численность медицинского персонала. Плановый дефицит медработников в 2022 г. согласно программе «Развитие здравоохранения» (утв. постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. №1640) составлял более 84 тыс. человек (сокращение идет и в настоящее время, но в значительно меньших масштабах) [3]). Актуальность данной сферы также была усилена пандемией COVID-19, которая продемонстрировала важность медицинских работников для безопасности страны и значимость эффективного механизма их поощрения.

#### МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Для России характерна поляризации регионов, т.е. «неравномерность размещения различных отраслей и сфер хозяйственной системы страны, видов деятельности и производительных сил и пр.» [4]. В том числе это связано с концентрацией производств в регионах с высоким природно-ресурсным потенциалом. Кроме того, усиливают социально-экономическую дифференциацию и такие факторы, как различия в транспортной доступности, самостоятельность регионов в проведении хозяйственной политики. На неравенство регионов также влияют и естественные факторы, в частности, природно-ресурсные особенности и географическое расположение субъектов РФ. Все это ведет к различию в уровнях среднемесячных номинальных начисленных заработных плат как по федеральным округам (табл. 1), так и субъектам РФ.

Наиболее высокие значения заработной платы в бюджетной сфере на протяжении многих лет фиксируются в одних и тех же регионах: так, в 2022 г. уровень заработной платы для работников г. Москвы, Ямало-Ненецкого и Чукотского автономных округов составляет – 113,8 тыс. руб., 117,0 тыс. руб. и 132,0 тыс. руб., соответственно. Повышенная заработная плата в столичном ре-

гионе обусловлена тем, что он является центром промышленных агломераций (обладает высоким уровнем территориальной концентрации управляющих компаний различных отраслей экономики, инфраструктурных объектов, научных учреждений, а также высокой плотностью населения). Не маловажен и такой фактор как «рента столичного статуса», т.е. возможность получать незаработанные доходы благодаря существующей в нашей стране институциональной среде [5]. В Ямало-Ненецком и Чукотском автономных округах высокие значения обусловлены «северными» выплатами к заработной плате работников (районными коэффициентами и северными надбавками) за работу и проживание в условиях сурового климата.

Самый низкий уровень заработной платы в бюджетной сфере на конец исследуемого периода зафиксирован в аграрных регионах России: Республике Ингушетия (33,6 тыс. руб.), Чеченской Республике (33,8 тыс. руб.) и Республике Мордовия (34,7 тыс. руб.).

Статистические данные за 2019–2022 гг. показывают устойчивую тенденцию повышения заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений во всех ее сегментах и разрезах. Однако несмотря на ее ежегодное повышение темпы роста зарплаты в бюджетной сфере относительно небольшие и варьируются от 0,5 до 4,9 п.п. (2020 г./2019 г.), от 2,3 до 6,2 п.п. (2022 г./2021 г.). Наиболее высокий темп роста зафиксирован в СКФО +4,9 п.п. (2020 г./2019 г.) и +6,2 п.п. (2022 г./2021 г.) при среднероссийском значении – +3,7 п.п. (наименьшее значение в ЦФО – +2,3 п.п.).

Вместе с тем при более детальном рассмотрении темпов роста заработной платы в разрезе федеральных округов, бросается в глаза дифференциация уровня повышения оплаты труда по субъектам РФ. Например, темпы ее роста в разрезе регионов СКФО (в котором мы отметили наивысший уровень) варьировались от 99,8% и 104,5% в Республике Ингушетия до 106,1% и 111,9% в Ставропольском крае, соответственно, в 2021 и 2022 гг.

Кроме того, при оценке заработной платы в абсолютных значениях, отмечается ее существенная разница. Например, уровни зарплат в г. Москве и Московской области отличаются более чем в 1,7 раза, а в ЦФО и УФО между самой высокой заработной платой и самой низкой зафиксирована дифференциация, соответственно, в 3,21 и 3,16 раза. Расчеты показывают, что межрегиональные различия

Таблица 1 / Table 1

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников бюджетных учреждений в целом по России и федеральным округам за 2019-2022 гг., в тыс. руб. и в % к предыдущему году / Average monthly wage of employees of the public sector in Russia and federal districts in 2019-2022 in rubles and in % compared to the previous year

№ п/п/ No	Федеральный округ <sup>1</sup> / Federal district	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
		(руб.) / RUB				(%)			
1	Российская Федерация	43,2	47,1	50,2	55,2	107,6	109,0	106,5	110,2
2	Центральный федеральный округ	53,8	58,9	63,3	69,5	108,0	109,5	107,5	109,8
3	Северо-Западный федеральный округ	51,2	55,4	58,9	64,5	107,6	108,2	106,2	109,5
4	Южный федеральный округ	32,8	35,3	37,7	41,8	107,3	107,6	106,1	110,9
5	Северо-Кавказский федеральный округ	29,3	32,5	33,6	36,5	105,9	110,8	103,8	108,7
6	Приволжский федеральный округ	32,7	35,7	38,0	42,0	107,0	109,0	106,6	110,5
7	Уральский федеральный округ	46,2	50,5	53,2	58,0	106,8	109,2	105,3	109,1
8	Сибирский федеральный округ	38,7	42,2	44,7	50,2	108,0	108,6	106,3	112,5
9	Дальневосточный федеральный округ	52,7	57,2	60,7	66,1	108,0	108,5	106,2	108,9

Источник / Source: составлено авторами на базе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru> / compiled by the authors based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru>.

<sup>1</sup> По тексту федеральные округа сокращены следующим образом: Центральный федеральный округ – ЦФО, Северо-Западный федеральный округ – СЗФО, Южный федеральный округ – ЮФО, Северо-Кавказский федеральный округ – СКФО, Приволжский федеральный округ – ПФО, Уральский федеральный округ – УФО, Сибирский федеральный округ – СФО, Дальневосточный федеральный округ – ДФО.

в последние годы сокращаются, но очень медленно. Полученные результаты коррелируются с данными ранее проведенного исследования, в рамках которого сделан вывод о существенном уровне расслоения населения по заработной плате и его усугублении в период пандемии COVID-19 [6].

С одной стороны, мы наблюдаем, что межрегиональная дифференциация позволяет выявить сильнейшие регионы, а также выделить потенциал отдельного субъекта РФ, который может конкурировать в системе экономического хозяйствования. С другой стороны, имеются и отрицательные последствия, в частности, для государства, которое будет вынуждено стимулировать отстающие регионы и направлять на их развитие дополнительные бюджетные средства.

Не секрет, что в большинстве стран проблема низкой заработной платы не относится к приоритетным направлениям социальной политики государства. А сам факт наличия работы рассматривается как средство защиты от рабочей бедности [7]. В свою очередь Правительство России уделяет огромное внимание установлению на уровне законодательства единых на всей территории страны минимальных гарантий по оплате труда работников, в частности, минимального размера оплаты труда, который не ставится в зависимость от источников финансирования организации, что подтверждают темпы его повышения – опережающие инфляцию.

Для учета межрегиональных различий принимаются во внимание базовые показатели, характеризующие стоимость жизни в регионах, такие как прожиточный минимум (рассчитанный по ранее действующей методике, на основе продуктовой

корзины), стоимость условного (минимального) набора продуктов питания и фиксированного набора потребительских товаров и услуг, рассчитываемых Росстатом, с помощью которых сложившаяся дифференциация в уровнях заработных плат может быть сnivelирована [8]. По мнению отечественных исследователей, показатель среднемесячной номинальной начисленной заработной платы необходимо корректировать на уровень цен в регионе, поскольку без этого могут быть даны неверные представления о реальных денежных доходах населения. Корректировка исчисляется как соотношение номинальной величины заработной платы в текущем периоде и индекса потребительских цен. Данный показатель на регулярной основе также рассчитывается Росстатом и представляет собой реальную заработную плату. Однако результаты некоторых исследований показывают, что уровень цен в регионах хотя и различен, но существенно не влияет на индикаторы межрегиональной дифференциации [9].

С целью подтверждения или опровержения гипотезы о влиянии уровня цен на покупательскую способность в регионе, и, как следствие, на нивелирование межрегиональной дифференциации, проведем расчеты корректировки заработной платы на стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг<sup>3</sup> (далее – ФНТУ), т.к. данный

<sup>3</sup> Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг для межрегиональных сопоставлений покупательной способности населения, исчисленная по субъектам РФ, является показателем, который может быть использован как вспомогательный инструмент при оценке уровня материального благосостояния населения, отражая сложившийся уровень цен как на продовольственные, так и непродовольственные товары, а также услуги («Официальная статистическая методология организации статистического наблюдения за потребительскими ценами на товары и услуги и расчета индексов потребительских цен», утвержденная приказом Росстата № 734 от 30 декабря 2014 г.).

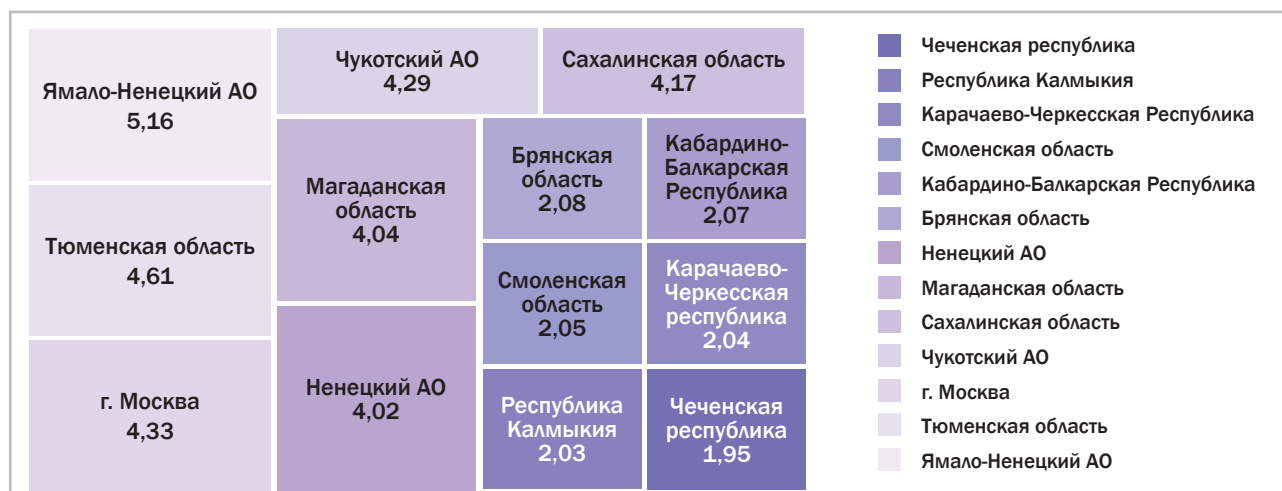


Рис. 1. / Fig. 1. Субъекты РФ с максимальным и минимальным количеством ФНТУ в заработной плате за 2022 г., руб. / The subjects of the Russian Federation with the maximum and minimum number of fixed sets of consumer goods and services in wages for 2022, RUB.

Источник / Source: составлено авторами на базе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru> и Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС) / compiled by the authors based on Rosstat data and the Unified Interdepartmental Information and Statistical System (EMISS).

показатель в большей степени соответствует решаемой задаче. Так, минимальная стоимость ФНТУ на одного человека в 2022 г. составила 15,6 тыс. руб. в Республике Ингушетия, максимальная – 30,8 тыс. руб. в Чукотском автономном округе. Кстати, г. Москва (со значением 26,3 тыс. руб.), традиционно отличающаяся высокими ценами, по данному индикатору не является регионом-лидером. Различия между минимальным и максимальным значениями ФНТУ в субъектах России не достигают и двух раз (1,97), т. е. имеют незначительный характер. Далее, используем исходный показатель – среднемесячная номинальная начисленная заработная плата и умножим его на соотношение стоимостей ФНТУ в России (в 2022 г. составлял 18,8 тыс. руб.) и соответствующего региона. Расчеты показали, что заработная плата действительно скорректирована, но ожидаемый эффект не получен, т.к. высокооплачиваемые регионы с точки зрения заработной платы после корректировки, так и остались «дорогими», а регионы со сравнительно низкой заработной платой, сохранили свои позиции в аутсайдерах, что отражено на рис. 1.

Таким образом, для оценки сложившейся дифференциации внутри отраслей и категорий работников бюджетного сектора экономики продолжим использовать среднемесячную номинальную начисленную заработную плату.

#### ОТРАСЛЕВАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Различия в заработной плате работников бюджетной сферы наблюдаются не только между субъектами РФ и федеральными округами, но и в разрезе видов экономической деятельности учреждений

бюджетного сектора экономики, т.е. по отраслевому признаку. В настоящее время в статистическом учете представлен в укрупненном разрезе 21 вид экономической деятельности (99 по второму признаку классификации). В качестве классификационных признаков видов экономической деятельности в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (далее – ОКВЭД) используются признаки, характеризующие сферу деятельности, процесс производства (технологии). Вместе с тем в законодательстве не установлено ограничений по количеству видов деятельности, которыми может заниматься организация, и используемый внушительный список кодов ОКВЭД может затруднять определение конкретных направлений их деятельности.

На базе данных Росстата авторами проведен анализ состояния уровня заработной платы работников бюджетной сферы, формируемых по ОКВЭД за 2019–2022 гг. Анализ статистических данных в целом отражает положительную динамику роста заработных плат – от 105,3% в деятельности финансовой и страховой до 116,0% в обрабатывающем производстве (рис. 2).

Данные на рис. 2 отражают межотраслевую дифференциацию в бюджетной сфере, которая также как и региональная, является существенной, и демонстрируют тенденцию к ее снижению: в 2019 г. – в 3,7 раза, в 2020 г. – 3,5 раза, в 2021 г. – 2,8 раза, в 2022 г. – 2,7 раза, в стоимостном выражении, соответственно, +73,0, +76,7, +62,5 и +63,7 тыс. руб.

В этой связи можно согласиться с точкой зрения Селивановой О.В. и Разумова А.А., что отраслевая дифференциация оплаты труда играет

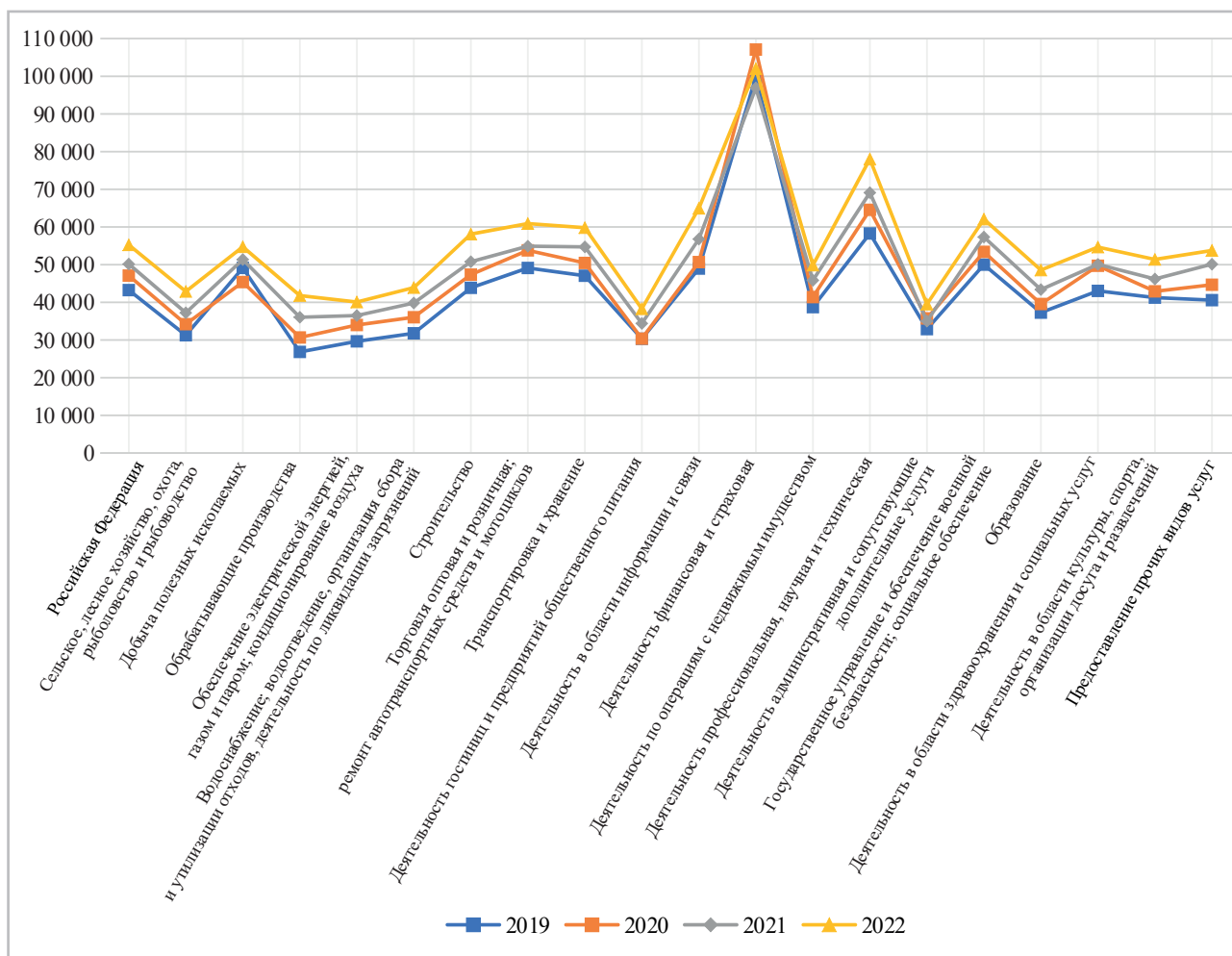


Рис. 2. / Fig. 2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников бюджетных учреждений в целом по России и видам экономической деятельности за 2019-2022 гг., руб. / Average monthly nominal accrued wages of employees of budgetary institutions in Russia as a whole and by types of economic activity for 2019-2022, RUB.

Источник / Source: составлено авторами на базе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru> / compiled by the authors based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru>.

значительную роль в формировании бедности трудоспособного населения в регионах [10]. Согласно данным ВНДН-2021, количество работающих граждан трудоспособного возраста, имеющих низкие доходы, составляет около 16,7 млн человек.<sup>4</sup> Стоит отметить, что низкую заработную плату также получают работники, имеющие высшее профессиональное образование и не являющиеся низкоквалифицированными. Несмотря на то, что высшее образование «традиционно страшит от этих рисков, хотя и не в полной мере» [11], в России с середины 2000-х гг. фиксируются рост безработицы среди лиц с высшим

образованием и снижение отдачи от этого уровня образования [12].

Анализируя соотношение заработных плат в отраслях с господдержкой и в бюджетном секторе экономики, мы видим, что в большинстве из 19 отраслей, финансируемых из бюджетов разных уровней (в 2021 г. – в 11 отраслях, в 2022 г. – в 12) добавлялась отрасль по добыче полезных ископаемых в связи с сокращением добычи нефти), уровень заработной платы ниже среднероссийского. Наблюдается отставание в таких социально значимых отраслях бюджетной сферы как здравоохранение, предоставление социальных услуг, образование, культура. Невысокий уровень заработной платы в непроизводственных отраслях экономики оказывает неблагоприятное влияние на престиж труда врачей, педагогов, ученых. Кроме того, низкооплачиваемый труд дорого обходится обществу, он малопроизводителен, не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы и консервирует низкое качество условий труда [13].

<sup>4</sup> ВНДН-2021 – это «Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах» за 2021 г., отражающее ситуацию за 2020 г. К гражданам с низкими доходами предлагается отнести граждан трудоспособного возраста, работающих, имеющих среднедушевой доход ниже либо равный двум размерам прожиточного минимума соответствующего субъекта РФ. В составе доходов граждан учитываются доход по основному месту работы, доход за выполнение дополнительной работы, доход за выполнение другой работы, сумма денежных выплат по другому месту работы в связи с нахождением в вынужденном отпуске и увольнением, не входящих в фонд оплаты труда, пенсии, социальные выплаты и выплаты в связи с потерей работы.

## ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Оплата труда медицинских работников существенно и напрямую влияет на качество предоставляемых ими услуг, поэтому механизмы ее установления в разных странах являются объектом для изучения [14-22]. Согласно Бьюкен Дж., Кумар А., Шенштейн М., в большинстве стран-участниц Организации экономического сотрудничества и развития уровень оплаты труда медицинских работников государственных больниц определяется на уровне страны. Однако в Польше, США и Швеции размер зарплаты медперсонала устанавливается непосредственно в медицинских учреждениях, т.е. на локальном уровне [23].

Что касается нашей страны, то на текущий момент нормативными правовыми актами субъектов РФ – устанавливаются общие подходы к системам оплаты труда в здравоохранении, а на локальном уровне фиксируются конкретные условия и размеры заработной платы в отдельно взятом госучреждении. Регионам разрешается самостоятельно устанавливать размеры должностных окладов медицинских работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526, в зависимости от своих финансовых возможностей. Таким образом, отсутствие единых подходов к установлению размеров должностных окладов на федеральном уровне, породило высокий уровень дифференциации заработной платы работников одной профессиональной квалификационной группы между субъектами РФ одного федерального округа и между федеральными округами.

Для оценки уровня должностной дифференциации заработной платы по регионам России в рамках одной сферы авторами статьи проанализированы данные Росстата, который с 2013 г. публикует статистику среднемесячных заработных плат отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в частности, по врачам, СМП и ММП, а также среднюю заработную плату всех наемных работников, в том числе тех, которые трудятся у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (далее – ЗНР). В рамках данной статьи рассмотрены сведения по вышеперечисленным категориям работников (врачи, СМП, ММП) за 2019–2022 гг. по 85 субъектам РФ. Средние значения минимальных и максимальных заработных плат в разрезе отдельных категорий медицинских работников представлены в *табл. 2*.

Сравнивая минимальные и максимальные значения среднемесячных заработных плат медицинских работников учреждений бюджетной сферы в разрезе категорий и субъектов РФ, можно сделать вывод, что в период 2019–2022 гг. наблюдалась существенная дифференциация внутри каждой из них, т.е., по существу, отмечается поляризация по регионам страны уровня заработных плат медицинских работников одинаковых по квалификации и другим характеристикам труда. Так, разрыв между минимальными и максимальными размерами зарплаты колебался: у врачей – от 4,3 до 4,9 раза, при этом в 2021 г. достигая значения 5,1 раза; СМП – от 4,2 до 5,0 раза (с максимальным разрывом в 2021 г. 5,2 раза); ММП – 4,3 до 5,1 раза, постепенно нарастая. *Табл. 2* демонстрирует отставание национальных республик Северного Кавказа, что связано с тем, что данные территории преимущественно являются сельскохозяйственными, в них низкая доля присутствия таких секторов как машиностроение, энергетика, добыча полезных ископаемых, финансового сектора, где, как правило, высокие заработные платы. Максимальные суммы среднемесячных заработных плат чаще выявлены в северных регионах, таких как Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа. Одной из основных причин высоких уровней заработных плат является то, что как уже обозначалось выше, в сумму заработных плат работников данных регионов включаются районные коэффициенты и северные надбавки<sup>5</sup>.

Разброс заработных плат внутри одной медицинской категории подтверждает коэффициент вариации (рассчитанный как отношение стандартного отклонения по генеральной совокупности заработных плат и средней заработной платы), который по рассматриваемым категориям за все 4 года (2019–2022 гг.) составил более 40%. Можно сделать вывод о неоднородности полученных значений и, как следствие, о высоком уровне дифференциации заработных плат в бюджетной сфере среди медицинских работников.

<sup>5</sup> Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. При этом их размеры и порядок применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации (ст. 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации). Так, размеры районных коэффициентов варьируются от 1,15 в Алтайской крае до 2,0 в Чукотском автономном округе (приведенные примере субъектов РФ не являются исчерпывающим списком регионов, для которых установлены приведенные коэффициенты, а представлены в качестве примеров), а процентная надбавка к заработной плате за стаж работы на Севере устанавливается в диапазоне от 10% до 100% в зависимости от района.

Таблица 2 / Table 2

Минимальные и максимальные размеры средних заработных плат врачей, среднего и младшего медицинского персонала учреждений бюджетной сферы в 2019-2022 гг., тыс. руб. / Minimum and maximum average salary of doctors, mid-level and junior health professionals of budgetary institutions in 2019-2022, thousand rubles

Год / Year	Врачи, тыс. руб. / Doctors, thousand rubles				Средний медицинский персонал, тыс. руб. / Mid-level health professionals, thousand rubles				Младший медицинский персонал, тыс. руб. / Junior health professionals, thousand rubles			
	Мин.знач. / Min. value		Макс.знач. / Max. value		Мин.знач. / Min. value		Макс.знач. / Max. value		Мин.знач. / Min. value		Макс.знач. / Max. value	
2019 г.	44,6	Республика Ингушетия	191,5	Чукотский авт. округ	22,2	Республика Ингушетия	94,0	Чукотский авт. округ	21,8	Республика Ингушетия	93,5	Ямало-Ненецкий авт. округ
2020 г.	51,9	Республика Северная Осетия - Алания	256,2	Ямало-Ненецкий авт. округ	28,2	Карачаево-Черкесская Республика	133,3	Ямало-Ненецкий авт. округ	25,6	Республика Северная Осетия - Алания	120,4	Ямало-Ненецкий авт. округ
2021 г.	47,6	Республика Ингушетия	240,5	Чукотский авт. округ	24,1	Республика Ингушетия	125,8	Чукотский авт. округ	23,0	Республика Ингушетия	110,9	Ямало-Ненецкий авт. округ
2022 г.	51,2	Республика Ингушетия	251,5	Чукотский авт. округ	25,7	Республика Ингушетия	128,4	Чукотский авт. округ	24,6	Республика Ингушетия	126,5	Чукотский авт. округ

Источник / Source: составлено авторами на базе данных Росстата. <https://rosstat.gov.ru/> compiled by the authors based on Rosstat data URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Серьезный разрыв в размерах заработных плат в 2019–2022 гг. наблюдался у врачей с СМП / ММП, чего нельзя сказать о соотношении зарплат работников, относящихся к среднему и младшему медицинскому персоналу. Сложившаяся ситуация является следствием реализации регионами Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597), который установил необходимость обеспечения уровня средней заработной платы врачей в размере 200% от ЗНР, а среднего и младшего медицинского персонала – 100%. Т. е. изначально было заложено нивелирование различий в заработной плате СМП / ММП, не учитывая, что к среднему медицинскому персоналу предъявляются более высокие квалификационные требования по сравнению с младшим, что, безусловно, снижает ценность труда первых.

Условия оплаты труда, действующие в отношении медицинских работников бюджетной сферы, жестко регламентированы нормативными правовыми актами РФ (в т. ч. Указом №597), субъектов РФ, и органов местного самоуправления с учетом уровня финансирования. В этой связи медицинские организации вынуждены использовать тот объем денежных средств, который получен из соответствующего бюджета, а получая доход от оказания предпринимательской деятельности не вправе частично направлять его на заработную плату.

По мнению экспертов все чаще и чаще низкая зарплата является одной из основных причин перетока работников бюджетной сферы из одного региона в другой (особенно в центральных и южных субъектах РФ), т. е. роста трудовой миграции, и, как следствие, дефицита трудовых ресурсов в отдельных регионах. Например, в Республике Та-

рарстан, которая относится к субъектам РФ – донорам, средняя заработная плата СМП в 2022 г. была выше, чем в соседней Республике Мордовия, примерно в 1,4 раза, а в г. Москве по сравнению с Тульской областью – в 2,7 раза. Нельзя также исключать и более активный переход работников из здравоохранения (сегодня такая практика уже есть) в другие более прибыльные сферы, либо в частный сектор медицины, что может способствовать возникновению перекоса в структуре экономики.

На актуальность проблемы обратил внимание Президент РФ. Выступая на ежегодной итоговой пресс-конференции 19 декабря 2019 г. он отметил, что необходим единый подход по всей стране к установлению окладов (должностных окладов), стимулирующих выплат работникам здравоохранения<sup>6</sup>, а в своем Послании Федеральному Собранию РФ от 29 февраля 2024 г., поручил Правительству России продолжить работу по разработке новых отраслевых систем оплаты труда работников бюджетной сферы и отработать их в рамках пилотных проектов в субъектах РФ в 2025 г., а в 2026 г. новые отраслевые системы оплаты труда (далее – НСОТ) внедрить во всех государственных и муниципальных учреждениях страны.<sup>7</sup>

В этой связи коллективом ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (в т. ч. авторами статьи) для новой отраслевой системы оплаты труда медицинских работников была предложена методика расчета региональных коэффициентов ( $K_{ред}$ ), учитывающая экономическую дифференциацию субъектов РФ за счет «подтягивания» наиболее

<sup>6</sup> Владимир Путин: «В документах Второй мировой все написано. Читайте» // Российская газета. 20 декабря 2019. № 287(8045). С. 1-3. URL: <https://rg.ru/2019/12/19/vladimir-putin-v-dokumentah-vtoroj-mirovoj-vse-napisano-chitajte.html> (дата обращения: 29.08.2023).

<sup>7</sup> Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации от 29 февраля 2024 г.

отстающих с точки зрения оплаты труда регионов, которая нашла свое отражение в проекте нормативного правового акта Правительства РФ.<sup>8</sup> Основной для определения межрегиональной дифференциации послужил показатель медианной заработной платы, «очищенной» от выплат по районированию. Далее, все субъекты РФ были поделены на группы по размерам медианной заработной платы, при этом по статистическому правилу Стерджесса определена группа из 12 субъектов РФ с наименьшими значениями медианной заработной платы, в которой коэффициент региональной экономической дифференциации ( $K_{ред}$ ) принят за единицу.

Для устранения дисбаланса в заработных платах медицинских работников в НСОТ предлагается применить фиксированную расчетную величину, которая будет стартовой для всех учреждений здравоохранения и использована в качестве минимального должностного оклада работника, умноженного на межуровневый коэффициент (коэффициент сложности труда). К полученной величине планируется применять коэффициент региональной экономической дифференциации ( $K_{ред}$ ), что позволит сформировать должностной оклад медицинского работника, находящегося в определенном субъекте РФ. Кроме того, планируется уточнить перечни выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат и условия их осуществления. Стоит отметить, что это не окончательный вариант методики расчета НСОТ.

### ВЫВОДЫ

Результаты проведенного исследования позволили уточнить и расширить сделанные нами ранее выводы, связанные с изучением проблем дифференциации заработной платы [8]. Например, мы полагаем, что несмотря на явные минусы дифференциации как для отдельных регионов России, так и в целом для экономики страны (значительный разрыв в заработной плате граждан плохо влияет на моральное состояние людей, порождает неравенство в обществе и бедность, концентрирует население на определенных территориях), она тем не менее может стать стимулом к развитию отдельных отраслей и регионов. Однако уровень разрыва должен быть при этом объективным, для чего необходимо контролировать и регулировать дифференциацию в оплате труда. Снижать же целесообразно только

неоправданную дифференциацию. Например, размеры заработной платы работников, занимающих аналогичные должности в однотипных учреждениях внутри региона, не должны существенно различаться, т. к. они обусловлены одинаковыми требованиями к их квалификации и условиям их труда.

Поскольку существующий низкий уровень заработной платы в отдельных, дотационных субъектах РФ обусловлен невысокими темпами их развития, «подтягивание» заработных плат бюджетников к уровню соседних более успешных регионов позволит сократить «перетягивание» кадров, упразднить недоплату за труд в бюджетном секторе экономики. Что касается устранения или смягчения социального неравенства регионов в более широком аспекте, то оно возможно главным образом при создании в них благоприятного инвестиционного климата, привлекательности труда в той или иной сфере занятости.

В ходе исследования авторами статьи обосновывается допустимость использования при измерении дифференциации исходного показателя – среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, путем проведения соответствующей корректировки данного показателя на стоимость ФНТУ. Расчеты показали, что субъекты РФ с самыми высокими значениями стоимости ФНТУ имеют такие же высокие значения и по заработной плате, и на оборот.

Действующая на сегодняшний день модель регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы, как показало исследование, порождает диспропорции внутри профессиональных квалифицированных групп, обусловленные в большей степени финансовым и экономическим положением отдельных отраслей, субъектов РФ, а не сложностью труда и уровнем квалификации работников. В ходе изучения было также установлено, что имеются тенденции к росту заработной платы работников бюджетной сферы и медленному снижению дифференциации.

Полагаем, что результаты исследования могут быть учтены при разработке и принятии новой системы оплаты труда в здравоохранении, что позволит преодолеть необоснованную дифференциацию в уровне заработной платы медицинских работников в разных субъектах РФ, а также в пределах одного региона, предоставит одинаковые условия оплаты труда, при необходимости будет способствовать «оперативной» индексации заработной платы, а в конечном итоге позволит реализовать принцип равной оплаты за

<sup>8</sup> Проект Постановления Правительства Российской Федерации от 2021 г. URL: [https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202110/09/PROEKT\\_NSOT\\_MED\\_091021\\_GP7.pdf](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202110/09/PROEKT_NSOT_MED_091021_GP7.pdf) (дата обращения: 16.01.2024).

труд равной ценности на всей территории страны. При внедрении НСОТ необходимо соблюдать два главных принципа: не снижать достигнутый уровень заработной платы работника и снимать ограничения по уровню зарплаты – 100% и 200% от ЗНР. Убеждены, что внедрение НСОТ с приме-

нением методики расчета региональных коэффициентов ( $K_{ред}$ ), коэффициентов сложности труда и расчетной величины обеспечит единый подход к регулированию оплаты труда медработников в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Proost S., Thisse J.-F. What can be learned from spatial economics? Basic research program working papers. Series: Economics, 2017. 63 p. URL: <https://wp.hse.ru/data/2017/07/17/1170749993/167EC2017.pdf#:~:text=spatial%20economics%20aims%20to%20explain,are%20peaks%20and%20troughs%20in> (дата обращения: 01.02.2024).
2. Gravelle J.G. Wage Inequality and the Stagnation of Earnings of Low-Wage Workers: Contributing Factors and Policy Options, February 5, 2020. 30 p. URL: [https://www.everycrsreport.com/files/20200205\\_R46212\\_1f3b076fbd318e142f4cd3e04c4c813cdda1d9a8.pdf](https://www.everycrsreport.com/files/20200205_R46212_1f3b076fbd318e142f4cd3e04c4c813cdda1d9a8.pdf) (дата обращения: 01.02.2024).
3. Е.Г. Котова, О.С. Кобякова, В.И. Стародубов и др. Ресурсы и деятельность медицинских организаций здравоохранения. Медицинские кадры: статистические материалы. Часть 1. М.: ЦНИИОиЗ. 2022. 284 с.
4. Чебунина Н.М. Сущность поляризации развития регионов и направления ее сглаживания в современной экономике. Проблемы экономики и менеджмента. 2012;10(14):112-117.
5. Зубаревич Н.В. Рента столичного статуса. Pro et Contra. 2012;16(6):6-18.
6. Старокожева В.П., Агарычева А.В., Прошин И.А. Зарплатное неравенство: дифференциация уровней заработной платы в регионах и отраслях России. Экономика труда. 2022;9(2):463-484. DOI: 10.18334/et.9.2.114190
7. Ефимова Е.А. Дифференциация средней начисленной заработной платы в Российской Федерации: региональный аспект. Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». 2015;9-2(131):26-32.
8. Зойдов К.Х., Остапенко В.А., Урунов А.А. Дифференциация заработной платы в регионах как фактор развития экономического пространства России. Экономика труда. 2023;10(4):577-594. DOI: 10.18334/et.10.4.117593
9. Бенц Д.С. Долгосрочные тренды межрегиональной дифференциации. Вестник Челябинского государственного университета. 2022;4(462):56-71. DOI: 10.47475/1994-2796-2022-10406
13. Селиванова О.В., Разумов А.А. Бедность работающего населения: анализ основных тенденций и опыт регионов по снижению ее уровня. Экономика труда. 2023;10(2):279-296. DOI: 10.18334/et.10.2.117385
14. Аникин В.А., Слободенюк Е.Д. Бедность работающих: как изменились детерминанты в России за последние 20 лет? Социологическая наука и социальная практика. 2021;4(36):23-41. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8603
15. Тихонова Н.Е., Слободенюк Е.Д. Бедность российских профессионалов: распространенность, причины, тенденции. Мир России. Социология. Этнология. 2022;31(1):113-137. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-113-137
16. Жуков А.А. Современные методы регулирования заработной платы. М.: Берлин: Директ-Медиа; 2019. 412 с.
17. Улумбекова Г.Э., Власов Я.В., Домников А.И., Гапонова Е.А. Научное обоснование необходимости увеличения оплаты труда медицинских работников в РФ. ОРГЗДРАВ: Новости. Мнения. Обучение. Вестник ВШОУЗ. 2023;1(31):4-25. DOI: 10.33029/2411-8621-2023-9-1-4-25.
18. Сочкова Л.В., Ким А.В., Шарафутдинова Л.Л., Гурьева Н.А., Смирнова В.И. Система оплаты труда как инструмент влияния на качество первичной медико-санитарной помощи. Менеджер здравоохранения. 2023;(3):32-43. DOI: 10.21045/1811-0185-2023-3-32-43.
19. Пиньковецкая Ю.С. Оценка развития региональных систем здравоохранения в России. Вопросы управления. 2022;5(78):34-46. DOI: 10.22394/2304-3369-2022-5-34-46.
20. Орел В.И., Ким А.В., Сочкова Л.В., Гурьева Н.А., Смирнова В.И., Шарафутдинова Л.Л. Актуальные проблемы оплаты труда в медицинских организациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь. Медицина и организация здравоохранения. 2022;7(3):12-19. DOI: 10.56871/1026.2022.93.11.002
21. Симонова М.В., Адыкова Д.Б. Анализ структуры заработной платы врачей до и после внедрения системы эффективного контракта. Экономика труда. 2021;8(8):881-896. DOI: 10.18334/et.8.8.113242
22. Serje J., Bertram M. Y., Brindley C., Lauer J. A. Global health worker salary estimates: an econometric analysis of global earnings data. 2018;16(10):9. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5845154/> (дата обращения: 01.02.2024). DOI: 10.1186/s12962-018-0093-z
23. Khim K. Are health workers motivated by income? Job motivation of Cambodian primary health workers implementing performance-based financing. 2016;9(31068):11. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.31068> (дата обращения: 01.02.2024). DOI: 10.3402/gha.v9.31068
24. Hasnain Z. How to increase compensation for health workers during COVID-19, April 2020. URL: <https://blogs.worldbank.org/governance/how-increase-compensation-health-workers-during-covid-19> (дата обращения: 01.02.2024).
25. Ferrinho P., Van Lerberghe W., Fronteira I., Hipólito F., Biscaia A. Dual practice in the health sector: review of the evidence. 2004;(14):17. URL: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-2-14> (дата обращения: 01.02.2024). DOI: 10.1186/1478-4491-2-14
26. Buchan J., Kumar A., Schoenstein M. Wage-setting in the Hospital Sector. OECD Health Working Papers No. 77, 2014. 51 p. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/wage-setting-in-the-hospital-sector\\_5jxx56b8hqhl-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/wage-setting-in-the-hospital-sector_5jxx56b8hqhl-en) (дата обращения: 01.02.2024).

## REFERENCES

1. Proost S., Thisse J.-F. What can be learned from spatial economics? Basic research program working papers. Series: Economics, 2017. 63 p. URL: <https://wp.hse.ru/data/2017/07/17/1170749993/167EC2017.pdf#:~:text=spatial%20economics%20aims%20to%20explain,are%20peaks%20and%20troughs%20in> (дата обращения: 01.02.2024).
2. Gravelle J.G. Wage Inequality and the Stagnation of Earnings of Low-Wage Workers: Contributing Factors and Policy Options. February 5, 2020. 30 p. URL: [https://www.everycrsreport.com/files/20200205\\_R46212\\_1f3b076fbd318e142f4cd3e04c4c813cdda1d9a8.pdf](https://www.everycrsreport.com/files/20200205_R46212_1f3b076fbd318e142f4cd3e04c4c813cdda1d9a8.pdf) (accessed on 01.02.2024).

3. Kotova E.G., Kobayakova O.S., Starodubov V.I. et al. Resources and activities of medical health care organizations. Medical personnel: Statistical materials. Part 1. Moscow: Central Scientific Research Institute of Health Care Organizations. 2022. 284 p.
4. Chebunina N.M. Essence of polarization of regional development and directions of its smoothing in the modern economy. Problems of Economics and Management. 2012;10(14):112-117. (In Russ.).
5. Zubarevich N.V. Renta metropolitansogo statusa = The rent of metropolitan status. Pro et Contra. 2012;16(6):6-18. (In Russ.).
6. Starokozheva V.P., Agarycheva A.V., Proshin I.A. Zarlatnoe inequality: Differentiation of wage levels in regions and industries of Russia. Labor Economics. 2022;9(2):463-484. DOI: 10.18334/et.9.2.114190. (In Russ.).
7. Efimova E.A. Differentiation of average accrued wages in the Russian Federation: Regional aspect. Vestnik Samara State University. Series "Economics and management". 2015;9-2(131):26-32. (In Russ.).
8. Zoidov K.Kh., Ostapenko V.A., Urunov A.A. Differentiation of wages in the regions as a factor in the development of economic space of Russia. Labor Economics. 2023;10(4):577-594. DOI: 10.18334/et.10.4.117593. (In Russ.).
9. Benz D.S. Long-term trends of interregional differentiation. Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. 2022;4(462):56-71. DOI: 10.47475/1994-2796-2022-10406. (In Russ.).
13. Selivanova O.V., Razumov A.A. Poverty of the working population: analysis of the main trends and experience of regions to reduce its level. Labor Economics. 2023;10(2):279-296. DOI: 10.18334/et.10.2.117385. (In Russ.).
14. Anikin V.A., Slobodenyuk E.D. Poverty of workers: how have the determinants changed in Russia over the past 20 years? Sociological science and social practice. 2021;4(36):23-41. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8603. (In Russ.).
15. Tikhonova N.E., Slobodenyuk E.D. Poverty of Russian professionals: prevalence, causes, trends. The world of Russia. Sociology. Ethnology. 2022;31(1):113-137. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-113-137. (In Russ.).
16. Zhukov A.A. Modern methods of wage regulation. Moscow: Berlin: Direct Media; 2019. 412 p.
17. Ulumbekova G.E., Vlasov Ya.V., Domnikov A.I., Gaponova E.A. Scientific justification of the need to increase the remuneration of medical workers in the Russian Federation. ORGZDRAV: News. Opinions. Training. Bulletin of the Higher School of Economics. 2023;1(31):4-25. DOI: 10.33029/2411-8621-2023-9-1-4-25.
18. Sochkova L.V., Kim A.V., Sharafutdinova L.L., Guryeva N.A., Smirnova V.I. The wage system as an instrument of influence on the quality of primary health care. Health Care Manager. 2023;(3):32-43. DOI: 10.21045/1811-0185-2023-3-32-43. (In Russ.).
19. Pinkovetskaya Yu.S. Assessment of the development of regional health systems in Russia. Management Issues. 2022;5(78):34-46. DOI: 10.22394/2304-3369-2022-5-34-46. (In Russ.).
20. Orel V.I., Kim A.V., Sochkova L.V., Guryeva N.A., Smirnova V.I., Sharafutdinova L.L. Actual problems of remuneration in medical organizations providing primary health care. Medicine and Healthcare Organization. 2022;7(3):12-19. DOI: 10.56871/1026.2022.93.11.002. (In Russ.).
21. Simonova M.V., Adykova D.B. Analysis of the salary structure of doctors before and after the introduction of an effective contract system. Labor Economics. 2021;8(8):881-896. DOI: 10.18334/et.8.8.113242. (In Russ.).
22. Serje J., Bertram M. Y., Brindley C., Lauer J. A. Global health worker salary estimates: An econometric analysis of global earnings data. 2018;16(10):9. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5845154/> (accessed on 01.02.2024). DOI: 10.1186/s12962-018-0093-z.
23. Khim K. Are health workers motivated by income? Job motivation of Cambodian primary health workers implementing performance-based financing. 2016;9(31068):11. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.31068> (accessed on 01.02.2024). DOI: 10.3402/gha.v9.31068.
24. Hasnain Z. How to increase compensation for health workers during COVID-19, April 2020. URL: <https://blogs.worldbank.org/governance/how-increase-compensation-health-workers-during-covid-19> (accessed on 01.02.2024).
25. Ferrinho P., Van Lerberghe W., Fronteira, I., Hipólito F., Biscaia A. Dual practice in the health sector: Review of the evidence. 2004;(14):17. URL: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-2-14> (accessed on 01.02.2024). DOI: 10.1186/1478-4491-2-14.
26. Buchan J., Kumar A., Schoenstein M. Wage-setting in the Hospital Sector. OECD Health Working Papers, No 77. 2014. 51 p. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/wage-setting-in-the-hospital-sector\\_5jxx56b8hql-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/wage-setting-in-the-hospital-sector_5jxx56b8hql-en) (accessed on 01.02.2024)..

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Анна Витальевна Агарычева** – эксперт отдела трудовых отношений, оплаты и нормирования труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Anna V. Agarycheva** – expert of the Department of Labor Relations, Remuneration and Labor Rationing, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-0667-5423>  
[aagarycheva@vcot.info](mailto:aagarycheva@vcot.info)



**Виктория Павловна Старокожева** – младший научный сотрудник отдела трудовых отношений, оплаты и нормирования труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Viktoria P. Starokozheva** – junior researcher of the Department of Labor Relations, Remuneration and Labor Rationing, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>  
[starokozheva.vika@yandex.ru](mailto:starokozheva.vika@yandex.ru)

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

*Статья поступила в редакцию 05.04.2024; после рецензирования 09.07.2024, принята к публикации 12.07.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 05.04.2024; revised on 09.07.2024 and accepted for publication on 12.07.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ORIGINAL PAPER

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-84-96

УДК 331.2

JEL J11; J18; J31

## THE WELL-BEING OF RUSSIAN HOUSEHOLDS IN THE CONTEXT OF REGIONAL DEVELOPMENT (CASE OF VOLGA FEDERAL DISTRICT)

**O.V. Selivanova, A.A. Razumov**

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

The article considers theoretical, methodological and methodological approaches to the definition and measurement of poverty, taking into account international and Russian experience. The connection between the specific socio-economic circumstances of different regions in Russia and poverty levels is highlighted. **The aim** of the research is to investigate the characteristics of regional poverty and public administration strategies aimed at reducing it. Research **methods** include the dialectical method of inquiry, a systematic approach, structural analysis, a comparative perspective, methods for processing statistical information, and general scientific methods of cognition (analysis and synthesis, induction and deduction, abstraction, and specification, etc.). Research **results**: during the examination of regional poverty reduction programs in the subjects of the Russian Federation, the main indicators of socio-economic and demographic development were analyzed.

**Keywords:** poverty; living wage; income of the population; the working poor; social assistance; regional programs.

**For citation:** Selivanova O.V., Razumov A.A. The well-being of russian households in the context of regional development (case of Volga Federal District). *Social and labor research*. 2024;56(3):84-96. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-84-96.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

## МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РОССИЙСКИХ ДОМОХОЗЯЙСТВ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (НА ПРИМЕРЕ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА)

**О.В. Селиванова, А.А. Разумов**

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены теоретико-методологические и методические подходы к определению и измерению бедности с учетом международного и российского опыта. Выявлена взаимосвязь между особенностями социально-экономического развития территорий России и уровнем бедности. **Целью** работы является изучение особенностей региональной бедности и механизмов государственного управления, направленных на ее сокращение. **Методы** исследования: 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.). **Результаты** исследований: в ходе экспертизы региональных программ по снижению бедности в субъектах Российской Федерации были проанализированы основные показатели социально-экономического и демографического развития территорий России. Выявлены общие и специфические особенности региональной бедности, определены основные факторы и причины, обуславливающие попадание определенных категорий населения за официальную монетарную черту бедности. Проанализированы основные мероприятия, направленные на снижение уровня бедности в регионах России, как в сфере политики занятости и заработной платы, так и в области повышения эффективности реализации мер социальной поддержки населения. Обозначены основные характеристики бедности и риски попадания за черту бедности на региональном уровне, сформулированы проблемные вопросы по оценке влияния мер социальной защиты населения на снижение уровня бедности.

**Ключевые слова:** бедность; прожиточный минимум; доходы населения; работающие бедные; социальная помощь; региональные программы.

**For citation:** Селиванова О.В., Разумов А.А. Материальное положение домохозяйств в контексте развития регионов (на примере Приволжского федерального округа). *Social and labor research*. 2024;56(3):84-96. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-84-96.

## INTRODUCTION. THE MAIN APPROACHES TO DEFINING AND MEASURING POVERTY: GLOBAL AND RUSSIAN EXPERIENCE

Overcoming poverty is one of the most important goals of sustainable development of the planet, which is reflected in the global social, economic, and political agenda of most countries of the world, regardless of their level of development. As one of the most ambitious and complex problems of human development, the problem of poverty is the focus of attention of various disciplines, including philosophy, sociology, political science, and economics.

Poverty, directly or indirectly, affects all aspects of human life, including physical and mental well-being, opportunities for social interaction, attitudes towards reproduction, and the acquisition of work-related skills and knowledge. Poverty has always been a significant obstacle to individual and societal development, slowing the process of social reproduction and leading to increased social tensions and violence.

Poverty, as a multifaceted phenomenon, continues to be one of the foremost concerns on the economic agenda. This is reflected in both the fundamental documents of the United Nations and national programs aimed at reducing the scale of this social issue.

The categorization of the issue of poverty as a distinct area of study is linked to the development of industrial society. The emerging capitalist relations in Europe have led to the emergence of two essentially opposite concepts of poverty based on the ideas of Egalitarianism and Social Darwinism. According to the Egalitarian perspective, poverty is viewed as a result of an unjust distribution of resources and the exploitation of workers by the ruling class. This approach emphasizes the need for equal access to opportunities and resources in order to reduce poverty. On the other hand, Social Darwinism's followers estimated poverty as an unavoidable, yet generally beneficial, result of inequality inherent in society's evolutionary trajectory. They argued that poverty can serve as a mechanism for selecting the fittest individuals and promoting progress.

Thus, A. Smith, in the book "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations" (1776), defines poverty and wealth as the main incentives for economic growth, at the same time does not exclude that extreme manifestations of poverty will eventually be eliminated due to increased labor productivity [1].

According to the theory of T. Malthus [2], poverty is an inevitable consequence of evolutionary development, a natural social phenomenon that is gener-

ated by an increase in population in conditions of limited means of livelihood, the poor generate the poor, the social assistance contributes to the growth of the number of poor, and the dynamics of the number of poor can be regulated by famine and war.

G. Spencer [3] also considered poverty as an organic part of public life. He also denied the expediency of the state social assistance. At the same time, he was one of the first to study poverty through the prism of economic processes, noting its impact on slowing down the development of social production.

Thus, the Social Darwinism' representatives considered poverty as an integral part of social development based on the struggle for survival, proceeding from the concept of personal responsibility of each individual for his material well-being, while denying the need for social transformations that only violate the interests of all members of society.

The further evolution of capitalist systems has led to a shift in perspectives on poverty as a social phenomenon.

According to the view of representatives of egalitarianism (K. Marx, F. Engels, etc.), poverty is a social evil that arises as a result of capitalist modes of production and the unfair appropriation of surplus value by dominant classes.

K. Marx claimed that poverty is a result of class inequality, unequal income distribution, and limited access to the essential factors of production. This is a logical consequence of capitalist relations, where profit is generated at the expense of the working class through oppression.

In his fundamental book "Capital", the founder of Marxism emphasizes that: "The greater the social wealth, the functioning capital, the size and energy of its growth, and consequently, the greater the absolute size of the proletariat and the productive power of its labor, the greater the industrial reserve army. The free labor force develops due to the same reasons as the power of capital expansion. Consequently, the relative size of the industrial reserve army increases with the increase in the forces of wealth. But the larger this reserve army is in comparison with the active workers' army, the more extensive the constant overpopulation, the poverty of which is directly proportional to the torments of the labor of the active workers' army. Finally, the larger the impoverished strata of the working class and the industrial reserve army, the greater the official pauperism. This is the absolute, universal law of capitalist accumulation" [4, p. 659].

K. Marx and F. Engels [5] consider poverty through the absolute and relative impoverishment of the pro-

letariat. Absolute impoverishment is expressed in an extreme decrease in the standard of living of a person, which occurs due to the extremely low cost of labor in the labor market, which is formed taking into account unemployment and the exploitation of labor for the purposes of capitalist production aimed at extracting maximum profit. According to Marx, relative impoverishment is understood as a norm of exploitation associated with the share of wages of the working class in national income under capitalism.

Thus, within the framework of the egalitarian trend, poverty is inextricably linked with the social context that reveals its essence and causes. According to Marx, poverty is the result of social relations in a capitalist society, when the pursuit of maximum profit, unlimited by the mechanisms of state regulation, inevitably leads to the impoverishment of the proletariat. Within the framework of this concept, the criteria of poverty are ownership of the means of production and the measure of exploitation. Overcoming poverty according to K. Marx is achieved through the radical dismantling of the capitalist system through the open confrontation of the exploited masses of workers against the ruling classes.

Thus, within the context of the egalitarian movement, poverty is intrinsically linked to the social circumstances that reveal its essence and origins. According to Marxist theory, poverty arises from social relations in capitalist societies, where the pursuit of maximal profit, unrestrained by state regulations, inevitably leads to impoverishment among the working class. Within this framework, the criteria for poverty include ownership of the means of production and levels of exploitation. Overcoming poverty, according to Marxism, requires the complete dismantling of the capitalist system, achieved through open confrontation between the exploited working class and the ruling elite.

Another position was held by the German scientist Max Weber [6], the author of the theory of the society's status structure. Sharing K. Marx's opinion on class inequality, Weber, at the same time, noted the essential role of the status hierarchy of capitalist society in the distribution of public goods, highlighting the bureaucracy as a special social stratum with priority access to the distribution of public goods. It should be noted that in the future, Weber's theory was confirmed when the incomes of management specialists almost equaled the incomes from the property of representatives of not only the middle but also the large bourgeoisie.

According to Weber, labor income and social status depend not only on belonging to certain classes but also on life chances obtained, including through

status opportunities, which is especially clearly demonstrated in bureaucratic and administrative fields.

An important stage in developing poverty concepts occurred during the improvement of statistical and sociological approaches to poverty measurement. Within this framework, significant steps were taken to develop the modern understanding of poverty in the United Kingdom at the end of the 19th century. During this period, fundamental definitions such as the poverty line and cost of living were well established.

The well-known British researcher, Ch. Booth, [7] who studied the situation of low-income citizens, concluded that poor people are those whose needs are not being met in accordance with the typical standards of living in their respective countries. By examining the income levels, consumption patterns, and degree of satisfaction with basic needs among representatives of working households in London, Charles Booth was among the first to identify that poverty is largely caused by factors outside the control of the poor, including, for instance, low and irregular wages.

Another famous British sociologist, Benjamin Seebohm Rowntree, who is rightfully considered one of the founders of the modern concept of absolute poverty, refers to those whose income is insufficient to maintain their physical well-being as poor. According to him, the cost of living should correspond to the minimum expenses required for basic human needs, including food, clothing, and housing, which are essential for maintaining health and productivity [8]. S. Rowntree calculated the poverty line based on dietary data, thereby laying the groundwork for the subsequent development of the absolute poverty paradigm, which is currently used to determine the poverty threshold in many countries. He also introduced the concepts of primary and secondary poverty to the scientific community. Thus, according to S. Rowntree, primary poverty results from a lack of funds, even when they are used economically and efficiently to meet the basic needs of a family. Secondary poverty, on the other hand, results from an irrational use of these resources.

In the 20th century, the problem of poverty was further explored in the research of M. Orshansky, P. Townsend, A. Sen, and other authors. During this time, modern understandings of poverty as a multi-dimensional phenomenon were developed, and quantitative indicators for measuring poverty were established and calculated on an empirical basis.

For instance, the calculation of monetary poverty in the United States is based on the research of M.

Orshansky [9], who proposed a method for determining the poverty line through the estimation of a set of essential goods (food, shelter, clothing) required to meet an individual's basic needs for physical survival. This approach introduces a numerical criterion for the poverty threshold into the scientific framework, known as the subsistence minimum. Additionally, Orshansky developed a consumer basket based on a minimal diet recommended by nutrition experts, which ensures physical existence.

In the 1970s, the English sociologist P. Townsend put forward the relative concept of poverty (the concept of relative deprivation). According to this concept, poverty assessment should take into account the degree to which an individual's needs are satisfied in comparison to the needs of most members of society. Townsend argued that poverty is not simply a lack of income, but rather a situation in which an individual has insufficient income when compared to the majority of members of their community [10].

In the last quarter of the 20th century, Nobel Laureate Amartya Sen [11] broadened the definition of poverty to include not only a lack of physical resources for survival but also social exclusion. This social exclusion manifests itself in the denial or restriction of individuals' rights to work, receive education, and access healthcare, and other essential services, leading to an inability to lead long-term, healthy, and productive lives. According to this definition, when assessing poverty, it is important to consider not only the economic and social resources available to households but also the circumstances under which these resources are used.

According to A. Sen, when building long-term strategies to combat poverty, in order to objectively assess this multifactorial phenomenon, it is important to combine both approaches - absolute and relative, and not to contrast them. Currently, the concept of A. Sen is the basic one for building a "multidimensional" or "multicriteria" model of poverty.

To date, the definition of poverty has been primarily based on the wording proposed by the United Nations Economic and Social Council (ECOSOC), which defines poverty as a condition in which individuals or groups have such limited resources that they are unable to lead a minimally adequate lifestyle in the country in which they reside<sup>1</sup>.

In Russia, during its Soviet period, despite the ideological prohibition of the category "poverty", the works of many famous economists were devoted to the study of the peculiarities of life of low-income

households, among which the works of Gordon L.A., Kuznetsova N.P., Sarkisyan G.S., Strumilin S.G. [12,13,14] and other authors should be noted.

The Soviet experience of researching the "minimum cost of living" category in modern Russia formed the basis for determining minimum consumer budgets (subsistence minimums). These social standards began to be developed for different socio-demographic groups of the population. Their calculation provided for the satisfaction of minimum needs (needs) and an appropriate set of consumer goods (goods and services) necessary to meet these needs.

In the 1990s, following the collapse of the Soviet Union, Russia embarked on a transformational path towards a market economy, accompanied by a series of socio-economic shocks. As a result, a significant and stable segment of the population fell below the absolute poverty line. The same period was also marked by the increase in the scientific community's interest in exploring the phenomenon of poverty in Russia and the factors contributing to it.

Among the prominent modern Russian poverty researchers, we would like to highlight the works of V.N. Bobkov, L.N. Ovcharova, and N.M. Rimashevskaya [15, 16, 17], along with other scholars, who have made significant contributions to studying the factors causing poverty in Russia. These authors explore the sources of socio-economic inequality and social stratification, features of social protection of the Russian population, mechanisms for overcoming poverty, etc.

The complexity of poverty is reflected in the diversity of approaches to its categorization and classification. For example, N.M. Rimashevskaya identified "fixed" and "fluctuating" types of poverty and argued that "poverty breeds poverty." The emergence of "fluctuating poverty" is associated with a temporary decrease in the individual or family's income due to a change in life circumstances [17].

L.A. Gordon approaches poverty from a different perspective. According to the author, there are two types of poverty: poverty of the "strong" and poverty of the "weak". The poverty of the "weak" refers mainly to social poverty, which is most prevalent among the disabled population. This form of poverty is historically rooted in certain previously established patterns of well-being for certain categories of people. The poverty of the "strong", on the other hand, is associated with employment and labor market conditions, as well as a decrease or loss of income from work (wages). While the first form of poverty (the poverty of the "weak") is primarily social in nature,

<sup>1</sup> The United Nations Economic and Social Council (ECOSOC). URL: <https://www.un.org/ecosoc/en> (accessed 02.07.2024).

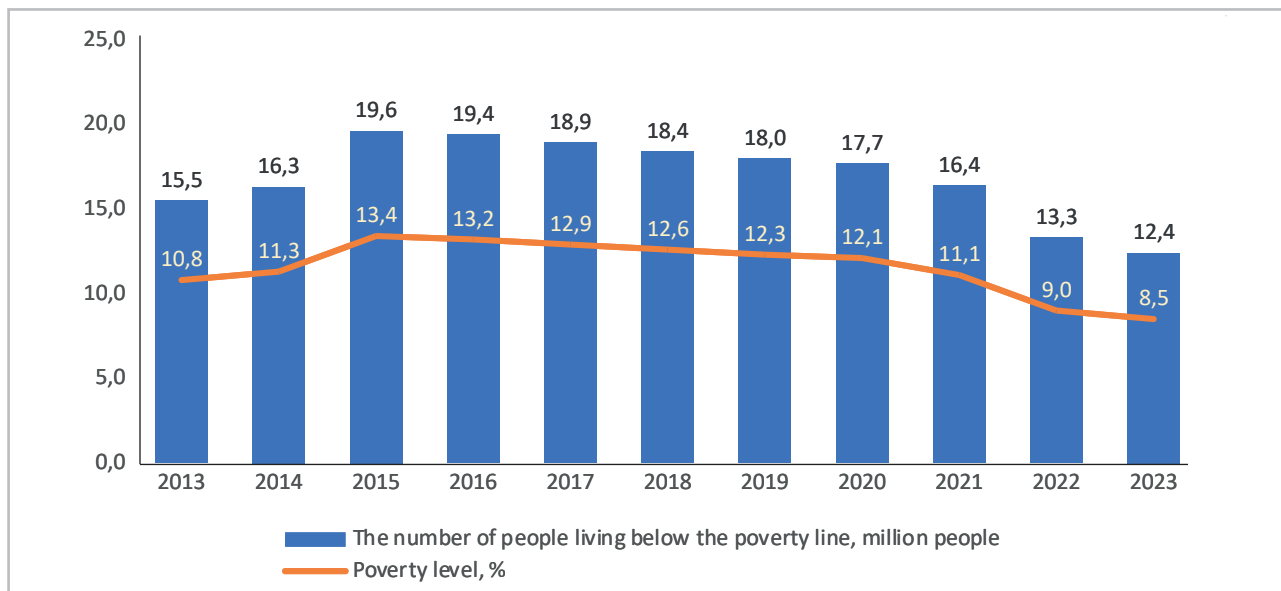


Fig. 1 / Рис. 1. The main indicators of poverty in Russia / Основные показатели бедности в России

Source / Источник: Росстат / Rosstat.

the second form (the poverty of the “strong”) is more economic in nature [12, p. 23].

E.S. Balabanova examines poverty taking into account the available resources to meet the needs of families and individuals and their use. At the same time, such forms of poverty as active, passive, and parasitic are distinguished.

According to the author, active poverty refers to a situation where a person, despite having limited resources, is able to improve their situation through increased education and/or employment mobility. In contrast, passive poverty refers to circumstances where an individual is unable to increase their resources due to factors such as disability or living in an area with a low standard of living. The author distinguishes between active and passive poverty based on the capacity of individuals to independently increase their resources. Vagrancy and begging are considered parasitic forms of poverty, as they rely on external assistance to survive, rather than generating income through personal efforts [18].

A.A.Razumov considers poverty, including from the point of view of non-material factors, believing that this phenomenon is associated not only with a lack of funds to acquire a minimum set of life benefits but with the moral and ethical aspects of the relationship between the state and society [19].

The variety of approaches to defining and typologizing poverty highlights its complex, multidimensional nature. Despite a significant amount of work in this field, the global scientific community has not yet formed a universally recognized unified comprehensive understanding of the essence of poverty.

As noted above, the idea of defining poverty as a set of deprivations belongs to the British scientist P. Townsend, who first applied this approach to assess the level of poverty in the UK. According to P. Townsend, deprivations are understood as material and social conditions that determine a citizen’s subjective perception of himself as a poor member of society. Deprivations are relative because they correspond to a social context that is specific to each particular society and time.

A person with a certain set of deprivations is unable to lead a social life and therefore is subjected to social exclusion, which displaces him to the periphery of society. This state of affairs significantly reduces the citizens’ ability to acquire the competencies and qualifications necessary to overcome alienation and improve their social status, and get out of poverty. A person is effectively deprived of basic social rights, such as the right to work, housing, medical care, and education. Such social exclusion contributes significantly to the rupture of social ties between an individual and society.

Collectively, the above factors have led in European society towards the study of social exclusion in terms of the impossibility of realizing basic “social rights” preventing a citizen from remaining a member of society. This conception of social exclusion was endorsed by the United Nations Development Programme in 2011<sup>2</sup>, dedicated to the inclusive transformation of societies around the world.

In international practice, poverty measurement and assessment are carried out on the basis of three

<sup>2</sup> United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2011> (accessed 03/12/2024).

different conceptual approaches – absolute, relative, and subjective – or their combination. Each of their conceptual approaches to the definition of poverty implies the development of monetary and non-monetary methods for its definition and measurement. The poverty line can be determined both in absolute terms through a certain minimum budget, and in relative terms through the establishment of a certain proportion of the minimum income to the base value, which characterizes some minimum standards of a particular society in a certain period of time.

Additionally, in recent years, efforts have been made to develop a methodology for measuring poverty, utilizing data on citizens' expenditures. These methodologies are based on assessing the ability of citizens to make expenditures to support their households. However, to date, this approach has remained largely theoretical, as its implementation requires comprehensive information about the socio-economic circumstances of citizens as well as their financial transactions. The collection and analysis of this information may present significant practical and legal challenges.

The international comparison of poverty is most frequently conducted in accordance with the methodology of the World Bank for determining the level of absolute poverty. Starting in 2022, countries with the lowest gross domestic product (GDP) per capita (low-income countries) consider individuals with average per-capita incomes up to \$2.15 a day to be poor, based on purchasing power parity (PPP) in 2017 prices. In 108 countries with middle-income economies, which account for approximately 5.5 billion people, or 75% of the global population, individuals with incomes between \$3.65 and \$6.85 (lower-middle-income economy countries) are considered poor, also based on PPP in 2017. The absolute poverty line in countries with the highest GDP per capita is set at 24.36 US dollars a day.

In addition to the poverty calculation methodology used by the World Bank, most countries use their own approaches to calculating national poverty lines. The applied approaches are determined by the degree of social and economic development of a particular country, and the selected criteria for classifying a family/household as poor.

In the history of modern Russia, the poverty line has been initially calculated based on the concept of absolute poverty. For various socio-demographic groups of the population, consumer baskets have been developed based on norms and standards for food, food products, and services, as well as taxes and fees.

In 2021, a reform of approaches to measuring poverty was carried out in Russia, which consisted in the transition from the absolute method of determining poverty based on the consumer basket to the relative method, when the poverty line began to be calculated taking into account median income.

Therefore, in Russia's practice of measuring poverty, the preconditions were created for the transition from assessing those in need based on the availability of a specific set of food products and then the consumer basket, to determining the monetary poverty line based on a share of median per capita income. This may in fact indicate Russia's engagement with global scientific and socio-economic trends, as similar processes have taken place in leading countries of economic development. At the same time, the experience gained through measuring poverty using the consumer basket allows for a better understanding of the practice of poverty measurement in countries where this method is still employed.

Due to the significant differentiation of the territories of Russia in terms of demographic, economic, and social development, the regionalization of social policy in the context of overcoming poverty is becoming increasingly important. This implies the selection of optimal mechanisms to reduce poverty levels in various regions. Although a lot of studies have been conducted on this topic [20-25], the significance of these issues and the need for a comprehensive approach to their solution remain relevant.

## MATERIALS AND METHODS

The aim of this paper is to investigate regional poverty and the public administration mechanisms designed to reduce it. During the study, the following objectives were met:

- Development of tools to examine the characteristics of regional poverty.
- Identification of the main factors and reasons that lead certain categories of people to fall below the official monetary threshold of poverty, their interactions and interdependencies.
- Assessment of regional programs to reduce poverty and specific measures included in them in terms of employment, salaries, and social protection for the population with the aim of reducing poverty in Russian regions.

The study of poverty in the regions of Russia has been conducted using the dialectical approach to knowledge, within the framework of which, poverty is understood as being interconnected with a range of socio-economic, demographic, and other processes

that change over time and form specific features in the development of Russian territories.

The application of a systematic approach has revealed the specific characteristics of regional poverty as a socio-economic phenomenon that reflects the low standard of living for a portion of the country's population. This approach has allowed for the establishment of internal links and dependencies between regional poverty and factors that have a significant impact on it. It has also contributed to the identification of qualitative characteristics of this phenomenon to gain a comprehensive understanding of it.

The study of the characteristics of low-income population groups was based on information obtained through statistical surveys conducted by the Federal State Statistics Service (Rosstat). Using methods of statistical analysis of economic data, comparative analysis, classification, and grouping, socio-economic and demographic features of the low-income population in several regions of Russia were examined.

To analyze the structure of poverty in Russian regions, a sample of data was collected from the Statistical Survey of Income and Participation in Social Programs 2022 (SSIPSP) by Rosstat. The sample included members of households whose average per capita income was below the poverty line. Their characteristics were then examined using a range of features, including position in the labor market, level of education, type of occupation of the household head, dependent burden, place of residence, and other relevant factors.

The materials presented in the regional strategic policy documents on poverty reduction were also used in the collection, presentation, analysis, and interpretation of data.

## RESULTS

In 2023, the number of poor people amounted to 12.4 million people, or 8.5% of the total population, having decreased by more than 900 thousand people compared to the previous period (*Table 1*). Targeted social assistance to the poor, primarily to families with children, pension indexation, increase in the minimum wage, increase in the level of employment, and the workers' salaries contributed to a steady reduction in absolute household poverty.

The poverty situation in the regions of Russia is heterogeneous and closely linked to the unique socio-economic characteristics of each region. These factors have a direct or indirect impact on employment, household incomes, access to essential services, and other aspects of quality of life.

Let us consider the relationship between the key indicators of economic development in the regions and the poverty situation, using the example of the regions of the Volga Federal District (VFD).

The VFD occupies 6.1% of Russia's total territory, whereas the multinational population of 21.3% of the total number of Russian citizens. It consists of 14 subjects of the Russian Federation, including Bashkortostan, Mari El, Mordovia, Tatarstan, Udmurtia, Chuvashia, Perm Krai, Kirov region, Nizhny Novgorod region, Orenburg region, Penza region, Samara region, Saratov region, Ulyanovsk region.

The Volga Federal District has a diverse economic structure, with significant contributions from the extractive, mechanical engineering, and petrochemical industries. The district also has a highly developed agro-industrial complex, and it ranks second among federal districts in terms of oil and gas production. Extracted hydrocarbons in the district are not only used as raw materials for petrochemical production but also exported internationally. The mechanical engineering and petrochemical sectors are traditional specializations of the region. Food and processing industries play an important role in the district's economy, relying heavily on agricultural products for their supply and meeting significant consumer demand.

The Volga Federal District is located close to the geographical center of Russia and has a relatively high population density in many of its regions. This fact determines the potential for extensive markets for consumer goods produced within the district. Natural conditions in most parts of the district are among the best in Russia for living and conducting business. Such features of the economy ensure that significant investments are attracted to this macroregion.

However, in general, the Volga Federal District is characterized by relatively low living standards, the main indicators of which are average per capita monetary incomes (in 2023, the VFD ranked 6th among federal districts). This situation is a consequence of a significant interregional differentiation of the subjects of the Volga Federal District, which is revealed when analyzing the main indicators of socio-economic development of the subjects of the VFD.

Traditionally, the Republic of Tatarstan holds the leading position in terms of key indicators of living standards. The region significantly outperforms other constituent entities of the Volga Federal District in terms of investments in fixed assets, production of goods and services, and the level of wages of employees (see *Table 2*). The decrease in mining activ-

Table 1. / Таблица 1  
 Indicators of socio-economic development of the subjects of the Volga Federal District in 2023 / Индикаторы социально-экономического развития субъектов ПФО в 2023 году

Indicator / Показатель	Population, thousand people as of January 01, 2024 / Численность населения, тыс. чел на 01 января 2024 г.	The total coefficient of natural growth, per million / Общий коэффициент естественного прироста, промилле	Average per capita income of the population, RUB / Среднедушевые денежные доходы населения, руб.	The ratio of the average per capita monetary income of the population to the value of the subsistence minimum / Соотношение среднедушевых денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума	Poverty level, % / Уровень бедности, %	Investments in fixed assets per capita, thousand rubles / Инвестиции в основной капитал в расчете на душу населения, тыс. руб.	Industrial production index, % / Индекс промышленного производства, %	Retail trade turnover per capita, thousand rubles / Оборот розничной торговли на душу населения, тыс. руб.	The average monthly nominal ascrued salary of employees of organizations, RUB / Средняя номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	The unemployment rate, % / Уровень безработицы, %
<b>Russian Federation</b>	<b>146203,6</b>	<b>-3,3</b>	<b>50 265</b>	<b>369,7</b>	<b>8,5</b>	<b>232,4</b>	<b>101</b>	<b>323,7</b>	<b>73 709</b>	<b>3,2</b>
<b>Volga Federal District</b>	<b>28549, 5</b>	<b>-4,9</b>	<b>40405</b>			<b>168,4</b>	<b>102,8</b>	<b>286,4</b>	<b>54831</b>	<b>2,4</b>
Republic of Bashkortostan	4065,6	-3,0	39 375	316,3	9,5	152	106,5	313,4	56720	2,3
Republic of Mari El	670,3	-4,4	29351	235,0	15,1	77,7	114,1	192,5	48 558	3,4
Republic of Mordovia	766,7	-7,3	28473	250,5	13,2	96	108	205,4	46 236	2,5
The Republic of Tatarstan	4003,1	-1,6	51704	427,4	4,6	295	103,3	349,9	61841	2,1
Udmurt Republic	1434,6	-3,8	36028	299,8	8,8	115,3	108,7	234,3	52 502	2,5
The Chuvash Republic	1167,4	-4,4	31735	261,4	13,0	105,1	127,2	211,5	50187	2,4
Perm Krai	2495,7	-4,3	42000	339,8	9,9	192	105,2	284,6	60944	2,8
Kirov region	1130,1	-7,5	37189	297,1	10,4	93,3	108,4	247,1	47 967	3,2
Nizhny Novgorod region	3061,8	-7,0	49791	372,1	7,2	222,9	110,6	354,3	54204	1,9
Orenburg region	1828,7	-5,0	34815	292,7	11,0	159,3	102,9	252,4	53049	2,6
Penza region	1236,7	-8,2	34446	291,6	10,2	97,7	114,1	259,6	48167	2,9
Samara region	3129,6	-5,8	42 203	313,2	10,2	164,4	109,2	302,2	55 780	2
Saratov region	2385,8	-6,9	32488	273,1	12,5	119,1	103,4	234	49585	2,7
Ulyanovsk region	1173,3	-6,4	35 277	279,4	11,7	102,3	111,9	232,7	48901	2,8

Source / Источник: Unified interdepartmental information and statistical system (UIISS), URL: <https://www.fedstat.ru/> (accessed 25.07.2024) / Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) – URL: <https://www.fedstat.ru/> (дата обращения: 25.07.2024).

ity (-7.19% in 2023 compared to the 2022 indicator) due to restrictions imposed by the European Union on imports of hydrocarbons from Russia and efforts by the United States and European countries to artificially reduce prices for Russian energy resources, led to a slower growth rate in industrial production in the republic. However, despite this, wage growth was observed in the region. This, combined with a relatively low unemployment rate and the active social policy aimed at targeted support for the most vulnerable groups of the population, resulted in the highest per capita income and lowest poverty rate (4.6% in 2023).

In the same year, the highest level of poverty was recorded in the Mari El Republic (with a poverty rate of 15.1% in 2023), where the economy has been stagnating for many years and the lowest wages of the working population have been observed.

In 2023, despite a significant increase in industrial output in the Mari El Republic (114.1% compared to 2022 figures), wages for workers remained at the level that is insufficient to significantly enhance the living standards of the population.

Thus, in 2023, the average monthly nominal accrued salary in the manufacturing sector, where every fifth citizen of the Republic of Mari El worked (21.2% in 2022)<sup>3</sup> amounted to 59,871 rubles or 81% of the salary level in this area in the Republic of Tatarstan (73576 rubles, in the Russian Federation – 71273 rubles). 9.6% of the employed population in the republic were engaged in agriculture, hunting, and fishing where the average monthly wages (RUB 43,703) were below the similar indicator in the Republic of Tatarstan (RUB 44,346), and were 1.2 times less than the national average (RUB 52,868).

By the end of 2023, Mari El's average per capita income was 1.7 times lower than Tatarstan's (29,351 rubles versus 51,704 rubles), remaining the lowest in the district, which led to the highest level of poverty among the regions of the Volga Federal District.

The relatively low wages of workers employed in the economy of the Republic of Mari El are largely due to higher costs for the production of goods and services than in other regions of the district. In particular, the cost of electricity for enterprises of the republic in June 2024 was 1.38 times higher than the value of a similar indicator in the neighboring Chuvash Republic (7.91 rubles and 5.71 rubles per kilowatt hour, respectively) and was 1.2 times higher than the cost of electricity in the Republic of Tatar-

stan (6.42 rubles per 1 kilowatt hour)<sup>4</sup>. High energy costs reduce the competitiveness of industrial enterprises in the region (by the end of 2023, the share of profitable enterprises in Mari El amounted to 78.0%. (for comparison: 84.1% in the Chuvash Republic, 80.7% in the Republic of Tatarstan<sup>5</sup>), which, in turn, affects the level of wages of employees and is directly reflected in the indicators of the poverty level of the macroregion.

#### POVERTY PROFILES IN THE SUBJECTS OF THE VOLGA FEDERAL DISTRICT

According to Rosstat, in 2023, the total number of poor people in the Volga Federal District was 2.7 million, while the poverty rate ranged from 4.6% in the Republic of Tatarstan to 15.1% in the Republic of Mari El<sup>6</sup>.

The calculations made by us based on the data of the Statistical Survey of Income and Participation in Social Programs 2022 by Rosstat<sup>7</sup> showed that in 2021 the largest share of low-income households were families with children (89.5%). In 81.7% of such households, working parents brought the main income.

Among poor families with children and working parents, the largest proportion was among families with two children (44.4%). Within large families with working adults, 32.4% were low-income residents of the district. 23.2% of the poorest residents of the Volga Federal District resided in families with one child.

The families with one child typically lived in urban areas. In Nizhny Novgorod region, Kirov region, Penza region, and the Republic of Mordovia, these families were more likely to reside in smaller towns with populations of up to 50,000. Conversely, in Tatarstan and Bashkortostan, they were more likely to live in larger urban agglomerations with populations exceeding 500,000. Most working adults in these families had secondary or vocational education, and they were commonly employed in agriculture, forestry, trade, and services. In the Ulyanovsk region and the Republic of Mordovia, there were a lot of working women who were responsible for income per each member of the family being employed in service, trade, agricultural sector. In the Republics of Mari El and Udmurtia, such families most often lived in rural areas.

<sup>4</sup> Electricity tariffs for medium-sized enterprises. URL: <https://time2save.ru/tarify-na-elektroenergiu-dlya-srednih-predpriyatij> (accessed 07/28/2024).

<sup>5</sup> Unified interdepartmental information and statistical system (UIISS). The share of profitable organizations. URL: <https://www.fedstat.ru/indikator/57751> (accessed 07/28/2024).

<sup>6</sup> Rosstat Inequality and poverty/ URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723> (accessed 07/15/2024).

<sup>7</sup> Statistical Survey of Income and Participation in Social Programs 2022/ URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/vndn-2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/vndn-2022/index.html) (accessed 02/03/2024).

<sup>3</sup> Labor Force Survey-2023. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (accessed 07/25/2024).

The main source of income for low-income families with two children, as a general rule, was provided by men. These families typically lived in urban areas. The working fathers in these families, as a matter of course, had secondary vocational training and were skilled workers in fields such as agriculture, forestry, manufacturing, assembly, driving, and service sector employment, among others. However, in some urban areas of the Chuvash Republic, there were a lot of poor families with two children and divorced women with advanced education had insufficient salaries to provide an adequate standard of living for each member of the family.

The poor families with multiple children with working parents were primarily concentrated in urban areas too. The distribution of large urban families was quite polarized: these families resided either in cities with populations exceeding 250,000 people or in smaller towns with populations under 50,000. The latter category included large families residing in small towns in the Nizhny Novgorod Region and the Republic of Tatarstan. The heads of low-income urban large families were most often men with general or secondary vocational education and employed in the formal sector in low-paid jobs. The exception is the Chuvash Republic, where income was provided, most often, by working women with higher education.

Poor large families living in rural areas were concentrated mainly in the Penza region, in the Republic of Bashkortostan. These families were headed, mainly, by men who had completed secondary or vocational training, and who worked as agricultural, forestry, or industrial workers, as well as in construction and transportation.

Thus, in 2021, the main causes of poverty of families with children in the regions of the Volga Federal District were low wages for parents, which prevented each family member from earning above the regional minimum income, limited educational attainment, and/or inadequate levels of professional training, lack of demand for the education and/or qualifications in the regional labor markets, the absence of paid employment, family problems, divorces.

#### THE MAIN TOOLS FOR REDUCING POVERTY IN THE VOLGA FEDERAL DISTRICT

Poverty reduction has been identified as one of the main national development goals of the country<sup>8</sup>. To achieve the set targets, the subjects of the Russian Federation are developing programs to reduce

<sup>8</sup> Decree of the President of the Russian Federation No. 309 dated May 7, 2024 "On the National Development Goals of the Russian Federation for the period up to 2030 and for the future up to 2036"

regional poverty, taking into account the geographical, socio-economic, and infrastructural specifics of the development of territories.

The well-being of the majority of Russian citizens is primarily determined by income from employment and social benefits. Therefore, two key factors contribute to reducing poverty: the increase in wages of the country's working population and the provision of adequate social assistance to meet the actual needs of low-income individuals.

The regional poverty reduction programs implemented within the Volga Federal District include measures aimed at the growth of the salaries of employees, enhancing the level of employer benefits provided to workers, stimulating investment activity, promoting the growth of small and medium-sized enterprises, and supporting individual entrepreneurs and self-employed individuals.

For instance, in the Kirov, Penza, and Ulyanovsk regions, as well as in several other regions within the Volga Federal District, investment projects and industrial enterprises are supported through subsidies for interest payments on loans, reimbursement of costs for engineering and transportation infrastructure, tax benefits on property, and other measures. The aim of these initiatives is primarily to enhance the economic performance of the regions and create conditions for reducing low-wage employment.

Measures to legalize "shadow" employment, aimed at ensuring the labor rights of employees, are of particular importance in small businesses and play a significant role in the work of regional management teams. As an example, let us take the Udmurt Republic. Thanks to interdepartmental cooperation between republican and municipal authorities, more than five thousand employees<sup>9</sup> have officially registered their employment relations in 2023, which has provided them not only with timely and full wage payments but also with guaranteed social insurance and the possibility of receiving benefits for maternity leave and childcare up to 1.5 years, as well as the ability to claim personal income tax deductions.

All regions of the Volga Federal District place great emphasis on employment support. It includes vocational training programs for unemployed individuals in popular occupations on the local job market, assistance with job search and employment placement for the unemployed, and assistance in starting people's businesses.

Since one of the main characteristics of poverty in the Volga Federal District is the large number of poor

<sup>9</sup> Ministry of Social Policy of the Udmurt Republic. – URL: <https://minsoc18.ru/> (accessed 06/23/2024)

families with children, a significant part of social assistance measures focuses on providing financial support to these groups of citizens. This includes, first and foremost, the child allowance benefits for families with income below the regional subsistence level and the benefits for poor pregnant women. Additionally, there are regional allowances for larger families, student families, and other groups of people with low income.

At the same time, our analysis indicates that the number and scope of measures to provide targeted assistance to low-income families varies significantly depending on regional specificities and the financial capacity of the budgets of constituent entities of the Russian Federation. For example, the Republic of Tatarstan in addition to the traditional mandatory targeted benefits and payments for needy families with children, provides compensation for education, health care, food, and transport expenses for children from low-income families among other things.

In all regions of the Volga Federal District, families receive maternity capital upon the birth of a child. The amount of this benefit is determined by federal legislation and indexed annually, and it does not depend on the specific region where the family resides. As of February 1st, 2024, the amount is 631,000 rubles for the first child and 834,000 for the second. Most families use this significant payment to improve their living conditions.

In addition to this form of social support, many regions provide regional maternity benefits, the amount of which varies depending on the ability of regional budgets and demographic policies. For example, as of 2024, the amount of regional maternity benefits in the Nizhny Novgorod Region is 100,000 rubles, while in the Republic of Mordovia, it is slightly higher, ranging from 130,156 rubles. These benefits are provided only for the birth of the third child or subsequent children, and at the discretion of families, they can be used for home improvements, child education, monthly payments for children under 3 years of age, and purchases for children with disabilities.

A special place in the system of social support for the population is held by the social contract, which provides assistance for vocational training and additional professional education for low-income individuals, the assistance to open startups and develop self-employment, organize a personal subsidiary farm, and so on. As an example, we can take the Chuvash Republic, which has accumulated significant experience in concluding such social contracts. There is

a positive trend in the income of families participating in these contracts. By the end of 2023, approximately 6.5% of low-income residents of the republic were covered by social contracts. At the same time, 74.5% of these citizens increased their per capita income after the social contract ended, and 43.3% left the category of low-income. In order to support the “survival” of newly established small businesses, comprehensive assistance is provided at all stages of implementing the social contract, from the development of a business plan to the start-up phase and beyond, until the entrepreneur reaches a level of productivity. For two years, monitoring of the activities of social contract participants who have started their businesses is conducted.

### CONCLUSIONS

The poverty of the population in the Russian Federation is closely linked to the specific characteristics of the country’s regional development, which directly and indirectly impact employment, household income, living standards, and access to social infrastructure. The formation of the extent, structure, and characteristics of regional poverty is shaped by the state of local labor markets, competitive environment, infrastructure, and the sectoral and export-oriented nature of the regional economy. Additionally, factors such as access to education, healthcare, and other services also play a significant role in determining the level of poverty in different regions.

Therefore, at the federal and regional levels, it is essential to develop and implement efficient mechanisms for reducing poverty that take into consideration the aforementioned factors.

Poverty in the regions of the Russian Federation, as exemplified by the constituent entities of the Volga Federal District, is characterized by a high proportion of families with children, where incomes are most often provided by low wages for working parents.

Among the targeted social support measures that have had the most significant impact on reducing poverty in most regions of the Russian Federation in 2023, two stand out: the monthly child benefits to the low-income families (from January 1st, 2023) the amount of which is adequate to the deficit of cash income of low-income families, and the provision of state social assistance through social contracts. However, given that low wages are the main cause of poverty in Russia, these measures of government social assistance are significant but insufficient for achieving long-term reductions in poverty.

As our analysis has indicated, the income levels of the working population are largely determined by

the creation of equitable conditions for business operations, particularly in the provision of electricity to industrial enterprises. State regulation of energy prices for industrial entities will serve as a means of enhancing the efficiency of regional economies, which will ultimately have a positive effect on the standard of living and poverty reduction among the population.

A constructive dialogue between the government and businesses is essential to improve the living standards of employees and their families. It is crucial to adopt an integrated approach that focuses on

government social support for vulnerable populations and enhancing corporate social responsibility. This involves ensuring stable employment, creating opportunities for career growth, and improving the quality of life through measures such as housing, assisting with mortgage payments, offering healthcare benefits, and supporting access to health resort treatments. Developing and implementing innovative strategies for collaboration between government and businesses at the federal and regional levels to promote corporate social responsibility is an important area for further improvement of regional anti-poverty programs.

#### REFERENCES

1. Smith A. An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. M.: Sotsekgiz; 1962. 684 p.
2. Malthus T.R. An Essay on the Principle of Population. Translated from English by I. Werner. — Moscow: AST Publishing House; 2023. 256 p. ISBN 978-5-17-152072-4
3. Spencer G. Social statics, or, the conditions essential to human happiness specified, and the first of them developed. St. Petersburg; 1872. 471 p.
4. Marx K. Capital. Marx K., Engels F. Soch. Vol.23. M.: Politizdat; 1960. 682 p.
5. Marx K., Engels F. Essays. The second edition. Volume 2. Moscow: State Publishing House of Political Literature; 1955. 651 p.
6. Weber M. Basic concepts of stratification. Sociological Research. 1994;(5):152.
7. Booth Ch. Life and Labor of the People in London. New York: Macmillan; 1892.
8. Rowntree S. B. Poverty: A study of town life. London; 1901. 452 p.
9. Orshansky M. How poverty is measured. Monthly Labor Review. 1969;92:37-41
10. Townsend P. Poverty in the United Kingdom: A survey of household resources and standards of living. London: Allen Lane and Penguin Books; 1979.
11. Sen A. Poverty and Famines. An Essay in Entitlement and Deprivation. Oxford University, NY; 1997. 257 p.
12. Gordon L.A. Four kinds of poverty in modern Russia. Sociological Journal. 1994;(4):18-35. EDN TZJOEN
13. Sarkisyan G.S., Kuznetsova N.P. Family needs and incomes: level, structure, prospects. M.: Nauka; 1967. 177 p. (In Russ.).
14. Strumilin S. G. Problems of labor economics. M.: Gospolitizdat; 1957. 735 p. (In Russ.).
15. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Kolmakov I.B., Odintsovo E.V., Chernykh E.A. Monitoring of incomes and living standards of the Russian population. 2020 [monograph]. M.: Offset printing Factory; 2021. 116 p. (In Russ.).
16. 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. M.: M-Studio; 2009. 268 p. (In Russ.).
17. Rimashevskaya N.M., Migranova L.A. Socio-economic inequality in Russia. Population. 2016;3(73):17-33. (In Russ.).
18. Balabanova E.S. Socio-economic dependence and social parasitism: A strategy of "negative" adaptation. Sociological Research. 1999;(4):46-57. (In Russ.).
19. Razumov A.A., Yagodkina M. A. Poverty in modern Russia. M.: Formula of Law; 2007. 336 p. (In Russ.).
20. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V. About the risks in the sphere of living standards of the Russian population, opportunities and solutions to reduce them. Living standard of the Population of the Regions of Russia. 2024;20(1):59-75. DOI 10.52180/1999-9836\_2024\_20\_1\_6\_59\_75. EDN IJGXW. (In Russ.).
21. Galkin A.I., Kochetkov D.S. Social contract as an effective measure of social support for families with children. Management and Business Administration. 2024;(2):53-61. DOI 10.33983/2075-1826-2024-2-53-61. EDN LDGBXI. (In Russ.).
22. Grishina E.E., Tsatsura E.A. Targeted allowances for children aged 3-7 and 8-17: Accessibility, effectiveness and lessons for unified benefit. Population. 2023;26(3):77-92. DOI 10.19181/population.2023.26.3.7. EDN UHCPDM. (In Russ.).
23. Dozortsev O.E., Agarucheva A.V., Starokozheva V.P. Remuneration of coal industry workers: the result of a social dialogue. Social and Labor Research. 2022;4(49):123-132. DOI 10.34022/2658-3712-2022-49-4-123-132. EDN FDXVQA. (In Russ.).
24. Lebedeva L.G. To the discussion of poverty, welfare and equity in the generational aspect. Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences. 2024;2(74):153-160. DOI 10.52452/18115942\_2024\_2\_153. (In Russ.).
25. Korobkova N.Yu. Standard child allowance in the system of social support measures in current conditions: impact assessment based on income modeling. Social and Labor Research. 2023;4(53):132-142. DOI 10.34022/2658-3712-2023-53-4-132-142. EDN LNMFOY. (In Russ.).
26. Selivanova O.V., Razumov A.A. Working poverty: main trends and regional experience to reduce its. Russian Journal of Labor Economics. 2023;10(2):279-296. DOI 10.18334/et.10.2.117385. EDN ELVJFP. (In Russ.).
27. Tkachenko A.A. Actual Problems of Development of Russian Regions: Economics and Demographics. Economy. Taxes. Law. 2024;17(3):115-124. DOI 10.26794/1999-849X-2024-17-3-115-124. EDN LAZTXW. (In Russ.).

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 684 с.
2. Мальтус Т. Опыт закона о народонаселении / Т.П. Мальтус; [перевод с англ. И. Вернера]. М.: АСТ, 2023. 256 с. ISBN 978-5-17-152072-4
3. Спенсер Г. Социальная статика: изложение социальных законов, обуславливающих счастье человечества / С.Петербург, 1872. - 471 с.
4. Маркс К. Капитал/ К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. том 23. М.: Политиздат, 1960. 682 с.

5. Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения. Издание второе. Том 2. Москва: Государственное издательство политической литературы, 1955. 651 с.
6. Weber M., Basic concepts of stratification // Sociological research. 1994. No. 5.- p. 152.
7. Booth Ch. Life and Labor of the People in London. New York: Macmillan, 1892.
8. Rowntree S. B. Poverty: a study of town life / S. B. Rowntree. – London, 1901. - 452 p.
9. Orshansky M. How poverty is measured // Monthly Labor Review, 1969.vol. 92 - pp. 37-41
10. Townsend P. Poverty in the United Kingdom: A survey of household resources and standards of living. London: Allen Lane and Penguin Books, 1979.
11. Sen A. Poverty and Famines. An Essay in Entitlement and Deprivation. Oxford University, NY, 1997. - 257 p.
12. Гордон Л.А. Четыре рода бедности в современной России // Социологический журнал. 1994;(4):18-35. EDN TZJOEN
13. Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П. Потребности и доходы семьи: уровень, структура, перспективы. М.: Наука, 1967. 177 с. – 177 p.
14. Струмилини С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Госполитиздат, 1957. - 735 с.
15. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России - 2020 год: Монография / В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина, И. Б. Колмаков [и др.]. 2021;4(200)116 с. Москва: ОАО Фабрика офсетной печати. ISBN 978-5-89697-361-4. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-361-4.2021. EDN POOVUI.
16. 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.
17. Римашевская Н. М. Социально-экономическое неравенство в России / Н. М. Римашевская, Л. А. Мигранова // Народонаселение. 2016;3(73):17-33. EDN WWRJYX.
18. Балабанова Е.С. Социально-экономическая зависимость и социальный паразитизм: стратегии «негативной адаптации» // Социологические исследования. 1999;(4): pp. 46-57.
19. Разумов А.А. Бедность в современной России / А.А. Разумов, М.А. Ягодкина; А.А. Разумов, М.А. Ягодкина. Москва: Формула права, 2007; 335 с. ISBN 978-5-8467-0056-7. EDN QSISPJ.
20. Бобков В.Н. О рисках в сфере уровня жизни населения России, возможностях и решениях по их снижению / В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина, Е.В. Одинокова // Уровень жизни населения регионов России. 2024;20(1):59-75. DOI: 10.52180/1999-9836\_2024\_20\_1\_6\_59\_75. EDN IJGJXW.
21. Галкин А. И. Социальный контракт как эффективная мера социальной поддержки семей с детьми / А. И. Галкин, Д. С. Кочетков // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2024;(2):53-61. DOI: 10.33983/2075-1826-2024-2-53-61. EDN LDGBXI.
22. Гришина Е.Е. Адресные выплаты на детей 3-7 и 8-17 лет: доступность, результативность и уроки для единого пособия / Е.Е. Гришина, Е.А. Цацура // Народонаселение. 2023;26(3):77-92. DOI: 10.19181/population.2023.26.3.7. EDN UHCPDM.
23. Дозорцев О. Е. Оплата труда работников угольной промышленности: результат социального диалога / О.Е. Дозорцев, А.В. Агарычева, В.П. Старокожева // Социально-трудовые исследования. 2022;4(49):123-132. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-123-132. EDN FDXVQA.
24. Лебедева Л. Г. К дискуссии о бедности, благосостоянии и справедливости в поколенческом аспекте / Л.Г. Лебедева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2024;2(74):153-160. DOI: 10.52452/18115942\_2024\_2\_153. EDN IWUIBI.
25. Коробкова Н.Ю. Единое пособие на ребенка в системе мер социальной поддержки в современных условиях: оценка влияния на основе моделирования доходов / Н.Ю. Коробкова // Социально-трудовые исследования. 2023;4(53):132-142. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-132-142. EDN LNMFOY.
26. Селиванова О.В. Бедность работающего населения: анализ основных тенденций и опыт регионов по снижению ее уровня / О.В. Селиванова, А.А. Разумов // Экономика труда. 2023;10(2):279-296. DOI: 10.18334/et.10.2.117585. EDN ELVJFP.
27. Ткаченко А.А. Актуальные проблемы развития регионов России: экономика и демография / А.А. Ткаченко // Экономика. Налоги. Право. 2024;17(3):115-124. DOI: 10.26794/1999-849X-2024-17-3-115-124. EDN LAZTXW.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**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, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9628-409X>  
 ovselivanova@vcot.info



**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.), Professor, Honored Worker of the Ministry of Labor of Russia, Advisor 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 Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>  
 aarazumov@vcot.info

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

*Статья поступила в редакцию 05.08.2024; после рецензирования 08.08.2024, принята к публикации 10.08.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 05.08.2024; revised on 08.08.2024 and accepted for publication on 10.08.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-97-109

УДК 331.48; 331.4

JEL J8; J81

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА ЗА РУБЕЖОМ: ПОДХОДЫ, МОДЕЛИ, ПРАКТИКА

**Е.А. Кузнецова, А.И. Макеев, П.А. Носорев**

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** работы обусловлена необходимостью изучения новых подходов к охране труда во многих странах, повышением требований к его безопасности, обусловленных динамичным развитием технологий и усилением внимания общественности к проблемам охраны здоровья работников. **Объект** исследования – системы государственного регулирования охраны труда в США, Великобритании, Австралии, Китае, Южной Корее, Японии, Казахстане и развивающихся странах Африканского региона. **Цель** работы – выявление и оценка особенностей, моделей, механизмов и инструментов, обеспечивающих безопасность труда в этих странах, а также основных принципов госуправления охраной труда, которые могут быть полезны для регулирования и развития отечественной трудовой системы. В процессе исследования были использованы **методы** анализа данных, синтеза, сопоставления, индукции и дедукции. **В результате** были проанализированы нормы действующего зарубежного законодательства в сфере охраны труда и классифицированы основные подходы к ее госрегулированию в рамках правоприменительной практики указанных государств. **По итогам** исследования были также сформулированы предложения, направленные на совершенствование регулирования охраны труда в нашей стране.

**Ключевые слова:** охрана труда; регламентация труда; законодательство об охране труда; обеспечение безопасности; системы управления охраной труда.

**Для цитирования:** Кузнецова Е.А., Макеев А.И., Носорев П.А. Регулирование охраны труда за рубежом: подходы, модели, практика. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):97-109. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-97-109.

## ORIGINAL PAPER

## FOREIGN EXPERIENCE OF LABOR PROTECTION REGULATION: APPROACHES, MODELS, AND PRACTICE

**E.A. Kuznetsova, A.I. Makeev, P.A. Nosorev**

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the work is due to the need to study new approaches to labor protection in many countries, increasing safety requirements driven by the dynamic development of technologies, and growing public attention to workers' health and safety issues. **The object** of the study is the systems of state regulation of labor protection in the USA, UK, Australia, China, South Korea, Japan, Kazakhstan, and developing economies of the African region. **The goal** of the paper is to identify and assess the features, models, mechanisms, and tools that ensure labor safety in these countries, as well as the basic principles of state management of labor protection that can be useful for regulating and developing the domestic labor protection system. The research **methods** include data analysis, synthesis, comparison, induction, and deduction. **As a result**, the norms of the current foreign legislation in the field of labor protection were analyzed and the main approaches to its state regulation within the framework of the law enforcement practice of these states were classified. Based on the **results** of the study, proposals were also formulated aimed at improving the regulation of labor protection in Russia.

**Keywords:** labor protection; labor regulation; labor protection legislation; safety assurance; occupational safety and health management systems.

**For citation:** Kuznetsova E.A., Makeev A.I., Nosorev P.A. Foreign experience of labor protection regulation: Approaches, models, and practice. *Social and labor research*. 2024;56(3):97-109. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-97-109.

## ВВЕДЕНИЕ

Современный мир сталкивается с беспрецедентным уровнем технологического прогресса, который, наряду с множеством преимуществ, порождает и новые вызовы, в том числе в сфере охраны труда. Динамичное развитие технологий,

автоматизация производства, появление новых профессий и рисков, связанных с использованием роботов и искусственного интеллекта, требуют переосмысления традиционных подходов к обеспечению безопасности работников.

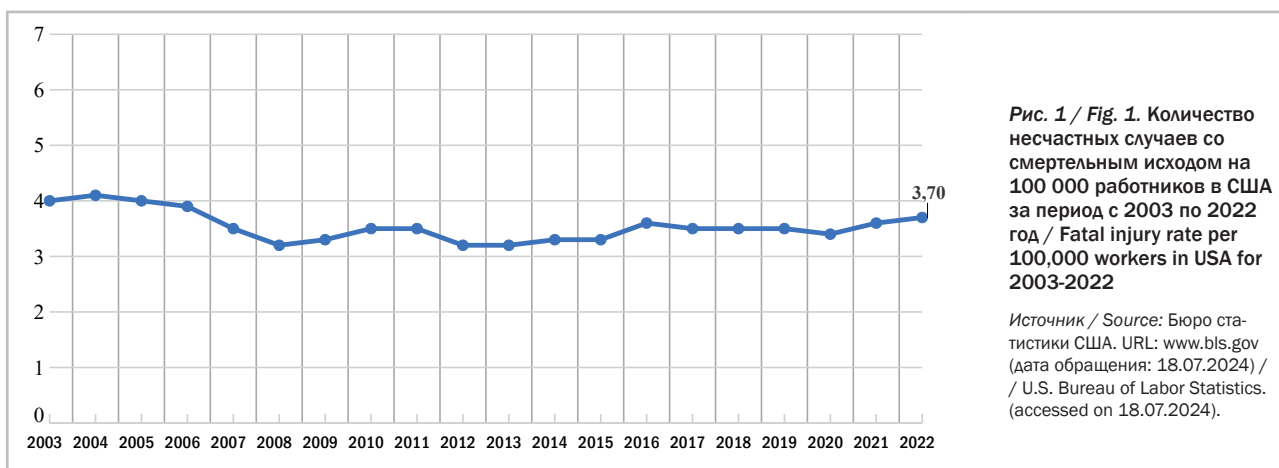


Рис. 1 / Fig. 1. Количество несчастных случаев со смертельным исходом на 100 000 работников в США за период с 2003 по 2022 год / Fatal injury rate per 100,000 workers in USA for 2003-2022

Источник / Source: Бюро статистики США. URL: [www.bls.gov](http://www.bls.gov) (дата обращения: 18.07.2024) / U.S. Bureau of Labor Statistics. (accessed on 18.07.2024).

В этой связи, актуальным становится изучение зарубежного опыта в вопросах регулирования охраны труда. Анализ успешных практик других стран позволяет выявлять наиболее эффективные модели и механизмы, способные обеспечить безопасные условия труда в новой реальности, а также послужить основой для совершенствования собственной системы охраны труда.

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В США

В 1970 г. в США был принят Закон об охране труда (Occupational Safety and Health Act), который фактически стал основанием для создания Федерального агентства по охране труда (OSHA) – национального органа, устанавливающего и контролирующего соблюдение стандартов безопасности на рабочем месте. OSHA отвечает за безопасность труда на всех рабочих местах, кроме тех, которые регулируются другими федеральными законами, например, в области ядерной безопасности. Благодаря такому подходу отсутствует необходимость в дублировании проверок на предмет соответствия требованиям нормативных правовых актов.

Закон предусматривает право штатов самостоятельно регулировать вопросы управления охраной труда, но только при согласовании с OSHA. Он обязывает всех работодателей обеспечивать безопасные условия труда и соблюдать стандарты, разработанные OSHA.

Если работодатель считает, что стандарт OSHA недостаточно эффективен для защиты работника от конкретной опасности, он может принять собственные меры защиты, но должен гарантировать безопасность работника в соответствии с общей обязанностью.

Для установления нарушения работодателем своей обязанности по обеспечению безопасности работника инспекторы OSHA должны установить,

что текущие условия труда работника представляют для него опасность, которую осознает работодатель и которая способна нанести работнику ущерб [1].

В 1982 г. OSHA запустила Добровольные программы по охране труда (VPP), которые официально признают успешные совместные усилия работодателей и работников по разработке и внедрению образцовых систем управления охраной труда (СУОТ) для эффективного выявления, оценки, предотвращения и контроля профессиональных рисков<sup>1</sup>. В результате, организации, участвующие в VPP, становятся образцами в области охраны труда, демонстрируя преимущества системного подхода для обеспечения безопасности и здоровья работников. Это подтверждается и цифрами: работники организаций, участвующих в Добровольных программах, теряют трудоспособность на один день и более на 52% реже работников других предприятий в отрасли<sup>2</sup>.

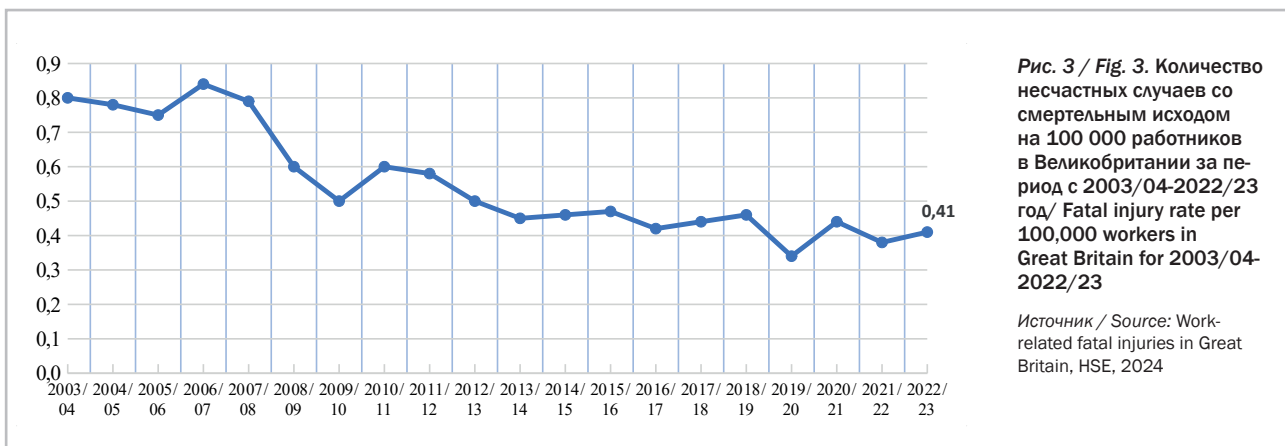
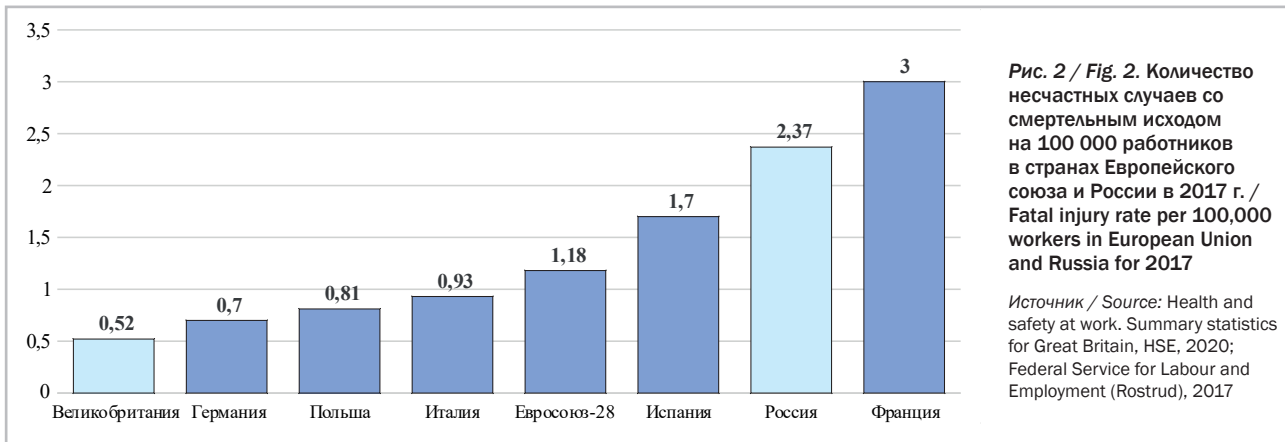
Несмотря на рост численности работников, коэффициент смертельного травматизма на 100 000 занятых в экономике США не увеличивается, на протяжении вот уже более 10 лет он остается стабильным, что свидетельствует об эффективности мер поддержки в области охраны труда (рис. 1).

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

В основе современной системы охраны здоровья и безопасности труда в Великобритании лежит Закон о здоровье и безопасности на рабочем месте, принятый в 1974 г. и устанавливающий основные обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий труда, безопасного использования оборудования и веществ, а также предоставлению информации по вопро-

<sup>1</sup> URL: <https://www.osha.gov/vpp/all-about-vpp> (дата обращения: 27.11.2020).

<sup>2</sup> Days Away Restricted or Transferred (DART) case rate



сам безопасности и обучению работников. Закон предусматривает ответственность за нарушение его положений, включая нарушение правил охраны труда, предоставление ложной информации и подделку документов.

В 2004 г. был опубликован отчет «Тридцать лет спустя и взгляд в будущее», который подтвердил актуальность и эффективность системы, введенной Законом 1974 г., несмотря на изменения в экономике, обществе и технологиях. В отчете подчеркивается, что основной задачей государства остается защита здоровья и безопасности людей путем управления рисками на рабочих местах<sup>3</sup>.

В этом же году правительством Великобритании была принята «Стратегия безопасности здоровья на рабочих местах», в рамках которой одним из приоритетных направлений была определена минимизация количества несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом. Стратегия фокусируется не на полном устранении рисков, а на создании системы, которая позволит эффективно оценивать и управлять ими. Это задача, требующая коллективных усилий, и все в большей степени – работодателей [2].

<sup>3</sup> HSE. Thirty years on and looking forward. The development and future of the health and safety system in Great Britain. 2004. URL: <https://pdf4pro.com/view/thirty-years-on-and-looking-forward-the-144d6.html> (дата обращения: 19.07.2024).

В Великобритании функционирует Управление по охране труда и технике безопасности (HSE), которое устанавливает требования в области охраны труда, следит за их соблюдением, проводит проверки и обучение. Помимо этого, HSE осуществляет деятельность в области научных исследований, расследовании несчастных случаев и взаимодействует как с органами исполнительной власти, так и субъектами предпринимательской деятельности.

В Великобритании традиционно наблюдается один из самых низких в Европе стандартизированных показателей травматизма со смертельным исходом (0,52 несчастных случая на 100 000 работников) (рис. 2).

Начиная с 2004 г. коэффициент смертельного травматизма на 100 000 занятых в экономике Великобритании демонстрировал тенденцию к снижению, хотя в последние годы, предшествовавшие пандемии коронавируса, этот показатель был в целом неизменным (рис. 3). Текущий уровень аналогичен допандемийному и он значительно ниже, чем в России.

По мнению экспертов, неуклонное понижение коэффициента смертельного травматизма является следствием высокой вовлеченности работодателей в процедуру оценки профессиональных

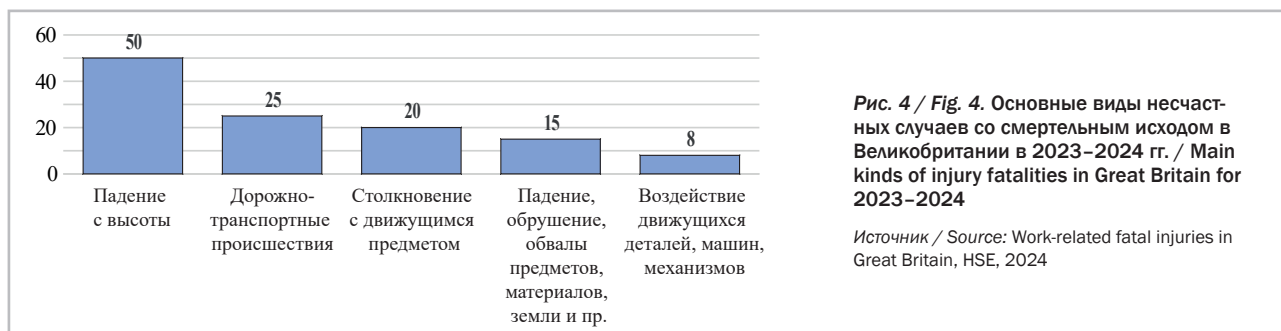


Рис. 4 / Fig. 4. Основные виды несчастных случаев со смертельным исходом в Великобритании в 2023–2024 гг. / Main kinds of injury fatalities in Great Britain for 2023–2024

Источник / Source: Work-related fatal injuries in Great Britain, HSE, 2024

рисков на рабочих местах. В 2014 г. их количество составило 92%, при этом три четверти работодателей привлекают для этих целей собственный персонал для эффективной реализации процедуры<sup>4</sup>.

На рис. 4 представлены виды несчастных случаев, на долю которых пришлось 5% или более от общего числа за период с начала 2023 по март 2024 г.

Наиболее распространенными видами несчастных случаев со смертельным исходом остаются падения с высоты, столкновения с движущимся транспортным средством и движущимся предметом, на долю которых приходится около 70% смертельных травм среди работников в 2023–2024 гг. Стоит отметить схожесть основных видов НС в Великобритании и России (на долю этих видов в нашей стране приходится более 80% всех НС<sup>5</sup>), что вполне может определить и схожие цели в контексте дальнейших путей снижения травматизма.

В настоящее время работа на высоте в Великобритании регулируется Правилами работы на высоте (The Work at Height Regulations, 2005), целью которых является предотвращение смерти и травм работников, вызванных падением с высоты. Основными обязанностями работодателя являются:

- правильное планирование и организация работы на высоте;
- подтверждение компетентности всех лиц, участвующих в работе на высоте;
- оценка рисков, предоставление соответствующего рабочего оборудования для минимизации рисков и обеспечение его использования;
- проверка рабочего оборудования и поддержание его в безопасном рабочем состоянии.

Более того, HSE было разработано пошаговое руководство для контроля рисков падения

при работе на высоте (Working at height, HSE, 2014) и руководство по безопасному использованию лестниц и стремянок (Safe use of ladders and stepladders, HSE, 2014). Учет рисков, связанных с работой на высоте, и принятие мер по управлению ими является важной частью безопасной работы. Наиболее приоритетной мерой является исключение работы на высоте и выполнение работ с земли, где отсутствует риск падения. Если устранить риск таким образом невозможно, то его следует минимизировать путем применения коллективных и индивидуальных средств защиты, например, установки перил, защитных сеток, систем мягкого приземления, применение систем фиксации при падении с применением анкерных устройств<sup>6</sup>.

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В АВСТРАЛИИ

В Австралии создание структурированного управления охраной труда началось в середине XIX в., когда в штатах Новый Южный Уэльс и Виктория были приняты первые законы, регулирующие условия труда. В Новом Южном Уэльсе в 1854 г. был принят закон об условиях труда на угольных шахтах, а в Виктории – законодательство о фабриках, которое регулировало растущую промышленную деятельность [3].

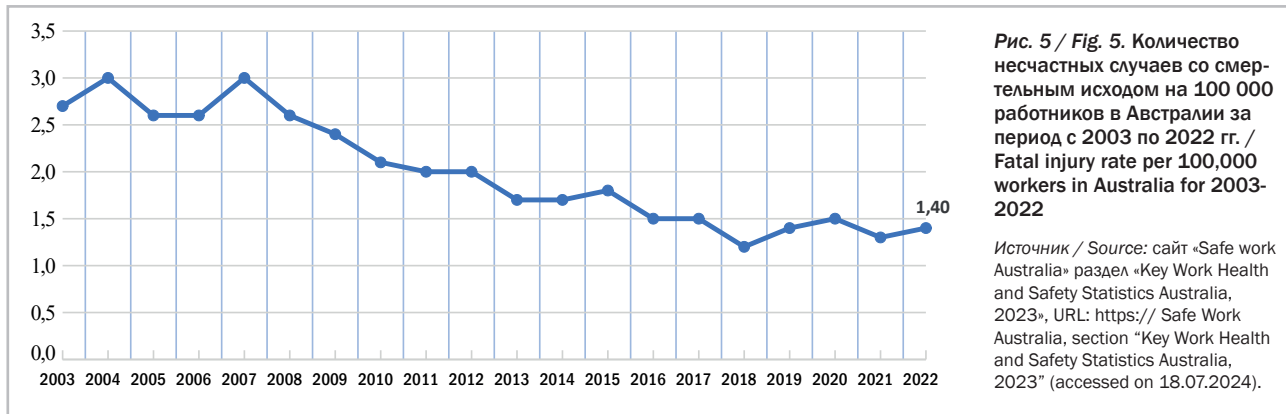
До 1970-х годов австралийское трудовое законодательство развивалось на уровне штатов и территорий, не имея централизованного регулирования. При этом, некоторые группы работников оставались без законодательной защиты в области охраны труда [4].

В 1970-х и 1980-х годах в австралийских правилах по охране труда использовались общие требования, стандарты производительности, технологические требования и требования к документации. Вместо конкретного описания методов обеспечения соблюдения требований, правила определяли обязанности с точки зрения целей

<sup>4</sup> URL: <https://ohranatruda.ru/news/898/160974/> (дата обращения: 18.07.2024).

<sup>5</sup> Научный анализ и мониторинг основных показателей условий и охраны труда и причин производственного травматизма (со смертельным исходом) в российской федерации: отчет о НМО / Всерос. науч.-исслед. ин-т труда; рук. Кузнецова Е.А.; исп. Поляков А.В. [и др.] М., 2023. 295 с. – Пер. № НИОКТР 122042000050-4

<sup>6</sup> URL: <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg401.pdf> (дата обращения: 18.07.2024).



или результатов, которые они должны достичь, или проблем, которые они должны решить [5].

В середине 1990-х годов многие австралийские регулирующие органы по охране труда объединили нормативные акты в один общий регламент или свод консолидированных нормативных актов.

Национальная комиссия по охране труда (NOHSC) координировала работу по унификации стандартов и «кодексов практик». В 1991 г. NOHSC создала рабочую группу по обеспечению единообразия стандартов. Однако из-за смены правительства процесс унификации не был завершен [6].

В 2007 г. вопрос о национальном единообразии стандартов в области охраны труда был снова поднят и наконец в 2008 г. Совет министров по трудовым отношениям принял решение о создании «типового» (модельного) законодательства в области охраны труда как наиболее эффективного способа гармонизации законов. В июле 2008 г. Совет австралийских правительств подписал Межправительственное соглашение о нормативно-правовой реформе в области охраны труда, в котором излагаются принципы и процессы сотрудничества между Содружеством, штатами и территориями для реализации типового законодательства.

Межправительственное соглашение предусматривало создание независимого органа Safe Work Australia (SWA), который координирует разработку и внедрение типовых нормативных актов в области управления охраной труда. SWA финансируется совместно правительствами Содружества, штатов и территорий и выполняет свои функции в соответствии с планами, утвержденными министрами по охране труда Содружества.

Основными задачами SWA являются:

- разработка и оценка национальной политики, стратегии и типового законодательства в области охраны труда;
- участие в проведении расследований несчастных случаев, аварий и инцидентов;

- сбор, анализ и публикация статистических данных в области охраны труда.

SWA также разрабатывает и размещает на своем сайте методические, справочные и информационные материалы в области охраны труда, аналогично Исполнительному комитету по охране труда Великобритании<sup>7</sup>.

Модельный закон Австралии по охране труда по содержанию очень похож на X раздел Трудового кодекса Российской Федерации, в котором прописаны основные обязанности и ответственность работодателя и работника, а также права и обязанности инспектора. Одним из главных обязанностей работодателя является выявление опасностей и оценка риска на рабочем месте.

В 2022 г. на австралийских предприятиях произошло 195 несчастных случаев со смертельным исходом из-за травм, полученных работниками в ходе производственной деятельности, а средний уровень смертности за период с 2018 по 2022 гг. составил 1,4 смертельных случая на 100 000 человек<sup>8</sup>. В целом коэффициент смертельного травматизма на 100 000 занятых в экономике Австралии с 2007 г. неуклонно снижался (рис. 5) или был относительно стабильным, что подтверждает эффективность принятых мер государственного регулирования в области охраны труда.

Основными видами несчастных случаев со смертельным исходом среди работников являются транспортные происшествия и столкновения с движущимся предметом, на долю которых приходится более половины от всех смертельных травм среди работников в 2022 г. (рис. 6). Случаи столкновения с движущимся объектом включают и смертельные случаи, когда пешие работники попадали под транспортные средства.

Стоит отметить, что дорожно-транспортные происшествия являются общенациональной про-

<sup>7</sup> URL: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/resourcespublications/all> (дата обращения: 18.07.2024).

<sup>8</sup> Safe Work Australia. Key Work Health and Safety Statistics, Australia – 2023.

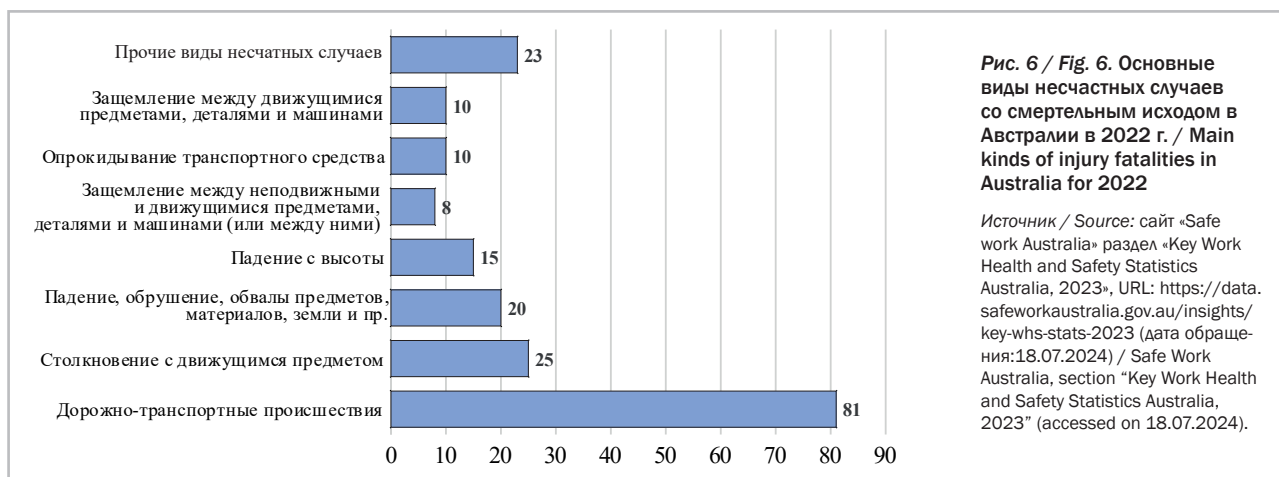


Рис. 6 / Fig. 6. Основные виды несчастных случаев со смертельным исходом в Австралии в 2022 г. / Main kinds of injury fatalities in Australia for 2022

Источник / Source: сайт «Safe work Australia» раздел «Key Work Health and Safety Statistics Australia, 2023», URL: <https://data.safeworkaustralia.gov.au/insights/key-whs-stats-2023> (дата обращения: 18.07.2024) / Safe Work Australia, section «Key Work Health and Safety Statistics Australia, 2023» (accessed on 18.07.2024).

блемой Австралии. В рамках Национальной стратегии безопасности на дорогах (National Road Safety Strategy 2021-2030), для работодателей было разработано руководство по охране труда и технике безопасности при управлении работником транспортным средством (Vehicles as a Workplace, 2022), в котором делается акцент на управление профессиональными рисками. Дело в том, что безопасность на дороге зависит не только от индивидуального поведения работника за рулем, но, что не менее важно, от действий вышестоящего руководства и средств контроля, применяемых для устранения или минимизации риска. В документе описан пошаговый алгоритм выявления опасностей, связанных с дорожным движением, а также меры, реализация которых способствует снижению уровня риска получения травмы на дороге. Более того, в руководстве присутствует пошаговый алгоритм выявления и управления опасностями, связанными с дорожным движением. Отдельная инструкция по управлению рисками, основанная на методе контрольных листов, разработана для предприятий малого бизнеса<sup>9</sup>.

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В ЯПОНИИ

Японская ассоциация промышленной безопасности и здоровья (JISHA), основанная в 1964 г., занимается реализацией программ по предотвращению несчастных случаев на производстве. Поскольку члены ассоциации признали, что создание безопасных рабочих мест невозможно без активного участия всех работников, ключевым моментом в ее деятельности стала кампания «Нулевой травматизм за счет всеобщего вовлечения», запущенная в 1973 г. при поддержке Министерства труда, здоровья и благополучия, целью кото-

рой было создание системы, где каждый рабочий участник несет ответственность за безопасность и здоровье на своем рабочем месте.

В начале 70-х годов XX в. в Японии последовательно были приняты Закон об охране труда в промышленности, который ввел обязательное положение об измерении факторов рабочей среды, а также Закон об измерении состояния производственной среды. В 1976 г. Бюро стандартов труда Минтруда Японии выпустило информационные письма с техническими руководствами по проведению измерений факторов рабочей среды.

В 2006 г. вступили в силу поправки в Закон об охране труда в промышленности, которые ввели обязательную оценку рисков на рабочем месте. Работодатели должны были выявлять все опасности, связанные с производственными процессами, и принимать меры по предотвращению ущерба здоровью и жизни работников.

Опрос крупных предприятий, проведенный японским Минтрудом в конце 2003 г., показал, что организации, внедрившие систему управления охраной труда, имеют более низкий показатель несчастных случаев на производстве. Это подтвердило важность оценки рисков, и в 2006 г. Минтруд утвердил Руководство по оценке рисков [7].

После внесения поправок в японское трудовое законодательство были разработаны многочисленные методические и вспомогательные материалы для разъяснения процедуры оценки рисков, которую рекомендуется проводить периодически, например, при изменениях в производственном процессе, оборудовании, сырье, а также при возникновении промышленных аварий. В Японии оценка рисков позиционируется как комплексная процедура, которая охватывает широкий спектр учитываемых показателей, характеризующих как факторы производственной

<sup>9</sup> URL: [https://www.worksafe.qld.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0020/21629/vehicles-as-a-workplace-national-guide.pdf](https://www.worksafe.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0020/21629/vehicles-as-a-workplace-national-guide.pdf) (дата обращения: 18.07.2024)

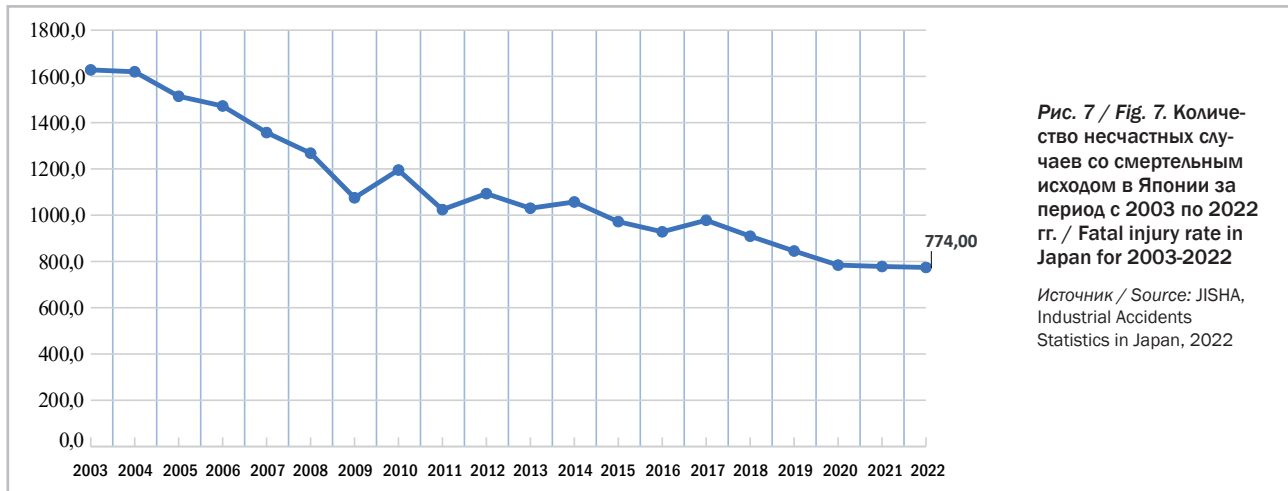


Рис. 7 / Fig. 7. Количество несчастных случаев со смертельным исходом в Японии за период с 2003 по 2022 гг. / Fatal injury rate in Japan for 2003-2022

Источник / Source: JISHA, Industrial Accidents Statistics in Japan, 2022

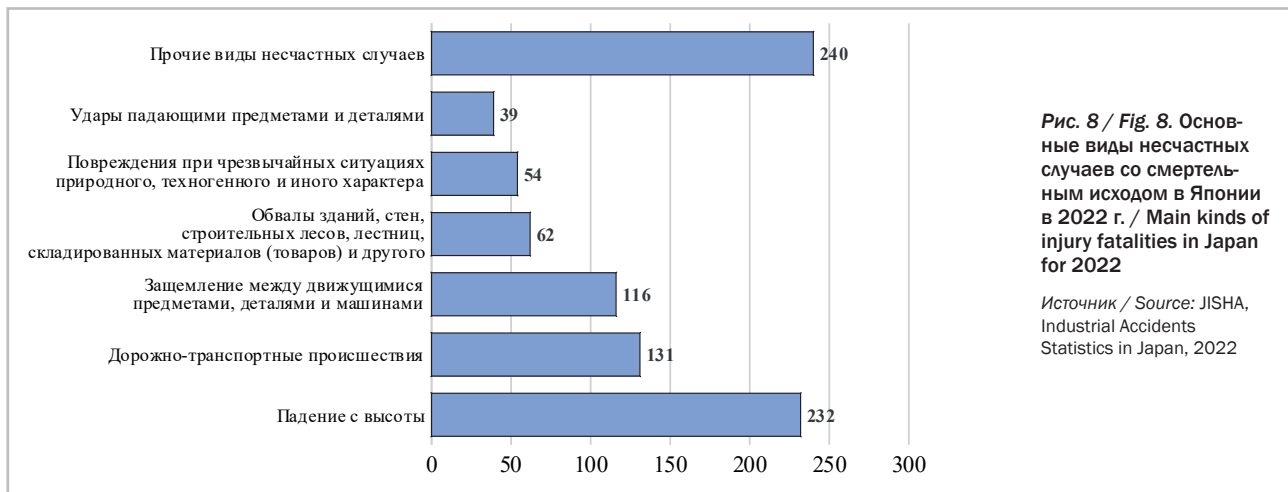


Рис. 8 / Fig. 8. Основные виды несчастных случаев со смертельным исходом в Японии в 2022 г. / Main kinds of injury fatalities in Japan for 2022

Источник / Source: JISHA, Industrial Accidents Statistics in Japan, 2022

среды, так и индивидуальные особенности работников (квалификация, рабочий график и т.д.) [8].

Проведение процедуры оценки профессиональных рисков является действенным инструментом проактивного подхода к работе по минимизации количества несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью работников [9].

На рис. 7 представлена динамика производственного травматизма в Японии, что свидетельствует о результативности принимаемых государством мер по обеспечению безопасности труда.

В качестве основных видов несчастных случаев со смертельным исходом в Японии в 2022 г. можно отметить падение с высоты, транспортные происшествия, а также защемление между движущимися предметами, деталями и машинами (рис. 8).

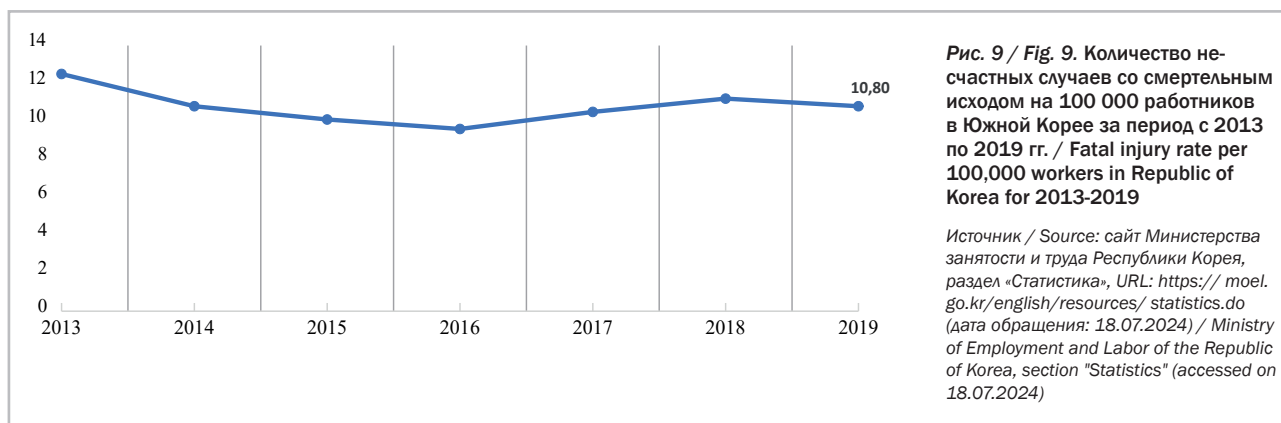
Несмотря на то, что падение с высоты является основной причиной травматизма, в настоящее время в Японии отсутствуют какие-либо обособленные руководства или нормативные правовые документы по контролю рисков при работе на высоте. Однако, в рамках 14-ой программы «Безопасность и Гигиена труда» (Occupational Safety & Health Program), которая рассчитана на 5 лет

и была запущена в 2023 г., снижение несчастных случаев со смертельным исходом при падении с высоты было определено приоритетным направлением для отраслей строительства и наземных транспортировок. В программе описывается, какие действия необходимо предпринять как со стороны работодателя совместно с работниками, так и со стороны правительства. В частности, будет уделяться повышенное внимание проверкам надежности строительных лесов, наличия ограждений и поручней в местах, где работники могут подвергаться опасности падения, применению безопасных приставных лестниц и стремянок, а также обеспечению и использованию средств индивидуальной защиты от падения с высоты<sup>10</sup>.

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В ЮЖНОЙ КОРЕЕ

Южная Корея – пример успешной трансформации. Начиная со второй половины XX в. страна, которая была одной из беднейших в регионе, поступательно развивалась и сегодня превратилась в промышленного высокотехнологического

<sup>10</sup> URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001253683.pdf> (дата обращения: 18.07.2024)



гиганта, который уделяет особое внимание социальному благополучию и безопасности своих граждан. В основе этой трансформации лежит высокоразвитое социальное и трудовое законодательство, направленное на создание безопасных и справедливых условий труда для всех граждан.

В Республике Корея на конституционном уровне закреплено право на безопасные условия труда работников. В свою очередь, в Гражданском кодексе определена обязанность работодателя компенсировать полученный работником ущерб, в следствие несчастного случая, произошедшего в момент осуществления своих трудовых функций.

Согласно Закону «О трудовых стандартах», каждый работодатель, имеющий в своем штате более 10 работников, обязан разрабатывать правила безопасности и охраны труда в своей организации. Еще одним базовым нормативным правовым документом в области охраны труда в Южной Корее является Закон «О безопасности и гигиене труда», в соответствии с которым работодатели обязаны осуществлять оценку и управление профессиональными рисками. Государство поощряет работодателей, которые проводят активную работу по выявлению опасностей и разработке мер управления по снижению уровней риска, в виде освобождения от проверок контрольно-надзорных органов, а также предоставления скидок к страховым тарифам. Особое внимание уделяется и поддержке субъектов малого предпринимательства при помощи механизма субсидирования. Более половины от затрат таких организаций на улучшения условий труда компенсируется государством [10].

Корейским законодательством задана весьма высокая планка в части административной ответственности за правонарушения в области охраны труда. Так, за нарушения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, размер штрафов может превышать 600 000 руб., в

том время как в КоАП РФ максимально установленная сумма штрафа составляет 200 000 руб.

Коэффициент смертельного травматизма на 100 000 занятых в экономике Южной Кореи имел тенденцию к незначительному снижению, однако, за период с 2013 по 2019 гг. показатель вышел на, так называемое, «плато», и колеблется в диапазоне от 10 до 12 погибших на 100 000 занятых (рис. 9). Стоит отметить, что относительная стабильность коэффициента смертельного травматизма может быть следствием отсутствия существенных изменений в нормативных правовых актах, касающихся вопросов охраны труда, за указанный период времени. Новые НПА за этот же период времени Министерством занятости и труда Южной Кореи также не разрабатывались<sup>11</sup>.

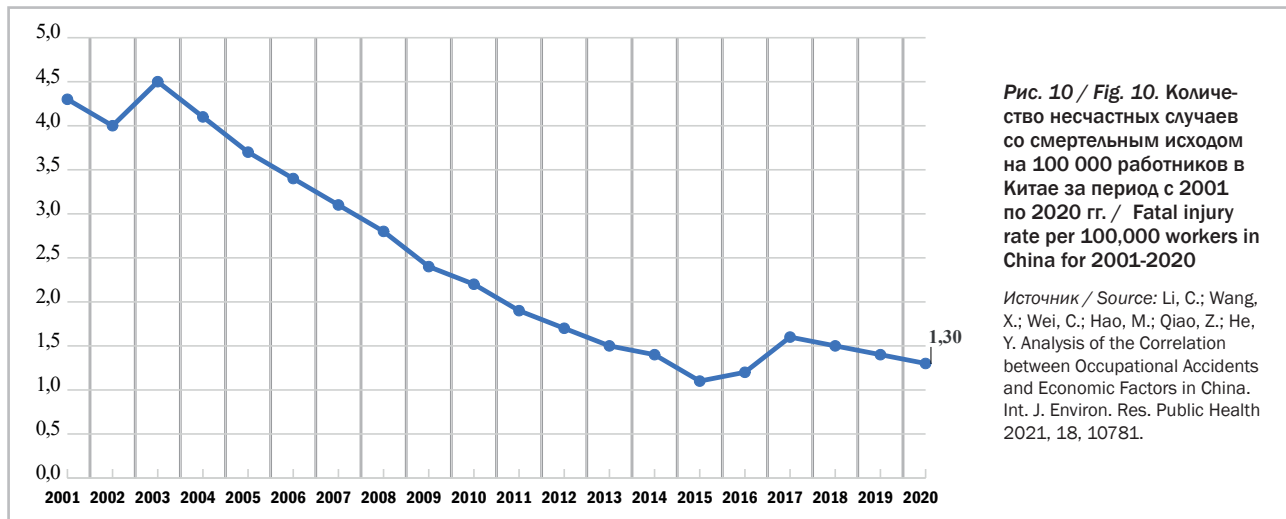
#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В КИТАЕ

Конституция Китайской Народной Республики, как и Российской Федерации, устанавливает право граждан на безопасные условия труда. Обе страны делятся общим стремлением создать условия для трудоустройства, повысить уровень жизни трудящихся и обеспечить социальную защиту, в том числе предоставляя пособия по болезни, инвалидности и старости.

В основе законодательной базы по охране труда в обоих государствах лежит ратификация Конвенций Международной организации труда (МОТ). Россия и Китай подтвердили свою приверженность международным стандартам, ратифицировав конвенции, касающиеся безопасности и гигиены труда в различных отраслях, применения труда женщин и защиты от вредных химических веществ.

В России охрану труда регулирует Трудовой кодекс РФ, в котором отдельная глава посвящен-

<sup>11</sup> URL: [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawTotalSearchSogan.do](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawTotalSearchSogan.do) (дата обращения: 18.07.2024)



на требования безопасности труда, правилам ее организации и гарантиям прав работников на безопасные условия труда.

В Китае основным законодательным актом, регулирующим охрану труда, является Закон КНР «О труде». В нем закреплено право работников на безопасные условия труда, определены обязанности работодателя по созданию и совершенствованию системы безопасности труда, а также прописаны процедуры расследования несчастных случаев.

Сравнивая законодательные системы России и Китая, можно отметить ряд сходств:

- 1) В Конституциях обеих стран закреплено право на безопасные условия труда, а также право на социальную защиту в случае производственных травм;
- 2) Россия и Китай ратифицировали ряд конвенций МОТ, включая конвенции по безопасности и гигиене труда, что свидетельствует об общей приверженности международным стандартам;
- 3) В законодательстве обеих стран предусмотрена процедура расследования несчастных случаев на производстве, направленная на предотвращение подобных событий в будущем [11].

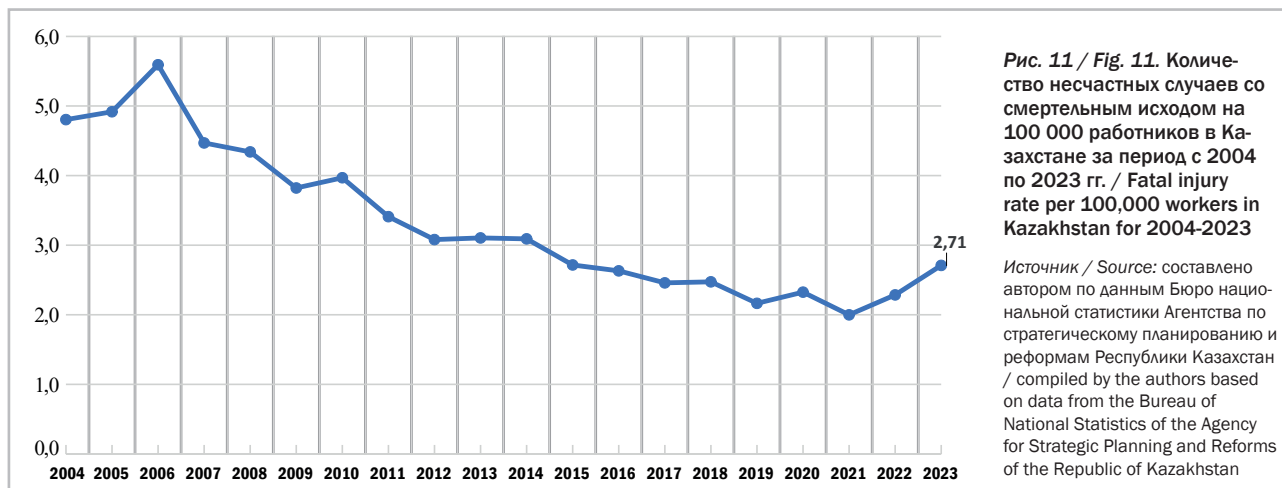
Что касается различий, то в России, в отличие от Китая, существует более развитая система нормативных правовых актов, регулирующих различные аспекты охраны труда, в том числе специальную оценку условий труда.

Стремительный рост производительности труда и темпов производства в Китае в начале 2000 гг. [12], безусловно, не обошелся без повышенного риска аварий и травм: коэффициент смертельного травматизма на 100 000 занятых в экономике КНР составил в 2003 г. 4,5 (рис. 10). Однако в последующие годы правительство в рамках усиления государственного контроля в сфере безопасности труда внесло в трудовое законодательство

несколько точечных изменений, направленных на ужесточение ответственности работодателей по следующим направлениям:

- Несоответствие мер безопасности: если меры по безопасности труда не соответствуют требованиям, работодателю предписывают их исправить. В случае неисполнения – штраф. При серьезных нарушениях – приостановка производства до момента их устранения;
- Принуждение к рискованной работе: если работодатель заставляет работника выполнять опасную работу, не соблюдая инструкций, и это приводит к травме с серьезными последствиями, ответственные лица могут быть привлечены к уголовной ответственности;
- Неправомерное ограничение контроля: если работодатель препятствует проверке органов трудовой инспекции, ему грозит штраф. В случае состава преступления, ответственные лица могут быть привлечены к уголовной ответственности.

В России вышеуказанные подходы уже реализованы схожим образом. Например, согласно ст. 143 УК РФ к уголовной ответственности могут быть привлечены лица, на которых возложена ответственность за соблюдение требований охраны труда, в случае выявления нарушений, повлекших за собой причинение тяжкого вреда здоровью работника или его смерти. Что касается нарушений государственных нормативных требований охраны труда, которые установлены законодательством, то согласно ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрено привлечение работодателя к административной ответственности с последующим увеличением сумм штрафов, вплоть до приостановления деятельности на 90 суток в случае аналогичного повторного правонарушения.



Следует отметить, что ужесточения, касающиеся привлечения работодателей к уголовной ответственности за отдельные нарушения требований охраны труда, повлияли на повышение их ответственности и рост всеобщего внимания к вопросам безопасности труда.

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ

Конституция Казахстана гарантирует работникам безопасные условия труда. Трудовой Кодекс РК, принятый в 2015 г., регулирует вопросы охраны труда. Казахстан ратифицировал 24 Конвенции МОТ, что свидетельствует о приверженности страны к международным стандартам в области охраны труда.

Основным требованием в сфере охраны труда является внедрение систем управления охраной труда на всех предприятиях. В 2020 г. на законодательном уровне было утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда. Обучение в сфере охраны труда является неотъемлемой составляющей обеспечения безопасности труда, его порядок регулируется Правилами и сроками проведения обучения, инструктажа и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда.

Государственный мониторинг в сфере охраны труда осуществляется путем периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, которой подлежат все предприятия, работники которых имеют право на гарантии в связи с занятостью во вредных и опасных условиях труда. В 2020 г. в Казахстане была введена новая процедура – управление профессиональными рисками, установленная в соответствии с нормами МОТ.<sup>12</sup> Стоит отметить, что утвержденные Правила

<sup>12</sup> URL: Охрана труда в РК. Национальный обзор 2022 год / НР Охрана труда в Республике Казахстан. URL: [https://www.kazenergy.com/upload/document/development/ohrana\\_2023.pdf](https://www.kazenergy.com/upload/document/development/ohrana_2023.pdf) (дата обращения: 18.07.2024)

управления профессиональными рисками включают в себя методику оценки профессионального риска, которая охватывает все производственные процессы и виды деятельности организации, учитывает показатели вредности и травмоопасности условий труда, безопасности производственного оборудования, обеспеченности СИЗ и профессиональной заболеваемости, позволяет комплексно оценить условия труда на каждом рабочем месте.

Расчетное значение уровня профессионального риска определяется с помощью формулы, которая является суммой вышеперечисленных показателей, помноженных на весовые коэффициенты. По результатам оценки присваивается степень профессионального риска от 1 до 5, которая влияет на необходимость и срочность реализации мер управления рисками, а также на периодичность проведения последующей оценки.<sup>13</sup>

Экономическое стимулирование в области охраны труда в Казахстане осуществляется через дифференциацию страховых тарифов и льготное налогообложение.

Среди вызовов можно отметить сокрытие несчастных случаев, нехватку специалистов в сфере охраны труда и значительное количество работников, занятых во вредных условиях труда.

До 2030 г. планируется перестроить систему охраны труда, опираясь на четыре ключевых направления<sup>14</sup>:

1. Переход на риск-ориентированный подход: совершенствование всей системы охраны труда, сосредоточившись на оценке и управлении рисками;
2. Финансовые стимулы: поощрение предприятий, вкладывающих средства в повышение безопасности труда и снижение рисков;

<sup>13</sup> URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021197> (дата обращения: 18.07.2024).

<sup>14</sup> URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001182> (дата обращения: 18.07.2024).

3. Кадры и научные знания: развитие профессиональных навыков и компетенций в области охраны труда, а также поддержка научных исследований в этой сфере;

4. Эффективный контроль: развитие системы контроля и мониторинга охраны труда, чтобы гарантировать соблюдение стандартов безопасности.

Если реализация Концепции пойдет по намеченному плану, то к 2030 г. должно произойти значительное снижение количества работников, задействованных в неблагоприятных и вредных условиях труда, несчастных случаев на производстве на 1000 работающих, а также сокращение доли нарушений в области охраны труда в общем количестве нарушений трудового законодательства.

В последние десятилетия Казахстан добился прогресса в части снижения производственного травматизма. Однако, в 2022–2023 гг. произошло некоторое ухудшение показателей, что могло быть связано с экономическим спадом и пандемией COVID-19 (рис. 11).

#### ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В СТРАНАХ АФРИКИ

Система охраны труда в большинстве африканских стран либо отсутствует полностью, либо находится в начальной стадии формирования. По причине низкого уровня развития охраны труда соответствующая информация и статистические сведения сильно ограничены. Тем не менее, африканские страны с высоким и средним уровнем человеческого развития (согласно Отчету о развитии человеческого потенциала ООН, в 2024 г.) продемонстрировали определенный уровень приверженности охране труда.

Так, в Южной Африке, Зимбабве, Замбии и Ботсване – странах с развивающейся экономикой, где активно ведется добыча полезных ископаемых и сельскохозяйственная деятельность, а значит велики риски для здоровья и безопасности работающего населения, целенаправленно занимаются регулированием охраны труда. Эта работа поручена трем министерствам: здравоохранения, труда и горнодобывающей промышленности. Несмотря на нехватку соответствующих кадров и экспертных знаний, являющихся основным препятствием для внедрения и соблюдения инициатив в области охраны труда, разработка законодательной базы идет здесь полным ходом.

Уже на законодательном уровне установлены правила регулирования отдельных вопросов охраны труда, касающихся основных прав и

обязанностей участников трудовых отношений, реализации компенсаторных механизмов по отношению к работникам, которые получили травмы в результате несчастных случаев на производстве. Поскольку вышеуказанные 4 страны богаты различными полезными ископаемыми, а их добыча является наиболее распространенным видом деятельности, повышенное внимание уделяется обеспечению контроля за работниками, подвергающимися воздействию характерных для горнодобывающей промышленности вредных производственных факторов таких, например, пыль, в части прохождения обязательных медицинских осмотров и медицинского страхования. Однако, стоит отметить отсутствие аналогичных законодательных актов, касающихся других специфических опасностей, таких как шум, вибрация, световые и эргономические риски [13].

Общерегиональной проблемой законодательств стран Африканского континента является и точечная направленность нормативных правовых актов, иными словами, недостает унифицированного документа, действие которого бы распространялось на всех субъектов правового регулирования, вне зависимости от вида деятельности.

#### ВЫВОДЫ

Анализ зарубежного опыта по охране труда демонстрирует эволюцию от традиционного подхода, основанного на реагировании на несчастные случаи постфактум, к проактивному управлению рисками и профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.

Современные законодательные акты и практики в развитых странах основаны на принципах коллективной ответственности работодателей и работников за безопасность труда, внедрении систем управления охраной труда (СУОТ), оценке и управлении профессиональными рисками. Важное значение придается пропаганде безопасности труда, обучению работников и повышению профессиональной компетенции специалистов в области охраны труда.

Изучение зарубежного опыта позволяет выделить ключевые тенденции в развитии системы охраны труда:

- Переход от регулирования к управлению: акцент с регулирования переносится на управление рисками, профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- Усиление роли работодателей в обеспечении безопасности труда: от работодателей требу-

ется проведение оценки рисков, внедрение СУОТ, создание безопасных условий труда;

- Развитие механизмов экономического стимулирования: использование страховых тарифов, налоговых льгот, премий за достижение высоких показателей в области охраны труда.

Полученные результаты исследования могут быть использованы для совершенствования законодательства и практики охраны труда в Российской Федерации. Так, опыт Австралии в части разработки руководства по охране труда и технике безопасности при управлении транспортными средствами для работодателей, представляет ценность и для нашей страны. Согласно данным Роструда, в 2022 г. транспортные происшествия вошли в тройку самых распространенных видов происшествий и составили 16,6% от общего количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями. Руководство, разработанное в Австралии, содержит конкретные инструкции и алгоритмы действий, что делает его более доступным для понимания и практического применения. Разработка подобного документа, при-

нимая во внимание специфику российского законодательства, позволит снизить количество несчастных случаев, связанных с управлением транспортными средствами, повысить уровень безопасности труда в России и создать более безопасную рабочую среду для всех участников дорожного движения.

Особое внимание следует уделить опыту Республики Казахстан при регламентации единых правил по оценке профессиональных рисков, представляющих собой комплексную оценку условий труда работника. Исследование в этой области актуально для Российской Федерации, поскольку данный подход позволит обеспечить слияние двух действующих процедур – специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

Важно отметить, что эффективность системы охраны труда зависит от сочетания законодательных, экономических и социальных факторов. Необходимо продолжать изучать зарубежный опыт, чтобы обеспечить постоянное совершенствование отечественной системы управления охраной труда.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецова Е.А. Сравнительный анализ моделей государственного управления охраной труда / Е.А. Кузнецова // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020;(4):214–242. EDN VKKIBX.
2. Павлов А.Ф. Развитие системы управления охраной труда и промышленной безопасностью с учетом международного опыта применения законов / А.Ф. Павлов, Д.В. Гаврилов, В.В. Соболев // Вестник Научного центра ВостНИИ по промышленной и экологической безопасности. 2020;(3):62–68. DOI: 10.25558/VOSTNII.2020.22.11.008. EDN AFWICU.
3. Pryor P., Ruschena L.J. The Generalist OHS Professional in Australia. The Core Body of Knowledge for Generalist OHS Professionals. Tullamarine, VIC, Safety Institute of Australia. 2012.
4. Mayhew C., Peterson C.L. Occupational health and safety in Australia. St Leonards, NSW, Allen & Unwin. 1999. ISBN 186 448 7291.
5. Provan D.J., Dekker S.W.A., Rae A., Bureaucracy J. Influence and Beliefs: a literature review of the factors shaping the role of a safety professional // Safety Science. Vol. 98. P. 98–112.
6. Provan D.J., Pryor P. The emergence of the occupational health and safety profession in Australia // Safety Science. 2019. Vol. 117. P. 428–436.
7. Horie S. Occupational Health Policies on Risk Assessment in Japan // Safety and Health at Work. 2010. Vol. 1. P. 19–28.
8. Ставропольский Ю.В. Охрана труда в современной Японии / Ю.В. Ставропольский // Безопасность жизнедеятельности предприятий в промышленно развитых регионах : Материалы XIII Международной научно-практической конференции, Кемерово, 26–27 ноября 2019 года / Под редакцией С.Г. Костюк. Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2019;211-1-211-4. EDN LOENHQ.
9. Thomann R. Rationalization, working conditions and living standards in postwar Japanese coalmining communities // Asian Journal of German & European Studies, 2018;(3):608–616.
10. Айткенова Г.Т. Нормативно - правовое регулирование охраной труда в Южной Корее / Г.Т. Айткенова // Правовая система России: история и современность: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Стерлитамак, 23 сентября 2018 года. Стерлитамак: Общество с ограниченной ответственностью «Агентство международных исследований», 2018;12-14. EDN XZEQGT.
11. Тан Чжуншэн. Сравнительный анализ законодательства в области охраны труда в России и Китае // Известия Петербургского университета путей сообщения. СПб.: ПГУПС, 2020;17(4):583–590. DOI: 10.20295/1815-588X-2020-4-583-590
12. Li, C.; Wang, X.; Wei, C.; Hao, M.; Qiao, Z.; He, Y. Analysis of the Correlation between Occupational Accidents and Economic Factors in China. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 10781. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010781>
13. Moyo D, Zungu M, Kgalamono S, Mwila CD. Review of Occupational Health and Safety Organization in Expanding Economies: The Case of Southern Africa. Ann Glob Health. 2015 Jul-Aug;81(4):495-502. doi: 10.1016/j.aogh.2015.07.002. PMID: 26709281.

#### REFERENCES

1. Kuznetsova E.A. Comparative Analysis of State Occupational Safety and Health Management Models. Public Administration Issues. 2020;(4):214–242. (In Russ.).
2. Pavlov A.F. Development of the labor protection and industrial safety management system taking into account international experience in applying laws. Vestnik Nauchnogo tsentra VostNII po promyshlennoi i ekologicheskoi bezopasnosti, = Bulletin of the Scientific Center of the Eastern Research Institute for Industrial and Environmental Safety. 2020;(3):62–68. DOI 10.25558/VOSTNII.2020.22.11.008. EDN AFWICU. (In Russ.).

3. Pryor P., Ruschena L.J. The Generalist OHS Professional in Australia. The Core Body of Knowledge for Generalist OHS Professionals. Tullamarine, VIC, Safety Institute of Australia. 2012.
4. Mayhew C., Peterson C.L. Occupational health and safety in Australia. St Leonards, NSW, Allen & Unwin. 1999. ISBN 186 448 7291.
5. Provan D.J., Dekker S.W.A., Rae A., Bureaucracy Influence and Beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional. Safety Science. 2022;98:98–112.
6. Provan D.J., Pryor P. The emergence of the occupational health and safety profession in Australia. Safety Science. 2019;117:428–436.
7. Horie S. Occupational Health Policies on Risk Assessment in Japan. Safety and Health at Work. 2010;1:19–28.
8. Stavropolsky J.V. Occupational Safety in Modern Japan. Life Safety of Enterprises in Industrialized Regions. 2019. pp. 2111-2114. (In Russ.).
9. Thomann R. Rationalization, working conditions and living standards in postwar Japanese coalmining communities. Asian Journal of German & European Studies. 2018;(3):608 – 616.
10. Aitkenova G.T. Normative and legal regulation of labor protection in South Korea. The Legal System of Russia: History and Modernity. 2018. pp. 12-14. (In Russ.).
11. Tan Zh. Comparative analysis of legislation in the field of labor protection in Russia and China. Izvestiya Peterburgskogo universiteta putei soobshcheniya = Bulletin of St. Petersburg University of Railway Engineering. 2020;(4):583-590. (In Russ.).
12. Li, C.; Wang, X.; Wei, C.; Hao, M.; Qiao, Z.; He, Y. Analysis of the Correlation between Occupational Accidents and Economic Factors in China. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 10781. URL: <https://doi.org/10.3390/ijerph182010781>
13. Moyo D, Zungu M, Kgalamono S, Mwila CD. Review of Occupational Health and Safety Organization in Expanding Economies: The Case of Southern Africa. Ann Glob Health. 2015 Jul-Aug;81(4):495-502. DOI: 10.1016/j.aogh.2015.07.002. PMID: 26709281.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Екатерина Анатольевна Кузнецова** – заместитель директора Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Ekaterina A. Kuznetsova** – deputy director, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-5654-4291>  
[kuznetsova@vcot.info](mailto:kuznetsova@vcot.info)



**Александр Игоревич Макеев** – аналитик Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Aleksandr I. Makeev** – analyst, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0009-0006-7346-2582>  
[aimakeev@vcot.info](mailto:aimakeev@vcot.info)



**Павел Александрович Носорев** – аналитик Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Pavel A. Nosorev** – analyst, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0009-0007-9434-7185>  
[pa\\_nosorev@vcot.info](mailto:pa_nosorev@vcot.info)

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

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

### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Кузнецова Е.А.** – постановка проблемы, научное руководство исследованием, определение цели и задач исследования, разработка концепции и методологии статьи, обзор исследований и публикаций, обоснование теоретико-методологических положений, табличное и графическое представление данных, формирование выводов исследования.

**Макеев А.И.** – подготовка общей концепции исследования, анализ научной литературы, содержательный анализ эмпирических и статистических данных, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

**Носорев П.А.** – подготовка общей концепции исследования, обоснование теоретико-методологических положений, конкретизация методов исследования, интерпретация статистических и эмпирических данных, формулирование выводов исследования.

### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Kuznetsova E.A.** – problem statement, scientific management of the study, definition of the purpose and objectives of the study, development of the concept and methodology of the article, review of research and publications, substantiation of theoretical and methodological provisions, tabular and graphical representation of data, formation of research conclusions.

**Makeev A.I.** – preparation of a general research concept, analysis of scientific literature, meaningful analysis of empirical and statistical data, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of research conclusions.

**Nosorev P.A.** – preparation of a general research concept, substantiation of theoretical and methodological provisions, specification of research methods, interpretation of statistical and empirical data, formulation of research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 25.07.2024; после рецензирования 07.08.2024, принята к публикации 09.08.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 25.07.2024; revised on 07.08.2024 and accepted for publication on 09.08.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-110-127

УДК 331.556.4

JEL J21; J62; E26

## МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ: МЕСТО И РОЛЬ ВИЗОВОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ СЕГОДНЯ

В.В. Комаровский

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

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – место и роль визовой трудовой миграции в современной миграционной политике России. **Цель** работы – анализ текущего состояния визовой трудовой миграции в разрезе федеральных округов и конкретных регионов, удовлетворения их потребностей в квалифицированной рабочей силе. **Актуальность** исследования обусловлена наметившемся трендом увеличения годовых объемов квотной миграции, перспективами развития данных тенденций, анализом роли основных стран-поставщиков трудовых мигрантов. В качестве **методов** использованы анализ, систематизация, синтез и классификация исследуемых объектов. В процессе исследования сделана попытка классификации регионов страны по масштабам визовой трудовой миграции, а также определения, оценки влияния региональных диспропорций на ее развитие, устойчивость системы квотирования. Сделан **вывод** о высокой степени устойчивости сложившихся потоков миграции из ряда стран. **Практические результаты** исследования определяются возможностью использования полученных данных для целей прогноза и планирования масштабов и структуры привлечения визовой иностранной рабочей силы в Россию.

**Ключевые слова:** система квотирования; миграционная политика; трудовая миграция; рынок труда; спрос и предложение; динамика миграционных потоков.

**Для цитирования:** Комаровский В.В. Миграционная политика России: место и роль визовой трудовой миграции сегодня. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):110-127. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-110-127.

## ORIGINAL PAPER

## MIGRATION POLICY IN RUSSIA: PLACE AND ROLE OF VISA LABOR MIGRATION TODAY

V.V. Komarovsky

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

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the place and role of visa labor migration in modern Russian migration policy. **The purpose** of the paper is to analyze the current state of visa labor migration in the context of federal districts and specific regions, meeting their needs for skilled labor. **The relevance** of the study is due to the emerging trend of increasing annual volumes of quota migration, the prospects for the development of these trends, and the analysis of the role of the main countries supplying labor migrants. The research **methods** include analysis, systematization, synthesis, and classification of the objects under study. In the course of the study, an attempt was made to classify the country's regions by the scale of visa labor migration and to assess the impact of regional imbalances on its development and the stability of the quota system. **A conclusion** was made about the high degree of sustainability of the existing migration flows from a number of countries. **The practical results** of the study are determined by the possibility of using the obtained data to forecast and plan the scale and structure of attracting visa-based foreign labor to Russia.

**Keywords:** quota system; migration policy; labor migration; labor market; supply and demand; dynamics of migration flows.

**For citation:** Komarovsky V.V. Migration policy in Russia: Place and role of visa labor migration today. *Social and labor research*. 2024;56(3):110-127. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-110-127.

## ВВЕДЕНИЕ

Квота на привлечение в РФ из визовых стран трудовых мигрантов (в том числе высококвалифицированных кадров по приоритетным профессиям и специальностям) в 2024 г. (155 929 человек) увеличилась по сравнению с 2023 г. (123 943 человек) незначительно – всего на 31 986 человек.

Однако, учитывая происходящее на протяжении ряда лет неуклонное снижение объемов визовой трудовой миграции (далее ВТМ), запланированный на текущий год прирост заслуживает пристального внимания и глубокого научного анализа роли и места ВТМ в миграционной поли-

тике страны [1]. Наше исследование – это попытка ответить на вопрос: является ли этот сдвиг фактором переосмысления роли визовой миграции или временной мерой преодоления усугубляющегося в настоящее время дефицита кадров [2].

Регулирование данного сегмента трудовой миграции определяется рядом нормативно-правовых актов. Среди них – Федеральный закон РФ от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ», Постановление Правительства РФ от 12.09.2013 № 800 (ред. от 02.07.2022) «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении ряда...», ежегодные Постановления Правительства РФ «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам...» на предстоящий год, Постановление Правительства Российской Федерации от 16.09.2023 № 1511 «Об установлении на 2024 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности», Приказ Минтруда России от 23.01.2014 № 27н «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников», Приказ Минтруда России от 14.05.2019 № 326н «О Межведомственной комиссии по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы...»<sup>1</sup> и ряд других нормативно-правовых актов.

Регулирование визовой трудовой миграцией осуществляется на региональном и федеральном уровнях. На первом – происходит сбор, рассмотрение и утверждение региональной межведомственной комиссией пакета заявок региона на предстоящий год. Затем уже федеральная межведомственная комиссия при Минтруде РФ (далее – МВК), рассмотрев региональные заявки, согласовывает размеры региональных квот и общий объем привлечения. Планируемый размер объема потребности утверждается постановлением Правительства. Структура и объемы региональных квот утверждаются приказом Минтруда РФ.

<sup>1</sup> Приказ Минтруда РФ от 14.05.2019 № 326н «О Межведомственной комиссии по определению потребности в привлечении в российскую федерацию иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы ...». <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102167713 &backlink=1&nd=102580371 &rdk=>

Задача федеральной МВК – определение потребности в привлечении в Россию иностранных работников из визовых стран (1), в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам (2), утверждение квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в страну в целях осуществления трудовой деятельности (3), а также квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в РФ на основании визы, разрешений на работу (4)<sup>2</sup>.

В функции территориальных и федеральной МВК входят также регулирование и согласование процессов перераспределения потребности как внутри региональных квот, так и на федеральном уровне, которые, как правило, происходят каждый год. Например, утвержденные в декабре 2023 г. региональные квоты 2024 г., уже в январе потребовали корректировки, которая, как показывает практика, порой проводится по 4–6 раз в год.

Важным элементом регулирования размера квот выступает ее резерв, позволяющий изменять региональные квоты, не выходя за рамки утвержденного правительством общего объема. С 2022 г. действует 50%-ный резерв (ранее он составлял 30%)<sup>3</sup>. Для большинства работодателей это достаточно длительная и затратная процедура. И, напротив, для некоторых компаний, прежде всего, иностранных и совместных, эта система предпочтительнее поиска отечественных или безвизовых работников.

Конкретное соотношение роли и масштабов визовой и безвизовой трудовой миграции определяется многими факторами. При этом для большинства принимающих стран визовая компонента остается основным источником привлечения высококвалифицированных кадров в условиях дефицита в целом и острой международной конкуренции в конкретных секторах [3; 4].

Безвизовый сегмент ориентирован на массовые и малоквалифицированные кадры из менее развитых стран.

Сокращение доли ВТМ можно рассматривать и как вынужденную меру, связанную с существенно возросшей потребностью в кадрах для ряда секторов экономики в современных условиях [5; 6]. Это, например, может вызываться снижением конкурентоспособности конкретного рынка труда.

<sup>2</sup> Приказ Минтруда РФ от 14.05.2019 № 326н «О Межведомственной комиссии по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы ...».

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 2.07.2022 № 1199 «О внесении изменения в подпункт «а» пункта 4 Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы...». [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_421089/#dst100005](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421089/#dst100005)

С другой стороны, данная тенденция может рассматриваться и как исходный этап переориентации экономического развития страны, освоения новых рынков сбыта, структуры товарооборота и новых логистических схем обеспечения данных процессов<sup>4</sup>.

Высокий внутренний спрос создал возможности для роста инвестиций в промышленности – по данным большинства опрошенных Департаментом исследований и прогнозирования Банка России компаний (81%) [7; 4]<sup>5</sup>.

Однако, как отмечают предприятия, инвестиционная активность сдерживается ограниченной доступностью ресурсов – кадров (у 51% предприятий) и оборудования (у 46% в связи с высокими затратами на его приобретение, и у 38% в связи с проблемами поставок по импорту).

При высокой загрузке мощностей в ряде отраслей потенциал дальнейшего расширения производства без дополнительных вложений сильно ограничен.

Недостаток трудовых ресурсов заметно сдерживает инвестиции. Ряд источников фиксирует рекордный дефицит кадров как в промышленности, так и в других секторах экономики под влиянием различных факторов. К ним относятся неблагоприятные демографические тренды, рост импортозамещающих производств и государственного спроса, миграция специалистов в другие страны и прочие.

Наиболее актуальна проблема кадров для производителей автомобильных и прочих транспортных средств (70%), компьютеров и электронных изделий (60%), готовых металлических изделий (61%), мебели (64%), в фармацевтической отрасли (63%). Практически во всех этих отраслях загрузка мощностей находится на максимальном уровне. Таким образом, низкая обеспеченность кадрами на предприятиях может тормозить инвестиционные вложения в расширение производственных мощностей и наращивание выпуска востребованной продукции [7].

В отличие от подготовки новых кадров и внутренней миграции ВТМ может играть роль более оперативной и эффективной альтернативы. Собственно безвизовая миграция эту роль на протяжении достаточно длительного периода более или менее успешно выполняла. Постковидная динамика безвизовых миграционных потоков это подтверждает [8].

<sup>4</sup> Михаил Мишустин провёл стратегическую сессию по миграционной политике (24.10.2023). <http://government.ru/news/49873/>

<sup>5</sup> Результаты опроса 514 предприятий. Опрос носил разовый характер и был проведен на выборке предприятий, которые не участвуют в регулярном мониторинге Банка России.

Таблица 1 / Table 1

Российская Федерация: соотношение плановой и итоговой численности квоты визовых трудовых мигрантов. 2022–2024 (чел.) / Russian Federation: Ratio of the planned and final number of visa labor migrants quota. 2022–2024 (persons)

2022-итог/ 2022-results		2023-план/ 2023-plan		2023-итог/ 2023-results		2024-план/ 2024-plan	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
78653	63	82629	67	99498	80	103953	67

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ от 17.12.2021 г. № 893н (с изменениями и дополнениями от 11.02, 11.05, 25.07, 05.10, 23.11.2022) <https://base.garant.ru/403326458/>; от 12.12.2022 г. № 777н (с изменениями и дополнениями от 10.01, 14.04, 22.06, 17.08, 26.09, 20.11.2023) <https://ivo.garant.ru/#/document/406052983/paragraph/1/doclist/206/1>; от 22.12.2023 г. N 884н (ред. от 01.02.2024) [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_466473/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_466473/) / calculated based on the data of the orders of the Ministry of Labor dated December 17, 2021 No 893n (with amendments and additions dated 11.02, 11.05, 25.07, 05.10, 23.11.2022) URL: <https://base.garant.ru/403326458/>; dated December 12, 2022 No 777n (with amendments and additions dated 10.01, 14.04, 22.06, 17.08, 26.09, 20.11.2023) URL: <https://ivo.garant.ru/#/document/406052983/paragraph/1/doclist/206/1>; dated December 22, 2023 No 884n (as amended on 01.02.2024) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_466473/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_466473/)

Однако в силу базовых причин формирования современного дефицита кадров, объемы и структура действующих безвизовых миграционных потоков не в состоянии закрыть кадровые бреши в ряде секторов экономики.

Анализ заявленной текущей потребности российской экономики в ВТМ может в определенной мере выявить связь сформировавшегося неудовлетворенного спроса и возможности его удовлетворения с ее помощью.

Статистика квот на привлечение ВТМ формально отражает заявленные потребности работодателей в регионах страны. Численность реально привлеченных иностранцев определяется разностью исходной (плановой) квоты (потребности) и окончательным (итоговым) ее объемом минус объем запланированного и финального размера резерва (табл. 1).

Наряду с квотированием ВТМ используется механизм привлечения ряда категорий визовых специалистов вне квот<sup>6</sup>. Установлен перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты не распространяются<sup>7</sup>.

К концу 2022 г. количество действительных разрешений на работу составляло 87 162. Оформленных разрешений было несколько больше и среди них 8 895 разрешений для квалифицированных и 32 717 – для высококвалифицированных специ-

<sup>6</sup> Приказ Минтруда России № 459н от 15 мая 2023 г. <https://mintrud.gov.ru/docs/2525>

<sup>7</sup> Минтруда России утвердил новый перечень «внеквотных» должностей для привлечения визовых иностранцев. <https://ialm.ru/tm2020/tman/npvd/?a=1> (Дата обращения: 13.11.2023).

Таблица 2 / Table 2

Российская Федерация: динамика визовой трудовой миграции по федеральным округам. 2022–2024 (чел.) / Russian Federation: Dynamics of visa labor migration by federal districts. 2022–2024 (persons)

	2022–итог/ 2022–results		2023–план/2023 –plan		2023–итог/ 2023–results		2024–план/2024–plan	
Северо-Кавказский ФО	24	0%	5	0%	229	0%	211	0%
Южный ФО	309	0%	518	0%	927	1%	1311	1%
Приволжский ФО	1984	2%	1192	1%	2813	2%	2281	1%
Уральский ФО	4697	4%	5619	5%	6554	5%	4782	3%
Сибирский ФО	6794	5%	7124	6%	7586	6%	8997	6%
Северо-Западный ФО	11122	9%	23495	19%	14205	11%	22387	14%
Центральный ФО	26995	22%	18634	15%	30563	25%	27057	17%
Дальневосточный ФО	26728	22%	26042	21%	36621	30%	36927	24%
Резерв квоты по РФ	45354	37%	41314	33%	24445	20%	51976	33%
Всего по РФ	124007	100%	123943	100%	123943	100%	155929	100%

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of the Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, dated 12.12.2022 No 777n, dated 22.12.2023 No 884n

алистов<sup>8</sup>. Таким образом, если учитывать только квалифицированные кадры, то ориентировочная численность ВТМ вне квот в 2022 г. составляла порядка 40–42 тыс. чел.

Если исходить из представленных цифр, то в самом приближенном виде численность визовых трудовых мигрантов (обеих категорий) в 2023 г. не превышала 140–150 тыс. чел.

#### ДИНАМИКА ВИЗОВОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ

Для понимания тенденций динамики ВТМ в России нельзя недооценивать пространственной дисперсии иностранных работников, которые стремятся прежде всего в столичные агломерации и наиболее развитые региональные центры, что свидетельствует о крайней неравномерности социально-экономического развития субъектов РФ и избыточной концентрации экономической деятельности в небольшом числе регионов.

Что касается числа привлеченных визовых работников относительно зафиксированной первичной потребности (в рамках квоты), то в 2023 г. произошел их существенный прирост (табл. 2).

2023 г. оказался крайне непростым для российского рынка труда, чем во многом и определяется привлечение большего числа иностранных работников по квотируемым позициям. В подобных условиях наличие достаточного резерва продемонстрировало свою эффективность.

В результате при всех колебаниях спроса и предложения в рамках утвержденного годового объема ВТМ и распределения квот по отдельным регионам вырисовывается следующая картина.

Для Северного Кавказа и Южного ФО потребность и соответствующая квота остаются незна-

чительными – менее 1%, для Поволжья – в пределах 1-2%, Урал претендует и получает чуть больше 4-5% (на 2024 г. ему выделена квота в 3%), доля Сибири чуть выше – 5-6%, хотя количественно квота увеличивается.

Таким образом, основная доля визовых трудовых мигрантов приходится на три округа: Северо-Западный, Центральный и Дальневосточный, который постепенно выходит на первое место, что связано с переориентацией торгово-экономических связей страны с Запада на Восток<sup>9</sup>.

Тем не менее, Центр и Северо-Запад остаются основными потребителями как визовой, так и безвизовой иностранной рабочей силы (далее ИРС). Это результат продолжающихся усугубляться межрегиональных социально-экономических диспропорций, приводящих к резкой дифференциации региональных потребностей и квот, концентрации трудовых мигрантов в крупнейших агломерациях страны.

Наглядное подтверждение этому – соотношение плановых объемов квот и итоговых годовых показателей (рис. 1).

Картина динамики ВТМ по федеральным округам и регионам складывается достаточно любопытная. Во-первых, Дальний Восток постепенно выдвигается в лидеры по объему ВТМ.

Во-вторых, взаимосвязь запланированных объемов и итоговых значений не является линейной и колеблется в зависимости от изменения первично заявляемой потребности, соотношения итоговых показателей с первичными планами. И прежде всего, определяется как региональными инвестиционными планами, так и федеральной стратегией социально-экономического развития регионов.

<sup>8</sup> ГУВМ МВД РФ «Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь - декабрь 2022 года с распределением по странам и регионам». <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/33289297/> (Дата обращения: 11.04.2023).

<sup>9</sup> Государственная программа «Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа». <http://government.ru/rugovclassifier/829/events/>

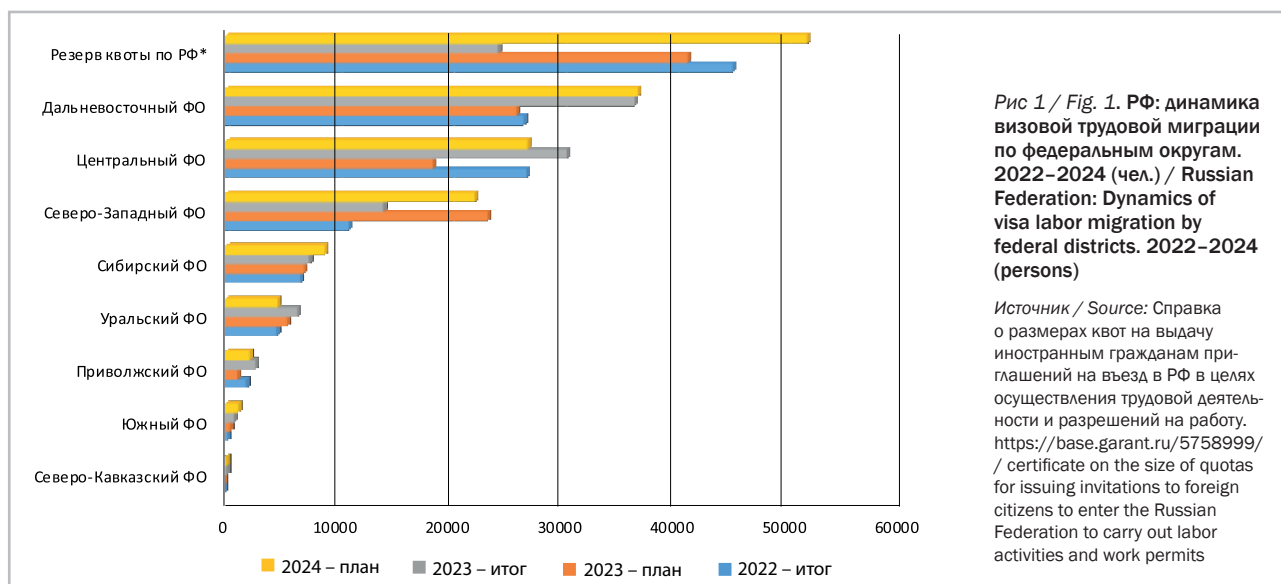


Рис 1 / Fig. 1. РФ: динамика визовой трудовой миграции по федеральным округам. 2022–2024 (чел.) / Russian Federation: Dynamics of visa labor migration by federal districts. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Справка о размерах квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу. <https://base.garant.ru/5758999/> / certificate on the size of quotas for issuing invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation to carry out labor activities and work permits

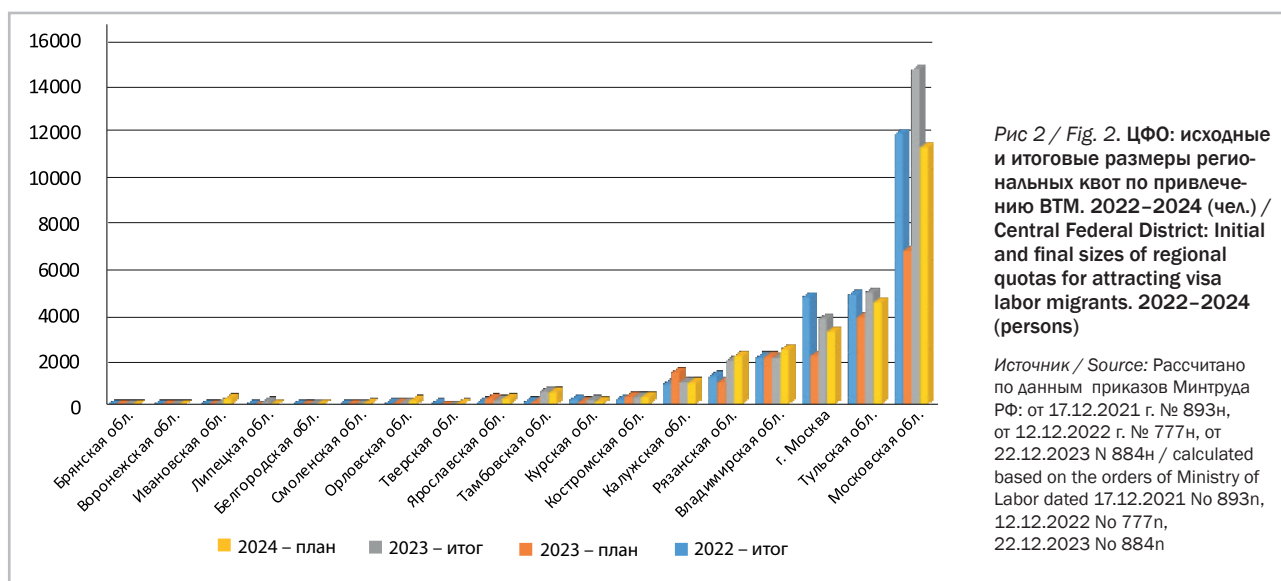


Рис 2 / Fig. 2. ЦФО: исходные и итоговые размеры региональных квот по привлечению ВТМ. 2022–2024 (чел.) / Central Federal District: Initial and final sizes of regional quotas for attracting visa labor migrants. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 N 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

Резерв квоты в подобных условиях играет важную роль для достижения баланса между планируемыми объемами квот и их итоговыми размерами. Прошлый год наглядно продемонстрировал сложности планирования в современных условиях даже на год вперед. Прежде всего, это касается основных регионов – потребителей ВТМ. Годовые итоги и планируемые объемы квот не демонстрируют прямой взаимосвязи: соображение, что чем выше итоги, тем больше планируемая на следующий год квота, не подтверждается, и очевидно, определяется другими факторами.

Естественно, учитывается сложившийся региональный спрос на трудовую миграцию в целом за репрезентативный период. К основным потребителям ВТМ должны предъявляться повышенные требования не только с точки зрения востребованности, но и сокращения межрегиональных диспропорций, снижения переизбытка предложения

услуг трудовых мигрантов в столичных агломерациях и крупнейших экономических центрах.

### ДИНАМИКА ВИЗОВОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕГИОНАХ

Распределение и динамика квот и потоков визовых трудовых мигрантов по федеральным округам – необходимая часть понимания общей картины. Однако не менее значим анализ ситуации на уровне регионов, в которых данная категория трудовых мигрантов востребована. Определяющим представляется то, что картина получается крайне неоднородная.

#### Центральный федеральный округ

ЦФО включает 18 регионов. Из них 14 – получили по итогам 2023 г. более крупные объемы квоты, чем планировалось. 3 региона привлекли несколько меньше и Тверская область – не планировала и не привлекала. Но на 2024 г. лишь 8 реги-

Таблица 3 / Table 3

ЦФО: показатели визовой трудовой миграции по регионам. 2022–2024 (чел.) / Central Federal District:  
Indicators of visa labor migration by region. 2022–2024 (persons)

	2022-итог / 2022-final	%	2023-план / 2023-plan	2023-итог / 2023-final	%	2024-план / 2024-plan	%
Брянская обл.	16	0	10	15	0	14	0
Воронежская обл.	16	0	14	21	0	21	0
Липецкая обл.	34	0	9	152	1	71	0
Белгородская обл.	36	0	26	78	0	76	0
Тверская обл.	92	0	0	0	0	87	0
Смоленская обл.	53	0	45	44	0	100	0
Курская обл.	270	1	160	260	1	190	1
Орловская обл.	83	0	84	133	0	224	1
Ярославская обл.	154	1	294	240	1	298	1
Ивановская обл.	24	0	16	122	0	310	1
Костромская обл.	287	1	398	364	2	403	1
Тамбовская обл.	160	1	167	622	2	575	2
Калужская обл.	934	3	1457	1035	3	1011	4
Рязанская обл.	1303	5	1044	1979	6	2184	8
Владимирская обл.	2097	8	2107	2081	7	2478	9
г. Москва	4735	18	2190	3808	12	3255	12
Тульская обл.	4840	18	3850	4948	16	4510	17
Московская обл.	11861	44	6763	14661	48	11250	42
Центральный ФО	26995	100	18634	30563	100	27057	100

Источник / Source: рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

онов планируют нарастить прием ВТМ, остальные получили меньшие квоты, либо в прошлогоднем объеме (рис. 2).

Причины этого могут быть различны, однако на поверхности – стремление уменьшить объем привлеченных мигрантов богатыми регионами и, прежде всего, столичной агломерацией в сравнении с остальными субъектами, ограниченными скромными масштабами спроса и предложения иностранных кадров на местных рынках труда (табл. 3).

Разрыв потребностей региональных рынков труда в кадрах, в том числе и визовых, как и возможностей их удовлетворения, приобретает все более гипертрофированные формы.

По масштабам привлечения ВТМ можно выделить пять категорий регионов, хотя на самом деле их всего две: Московской агломерации на 2024 г. выделена квота, равная почти 54% от объема квот всего округа, а с Рязанской, Владимирской и Тульской областями эта доля составит уже 87,5%.

Не исключено, что именно это и побудило уменьшить размеры квоты на 2024 г. по сравнению с итогами 2023 г. для данной группы регионов (рис. 3).

Тамбовская и Калужская области занимают промежуточное положение по своей потребности в ВТМ и ее удовлетворению. Потребность остальных регионов крайне незначительна.

Не менее показателен и профессионально-квалификационный состав визовых специалистов, востребованных в регионах ЦФО (табл. 4).

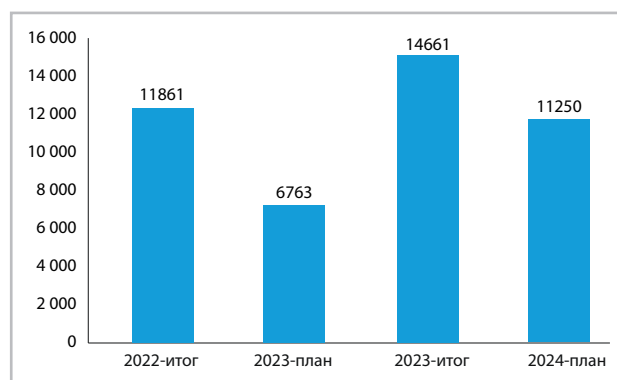


Рис. 3 / Fig. 3. Московская область: результаты планирования квоты на привлечение ВТМ. 2022–2024 (чел.) / Moscow region: Results of planning a quota for attracting visa labor migrants. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

Наибольшим спросом в 2023 г. пользовались работники из категории «Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий», прежде всего – швеи и работники смежных профессий.

Данная тенденция характерна для 11 регионов (от Московской до Белгородской областей) вне зависимости от размеров полученных квот. Единственное исключение – Москва, где при общем разнообразии потребностей, наиболее востребованы «Иные профессионально-квалификационные группы» (34%) и «Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах» (26%) (рис. 5).

Таблица 4 / Table 4

ЦФО: профессионально-квалификационный состав привлеченных визовых трудовых мигрантов. 2022–2023 (чел.) / Central Federal District: Professional and qualification composition of attracted visa labor migrants. 2022–2023 (persons)

Укрупненные группировки профессий рабочих и должностей служащих / Large-scale groupings of blue-collar jobs and white-collar positions	2022-итог / 2022-results	%	2023-итог / 2023-results	%
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	50	0	39	0
Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию	48	0	73	0
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	192	1	78	0
Водители и машинисты подвижного оборудования	40	0	86	0
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	116	0	109	0
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	403	2	337	1
Специалисты в области естественных и инженерных наук	264	1	463	2
Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	664	3	591	2
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	1134	4	607	2
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	789	3	775	3
Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	2832	10	1122	4
Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования	1488	6	1462	5
Иные профессионально-квалификационные группы	1120	4	1636	5
Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий	17855	66	23185	76
Итого	26995	100	30563	100

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

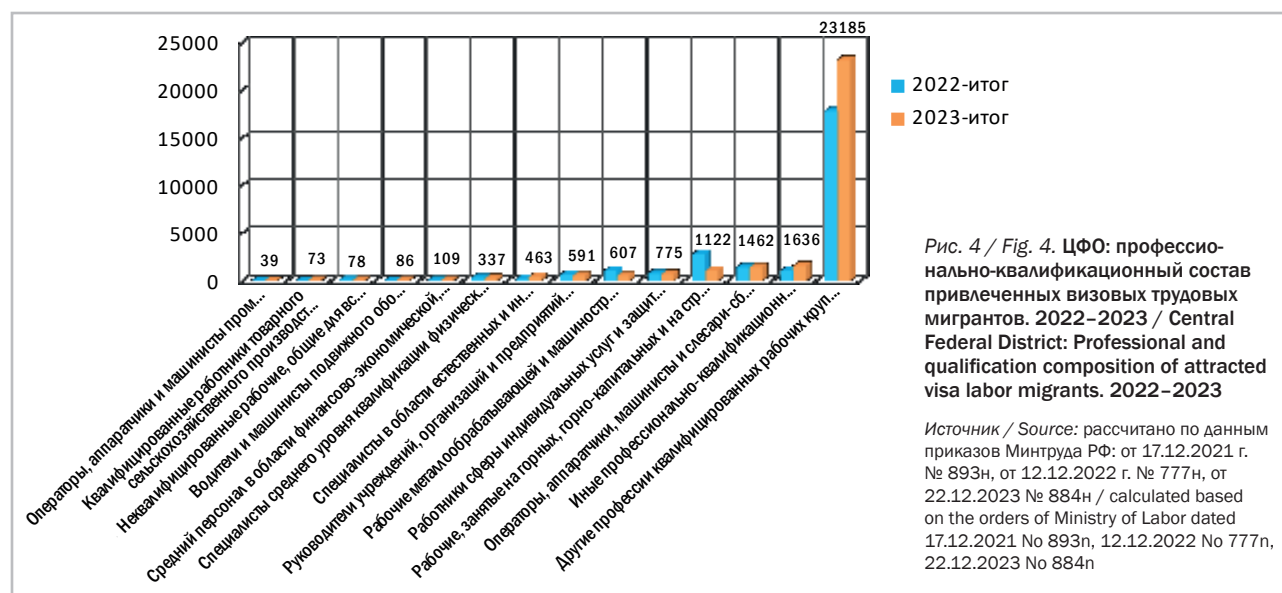


Рис. 4 / Fig. 4. ЦФО: профессионально-квалификационный состав привлеченных визовых трудовых мигрантов. 2022–2023 / Central Federal District: Professional and qualification composition of attracted visa labor migrants. 2022–2023

Источник / Source: рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

Если ориентироваться на данные исследования дефицита кадров в секторах отечественной экономики, то вне зависимости от позиции авторов легкая промышленность не относится к наиболее пострадавшим [9]. Тем не менее, для регионов Центральной России в сегменте визовой трудовой миграции профессии данного сектора наиболее востребованы. Скорее всего, это связано с ростом инвестиций в рамках импортозамещения и экономических санкций.

Высокая активность в сфере строительной индустрии и периодическая высказываемая заинтересованность в привлечении дополнительных контингентов трудовых мигрантов создают представление о высокой востребованности ино-

странных специалистов именно в строительстве. Однако представляется, что это характерно отнюдь не для всех регионов и даже федеральных округов, когда речь идет о визовых работниках.

### Северо-Западный федеральный округ

Северо-Западный федеральный округ (СЗФО) включает 11 регионов, в том числе вторую по масштабам в стране агломерацию – Санкт-Петербург и Ленинградскую область.

Округ заметно уступает ЦФО по масштабам использования ВТМ, но не по масштабам проблем.

Три региона не планируют в 2024 г. привлекать ВТМ. Еще четыре привлекут совершенно незначительное число (менее 1%). Мурманская и Псковская

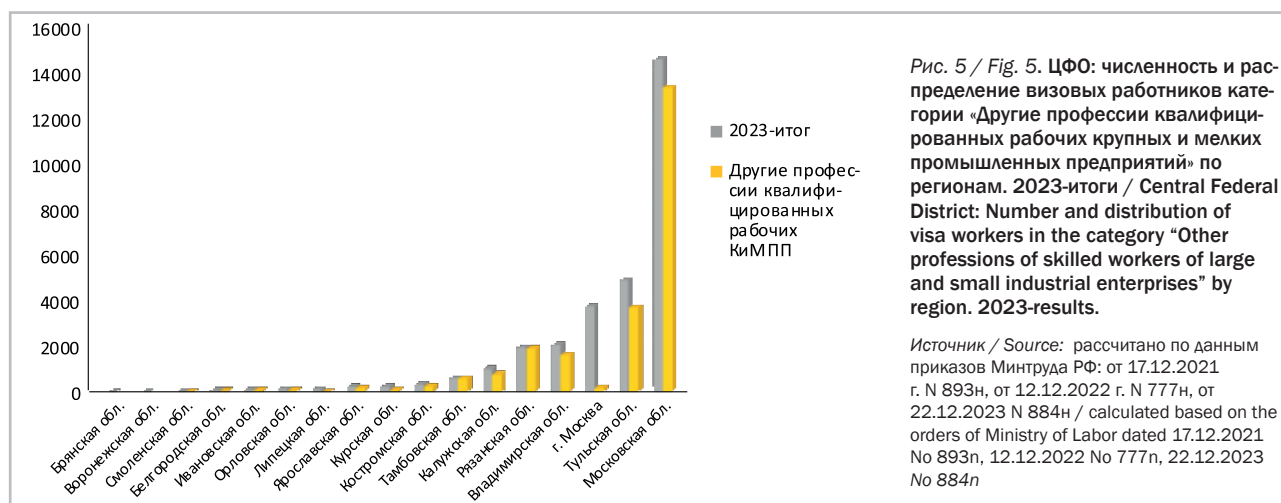
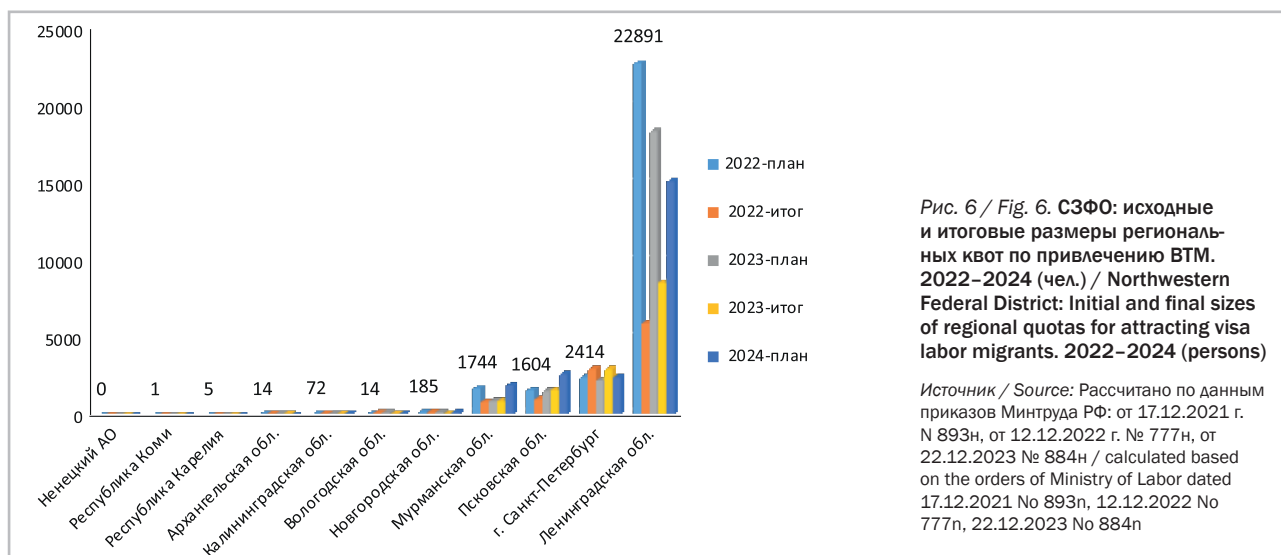


Таблица 5 / Table 5

СЗФО: показатели визовой трудовой миграции по регионам. 2022–2024 (чел.) / Northwestern Federal District: Indicators of visa labor migration by region. 2022–2024 (persons)

	2022-итог/2022-results	%	2023-план/2023-plan	2023-итог/2023-results	%	2024-план/2024-plan	%
Ненецкий АО	0	0	0	0	0	0	0
Республика Коми	1	0	1	0	2	0	0
Архангельская обл.	14	0	6	0	21	0	0
Республика Карелия	5	0	4	0	4	0	4
Вологодская обл.	112	1	113	0	14	0	15
Калининградская обл.	49	0	38	0	20	0	45
Новгородская обл.	177	2	163	1	42	0	157
Мурманская обл.	842	8	888	4	888	6	1907
г. Санкт-Петербург	2962	27	2249	10	2971	21	2408
Псковская обл.	1004	9	1553	7	1635	12	2655
Ленинградская обл.	5956	53	18480	78	8608	61	15196
Северо-Западный ФО	11122	100	23495	100	14205	100	22387

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n



области планируют существенно нарастить квоту на ВТМ (20% от всего объема). Петербург и Ленинградская область имеют право привлечь 78,5% всего контингента ВТМ (табл. 5). Правда в отличие от Московской области Ленинградская в 2023 г. не выбрала запланированные объемы квоты (рис. 6).

Существенно отличаются как масштабы потребности в ИРС, включая ВТМ, так и ее структура.

В отличие от ЦФО картина распределения квоты более контрастная: Семь регионов претендуют и получают минимально – менее 1% общей квоты. Три региона привлекают около трети квоты, Ленинградская же область – 68% (СПб-агломерация – 79%), т. е. разрыв выражен еще ярче.

Что касается динамики исполнения квот, то из четырех ведущих регионов наиболее показателен

Таблица 6 / Table 6

**СЗФО: профессионально-квалификационный состав привлеченных визовых трудовых мигрантов. 2022–2023 (чел.) / Northwestern Federal District: Professional and qualification composition of attracted visa labor migrants. 2022–2023 (persons)**

Укрупненные группировки профессий рабочих и должностей служащих/Large-scale groupings of blue-collar jobs and white-collar positions	2022-итог / 2022-results	%	2023-итог / 2023-results	%
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	7	0	8	0
Водители и машинисты подвижного оборудования	12	0	18	0
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	79	1	77	1
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	267	2	286	2
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	512	5	495	3
Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования	170	2	527	4
Специалисты в области естественных и инженерных наук	495	4	702	5
Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию	295	3	786	6
Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	563	5	801	6
Иные профессионально-квалификационные группы	883	8	1039	7
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	1361	12	1587	11
Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий	1327	12	1911	13
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	1455	13	2124	15
Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	3696	33	3844	27
Итого	11122	100	14205	100

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н; от 12.12.2022 г. № 777н; от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

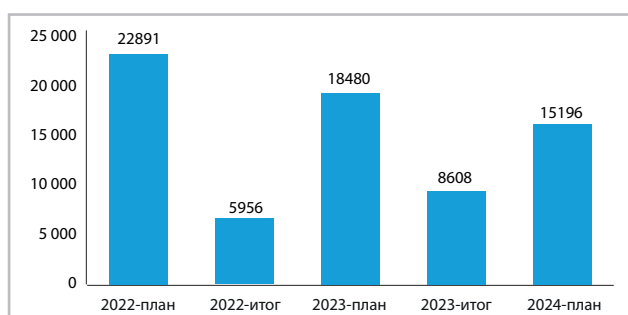


Рис. 7 / Fig. 7. Ленинградская область: соотношение плановых и итоговых размеров квот ВТМ. 2022–2024 (чел.) / Leningrad region: Ratio of planned and final sizes of visa labor migration quotas. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

пример Ленинградской области. Полученные результаты скорее всего свидетельствуют о проблемах планирования. Соотношение планов и итогов 2022 и 2023 гг., демонстрирует, что деятельность в неблагоприятных внешнеполитических условиях (санкции) требует серьезного учета широкого спектра факторов при планировании (рис. 7).

Не мог не сказаться и уход западных фирм, повлекший закрытие ряда совместных предприятий, широко представленных в данном регионе [10].

Что касается профессионально-квалификационной структуры востребованных визовых работников, то она существенно отличается от запросов работодателей ЦФО (табл. 6).

В целом спрос на различные категории работников достаточно диверсифицирован. Наиболее востребованной категорией являются строители (27%) и рабочие машиностроения и металлообра-

ботки (15%), что составляет менее половины всех визовых специалистов. Любопытен достаточно заметный и растущий спрос на руководителей различного уровня (рис. 8).

Выше было обращено внимание на проблемы планирования. Понимая все сложности привлечения ВТМ, тем не менее приходится сталкиваться с сюжетами, вызывающими вопросы к качеству планирования и контроля региональных межведомственных комиссий. Так, например, исходная квота Псковской области на 2024 г., вызывает серьезные сомнения. Планы связаны с развитием двух свиноводческих комплексов и мясокомбината (Великие Луки). Заявленная потребность в ВТМ – 2 655 чел. Заявлены следующие страны – доноры<sup>10</sup>:

Вьетнам	1350
Бангладеш	500
Шри-Ланка	800
Таиланд	5

Граждане Таиланда в нашей стране, как правило, массажисты. Вьетнам и Шри-Ланка – возможный источник ИРС. Но что касается Бангладеш, страны сугубо мусульманской, то привлечь ее граждан в свиноводство, мягко говоря, представляется непродуманным шагом, либо объясняется какими-то иными мотивами.

В целом картина, полученная по двум европейским ведущим округам, представляется с одной

<sup>10</sup> Приказ Минтруда России № 1 от 9 января 2024 года. Уточненные сведения за 2024 часть 2. <https://mintrud.gov.ru/docs/2548>

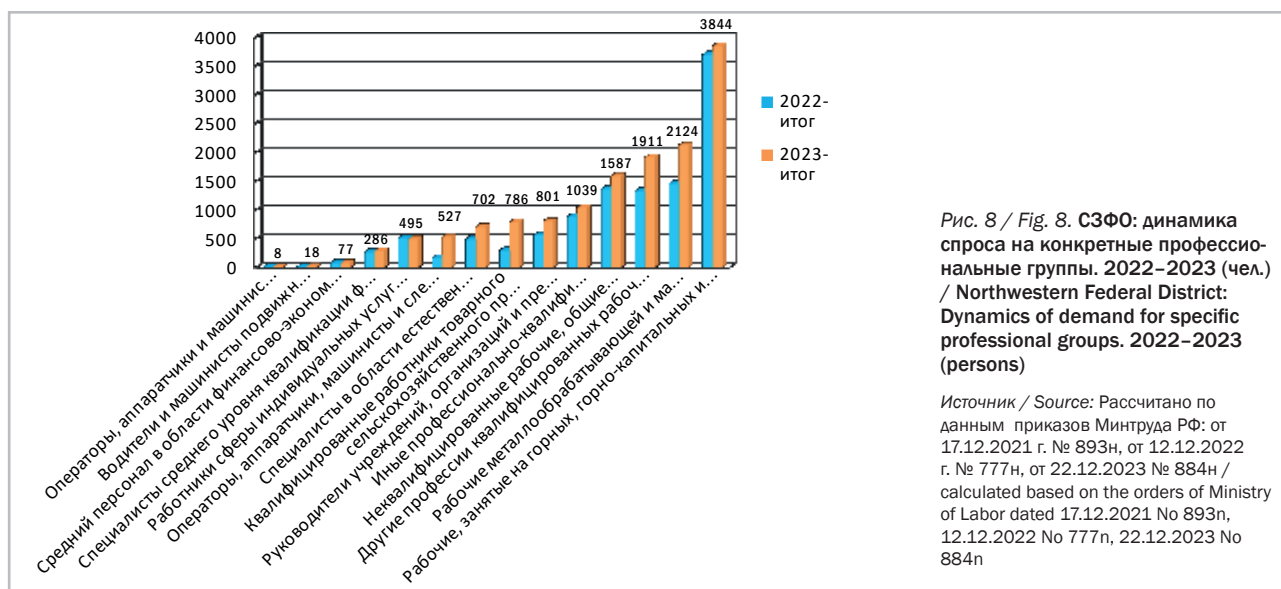


Рис. 8 / Fig. 8. СЗФО: динамика спроса на конкретные профессиональные группы. 2022–2023 (чел.) / Northwestern Federal District: Dynamics of demand for specific professional groups. 2022–2023 (persons)

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

стороны схожей, с точки зрения уровня концентрации экономической жизни в ограниченном круге центральных агломераций. С другой стороны, структура потребности заметно отличается, что подтверждается и динамикой удовлетворения запланированных объемов квот.

#### ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ОКРУГА С НЕВЫСОКОЙ ПОТРЕБНОСТЬЮ В ВИЗОВОЙ МИГРАЦИИ

На все регионы, представленные в разделе федеральных округов (от Южного до Сибирского), приходится порядка 12% квоты на ВТМ. В связи с этим более подробное представление места и роли ВТМ в данных регионах не представляется возможным, т.к. на общую ситуацию их влияние относительно ограничено.

**Южный** (8 регионов) и **Северо-Кавказский** (7 регионов) федеральные округа в силу сложившейся демографической и социально-экономической ситуации на протяжении ряда лет привлекают минимальное количество визовых трудовых мигрантов, которые, как правило, необходимы иностранным инвесторам для создания в том или ином регионе нового производства (рис. 9).

На 2024 г. для нескольких регионов предусмотрен серьезный прирост квот ВТМ, однако резкое уменьшение квоты для Краснодарского края вызывает сомнение в реализации этих планов.

**Приволжский ФО** объединяет 14 регионов, для которых плановый размер квот на 2024 г. не сильно превышает итоги двух предшествующих лет. Особенно много было привлечено визовых специалистов в Татарстан. Тем не менее, на текущий год запланированные квоты для Татарстана и Башкортостана были снижены (рис. 10).

В целом в отличие от ряда соседних округов распределение визовых работников по регионам Поволжья выглядит более равномерным. Правда и здесь на четыре ведущих региона приходится более 2/3 визовых мигрантов (70%).

Достаточно равномерны соотношения запланированных и итоговых размеров квот. Исключение – Нижегородская область и Татарстан, для которого показателен большой отрыв итоговых квот относительно плановых в 2022 и 2023 гг. с последующим урезанием планируемых квот. Однако если в 2023 г. итоговая квота для Татарстана превысила план в 3,4 раза, то для Нижегородской области – в 17,5 раз. Планы на 2024 г. были сверстаны непропорционально итогам 2023 г.: Татарстан получил чуть больше 1/3 итоговой квоты, Нижегородская область – больше 100%.

**Уральский ФО** объединяет 6 регионов. Потребность в ВТМ здесь выше, чем в Поволжье, но и их концентрация в ведущих регионах тоже (рис. 11).

На Свердловскую область приходится 62,5% всех визовых работников, на Челябинскую и ЯНАО – 33,5%, на долю остальных трех регионов – 4%.

Соотношение плановых и итоговых ежегодных региональных квот, за исключением Челябинской области, довольно «плавное», без резких перепадов, что не всегда характерно для прочих федеральных округов (табл. 7).

Самой востребованной и довольно разнородной категорией в округе оказался «Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности» (2022 г. – итог 32%; 2023 г. – итог 21%). Свердловская область – практически монополюс потребитель представителей данной категории.

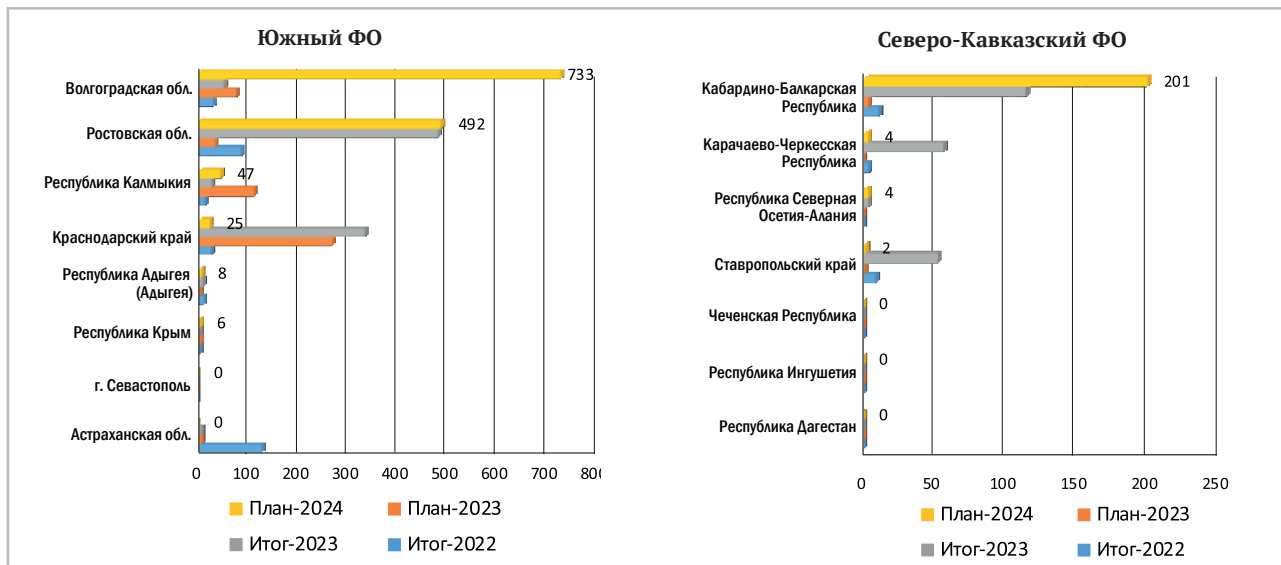


Рис. 9 / Fig. 9. СКФО и ЮФО: исходные и итоговые размеры региональных квот по привлечению ВТМ. 2022–2024 (чел.) / North Caucasian Federal District and Southern Federal District: Initial and final sizes of regional quotas for attracting visa labor migration. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

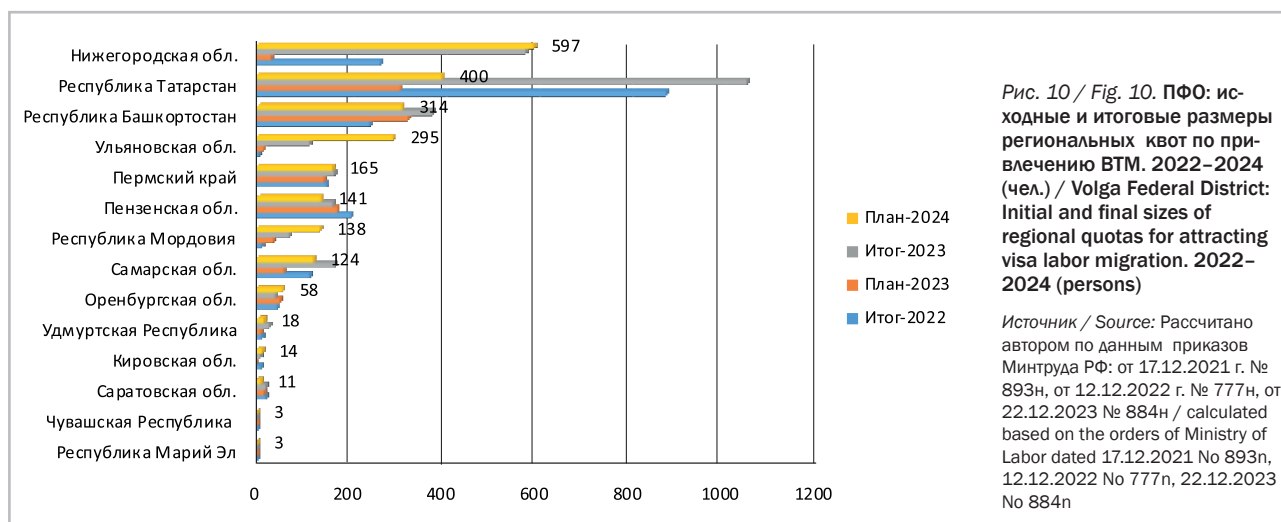


Рис. 10 / Fig. 10. ПФО: исходные и итоговые размеры региональных квот по привлечению ВТМ. 2022–2024 (чел.) / Volga Federal District: Initial and final sizes of regional quotas for attracting visa labor migration. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

Основной же прирост спроса на визовых работников пришелся на квалифицированных рабочих вне машиностроения и металлообработки (с 8% в 2022 г. до 13% в 2023 г.) (рис. 12).

Концентрация визовых работников в субъектах УрФО колеблется в зависимости от региона. Если в Свердловской области востребованный персонал распределен по широкому кругу работодателей, то в Челябинской области 97% квоты приходится на визовый персонал одного предприятия – ММК в Магнитогорске.

**Сибирский ФО** включает 10 регионов. Как и на Урале, распределение ВТМ по регионам относительно плавное, без резких перепадов. Единственное исключение – Кузбасс. Запланированная квота на 2024 г. более чем в 10 раз превышает итоги прошедшего года. Связано это исключительно с одной фирмой, предполагающей при-

влечь более полутора тысяч визовых работников (рис. 13).

Так, на основного получателя квоты, Омскую область на 2024 г. запланировано чуть более 1/3 общей квоты. Соотношение плановых и итоговых размеров квот «стандартное», т.е. есть и превышение итоговых объемов и снижение, а последующие плановые значения могут и превышать и отставать от итоговых. 6 регионов могут претендовать в 2024 г. на 14% квоты, 3 – на 49%, и Омская область – на 37%.

В целом для Сибири характерен поступательный рост масштабов привлекаемой визовой рабочей силы (табл. 8).

Профессионально-квалификационная структура сибирской квоты несколько отличается от уральской. В Сибири преобладает спрос на квалифицированные профессии строителей и ма-

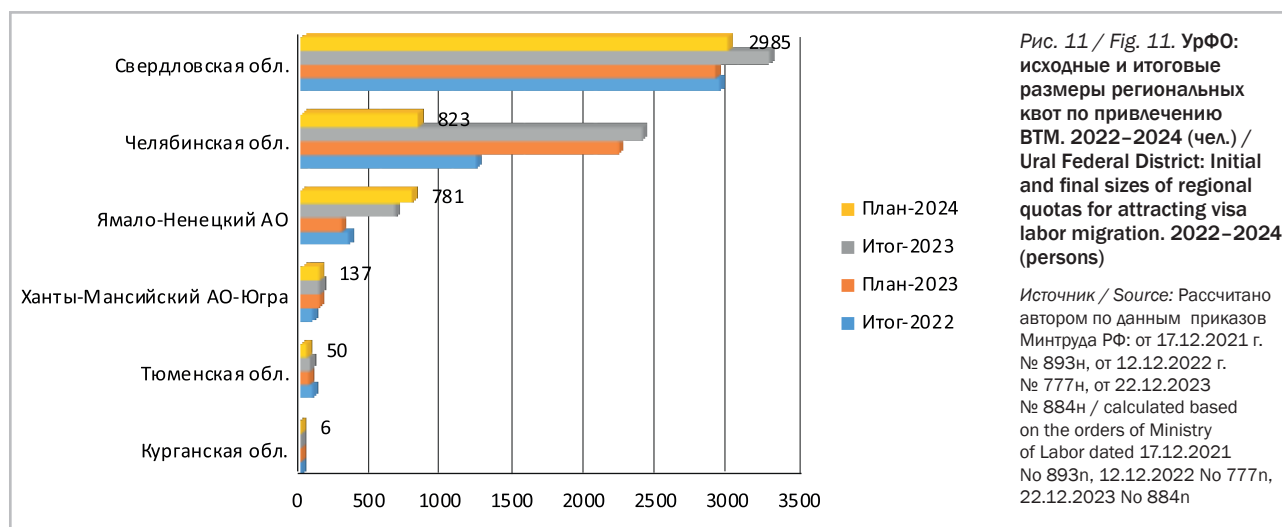


Рис. 11 / Fig. 11. УрФО: исходные и итоговые размеры региональных квот по привлечению ВТМ. 2022–2024 (чел.) / Ural Federal District: Initial and final sizes of regional quotas for attracting visa labor migration. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

Таблица 7 / Table 7

УрФО: показатели визовой трудовой миграции по регионам. 2022–2024 гг. (чел.) / Ural Federal District: Indicators of visa labor migration by region. 2022–2024 (persons)

	2022-итог/2022-results	%	2023-план/2023-plan	%	2023-итог/2023-results	%	2024-план/2024-plan	%
Курганская обл.	8	0	7	0	9	0	6	4%
Тюменская обл.	91	2	62	1	71	1	50	
Ханты-Мансийский АО-Югра	90	2	136	2	140	2	137	
Ямало-Ненецкий АО	344	7	292	4	666	10	781	34%
Челябинская обл.	1234	27	2224	41	2391	37	823	
Свердловская обл.	2930	62	2898	52	3277	50	2985	
Уральский ФО	4697	100	5619	100	6554	100	4782	100

Источник / Source: Рассчитано по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

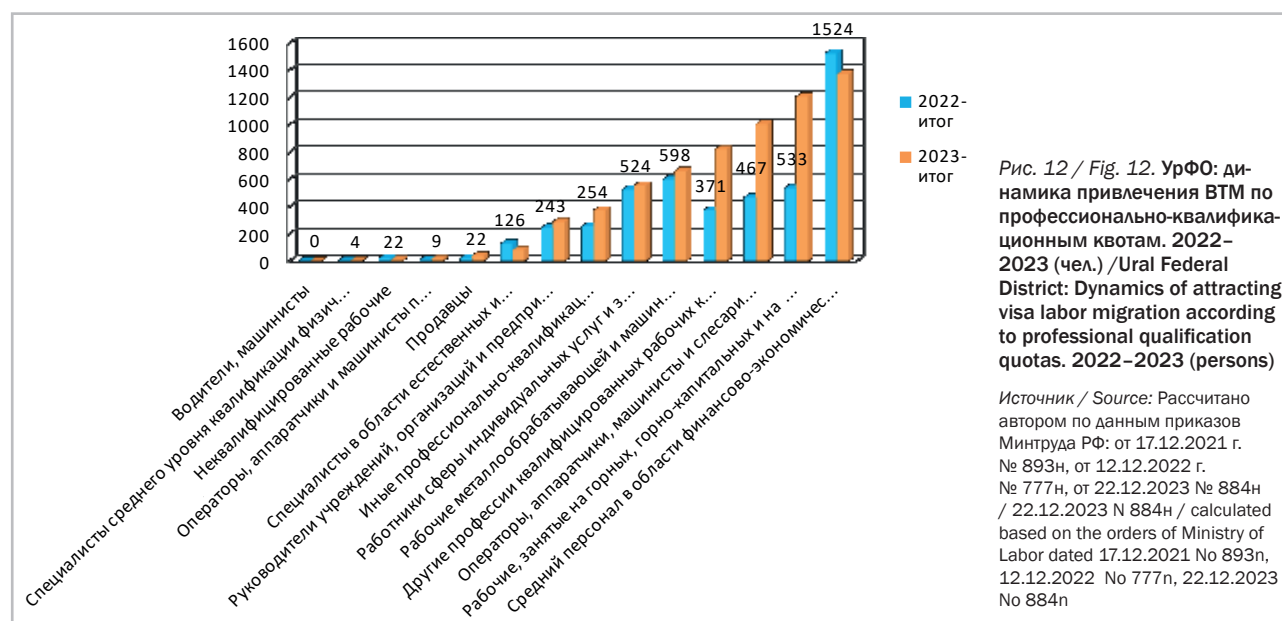


Рис. 12 / Fig. 12. УрФО: динамика привлечения ВТМ по профессионально-квалификационным квотам. 2022–2023 (чел.) / Ural Federal District: Dynamics of attracting visa labor migration according to professional qualification quotas. 2022–2023 (persons)

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

шиностроителей. 2023 г. в целом характеризуется определенным балансом плановых заявок и их окончательным удовлетворением (рис. 14).

### Дальневосточный федеральный округ

Дальневосточный ФО включает 11 регионов, 7 из которых в 2023 г. привлекли 7% общей квоты: три региона – 39% и Амурская область – 54%. В по-

следнее время Приамурье стабильно лидирует по привлечению как ВТМ, так и иностранной рабочей силы в целом.

Дальний Восток по конфигурации привлечения визовых мигрантов напоминает Центральный и Северо-Западный округа, правда с одним существенным отличием – Амурская область не является столичной агломерацией, потребность

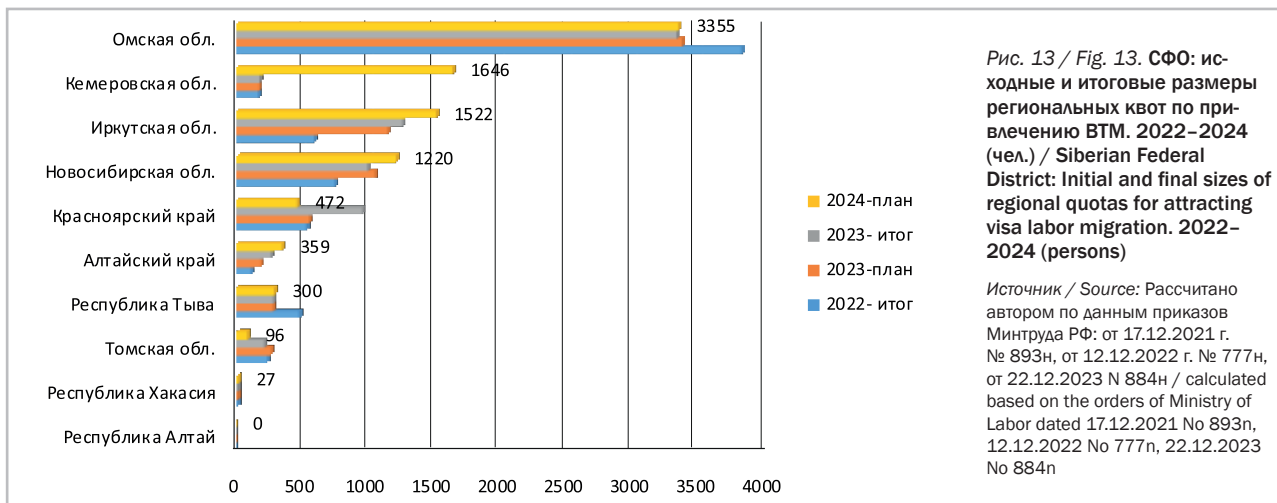


Рис. 13 / Fig. 13. СФО: исходные и итоговые размеры региональных квот по привлечению ВТМ. 2022–2024 (чел.) / Siberian Federal District: Initial and final sizes of regional quotas for attracting visa labor migration. 2022–2024 (persons)

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

Таблица 8 / Table 8

СФО: показатели визовой трудовой миграции по регионам. 2022–2024 (чел.) / Siberian Federal District: Indicators of visa labor migration by region. 2022–2024 (persons)

Регион	Итог-2022/ Results-2022	%	План-2023/ Plan-2023	%	Итог-2023/ Results-2023	%	План-2024/ Plan-2024	%
Республика Алтай	0	0	0	0	0	0	0	0
Республика Хакасия	21	0	22	0	22	0	27	0
Томская обл.	247	4	273	4	223	3	96	1
Республика Тыва	488	7	288	4	294	4	300	4
Алтайский край	124	2	198	3	273	4	359	4
Красноярский край	543	8	563	8	966	13	472	5
Новосибирская обл.	758	11	1060	15	1007	13	1220	14
Иркутская обл.	602	9	1156	16	1270	17	1522	17
Кемеровская обл.	178	3	184	3	189	2	1646	18
Омская обл.	3833	56	3380	47	3342	44	3355	37
Сибирский ФО	6794	100	7124	100	7586	100	8997	100

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

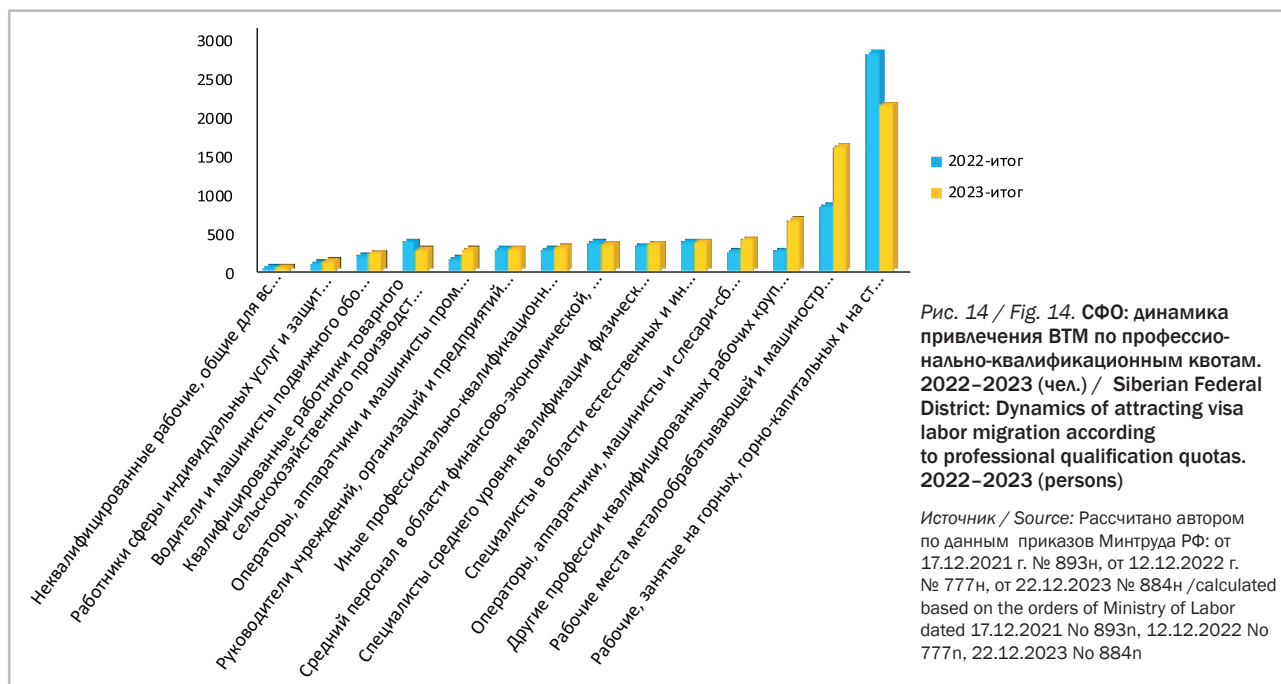


Рис. 14 / Fig. 14. СФО: динамика привлечения ВТМ по профессионально-квалификационным квотам. 2022–2023 (чел.) / Siberian Federal District: Dynamics of attracting visa labor migration according to professional qualification quotas. 2022–2023 (persons)

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

в визовых мигрантах определяется ее инвестиционной привлекательностью и географическим положением моста Запад – Восток (табл. 9).

Если анализировать региональную динамику, то, в целом она представляется более или

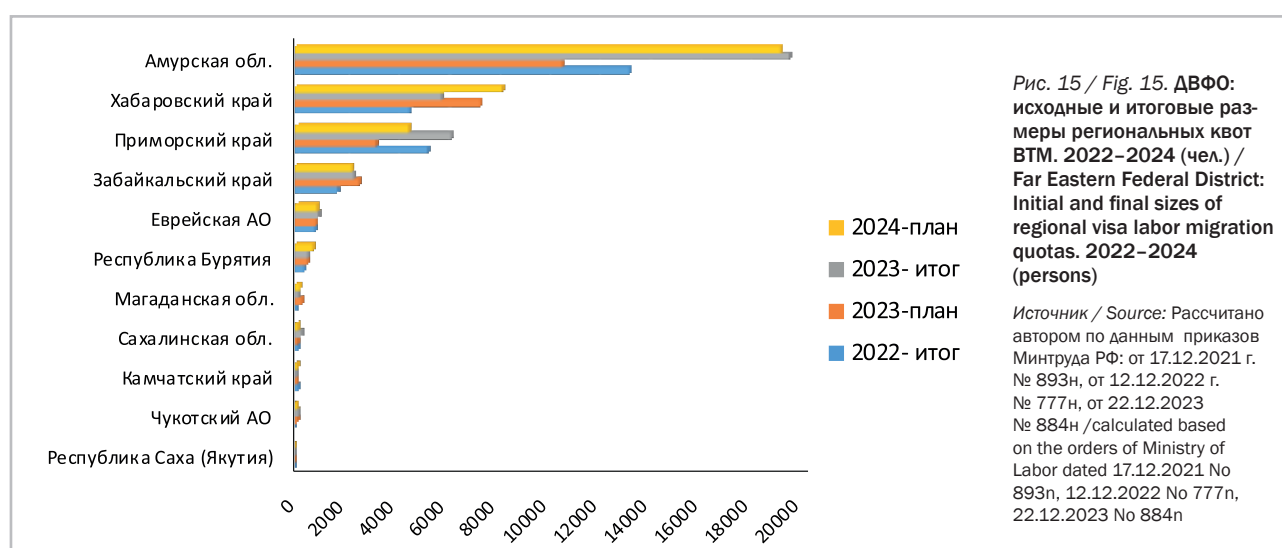
менее «стандартной»: наблюдается как стабильный рост плановых размеров региональных квот, так и снижение планки планирования относительно задействованных контингентов ВТМ (рис. 15).

Таблица 9 / Table 9

ДФФО: распределение квоты ВТМ по регионам. 2022–2024 (чел.) / Far Eastern Federal District: Distribution of visa labor migration quota by region. 2022–2024 (persons)

	2022-итог	%	2023-план	%	2023-итог	%	2024- план	%
Республика Саха (Якутия)	3	0	0	0	35	0	0	0
Чукотский АО	12	0	134	1	192	1	123	0
Камчатский край	166	1	123	0	116	0	136	0
Сахалинская обл.	164	1	136	1	317	1	167	1
Магаданская обл.	101	0	315	1	182	0	250	1
Республика Бурятия	421	2	538	2	560	2	772	2
Еврейская АО	833	3	868	3	969	3	925	3
Забайкальский край	1743	6	2585	10	2387	6	2305	6
Приморский край	5315	20	3252	12	6273	17	4573	12
Хабаровский край	4611	17	7422	29	5883	16	8290	22
Амурская обл.	13359	50	10669	41	19707	54	19386	53
Дальневосточный ФО	26728	100	26042	100	36621	100	36927	100

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n



Естественно, это во многом определяется текущей социально-экономической ситуацией, этапами освоения средств и темпами строительства.

Дальний Восток рассматривается как приоритетный регион социально-экономического развития. Амурской области отводится важная роль в реализации этих планов.

Постоянное население Амурской области – 756,2 тыс. чел. Присутствие визовых мигрантов в регионе самое высокое относительно постоянного населения – 2%. Во всех остальных регионах округа их доля гораздо ниже 1%. Число организаций: 12 935 юридических лиц, внесенных в ЕГРЮЛ, 16 693 – в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей.

Но в целом число работодателей привлекающих ВТМ гораздо меньше – не более 100. Из них три крупнейшие иностранные компании привлекли в 2023 г. 85% всей региональной квоты.

Отражение места и роли Амурской области в освоении Дальнего Востока можно проследить и

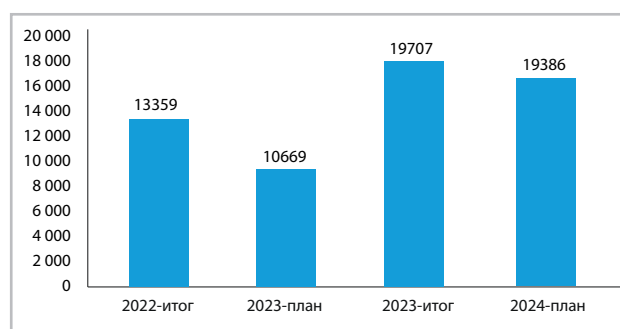
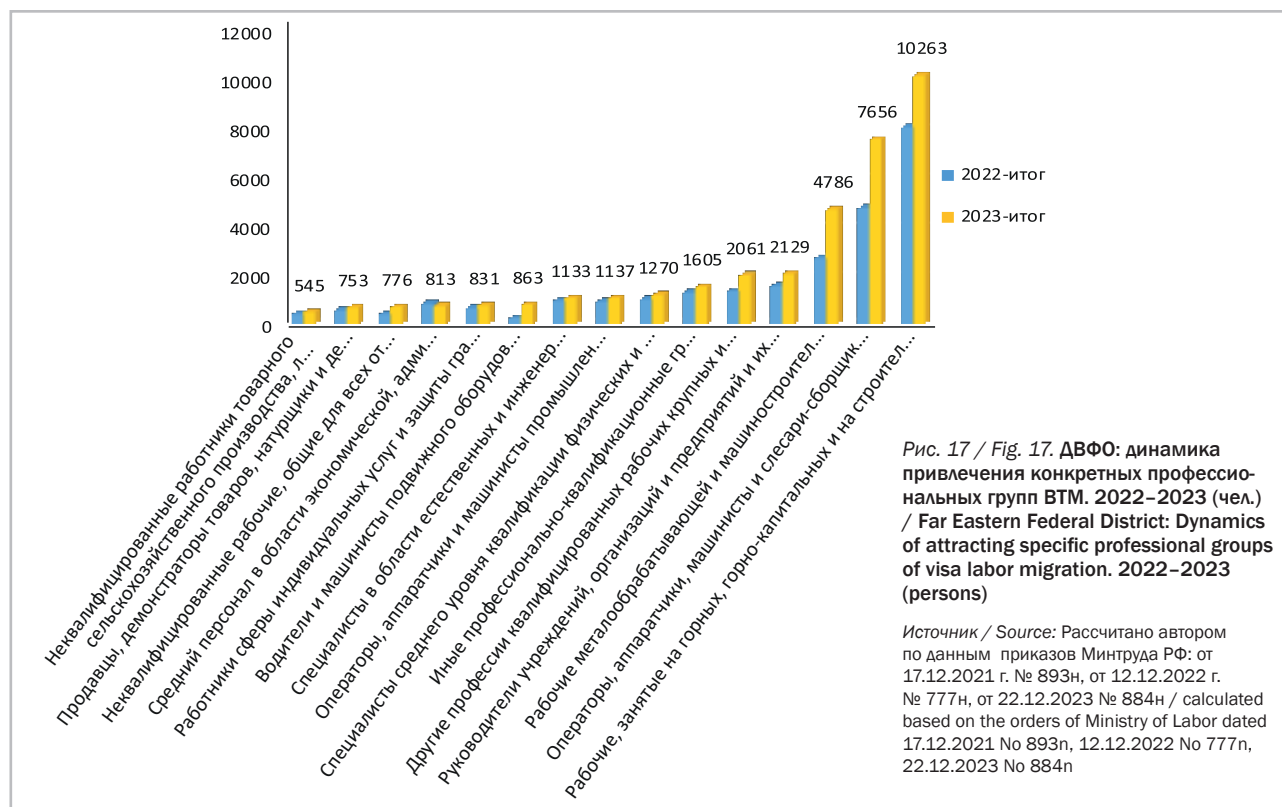


Рис. 16 / Fig. 16. Амурская область: динамика квотирования ВТМ. 2022–2023 (чел.) / Amur Region: Dynamics of visa labor migration quotas. 2022–2023 (persons)

Источник / Source: Рассчитано автором по данным приказов Минтруда РФ: от 17.12.2021 г. № 893н, от 12.12.2022 г. № 777н, от 22.12.2023 № 884н / calculated based on the orders of Ministry of Labor dated 17.12.2021 No 893n, 12.12.2022 No 777n, 22.12.2023 No 884n

в динамике соотношения плановых и итоговых квот привлечения ВТМ (рис. 16).

Утвержденная на текущий год квота практически не отличается от уже привлеченного числа визовых работников. С большой долей вероятности можно предположить, что она будет превышена.



Что касается профессионально-квалификационной структуры визовой потребности ДВФО, то в силу масштабного строительства основной спрос приходится на квалифицированных рабочих-строителей (рис. 17).

Данная категория остается самой востребованной (2022 г. – итог 33%; 2023 г. – итог 28%). Существенно растет спрос на работников тех профессий, которые входят в категорию «Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования» (2022 г. – итог 11%; 2023 г. – итог 21%) и «Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности» (2022 г. – итог 11%; 2023 г. – итог 13%).

Дальний Восток как интенсивно развивающийся регион вынужден уделять повышенное внимание привлечению дефицитных кадров как за счет внутренней миграции, так и международной (визовой и безвизовой). Данная ситуация продлится до достижения относительного баланса спроса и предложения на рынке труда округа или хотя бы его ведущих регионов. Достичь этого можно только за счет остановки оттока населения из регионов, формирования развитой системы привлечения и профессиональной подготовки собственных кадров и формирования соответствующей индустриальной базы.

### СТРАНЫ-ПОСТАВЩИКИ ВИЗОВЫХ МИГРАНТОВ В РОССИЮ

По большому счету принимающей стране, остро нуждающейся в работниках дефицитных профессий должно быть безразлично происхождение востребованных специалистов. Однако в реальной жизни все не так просто. Помимо исторических социально-экономических и культурных связей основной проблемой выступают признание квалификаций претендентов на въезд и знание языка принимающей страны. Конечно, это важно прежде всего при отборе высококвалифицированных специалистов, но даже при привлечении сезонных работников для агрокомплекса знание языка необходимо.

Естественно, система привлечения визовых трудовых мигрантов влияет и на список стран-экспортеров рабочей силы, определенную «специализацию» национальных контингентов трудовых мигрантов.

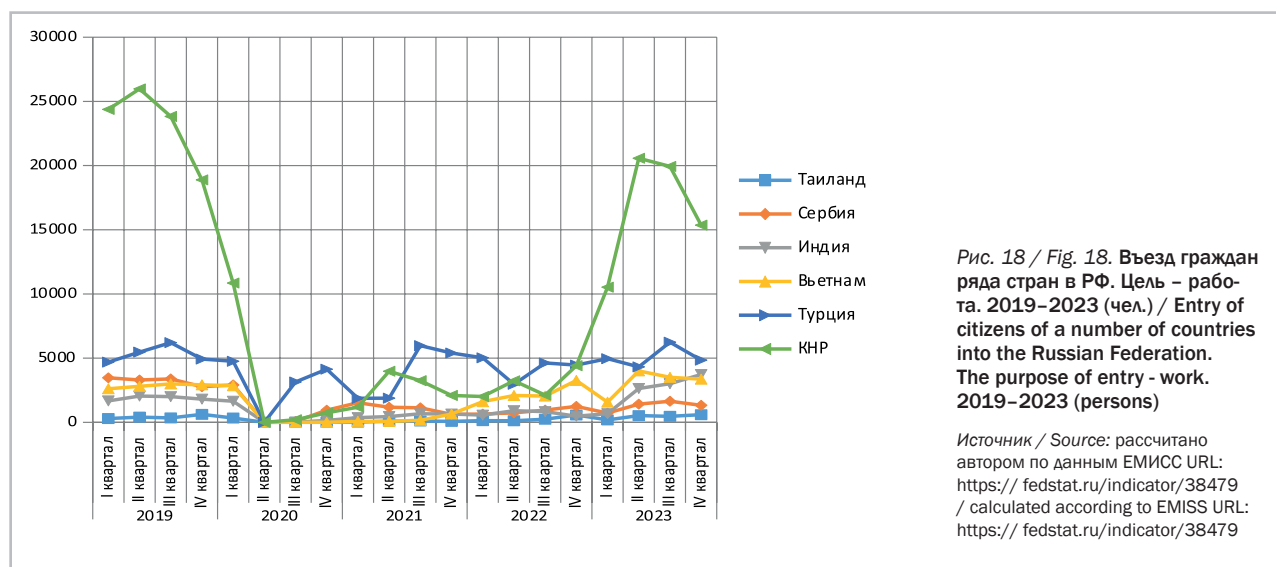
По некоторым расчетам в 2022 г. в России работали представители 81 страны, 98% которых составляли граждане 10 стран и, прежде всего, Китая, Вьетнама, Турции, Индии и Сербии [11; 12]. По данным ГУВМ МВД в 2023 г. количество иностранных граждан, прибывающих в Россию в визовом порядке с целью осуществления трудовой деятельности, выросло на 42,4%. Наибольшее количество рабочих виз оформлено гражданам Китая, Вьетнама, Индии, Турции.

Таблица 10 / Table 10

Въезд граждан ряда стран в РФ. Цель – работа. 2019–2023 (чел.) / Entry of citizens of a number of countries into the Russian Federation. The purpose of entry – work. 2019–2023 (persons)

годы/years		Таиланд/Thailand	Сербия/Serbia	Индия/India	Вьетнам/Vietnam	Турция/Turkey	КНР/China
2019	I квартал	292	3466	1670	2614	4687	24376
	II квартал	402	3295	2045	2808	5468	25971
	III квартал	340	3380	1998	2993	6205	23831
	IV квартал	620	2777	1804	2920	4928	18888
2020	I квартал	335	2912	1642	2849	4755	10849
	II квартал	0	4	2	0	0	0
	III квартал	7	69	10	1	3141	199
	IV квартал	6	944	149	1	4139	735
2021	I квартал	21	1526	365	74	1873	1181
	II квартал	88	1173	448	72	1880	3978
	III квартал	103	1131	662	161	5972	3241
	IV квартал	71	620	644	647	5398	2090
2022	I квартал	129	643	561	1607	5025	2007
	II квартал	121	732	905	2086	2964	3236
	III квартал	241	953	830	2045	4623	2119
	IV квартал	573	1242	473	3262	4462	4410
2023	I квартал	188	717	674	1574	4957	10528
	II квартал	522	1419	2635	4006	4319	20573
	III квартал	466	1643	3008	3502	6239	19937
	IV квартал	595	1327	3724	3360	4844	15358

Источник / Source: рассчитано автором по данным ЕМИСС URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479> / calculated according to EMISS URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479>



По данным миграционного контроля была проанализирована динамика въезда граждан Китая, Вьетнама, Индии, Турции, Сербии и Таиланда в Россию в 2019–2023 гг.

Траектории въездов в Россию за пятилетний период во многом определяются пандемией – масштабами въезда «до», «во время» и «после». При этом масштабы въезда граждан КНР и остальных пяти стран существенно разнятся (табл. 10).

Поток граждан КНР в Россию, причем не только «на работу», если и не восстановился полностью после антиковидных ограничений, тем не менее рос в последние годы высокими темпами (рис. 18).

Если для пяти указанных выше стран въезда процесс восстановления его масштабов существенно отстает от допандемийных показателей, то объемы въезда граждан Турции начали восстанавливаться уже к концу 2020 г. и в 2023 г. существенно опережали допандемийный уровень.

В значительной степени наблюдаемые процессы могут быть объяснены как географическим положением рассматриваемых стран въезда, их удаленностью, так и сложившейся ранее структурой национальных потоков ВТМ.

Для въезда граждан Турции характерна высокая доля обслуживающего персонала транспортных средств (ТС) – свыше 62% общего объема

въезда. Были предположения, что, возможно это связано с частотой пересечения границы, а не с численностью данной категории. Однако стабильность соотношения данных въездов с числом въездов «работа» и «деловая» на протяжении пяти лет подтверждает значимость данной категории в структуре миграции.

Характерно преобладание масштабов въездов обслуживающего персонала для Индии и Сербии. Для китайских граждан самой значительной и наиболее быстро восстанавливающейся выступает «деловая» цель въезда в Россию. Что касается выходцев из Вьетнама и Таиланда, то их цель въезда – трудовая деятельность.

Трудовые мигранты из этих 6 стран, прочные связи с которыми складывались на протяжении ряда лет, демонстрируя устойчивость и востребованность, и образуют основной костяк ВТМ. Распространившаяся в последнее время информация о привлечении ИРС из ряда африканских стран при серьезном анализе подобной возможности представляется крайне сомнительной.

### ВЫВОДЫ

Результаты исследования демонстрируют, что ВТМ в России представляет ограниченный сегмент трансграничной трудовой миграции. Подавляющее число визовых мигрантов приходится на пять – шесть стран, что свидетельствует не только о сложившемся с ними взаимовыгодном сотрудничестве, но и указывает на важность географических факторов пространственной доступности.

Сложившаяся профессионально-квалификационная структура потребности в иностранных кадрах свидетельствует о вспомогательном характере данного направления – замещающей роли визовых мигрантов для ряда регионов и секторов экономики, по различным причинам не выполняемой безвизовым сегментом трудовой миграции.

Утвержденные плановые показатели региональных квот на визовых мигрантов играют роль некоей отправной точки и как свидетельствуют материалы комиссии Минтруда, их размеры корректируются как минимум 4–5 раз в год. Это может объясняться как объективными причинами, вытекающими из сложностей перспективного планирования в современных условиях, так и субъективными, по принципу – заказывай больше, может быть что-то и получишь.

Довольно велико число потребителей ВТМ среди юридических лиц, принадлежащих иностранным гражданам или компаниям. Для этой

категории организаций свойственно приглашать для своих предприятий сотрудников – соотечественников.

Стоит обратить внимание на динамику квот для регионов с различными объемами привлечения: появление какого-либо инвестора, работодателя, планирующего привлечение значительного (по местным меркам) контингента визовых работников, легко фиксируется. Однако, как показывает практика предыдущих лет – не всегда и не все планы этих инвесторов воплощаются в жизнь.

Профессионально-квалификационная структура потребности регионов в ВТМ отражает как уже сформировавшиеся тенденции, так и их усиление в связи с событиями последних лет – от пандемии до современного дефицита кадров. Российский спрос на ВТМ, по – существу приходится не на ВКС, а на средне и низкоквалифицированный сегмент визовых мигрантов, т. е. на определенные категории «синих воротничков».

Сопоставление планов (первоначально заявляемой потребности) далеко не всегда совпадает с итоговыми данными. Можно предположить, что, прежде всего это связано с необходимостью повышения потенциала ВПК и оттоком части работников в вооруженные силы.

Происходит ситуативное расширение квотируемой трудовой миграции, связанное с конкретными причинами текущего дефицита кадров в ряде секторов экономики. В частности, об этом свидетельствуют планы привлечения ВТМ на 2024 г. и существенное увеличение квот на профессиональные группы, востребованные в 2023 г., объемы привлечения которых заметно превысили исходные размеры выделяемых квот.

В условиях современной военно-политической ситуации и системы экономических санкций наметившееся расширение числа квотных позиций скорее всего свидетельствует о временном росте потребности в связи с этими санкциями и их последствиями.

В среднесрочной перспективе расширение круга стран-экспортеров рабочей силы представляется крайне сомнительным в силу как внешних обстоятельств, так и структуры отечественного спроса на рынке труда. Восполнение дефицита возможно осуществить прежде всего за счет мобилизации внутренних ресурсов. Это может быть сделано как за счет интенсификации внутренней трудовой миграции, так и организованного набора безвизовых трудовых мигрантов для ускоренной подготовки в системе ПТУ и производственного ученичества.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Комаровский В.В. Роль внешней трудовой миграции в миграционной политике России. Социально-трудовые исследования. 2021; 43(2):19-32. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-19-32
2. Набиуллина Л. Трудовые мигранты из стран СНГ массово покидают Россию. 20.02.2024. <https://lenta.ru/articles/2024/02/20/migrants/>
3. Agnieszka Weinar Amanda Klekowski von Koppenfels Highly-Skilled Migration: Between Settlement and Mobility. IMISCOE Short Reader Springer Cham 2020. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-42204-2> eBook ISBN 978-3-030-42204-2
4. Jie Ma, High skilled immigration and the market for skilled labor: The role of occupational choice. Labour Economics, Volume 63, 2020, 101791, ISSN 0927-5371, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101791>
5. Банк России (27.02.2024). Резюме обсуждения ключевой ставки. [https://www.cbr.ru/Content/Document/File/159286/summary\\_key\\_rate\\_27022024.C.4-5](https://www.cbr.ru/Content/Document/File/159286/summary_key_rate_27022024.C.4-5)
6. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околедых И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. Социально-трудовые исследования. 2023; 53(4):179-189. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189
7. Карлова Н., Пузанова Е. Инвестиционная активность в промышленности в 2023 году: Результаты опроса предприятий. Аналитическая записка. Январь 2024. Банк России. [https://www.cbr.ru/content/document/file/158056/analytic\\_note\\_20240109\\_dip.pdf](https://www.cbr.ru/content/document/file/158056/analytic_note_20240109_dip.pdf). С.4. 23-24
8. Комаровский В.В. Современные миграционные потоки на постсоветском пространстве. Социально-трудовые исследования. 2023;50(1):41-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-41-53
9. Деготькова И. (10.08.2023) Эксперты ВШЭ назвали отрасли с наибольшей кадровой уязвимостью. <https://www.rbc.ru/economics/10/08/2023/64d376d79a79479371da267b>
10. Едовина Т., Галиева Д. (20.03.2024) Взял да вышел. С 2021 года российские реестры потеряли треть юрлиц с иностранным участием. <https://www.kommersant.ru/doc/6580306?from=main>
11. Свистунов П., Родионов А. Иностранцы в России: итоги 2022 года (28.08.2023); <https://nark.ru/analytics/regionalnoe-razvitie/inostrannye-rabotniki-v-rossii-itogi-2022-goda/>
12. Свистунов П.В., Прокофьев В.Ю., Тихонова Е.П. Аналитический обзор. Тренды международной миграции в Российскую Федерацию. <https://nark.ru/analytics/regionalnoe-razvitie/trendy-mezhdunarodnoy-migratsii-v-rossiyskuyu-fede/>

## REFERENCES

1. Komarovskiy V.V. The role of external labor migration in Russia's migration policy. Social and Labor Research. 2021;43(2):19-32. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-19-32. (In Russ.).
2. Nabiullina L. Labor migrants from the CIS countries are leaving Russia en masse. 20.02.2024. URL: <https://lenta.ru/articles/2024/02/20/migrants/> (In Russ.).
3. Agnieszka Weinar Amanda Klekowski von Koppenfels Highly-Skilled Migration: Between Settlement and Mobility. IMISCOE Short Reader Springer Cham. 2020. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-42204-2> eBook ISBN 978-3-030-42204-2
4. Jie Ma. High skilled immigration and the market for skilled labor: The role of occupational choice. Labor Economics. 2020;(63). 101791, ISSN 0927-5371, URL: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101791>
5. Bank of Russia. Summary of the key rate discussion. 27.02.2024 URL: [https://www.cbr.ru/Content/Document/File/159286/summary\\_key\\_rate\\_27022024.2024:4-5](https://www.cbr.ru/Content/Document/File/159286/summary_key_rate_27022024.2024:4-5) (In Russ.).
6. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Personnel shortage in the modern Russian labor market: Manifestations, causes, trends, measures to overcome. Social and Labor Research. 2023;53(4):179-189. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189. (In Russ.).
7. Karlova N., E. Puzanova E. Investment activity in industry in 2023: Results of a survey of enterprises. Analytic note. January 2024. Bank of Russia. URL: [https://www.cbr.ru/content/document/file/158056/analytic\\_note\\_20240109\\_dip.pdf](https://www.cbr.ru/content/document/file/158056/analytic_note_20240109_dip.pdf) P.4, 23-24 (In Russ.).
8. Komarovskiy V.V. Modern migration flows in the post-Soviet space. Social and Labor Research. 2023;50(1):41-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-41-53 (In Russ.).
9. Degotkova I. HSE experts named the industries with the greatest personnel vulnerability. 10.08.2023. URL: <https://www.rbc.ru/economics/10/08/2023/64d376d79a79479371da267b> (In Russ.).
10. Edovina T., Galieva D. Take it and leave it. Since 2021, Russian registers have lost a third of legal entities with foreign participation. 20.03.2024. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6580306?from=main> (In Russ.).
11. Svistunov P., Rodionov A. Foreign workers in Russia: Results of 2022. 28.08.2023. URL: <https://nark.ru/analytics/regionalnoe-razvitie/inostrannye-rabotniki-v-rossii-itogi-2022-goda/> (In Russ.).
12. Svistunov P.V., Prokofiev V.Yu., Tikhonova E.P. Analytical review. Trends in international migration to the Russian Federation. URL: <https://nark.ru/analytics/regionalnoe-razvitie/trendy-mezhdunarodnoy-migratsii-v-rossiyskuyu-fede/> (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Виктор Викторович Комаровский** – кандидат исторических наук, заведующий сектором социально-трудовых отношений и социальной мобильности Института мировой экономики и международных отношений РАН им Е.М. Примакова, Москва, Россия  
**Viktor V. Komarovskiy** – Cand. Sci. (History), Head of the Sector of Social and Labor Relations and Social Mobility, Primakov Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-1701-1094>  
[komarovskiy.vv@imemo.ru](mailto:komarovskiy.vv@imemo.ru); [komarovskiy\\_v@mail.ru](mailto:komarovskiy_v@mail.ru)

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

*Статья поступила в редакцию 15.04.2024; после рецензирования 17.05.2024, принята к публикации 25.05.2024.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 15.04.2024; revised on 17.05.2024 and accepted for publication on 25.05.2024. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-128-142

УДК 36

JEL J18; J33

ПОДАРОК НОВОРОЖДЕННОМУ КАК ИНСТРУМЕНТ  
ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ ПРИ РОЖДЕНИИ РЕБЕНКА

Н.Ю. Коробкова, А.А. Башарина

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

Поскольку наблюдаемые проблемы демографии вызывают необходимость разработки соответствующих мер, направленных на поддержку семей с детьми и на стимулирование семей к рождению детей, анализ уже действующих в регионах мероприятий представляется актуальным направлением научных исследований. **Цель** данной работы – анализ практики предоставления подарка новорожденному как одной из важных мер господдержки семьи при рождении ребенка и попытка оценить с научной точки зрения реализацию этой меры в регионах России. **Научная новизна** исследования заключается в разработке подхода по расчету стоимости оптимального состава подарка, который содержит перечень необходимых для ухода за новорожденным ребенком предметов, и ее количественной оценки для каждого субъекта Российской Федерации с учетом регионального уровня цен. Стоимость подарка оценивается как в абсолютном выражении, так и относительно величины среднедушевых доходов семей с детьми, рассчитанных по данным ВДН-2023 для каждого региона. **В результате** исследования и полученных расчетов определены лучшие региональные практики предоставления подарка новорожденному. Также разработаны **рекомендации** по совершенствованию ряда направлений этой работы.

**Ключевые слова:** поддержка семей с детьми; подарок новорожденному; среднедушевые денежные доходы семей с детьми; меры по повышению рождаемости.

**Для цитирования:** Коробкова Н.Ю., Башарина А.А. Подарок новорожденному как инструмент поддержки семьи при рождении ребенка. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):128-142. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-128-142.

## ORIGINAL PAPER

NEWBORN BABY GIFT AS A TOOL FOR SUPPORTING FAMILIES  
AT THE BIRTH OF A CHILD

N.Y. Korobkova, A.A. Basharina

All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

Since the demographic problems that have been observed call for the development of appropriate measures to support families with children and to encourage families to bear children, an analysis of the measures already in place in the regions seems relevant. **The purpose** of this paper is to analyze the practice of providing a gift to a newborn as one of the important measures of state support for a family at the birth of a child and an attempt to scientifically evaluate the implementation of this measure in the regions of Russia. **The scientific novelty** of the study lies in the development of an approach to calculate the cost of the optimal composition of the gift, which contains a list of items necessary for the care of a newborn child, and its quantitative assessment for each subject of the Russian Federation, taking into account the regional price level. The value of the gift is estimated both in absolute terms and in relation to the average per capita income of families with children, calculated according to the Statistical Survey of Income and Participation in Social Programs-2023 for each region. Based on the research **results** and calculations, the best regional practices for providing a gift to a newborn were identified and **recommendations** on possible ways to improve this measure were developed.

**Keywords:** support for families with children; newborn baby gift; average per capita monetary income of families with children; fertility support measures.

**For quoting:** Korobkova N.Yu., Basharina A.A. Newborn baby gift as a tool for supporting families at the birth of a child. *Social and labor research*. 2024;56(3):128-142. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-128-142.

## ВВЕДЕНИЕ

Наблюдаемые тренды изменения демографической ситуации в стране, в первую очередь, связанные со снижением показателей рождаемости, находятся в фокусе постоянного внимания всех ветвей государственной власти. В целях преодоления демографических вызовов на федеральном и региональном уровне регулярно принимаются

разнообразные меры, направленные на стимулирование рождаемости, улучшение системы здравоохранения и охраны репродуктивного здоровья населения, включая программы социальной поддержки семей с детьми.

С июля 2023 г. в субъектах РФ реализуются разработанные по поручению Президента РФ регио-

нальные программы повышения рождаемости и улучшения благосостояния семей с детьми, предусматривающие новые, ранее не действовавшие в регионах меры поддержки семей с детьми в сферах улучшения жилищных условий, предоставления услуг по кратковременному присмотру и уходу за детьми, оптимизации графиков работы учреждений дошкольного образования и групп продленного дня для удобства работающих родителей, различные преференции для семей с детьми, натуральная помощь.

Особое место в этой системе занимают меры поддержки родителям в определенный период воспитания ребенка в формате подарков новорожденному и первокласснику. Однако если подарок первокласснику в региональных программах зачастую именуется как «выплаты или компенсации, предоставляемые родителям при подготовке ребенка к школе», например, «Предоставление ежегодной денежной выплаты на каждого ребенка школьного возраста (от 6 до 17 лет включительно) из многодетных семей на подготовку к школе» – в Волгоградской области, «Денежная выплата на приобретение одежды для обучающихся (школьной формы) для каждого обучающегося ребенка» – в Воронежской области, «Предоставление ежегодной социальной выплаты на приобретение школьной и спортивной одежды, школьно-письменных принадлежностей на каждого ребенка многодетной семьи, обучающегося в общеобразовательной организации в размере 4 500,0 руб.» – в Камчатском крае и др., то подарок новорожденному – устоявшееся наименование меры поддержки родителей при рождении ребенка.

Идея поддерживать семьи в определенные периоды жизни не нова для демографической политики, которая сегодня фокусируется на достаточно коротких, но сильно чувствительных для семейного бюджета периодах жизни семей с детьми. В этой связи подарок новорожденному сегодня является довольно действенным инструментом реализации мер поддержки семей с детьми.

#### ПОДАРОК НОВОРОЖДЕННОМУ КАК МЕРА ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Как показали исследования, практика предоставления подарка новорожденному существует во многих странах и весьма разнообразна. Как правило, она отражает культурные ценности страны и подчеркивает, что государство и местные производители высоко ценят здоровье и благополучие новорожденного и его семьи.

Пожалуй, одним из наиболее многолетних опытов предоставления презента новоиспеченным родителям является практика, реализуемая в Финляндии. С 1940-х годов правительство Финляндии дарит каждой беременной женщине коробку для младенцев. Все, что требовалось от будущей матери для получения — это посетить женскую консультацию до четвертого месяца беременности. В коробках содержится около 50 предметов детских принадлежностей, в том числе зимний комбинезон, носки, подгузники, банное полотенце, термометр, книжка с картинками, а саму коробку можно использовать как люльку. Программа «бэби-боксов» была начата как попытка снизить некогда высокий уровень детской смертности в Финляндии. В бедных семьях не было денег не только на подходящую одежду, но и на отдельную кроватку для ребенка, поэтому во многих семьях младенцев укладывали спать вместе с родителями, что зачастую приводило к летальному исходу. Коробка была призвана предоставить всем финским детям равные условия, включая безопасное отдельное спальное место<sup>1</sup>.

В последнее время бэби-бокс завоевал популярность и в других странах, где состав презента новорожденному формируется сегодня исходя из национальных особенностей каждой из них. Например, во Франции, сразу после рождения ребенка все молодые матери получают подарок в размере 1000 евро для приобретения детской коляски, памперсов, пеленок, салфеток и т.п., что в какой-то степени помогает справиться с предстоящими расходами.

В Шотландии и Англии в состав подарка входят многоцветные подгузники и вкладыши для груди, коврики для игр и материалы для пеленания, пижамы, флисовая курточка, цифровой термометр, банное полотенце с капюшоном, детские книжки, губка для мытья и, так называемая, коробка для сна. В Австралии состав подарков варьируется в зависимости от штата, но в любой комплект (стоимость которого эквивалентна 300 долларам) обязательно входят пеленальные принадлежности и игровые коврики, конверт для сна, муслиновая пеленка, подгузники, аптечка и синяя книга, в которой фиксируется состояние здоровья малыша<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Finland's government gifts all new parents a 60-item baby starter kit, and it shows how the country is better than America at 'harmonious' capitalism // BUSINESS INSIDER URL: [https://www.businessinsider.com/finland-gives-free-baby-kit-new-parents-more-harmonious-capitalism-2020-2?utm\\_source=copy-link&utm\\_medium=referral&utm\\_content=topbar](https://www.businessinsider.com/finland-gives-free-baby-kit-new-parents-more-harmonious-capitalism-2020-2?utm_source=copy-link&utm_medium=referral&utm_content=topbar) (дата обращения: 01.07.2024).

<sup>2</sup> How Australia's baby bundles compare to those in other countries // 9NEWS URL: <https://www.9news.com.au/national/baby-bundle-boxes-for-newborn-parents-around-the-world/8b779416-8593-4bc7-90c2-86d4ba318bfc> (дата обращения: 01.07.2024).

В странах Южной Азии предоставлением нуждающимся матерям предметов первой необходимости для новорожденных занимаются неправительственные организации, такие, например, как Barakat Bundle. В состав здешней подарочной коробки входят бамбуковая колыбелька-качалка для безопасного сна, разработанная экспертами в области здравоохранения, медицинские и гигиенические принадлежности: стерильное лезвие и зажим для пуповины, средство для очистки пуповины, термометр, мыло для рук, одеяла и детская одежда, календарь санитарного просвещения с информацией о грудном вскармливании, правилах чистых родов, ухода за кожей, информация о признаках опасности для матери и ребенка и многом другом.<sup>3</sup> Такая специфика содержания коробки вызвана тем, что в странах Южной Азии очень высок показатель младенческой смертности, особенно в первые дни жизни ребенка. Причиной этому, отчасти, являются распространенные в регионе домашние роды – женщины рожают не в больницах, где соблюдаются условия стерильности, а зачастую в антисанитарных домашних условиях. Поскольку новорожденные дети очень восприимчивы к различным загрязнениям, не все выживают в отсутствии больничных условий и ухода.

Отдельного внимания заслуживают состав презента новорожденному и особенности его предоставления в Нидерландах. Во-первых, все беременные имеют возможность получить так называемый краампакет (посылку для беременных), представляющую собой коробку с медицинскими предметами, необходимыми во время родов и для личного ухода матери, а также ухода за ребенком после родов. Во-вторых, роженицы также могут подать заявление на получение государственного пособия в виде киндербайшлага (пособия на ребенка)<sup>4</sup>, которое помогает семье компенсировать часть расходов на ребенка. Размер пособия зависит от возраста ребенка и жизненной ситуации. Еще одной особенностью и, пожалуй, основным отличием от вышеперечисленных стран, является негосударственный формат предоставления подарка новорожденному. Например, некоторые голландские магазины по собственной инициативе предлагают детские коробки для малышек и матерей. Они различаются по составу (в них могут быть продукты, детские

принадлежности и бытовые предметы) и совершенно бесплатны.

#### ТЕМА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОДАРКА НОВОРОЖДЕННОМУ В НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЯХ

Отечественная практика предоставления подарочного набора новорожденному в научной литературе освещается довольно скупо. Наиболее ценной для специалистов является работа И.Е. Калабихиной и Е.А. Середкиной [1], в которой впервые произведен расчет полной стоимости наборов новорожденного и первоклассника, а также установлено, что стоимость предметов первой необходимости для младенца превышает величину среднедушевого денежного дохода в месяц для однодетных семей и двухкратную величину месячного среднедушевого денежного дохода для многодетных. Кроме того, авторы отмечают, что рост цен такого набора опережает темпы инфляции на соответствующие категории товаров, акцентируя внимание на том, что мониторинг соотношения стоимости наборов, предоставляемых при рождении ребенка, с показателями уровня доходов семей с детьми и с темпами инфляции важен в контексте повышения эффективности данной меры в снижении финансовой нагрузки семьи в столь важный период.

Важность оценки и мониторинга динамики стоимости набора для новорожденного отмечается Калабихиной И.Е. и соавторами в контексте разработки комплексной системы показателей мониторинга благополучия детей. По их мнению, стоимость подарка новорожденному, как и стоимость набора первоклассника, являются индикаторами динамики цен на товары детского ассортимента, которые непосредственно влияют на уровень жизни семей с детьми в определенные периоды жизненного цикла ребенка. «Выделение таких периодов является одной из принципиальных характеристик нашей системы. Этот подход даст возможность видеть положение детей в острые моменты резкого роста расходов, а не усреднять положение детей вне зависимости от таких периодов» [2].

Ряд российских исследований посвящен непосредственно обзору особенностей предоставления подарочного набора новорожденному в других странах [3]. Так, Рыбкина А.В. и Дашкевич И.П., рассматривая опыт предоставления родителям новорожденного ребенка материальной натуральной помощи в Германии, Финляндии, Швеции, ЮАР и Индии, сравнивают его с практикой подобной поддержки родителей в регионах России.

<sup>3</sup> Affordable, accessible, & educational bundles for mothers and newborns // Barakat Bundle URL: <https://barakatbundle.org/our-work/> (дата обращения: 01.07.2024).

<sup>4</sup> Freebies for newborns in the Netherlands // expats Haarlem URL: <https://expatshaarlem.nl/freebies-for-newborns-in-the-netherlands/> (дата обращения: 01.07.2024).

В рамках анализа реализации мероприятий национального проекта «Демография» Гергин П.А. отдельно обозначил недостатки, наблюдавшиеся в процессе реализации мероприятия по предоставлению подарка новорожденному [4]. Автор отмечает отсутствие данной меры в некоторых регионах, а также существенное различие в составах наборов и стоимостном эквиваленте подарка в отдельных субъектах РФ. Автор предлагает установить и нормативно закрепить единый состав подарочного набора, который будет предоставляться во всех регионах России, с минимальной стоимостью не менее 8000 руб.

Несмотря на то, что данная мера поддержки семей при рождении ребенка упоминается в современных отечественных исследованиях не столь часто, важность оказания материальной помощи не раз подчеркивалась российскими учеными. Ведь опасение ухудшения благосостояния и наличие материальных сложностей является не последней причиной откладывания рождения ребенка на более поздний срок [5, 6, 7, 8, 9, 10].

#### ПРАКТИКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОДАРКА НОВОРОЖДЕННОМУ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Инициатива предоставления подарка семьям при рождении ребенка зародилась в Республике Башкортостан и была там же в 2001 г. – впервые в России – реализована. Всеобщее же распространение она получила в 2018 г., когда в разработанный Минтрудом России федеральный План основных мероприятий к Десятилетию детства была включена такая мера поддержки как вручение подарочных наборов для новорожденных, в которые входили подгузники, ползунки, погремушки, другие необходимые вещи. Начинание, ставшее замечательной поддержкой для молодых родителей, получило позитивный отклик и стало успешно распространяться на всей территории РФ<sup>5</sup>.

Однако при пересмотре плана основных мероприятий на период 2021–2027 гг., в него были внесены существенные изменения<sup>6</sup> и в результате пересмотра так называемый «подарочный» пункт был исключен из федерального плана. Регионы получили право самостоятельно принимать решение о реализации таких программ.

<sup>5</sup> Распоряжение Правительства РФ от 6 июля 2018 года N 1375-р «Об утверждении плана основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках Десятилетия детства» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 16.07.2018. - N 29. - ст.4475.

<sup>6</sup> Распоряжение Правительства РФ от 23 января 2021 года N 122-р «Об утверждении плана основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 01.02.2021. - N 5. - ст. 914.

Программа предоставления подарка новорожденному – это существенная поддержка молодых семей по нескольким причинам:

**1. Финансовая поддержка:** для многих семей рождение ребенка связано с дополнительными расходами. Подарочная программа помогает снизить финансовую нагрузку, предоставляя средства или товары первой необходимости.

**2. Социальная интеграция:** программа также способствует социальной интеграции, подчеркивая важность поддержки семей и детей со стороны общества и государства.

**3. Здоровье и развитие детей:** предоставление необходимых товаров и услуг способствует здоровью и развитию новорожденных, что является инвестицией в будущее общества.

Таким образом, подарок новорожденному не только облегчает начальный этап воспитания детей, но и демонстрирует заботу общества о самых младших членах, создавая основу для их благополучного будущего.

На сегодняшний день<sup>7</sup> данная мера поддержки представлена в более чем 50 регионах Российской Федерации<sup>8</sup>. В некоторых субъектах – Владимирской, Московской и Орловской областях – получателям предоставляется на выбор: подарок или денежная выплата по его эквивалентной стоимости. В Санкт-Петербурге, Кемеровской, Псковской, Рязанской и Тамбовской областях, Республике Хакасия, Ханты-Мансийском автономном округе – Югре вместо подарка предоставляется денежная выплата.

В 25 регионах практика предоставления подарка новорожденному пока отсутствует, а о положении дел в 7 регионах нет официальной информации (табл. 1)<sup>9</sup>.

Условия предоставления подарка новорожденному в каждом регионе устанавливаются самостоятельно и, соответственно, наблюдаются различия в порядке его получения. Проанализировав условия предоставления презента и выделив более-менее схожие, мы разделили регионы на 3 группы:

1. Ребенок родился в данном регионе; родители и ребенок зарегистрированы на территории данного региона.

Например, во Владимирской области данная мера предоставляется гражданам РФ, прожива-

<sup>7</sup> Информация представлена по состоянию на 01.07.2024

<sup>8</sup> Анализ охватывает всю территорию Российской Федерации, за исключением четырех ее новых субъектов.

<sup>9</sup> Для 7 регионов - Краснодарский край, Курганская область, Оренбургская область, Республика Дагестан, Смоленская область, Томская область, Чеченская Республика – информация о наличии или отсутствии предоставления подарка новорожденному авторами обнаружена не была.

Таблица 1 / Table 1

## Наличие меры «Подарок Новорожденному» в субъектах Российской Федерации / Availability of the measure "Newborn baby gift" in the subjects of the Russian Federation

Субъект / Subjects	Наличие подарка / Availability of a gift	Наличие выплаты / Availability of payments	Причина отсутствия / Reason for non-availability
Алтайский край			Мера отсутствует
Амурская область	+		
Архангельская область	+		
Астраханская область			Мера отсутствует
Белгородская область	+		
Брянская область	+		
Владимирская область	+	+	
Волгоградская область	+		
Вологодская область	+		
Воронежская область			Мера отсутствует
г. Москва	+		
г. Санкт-Петербург		+	
г. Севастополь	+		
Еврейская автономная область	+		
Забайкальский край			Мера отсутствует
Ивановская область			Мера отсутствует
Иркутская область			Мера отсутствует
Кабардино-Балкарская Республика			Мера отсутствует
Калининградская область			Мера отсутствует
Калужская область	+		
Камчатский край	+		
Карачаево-Черкесская Республика			Мера отсутствует
Кемеровская область		+	
Кировская область	+		
Костромская область	+		
Краснодарский край			Отсутствует информация
Красноярский край			Мера отсутствует
Курганская область			Отсутствует информация
Курская область	+		
Ленинградская область	+		
Липецкая область	+		
Магаданская область	+		
Московская область	+	+	
Мурманская область	+		
Ненецкий автономный округ	+		
Нижегородская область			Мера отсутствует
Новгородская область	+		
Новосибирская область			Мера отсутствует
Омская область			Мера отсутствует
Оренбургская область			Отсутствует информация
Орловская область	+	+	
Пензенская область	+		
Пермский край	+		
Приморский край	+		
Псковская область		+	
Республика Адыгея			Мера отсутствует
Республика Алтай	+		
Республика Башкортостан	+		
Республика Бурятия			Мера отсутствует
Республика Дагестан			Отсутствует информация
Республика Ингушетия			Мера отсутствует
Республика Калмыкия	+		
Республика Карелия	+		
Республика Коми	+		
Республика Крым			Мера отсутствует
Республика Марий Эл			Мера отсутствует
Республика Мордовия	+		
Республика Саха (Якутия)	+		
Республика Северная Осетия – Алания	+		
Республика Татарстан	+		
Республика Тыва	+		
Республика Хакасия		+	
Ростовская область			Мера отсутствует

Субъект / Subjects	Наличие подарка / Availability of a gift	Наличие выплаты / Availability of payments	Причина отсутствия / Reason for non-availability
Рязанская область		+	
Самарская область	+		
Саратовская область			Мера отсутствует
Сахалинская область	+		
Свердловская область			Мера отсутствует
Смоленская область			Отсутствует информация
Ставропольский край			Мера отсутствует
Тамбовская область		+	
Тверская область	+		
Томская область			Отсутствует информация
Тульская область	+		
Тюменская область			Мера отсутствует
Удмуртская Республика			Мера отсутствует
Ульяновская область	+		
Хабаровский край	+		
Ханты-Мансийский авт. округ – Югра		+	
Челябинская область			Мера отсутствует
Чеченская Республика			Отсутствует информация
Чувашская Республика	+		
Чукотский автономный округ	+		
Ямало-Ненецкий автономный округ	+		
Ярославская область	+		

Источник / Source: составлено авторами на основе нормативно-правовых актов субъектов Российской Федерации / compiled by the authors based on the normative legal acts of the subjects of the Russian Federation.

ующим на ее территории, при условии рождения ребенка в медицинских организациях государственной системы областного здравоохранения и государственной регистрации рождения ребенка органом записи актов гражданского состояния во Владимирской области<sup>10</sup>. Аналогичные условия действуют в Севастополе, Чувашской Республике, Республике Калмыкия и многих других регионах России.

2. Семья постоянно проживает на территории данного региона.

Например, в Амурской области подарочный набор предоставляется, если получатели являются гражданами РФ, зарегистрированными на территории региона, с условием того, что ребенка зарегистрировали не позднее достижения им возраста трех месяцев и ребенок не является мертворожденным или не умер на первой неделе жизни.<sup>11</sup>

3. Подарок предоставляется выборочно, при соблюдении особых условий (рождение в праздничные даты, предоставление подарка отдельным категориям семей, детям, рожденным в определенные даты и т.д.).

<sup>10</sup> Постановление Правительства Владимирской области от 25 сентября 2023 г. № 699 «Об утверждении порядка предоставления дополнительных мер поддержки семей при рождении ребенка и состава подарочного набора принадлежностей для ухода за новорожденным ребенком «Подарок новорожденному» // Правительство Владимирской области. 25.09.2023.

<sup>11</sup> Постановление Правительства Амурской области от 15 августа 2022 г. № 852 «Об утверждении Порядка проведения в Амурской области акции «Подарок новорожденному» // Правительство Амурской области. 19.08.2022.

Одним из регионов, где приняты такие особые условия, является Пензенская область, где подарок новорожденному предоставляют только студенческим семьям, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях<sup>12</sup>.

Безусловно, отличаются не только условия предоставления подарка, но также его состав и стоимость. Так, в Республике Чувашия в подарок входит комплект постельного белья, белое махровое полотенце с чувашской вышивкой, книга «Сказки народов Чувашии» и поздравительная открытка от Главы Чувашской Республики<sup>13</sup>, что, скорее, носит больше ритуальный, памятный характер, нежели является реальной помощью молодой семье. Наиболее разнообразные по наполнению подарочные комплекты (в состав которых входит от 40 до 70 предметов) получают новорожденные и их родители в Москве, Московской и Тверской области, Ямало-Ненецком автономном округе.

Особняком стоит Приморский край, где новорожденным в качестве подарка выдается электронный сертификат, по которому молодые родители самостоятельно формируют индивидуальный набор детских принадлежностей, необ-

<sup>12</sup> Постановление Правительства Пензенской области от 16 октября 2023 г. № 918-пП «Об утверждении Порядка приобретения и предоставления подарочных наборов студенческим семьям при рождении ребенка» // Правительство Пензенской области. 17.10.2023.

<sup>13</sup> Подарочный комплект «Подарок новорожденному» // Министерство труда и социальной защиты Чувашской Республики URL: <https://mintrud.cap.ru/news/2023/06/28/podarochnij-komplekt-podarok-novorozhdenному> (дата обращения: 01.07.2024).

Таблица 2 / Table 2

Состав губернаторского подарочного набора для новорожденного «Я родился в Подмосковье» и примерная стоимость предметов, входящих в его состав / The composition of the Governor's gift set for a newborn "I was born in the Moscow region" and the approximate cost of the items included in it

Предметы / Items	Примерная минимальная цена товара на рынке, руб. <sup>1</sup> /Approximate minimum price of a product on the market, RUB
<b>Косметика</b>	
Крем для тела подтягивающий (для мамы)	От 764,00
Крем для сосков (для мамы)	От 287,00
Детское средство для купания	От 106,00
Шампунь детский	От 99,00
Крем под подгузник	От 149,00
<b>Средства гигиены</b>	
Подгузники детские вес от 2 до 5 кг	От 198,00
Пеленки гигиенические для детей 60x60 см	От 140,00
Салфетки влажные детские	От 35,00
Палочки ватные детские с ограничителем	От 97,00
Присылка детская	От 115,00
Ватные диски детские	От 70,00
Вкладыши лактационные (для мамы)	От 200,00
Клеенка 70 x 100 см	От 199,00
Нагрудник	От 89,00
Пеленка трикотажная - 120 x 90 см 2 шт.	От 227,00
Пеленка фланелевая - 120 x 90 см 2 шт.	От 130,00
Набор: расческа и щетка для волос	От 228,00
<b>Одежда</b>	
Боди с короткими рукавами рост 62 см	От 493,00
Боди с короткими рукавами рост 68 см	От 355,00
Ползунки короткие рост 62 см	От 272,00
Ползунки короткие рост 68 см	От 228,00
Комбинезон с длинными рукавами-царапками рост 56 см	От 490,00
Комбинезон с длинными рукавами-царапками рост 68 см	От 554,00
Боди с длинными рукавами-царапками рост 62 см	От 402,00
Боди с длинными рукавами рост 68 см	От 368,00
Комбинезон с длинными рукавами рост 68 см	От 327,00
Комбинезон с длинными рукавами рост 74 см	От 310,00
Шапочка (чепчик) размер 40	От 434,00
Шапочка утепленная размер 48	От 588,00
Царапки размер 56	От 248,00
Комплект носочков 3 пары. от 0 до 9 месяцев	От 80,00
Костюм: брюки и кофточка с длинными рукавами и капюшоном рост 74 см	От 1 070,00
Комбинезон вязанный (слип с капюшоном на утеплителе) рост 74 см	От 826,00
Комбинезон «второй слой» (смешанная пряжа) рост 74 см	От 826,00
Комбинезон-трансформер рост 74 см	От 814,00
Комплект постельного белья (бязь): пододеяльник, наволочка, простыня на резинке	От 672,00
<b>Предметы ухода</b>	
Термометр для тела электронный со звуковым сигналом	От 407,00
Термометр	От 149,00
Аспиратор назальный	От 264,00
Прорезыватель	От 78,00
Подогреватель детского питания	От 401,00
Ножницы детские кончиками	От 83,00
Набор: полотенце-уголок с варежкой	От 629,00
<b>Игрушки и прочее</b>	

<sup>1</sup> Цены определены авторами на основании анализа ассортимента входящих в состав подарка товаров, представленных на Ozon.

Предметы / Items	Примерная минимальная цена товара на рынке, руб. <sup>1</sup> /Approximate minimum price of a product on the market, RUB
Пустышка	От 80,00
Игрушка развивающая от 6 месяцев	От 176,00
Ящик для игрушек	От 180,00
Одеяло детское 110 x 118 см	От 559,00
Бутылочка 2 шт.	От 95,00
Футляр для пустышки	От 110,00
Путеводитель по Подмосковью для молодых родителей	-
Дневник мамы, сертификат о профилактических прививках, флаер о содержимом набора	-

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

ходимых для первых месяцев жизни ребенка из установленного обширного перечня<sup>14</sup>.

Одним из наиболее разнообразных по перечню входящих в него предметов является состав подарка Московской области<sup>15</sup>, который был выбран нами для анализа как наиболее оптимальный (табл. 2).

Итоговая стоимость всех предметов составила не менее 15 769 руб. Вместо получения подарочного набора для новорожденных в Московской области также предлагается альтернатива – выплата в размере 20 тыс. руб. С одной стороны, выплата превышает примерную стоимость подарочного набора, однако ее расчет производился на основании минимальных цен на товары из набора и не учитывал качество продукции.

Тем не менее, вопрос о том, что предпочтительнее – денежная выплата или получение набора предметов первой необходимости, индивидуален и зависит от конкретной ситуации каждой семьи. Денежная выплата может быть удобнее, так как позволяет родителям распорядиться средствами по своему усмотрению и купить то, что им действительно необходимо для ухода за ребенком в первые дни его жизни. В числе преимуществ получения денежного эквивалента можно отметить такие, как:

**1. Гибкость:** выплату можно потратить на то, что действительно нужно семье, будь то оплата медицинских услуг, покупка специфических товаров или даже сбережение средств.

**2. Свобода выбора:** родители сами решают, какие бренды или товары покупать, исходя из собственных предпочтений.

<sup>14</sup> Закон Приморского края от 11 октября 2022 г. № 211-КЗ «О предоставлении меры социальной поддержки с использованием сертификата «Подарок новорожденному» // Законодательное Собрание Приморского края. 12.10.2022. № 78.

<sup>15</sup> Состав Губернаторского подарочного набора для новорожденного «Я родился в Подмосковье» // Московский Областной Перинатальный Центр URL: <https://mopsc.ru/news/sostav-gubernatorskogo-podarocnogo-nabora-dlya-novorozhdenного-ya-rodilsya-v-podmoskove> (дата обращения: 01.07.2024).

**3. Возможность потратить средства на непредвиденные расходы:** выплата может быть использована для покрытия неожиданных или экстренных расходов.

Вместе с тем получение выплаты может быть менее предпочтительным, поскольку средства могут быть потрачены на что-то непредусмотренное или маловажное вместо нужд ребенка. Кроме того, при отсутствии индексации эквивалентной выплаты в условиях постоянного роста цен фактическая стоимость набора товаров может превышать номинальный размер выплаты.

В свою очередь, выбор предметов первой необходимости вместо выплаты имеет следующие преимущества:

**1. Гарантия качества:** предметы, которые предоставляются государством, обычно имеют определенный стандарт качества.

**2. Экономия времени:** будущие родители смогут сэкономить время на выбор и покупку необходимых вещей.

**3. Минимизация риска сторонних трат:** невозможно потратить деньги нецелевым образом.

Вместе с тем, при выборе набора товаров в пользу эквивалентной денежной суммы, отсутствует возможность выбирать бренды или модификации товаров, которые отвечают личным предпочтениям. Кроме того, не все предметы, предоставленные в подарок, могут быть действительно нужны семье. Возможность выбирать вид получения поддержки – существенное преимущество, поскольку лучшим вариантом выбора является то, что наиболее удобно и подходит конкретной семье.

В 2020 г. АНО «Выбор родителей» был проведен опрос<sup>16</sup> 1500 респондентов-получателей подарка новорожденному из разных регионов России, цель которого состояла в определении уровня удовлетворенности данной мерой поддержки. Около 80% опрошенных посчитали акцию предоставления подарочного набора новорожденным очень важной, однако 62% респондентов высказали свою неудовлетворенность подарком, указав на низкое качество предметов его наполнения, 10% родителей отметили несоразмерность и не соответствие полу ребенка подарочных вещей или их сезонную неактуальность. При этом только 5% хотели бы получить выплату вместо набора товаров.

На вопрос: на что были потрачены сэкономленные от получения готового набора товаров для

новорожденного средства, 59,84% респондентов ответили, что потратили их на другие детские товары, 44,05% – на медицинские товары или услуги для мамы и малыша, 36,61% – на питание матери и ребенка, 2,75% – на обучение матери, 7,09% – на что-либо иное.

### АНАЛИЗ СТОИМОСТИ НАБОРОВ ДЛЯ НОВОРОЖДЕННЫХ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Особый интерес для исследователей представляет процесс формирования и оценки стоимости базового набора товаров для новорожденного с учетом особенностей регионального ценообразования. Поскольку на сегодняшний день регионы предоставляют подарки новорожденным, различные как по составу, так и по стоимости, анализ того, насколько предлагаемая помощь соответствует реальным затратам семей, представляется важным в контексте дальнейшей «донастройки» реализации данной меры как инструмента поддержки семьи при рождении ребенка.

Поскольку состав подарков в регионах различен, в данном исследовании состав базового, так называемого оптимального, набора был определен следующим образом. За его основу был взят перечень товаров, входящих в состав подарка, предоставляемого в Московской области (табл. 3). Чтобы рассчитать стоимость подарка новорожденному в регионах, мы воспользовались данными о средних потребительских ценах на непродовольственные товары в различных субъектах Российской Федерации<sup>17</sup>. Поскольку данные о средних потребительских ценах были доступны не для всех товаров, входящих в набор, был сделан ряд допущений. Такие товары, как комбинезон с длинными рукавами-царапками рост 56 см, комбинезон с длинными рукавами-царапками рост 68 см, боди с длинными рукавами-царапками рост 62 см, боди с длинными рукавами рост 68 см, комбинезон с длинными рукавами рост 68 см, комбинезон с длинными рукавами рост 74 см, боди с короткими рукавами рост 62 см, боди с короткими рукавами рост 68 см были обобщены под одну категорию «белье для новорожденных и детей ясельного возраста»; пеленка гигиеническая для детей 60 x 60 см, пеленка трикотажная 120 x 90 см, пеленка фланелевая 120 x 90 см были обобщены под категорией «пеленки для новорожденных». Предметы, цены на которые нам определить не удалось, из набора исключались. Таким образом, был сформирован базовый набор пред-

<sup>16</sup> «Выбор Родителей» продолжает бороться за «Подарок новорожденному» и местных производителей в каждом регионе страны // Забота, доказанная делами! URL: <https://www.vremyagozat.ru/news/204/> (дата обращения: 01.07.2024).

<sup>17</sup> Средние потребительские цены (тарифы) на товары и услуги. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31448> (дата обращения: 01.07.2024).

Таблица 3 / Table 3

## Данные о стоимости товаров из подарка новорожденному / Data on the cost of items from a newborn gift

Товары из подарка новорожденного Московской области / Items from the Moscow Region Newborn Gift	Аналог товара, для которого доступны данные о средних ценах / Similar item for which average price is available	Количество товаров в наборе / Number of items in the set
Крем для тела подтягивающий (для мамы)	Аналог не найден	
Крем для сосков (для мамы)	Аналог не найден	
Детское средство для купания	Аналог не найден	
Шампунь детский	Шампунь, 250 мл	1
Крем под подгузник	Крем детский, 100 г (100 мл)	1
Подгузники детские вес от 2 до 5 кг	Подгузники детские бумажные, 10 шт.	1
Пеленки гигиенические для детей 60 x 60 см	Пеленки для новорожденных, шт.	1
Салфетки влажные детские	Салфетки влажные, упаковка 20 шт.	1
Палочки ватные детские с ограничителем	Аналог не найден	
Присылка детская	Аналог не найден	
Ватные диски детские	Аналог не найден	
Вкладыши лактационные (для мамы)	Аналог не найден	
Клеенка 70 x 100 см	Аналог не найден	
Нагрудник	Аналог не найден	
Пеленка трикотажная - 120 x 90 см 2 шт.	Пеленки для новорожденных, шт.	2
Пеленка фланелевая - 120 x 90 см 2 шт.	Пеленки для новорожденных, шт.	2
Набор: расческа и щетка для волос	Аналог не найден	
Боди с короткими рукавами рост 62 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Боди с короткими рукавами рост 68 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Ползунки короткие рост 62 см	Ползунки из хлопчатобумажного трикотажного полотна, шт.	1
Ползунки короткие рост 68 см	Ползунки из хлопчатобумажного трикотажного полотна, шт.	1
Комбинезон с длинными рукавами-царапками рост 56 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Комбинезон с длинными рукавами-царапками рост 68 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Боди с длинными рукавами-царапками рост 62 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Боди с длинными рукавами рост 68 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Комбинезон с длинными рукавами рост 68 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Комбинезон с длинными рукавами рост 74 см	Белье для новорожденных и детей ясельного возраста, шт.	1
Шапочка (чепчик) размер 40	Трикотажная шапочка детская, шт.	1
Шапочка утепленная размер 48	Трикотажная шапочка детская, шт.	1
Царапки размер 56	Аналог не найден	
Комплект носочков 3 пары. от 0 до 9 месяцев	Носки, гольфы детские, пара	3
Костюм: брюки и кофточка с длинными рукавами и капюшоном рост 74 см	Костюм трикотажный для детей ясельного возраста, шт.	1
Комбинезон вязаный (слип с капюшоном на утеплителе) рост 74 см	Аналог не найден	
Комбинезон «второй слой» (смешанная пряжа) рост 74 см	Аналог не найден	
Комбинезон-трансформер рост 74 см	Аналог не найден	
Комплект постельного белья (бязь): пододеяльник, наволочка, простыня на резинке	Комплект постельного белья полутораспальный из хлопчатобумажной ткани, комплект	1
Термометр для тела электронный со звуковым сигналом	Термометр медицинский электронный стандартный, шт.	1
Термометр	Термометр медицинский, шт.	1
Аспиратор назальный	Аналог не найден	
Прорезыватель	Аналог не найден	
Подогреватель детского питания	Аналог не найден	
Ножницы детские кончиками	Аналог не найден	
Набор: полотенце-уголок с варежкой	Полотенце личное, шт.	1
Пустышка	Соска (пустышка) детская, шт.	1
Игрушка развивающая от 6 месяцев	Игрушки пластмассовые для детей ясельного возраста, шт.	1
Ящик для игрушек	Аналог не найден	
Одеяло детское 110 x 118 см	Одеяло стеганое, шт.	1
Бутылочка 2 шт.	Бутылочка для кормления, шт.	2
Футляр для пустышки	Аналог не найден	

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

метов подарка, стоимость которого рассчитывается в данном исследовании.

На основании полученного набора товаров и средних потребительских цен на эти товары в каждом регионе была рассчитана стоимость подарка для каждого субъекта РФ. При расчете стоимости использовались среднегодовые цены 2023 г. (табл. 4).

Как видно из табл. 4, усредненная стоимость базового комплекта предметов первой необходимости для новорожденного составила в России 13 183,7 руб. Наибольшая стоимость отмечается в Чукотском автономном округе – 19 229,70 руб., а наименьшая – в Республике Калмыкия – 10 586,0 руб. Поскольку субъекты РФ различны по уровню «стоимости жизни», оптимальным подходом

Таблица 4 / Table 4

**Стоимость базового набора подарка новорожденному  
в регионах России / Cost of a basic newborn gift set in the  
Russian regions**

№	Субъект / Subjects	Стоимость набора, руб./Cost of the gift, RUB
	Российская Федерация	13 183,68
1	Чукотский автономный округ <sup>1</sup>	19 229,70
2	Ямало-Ненецкий автономный округ	18 816,92
3	Камчатский край	18 656,02
4	Ненецкий автономный округ	18 537,79
5	Магаданская область	18 328,12
6	Сахалинская область	17 654,27
7	Город Санкт-Петербург	17 626,10
8	Мурманская область	17 237,49
9	Город Москва	17 027,67
10	Хабаровский край	15 707,94
11	Калининградская область	15 396,06
12	Республика Дагестан <sup>2</sup>	15 327,68
13	Архангельская область	15 271,37
14	Республика Коми	15 208,55
15	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	14 954,27
16	Республика Саха (Якутия)	14 885,24
17	Чеченская Республика	14 836,86
18	Московская область	14 700,35
19	Республика Ингушетия	14 649,69
20	Пермский край	14 580,83
21	Вологодская область	14 388,16
22	Республика Крым	14 377,15
23	Калужская область	14 336,25
24	Тульская область	13 982,62
25	Красноярский край	13 780,79
26	Республика Тыва	13 738,25
27	Республика Алтай	13 565,08
28	Приморский край	13 531,37
29	Забайкальский край	13 481,56
30	Новосибирская область	13 469,72
31	Владимирская область	13 362,24
32	Ленинградская область	13 348,27
33	Иркутская область	13 339,67
34	Ярославская область	13 321,11
35	Еврейская автономная область	13 206,35
36	Брянская область	13 200,12
37	Республика Хакасия	13 116,64
38	Смоленская область	13 092,54
39	Город Севастополь	13 061,42
40	Ставропольский край	13 024,35
41	Республика Адыгея	12 949,57
42	Карачаево-Черкесская Республика <sup>3</sup>	12 919,10
43	Рязанская область	12 695,87
44	Тюменская область	12 670,71
45	Самарская область	12 662,06
46	Амурская область	12 582,29
47	Краснодарский край	12 534,70
48	Ульяновская область	12 520,88
49	Чувашская Республика - Чувашия	12 497,09
50	Кабардино-Балкарская Республика	12 478,35
51	Кировская область	12 477,68
52	Ростовская область	12 470,45
53	Республика Бурятия	12 453,49

<sup>1</sup> Поскольку данные о ценах на термометр медицинский электронный стандартный в Чукотском автономном округе в 2023 г. отсутствуют в открытых источниках, для расчета взята цена данного предмета на январь 2024 г.

<sup>2,3,4,5</sup> Поскольку данные о ценах на термометр медицинский в Челябинской области, Карачаево-Черкесской Республике, Республике Дагестан, Тверской области в 2023 г. отсутствуют в открытых источниках, для расчета взята цена данного предмета на январь 2024 г.

№	Субъект / Subjects	Стоимость набора, руб./Cost of the gift, RUB
54	Тверская область <sup>4</sup>	12 449,02
55	Тамбовская область	12 441,92
56	Томская область	12 419,00
57	Республика Карелия	12 392,21
58	Псковская область	12 388,93
59	Свердловская область	12 366,50
60	Кемеровская область - Кузбасс	12 245,48
61	Нижегородская область	12 199,58
62	Челябинская область <sup>5</sup>	12 148,34
63	Воронежская область	12 139,16
64	Республика Башкортостан	12 132,19
65	Саратовская область	12 106,09
66	Алтайский край	12 039,06
67	Оренбургская область	12 018,37
68	Республика Марий Эл	12 011,25
69	Астраханская область	12 009,12
70	Курганская область	11 981,21
71	Республика Мордовия	11 823,26
72	Республика Татарстан	11 799,02
73	Курская область	11 788,07
74	Костромская область	11 767,81
75	Волгоградская область	11 715,05
76	Удмуртская Республика	11 441,70
77	Ивановская область	11 361,12
78	Республика Северная Осетия-Алания	11 261,46
79	Белгородская область	11 034,82
80	Липецкая область	10 945,45
81	Пензенская область	10 886,12
82	Орловская область	10 855,69
83	Новгородская область	10 691,46
84	Омская область	10 651,13
85	Республика Калмыкия	10 586,04

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

к определению регионов с наиболее и или наименее дорогим для родительского бюджета подарочным набором является оценка стоимости набора относительно величины прожиточного минимума трудоспособного родителя и среднедушевого денежного дохода семьи.

Результаты показывают, что в 3 регионах России стоимость набора предметов первой необходимости для новорожденного превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения – это город Санкт-Петербург, Республика Дагестан и Пермский край. Наименее затратным в относительных величинах представляет такой набор для жителей Чукотского автономного округа (табл. 5).

Наконец, анализ не был бы достаточно полным без сопоставления полученных расчетных стоимостей с величиной дохода семей с детьми. Такое сопоставление даст представление о том, насколько покупка набора товаров для новорожденного родителями обуславливает нагрузку на семейный бюджет. С целью поиска ответа на этот вопрос нами был произведен расчет величины среднедушевого денежного дохода семей с деть-

Таблица 5 / Table 5

Стоимость базового набора подарка новорожденному в регионах России относительно региональной величины прожиточного минимума трудоспособного населения / Cost of a basic newborn gift set in the Russian regions relative to the regional value of the subsistence minimum of the working-age population

№ / No	Субъект / Subjects	Стоимость набора, рублей / Cost of the gift, RUB	Стоимость/ПМ / Cost of subsistence minimum
	Российская Федерация	13 183,68	0,84
1	Республика Дагестан	15327,68	1,08
2	Город Санкт-Петербург	17626,10	1,07
3	Пермский край	14580,83	1,01
4	Республика Ингушетия	14649,69	0,99
5	Чеченская Республика	14836,86	0,99
6	Республика Адыгея	12949,57	0,96
7	Калининградская область	15396,06	0,95
8	Калужская область	14336,25	0,95
9	Республика Крым	14377,15	0,95
10	Чувашская Республика - Чувашия	12497,09	0,93
11	Ставропольский край	13024,35	0,92
12	Республика Алтай	13565,08	0,92
13	Саратовская область	12106,09	0,92
14	Рязанская область	12695,87	0,91
15	Вологодская область	14388,16	0,91
16	Карачаево-Черкесская Республика	12919,10	0,90
17	Тульская область	13982,62	0,90
18	Воронежская область	12139,16	0,90
19	Ульяновская область	12520,88	0,90
20	Кировская область	12477,68	0,89
21	Брянская область	13200,12	0,89
22	Тамбовская область	12441,92	0,89
23	Республика Мордовия	11823,26	0,89
24	Республика Татарстан	11799,02	0,89
25	Ярославская область	13321,11	0,89
26	Оренбургская область	12018,37	0,88
27	Республика Башкортостан	12132,19	0,88
28	Владимирская область	13362,24	0,88
29	Республика Марий Эл	12011,25	0,87
30	Волгоградская область	11715,05	0,87
31	Республика Тыва	13738,25	0,87
32	Курская область	11788,07	0,86
33	Алтайский край	12039,06	0,86
34	Смоленская область	13092,54	0,86
35	Самарская область	12662,06	0,86
36	Кемеровская область - Кузбасс	12245,48	0,86
37	Ростовская область	12470,45	0,85
38	Липецкая область	10945,45	0,84
39	Архангельская область	15271,37	0,84
40	Новосибирская область	13469,72	0,84
41	Белгородская область	11034,82	0,84
42	Краснодарский край	12534,70	0,83
43	Сахалинская область	17654,27	0,83
44	Нижегородская область	12199,58	0,83
45	Пензенская область	10886,12	0,83
46	Ленинградская область	13348,27	0,83
47	Город Севастополь	13061,42	0,83
48	Ямало-Ненецкий автономный округ	18816,92	0,83
49	Республика Хакасия	13116,64	0,82
50	Тверская область	12449,02	0,82
51	Удмуртская Республика	11441,70	0,82
52	Курганская область	11981,21	0,81
53	Костромская область	11767,81	0,81
54	Тюменская область	12670,71	0,81
55	Свердловская область	12366,50	0,81
56	Челябинская область	12148,34	0,81
57	Иркутская область	13339,67	0,80

№ / No	Субъект / Subjects	Стоимость набора, рублей / Cost of the gift, RUB	Стоимость/ПМ / Cost of subsistence minimum
58	Республика Коми	15208,55	0,80
59	Псковская область	12388,93	0,80
60	Республика Северная Осетия-Алания	11261,46	0,80
61	Красноярский край	13780,79	0,79
62	Астраханская область	12009,12	0,79
63	Томская область	12419,00	0,79
64	Московская область	14700,35	0,78
65	Ивановская область	11361,12	0,78
66	Хабаровский край	15707,94	0,75
67	Орловская область	10855,69	0,74
68	Кабардино-Балкарская Республика	12478,35	0,74
69	Омская область	10651,13	0,74
70	Забайкальский край	13481,56	0,74
71	Республика Бурятия	12453,49	0,73
72	Приморский край	13531,37	0,73
73	Республика Калмыкия	10586,04	0,71
74	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	14954,27	0,70
75	Новгородская область	10691,46	0,70
76	Город Москва	17027,67	0,69
77	Амурская область	12582,29	0,68
78	Мурманская область	17237,49	0,67
79	Магаданская область	18328,12	0,67
80	Камчатский край	18656,02	0,65
81	Республика Карелия	12392,21	0,64
82	Ненецкий автономный округ	18537,79	0,63
83	Республика Саха (Якутия)	14885,24	0,63
84	Еврейская автономная область	13206,35	0,63
85	Чукотский автономный округ	19229,70	0,48

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

ми в регионах России на основании данных Выборочного наблюдения доходов населения (ВНДН), ежегодно проводимого Росстатом (табл. 6).

Согласно полученным результатам, в Республике Ингушетия стоимость набора товаров для новорожденного практически равна величине среднедушевого денежного дохода семьи с ребенком – 92,4%. В целом, как показывают расчеты, для большинства регионов Северо-Кавказского федерального округа стоимость набора товаров, необходимых для новорожденного, составляет наибольшую долю от среднедушевого денежного дохода семьи в месяц – в Республике Ингушетия, Республике Дагестан, Чеченской Республике, Карачаево-Черкесской Республике, Республике Северная Осетия-Алания стоимость набора для новорожденного составляет более 70% от среднедушевого денежного дохода семьи в месяц. Для 37 регионов России стоимость набора новорожденного превышает 50% среднедушевого денежного дохода семей с детьми, наименьшая относительная стоимость отмечается в Белгородской области – 31,9%. Закономерности, полученные в результате проведенного анализа, соответствуют тезису Калабихиной И.Е. и соавторов о том,

Таблица 6 / Table 6

Стоимость базового набора подарка новорожденному в регионах России относительно величины регионального среднедушевого денежного дохода семей с детьми / Cost of a basic newborn gift set in the Russian regions relative to the regional average per capita monetary income of families with children

№	Субъект / Subjects	Стоимость набора, рублей / Cost of the gift, RUB	Стоимость/СДД, % / Cost/average per capita income, %
	Российская Федерация	13183,68	45,2%
1	Республика Ингушетия	14649,69	92,4%
2	Республика Дагестан	15327,68	81,3%
3	Чеченская Республика	14836,86	79,1%
4	Карачаево-Черкесская Республика	12919,10	71,8%
5	Республика Северная Осетия-Алания	11261,46	71,1%
6	Республика Крым	14377,15	68,9%
7	Республика Алтай	13565,08	68,7%
8	Брянская область	13200,12	67,4%
9	Кабардино-Балкарская Республика	12478,35	64,5%
10	Смоленская область	13092,54	63,6%
11	Ульяновская область	12520,88	62,7%
12	Тульская область	13982,62	62,4%
13	Республика Тыва	13738,25	62,2%
14	Орловская область	10855,69	59,4%
15	Республика Мордовия	11823,26	59,2%
16	Республика Адыгея	12949,57	59,2%
17	Тамбовская область	12441,92	57,9%
18	Калининградская область	15396,06	57,9%
19	Рязанская область	12695,87	55,8%
20	Пензенская область	10886,12	55,7%
21	Алтайский край	12039,06	55,0%
22	Город Севастополь	13061,42	55,0%
23	Ставропольский край	13024,35	54,8%
24	Республика Хакасия	13116,64	54,7%
25	Саратовская область	12106,09	54,4%
26	Ростовская область	12470,45	53,9%
27	Самарская область	12662,06	53,8%
28	Архангельская область	15271,37	52,4%
29	Воронежская область	12139,16	52,2%
30	Кировская область	12477,68	51,9%
31	Ярославская область	13321,11	51,9%
32	Курганская область	11981,21	51,7%
33	Омская область	10651,13	51,4%
34	Тверская область	12449,02	50,9%
35	Владимирская область	13362,24	50,7%
36	Псковская область	12388,93	50,5%
37	Оренбургская область	12018,37	50,2%
38	Липецкая область	10945,45	49,9%
39	Республика Марий Эл	12011,25	49,8%
40	Калужская область	14336,25	49,7%
41	Чувашская Республика - Чувашия	12497,09	49,7%
42	Нижегородская область	12199,58	49,0%
43	Республика Калмыкия	10586,04	48,5%
44	Свердловская область	12366,50	48,5%
45	Пермский край	14580,83	47,0%
46	Курская область	11788,07	46,8%
47	Ивановская область	11361,12	46,7%
48	Тюменская область	12670,71	46,5%
49	Астраханская область	12009,12	46,3%
50	Новосибирская область	13469,72	46,3%
51	Забайкальский край	13481,56	46,2%

№	Субъект / Subjects	Стоимость набора, рублей / Cost of the gift, RUB	Стоимость/СДД, % / Cost/average per capita income, %
52	Республика Бурятия	12453,49	45,8%
53	Ленинградская область	13348,27	45,8%
54	Ненецкий автономный округ	18537,79	45,7%
55	Удмуртская Республика	11441,70	45,4%
56	Иркутская область	13339,67	45,4%
57	Приморский край	13531,37	45,1%
58	Сахалинская область	17654,27	44,7%
59	Краснодарский край	12534,70	44,6%
60	Амурская область	12582,29	44,5%
61	Челябинская область	12148,34	44,3%
62	Еврейская автономная область	13206,35	44,2%
63	Кемеровская область - Кузбасс	12245,48	44,2%
64	Костромская область	11767,81	44,1%
65	Республика Башкортостан	12132,19	44,0%
66	Республика Татарстан	11799,02	43,3%
67	Вологодская область	14388,16	43,3%
68	Магаданская область	18328,12	42,9%
69	Ямало-Ненецкий автономный округ	18816,92	42,7%
70	Московская область	14700,35	42,3%
71	Республика Коми	15208,55	42,0%
72	Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	14954,27	41,6%
73	Волгоградская область	11715,05	41,2%
74	Мурманская область	17237,49	40,9%
75	Республика Карелия	12392,21	39,2%
76	Камчатский край	18656,02	39,2%
77	Томская область	12419,00	38,8%
78	Красноярский край	13780,79	38,2%
79	Город Санкт-Петербург	17626,10	37,5%
80	Новгородская область	10691,46	37,4%
81	Город Москва	17027,67	37,0%
82	Хабаровский край	15707,94	36,4%
83	Республика Саха (Якутия)	14885,24	35,8%
84	Чукотский автономный округ	19229,70	32,8%
85	Белгородская область	11034,82	31,9%

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

что стоимость набора предметов, необходимых для новорожденного, отражает динамику цен на товары детского ассортимента, которые непосредственно влияют на уровень жизни семей с новорожденными детьми [2]. В частности, наблюдается, что в таких регионах, как Республика Ингушетия, Дагестан, Чеченская Республика, Карачаево-Черкесская Республика и Республика Северная Осетия – Алания стоимость набора предметов для новорожденного относительно среднедушевого дохода семей с детьми наибольшая (в сравнении с другими регионами России), а в Чукотском автономном округе при наибольшей абсолютной стоимости набора его стоимость относительно среднедушевого дохода семей с деть-

ми – одна из самых низких (в сравнении с другими регионами России) величин. Эти результаты отражают дифференциацию в стоимости жизни и уровне благополучия семей с детьми в различных регионах России: например, в республиках Северного Кавказа (где в отличие от других регионов России более распространена многодетность, что также является фактором, влияющим на уровень среднедушевых доходов семей) среднедушевые доходы семей с детьми невысоки относительно стоимости жизни в этих регионах, в то время как в Чукотском автономном округе высокая абсолютная стоимость набора «компенсируется» более высокими доходами и является сравнительно меньшей финансовой нагрузкой для семей с детьми в регионе.

Расчеты показывают, что затраты на обеспечение новорожденного ребенка предметами первой необходимости не превышают размера среднедушевого денежного дохода домохозяйства с детьми, однако стоит отметить, что в состав набора необходимых предметов не включены такие необходимые, но дорогостоящие предметы, как коляска, кроватка, ванночка для купания, радио-или видео-няня, матрас и прочие. Затраты на покупку таких предметов будут единоразовыми, но существенно увеличат расходы молодых родителей, в связи с чем государственная помощь, материальная или натуральная, в виде набора необходимых предметов, может стать ощутимым подспорьем в переходный период появления нового члена семьи.

### ВЫВОДЫ

Расчеты, представленные в данной статье, позволили оценить, с какими финансовыми затратами сталкиваются молодые семьи при рождении ребенка. Чтобы обеспечить уход за новорожденным, родителям нужно купить все необходимые предметы для комфорта и развития младенца, а также обеспечить нового члена семьи гигиеническими и медицинскими средствами, игрушками и предметами одежды, соответствующими возрасту ребенка по мере его взросления. С целью оказания поддержки семье в столь важный период во многих регионах России молодым родителям предоставляются подарочные наборы предметов для новорожденного – мера поддержки, которая не только является отражением заботы со стороны государства, но и помогает снизить финансовую нагрузку на семейный бюджет.

Однако единой практики предоставления такой помощи в регионах России пока не введено,

состав и условия получения предоставляемого набора определяются на региональном уровне, а в некоторых регионах такая поддержка и вовсе не оказывается. Отсутствие единого стандарта позволяет выделить регионы, в которых подарки наиболее «привлекательны», а также регионы, в которых такие подарки носят памятный характер и являются, скорее, знаком внимания, нежели материальной помощью.

Тем не менее, основываясь на данных из открытых источников и официальной статистики о ценах на различные товары, авторами был сформирован оптимальный базовый набор товаров, которые предоставляются молодым родителям при рождении ребенка. В основе этой «подарочной корзины» – предметы, которые в составе презента предоставляются для новорожденного ребенка в Московской области. Учитывая ограничения в данных о ценах на специфические товары, стоимость такого набора можно рассчитать для каждого региона России: она варьируется от минимальной в Республике Калмыкия – 10 586,04 руб., до максимальной в Чукотском автономном округе – 19 229,70 руб. При этом в трех регионах – Республике Дагестан, городе Санкт-Петербурге и Пермском крае – стоимость такого набора превышает величину прожиточного минимума трудоспособного гражданина, а в пяти регионах – Республике Ингушетия, Республике Дагестан, Чеченской Республике, Карачаево-Черкесской Республике, Республике Северная Осетия-Алания – стоимость набора составляет более 70% от регионального среднедушевого денежного дохода семей с детьми.

Принимая во внимание тот факт, что в состав набора не вошли многие дорогостоящие предметы, которые также обязательны к покупке при подготовке семьи к новому жизненному этапу – рождению ребенка, можно заключить, что не во всех регионах России предоставляемая данного вида помощь соразмерна реальным затратам, с которыми сталкиваются молодые родители. Например, по данным из нормативных правовых актов региональных программ по повышению рождаемости, разработанным и утвержденным регионами в 2023 г., во Владимирской области семье предлагается получить либо подарочный набор, либо денежную выплату в размере 10 000 руб., в то время как стоимость набора предметов первой необходимости для новорожденного ребенка в регионе достигает 13 362,24 руб. В Республике Хакасия родителям предоставляют подарочный сертификат для приобретения предметов первой необходимости для новорож-

денных в размере 3 000 руб., в то время как, согласно проведенным расчетам, затраты родителей составят не менее 13 116,6 руб. В некоторых регионах материальная помощь в рамках данной практики не предоставляется вовсе, например, в Нижегородской области подарок новорожденному представляет собой вручение сувенирной чайной ложки с надписью «С Днем Рождения!» на двусторонней подложке-открытке с видом Нижегородского Кремля.

В действующих практиках есть и более позитивные примеры. Так, в Московской области и Ханты-Мансийском автономном округе родителям предоставляется денежная выплата в размере 20 000 руб. на приобретение необходимых предметов для ребенка (а оценочная стоимость необходимого набора в этих регионах составляет 14 700,4 руб. и 14 954,3 руб. соответственно). В Ямало-Ненецком автономном округе молодым родителям выдается подарочный электронный сертификат номиналом 32 000 руб. для покупки необходимого новорожденным детям. Приобрести товары для ребенка можно на маркетплейсе «Ozon», а также у региональных продавцов. Сертификат привязывается к любой банковской карте платежной системы «Мир» при подключении к «Единой карте жителя Ямала».

С учетом ограниченных региональных бюджетов, конечно, невозможно обеспечить всем семьям полную компенсацию затрат на подготовку к рождению ребенка и уход за младенцем в первые месяцы его жизни. Однако значимо сократить эти расходы можно, и некоторые практики, реализуемые регионами уже сегодня, это подтверждают. На наш взгляд, существующая разрозненность в мерах поддержки пока является недостатком, нежели преимуществом. В некоторых регионах «подарочная» практика не реализуется или не способствует сокращению расходов семей, а наиболее привлекательные для родителей меры в других регионах могут способствовать отъезду роженицы в эти субъекты для рождения ребенка, что может отражаться на региональной статистике учета рождений. Дальнейшая работа по предоставлению презента новорожденному в тех субъектах, где такой меры нет, расширению перечней предоставляемых предметов или повышению денежного эквивалента, развитие сотрудничества региональных управленческих команд и производителей детских товаров для формирования оптимального набора предметов, входящих в подарок неврожденному, может значительно повысить уровень поддержки семей с детьми.

### БЛАГОДАРНОСТЬ

Авторы благодарят анонимного рецензента, детальная рецензия и комментарии которого позволили существенно доработать текст.

### ACKNOWLEDGMENTS

The authors are grateful to the anonymous reviewer whose detailed review and comments allowed us to significantly improve the paper.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Калабихина И.Е., Середкина Е.А. Стоимость наборов новорождённого и первоклассника как индикаторы материального благополучия семей с детьми в регионах России. Уровень жизни населения регионов России. 2022; 18 (1): 60–71. DOI: 10.19181/Isprg.2022.18.1.5
2. Калабихина И. Е., Кучмаева О. В., Калмыкова Н. М., Казбекова З. Г., Середкина Е. А. Методологические подходы к совершенствованию статистического мониторинга благополучия детей в рамках реализации мероприятий десятилетия детства в России. Вестник Института экономики Российской академии наук. 2021; 4: 134–165. DOI 10.52180/2073-6487\_2021\_4\_134\_165.
3. Рыбкина А. В., Дашкевич И. П. Государственные презенты родителям в разных странах, обеспечивающие безопасность новорожденных. Инновационное развитие техники и технологий в промышленности (ИНТЕКС-2020) : Сборник материалов Всероссийской научной конференции молодых исследователей с международным участием, посвященной Юбилейному году в ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», Москва, 14–16 апреля 2020 года. Том Часть 3. Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2020; С. 189-192. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42985109> (дата обращения: 02.07.2024).
4. Гергин, П. А. Выявление региональных проблем в Национальном проекте «Демография»: поиск их решения. Текст: электронный. ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. – 2022; 1 (39): 206-214. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48360329> (дата обращения: 02.07.2024).
5. Антонов А. И., Карпова В. М., Ляликова С. В. Соотношение желаемого и фактического благосостояния семей: по данным социолого-демографического опроса супружеских пар. Уровень жизни населения регионов России. 2021; 17 (1): 121-131. DOI 10.19181/Isprg.2021.17.1.9.

6. Архангельский В. Н., Васильева Е. Н., Васильева А. Е. Репродуктивные намерения современной российской молодежи и оценка возможностей их реализации. *Logos et Praxis*. 2021; 20 (3): 93-111. DOI 10.15688/lp.jvolsu.2021.3.10.
7. Гудкова Т. Б. Репродуктивные намерения россиян: мотивация и сдерживающие факторы. *Демографическое обозрение*. 2019; 6 (4): 83-103.
8. Журавлева Т. Л., Гаврилова Я. А. Анализ факторов рождаемости в России: что говорят данные РМЭЗ НИУ ВШЭ?. *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 2017; 21(1): 145-187.
9. Ростовская Т. К., Кучмаева О. В., Золотарева О. А. Оценка демографических установок глазами мужчин и женщин в условиях дефицита рождаемости. *Женщина в российском обществе*. 2021; S: 121-135. DOI 10.21064/WinRS.2021.0.8.
10. Руднева О. С., Соколов А. А. Проблематика детской бедности как фактора низкой рождаемости в России. *Географический вестник*. 2022; 4(63): 34-47. DOI 10.17072/2079-7877-2022-4-34-47.

## REFERENCES

1. Kalabikhina I.E., Seredkina E.A. The cost of a newborn set and a first-grader set as indicators of the families with children material well-being in the Russian regions. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(1):60-71. DOI: 10.19181/lsprr.2022.18.1.5. (In Russ.).
2. Kalabikhina I.Ye., Kuchmayeva O.V. Kalmykova N.M., Kazbekova Z.G., Seredkina Ye.A. Methodological approaches to improving the statistical monitoring of the well-being of children in the framework of the implementation of the activities of the decade of childhood in Russia. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk = Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2021;4:134-165. DOI 10.52180/2073-6487\_2021\_4\_134\_165. (In Russ.).
3. Rybkina A.V., Dashkevich I.P. State presents to parents in different countries, ensuring the safety of newborns. *Innovative development of Machinery and Technologies in industry (INTEX-2020): A collection of materials of the All-Russian Scientific Conference of Young Researchers with International Participation dedicated to the Anniversary Year at the Kosygin Russian State University, Moscow, April 14-16, 2020. Volume Part 3. Moscow: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kosygin Russian State University (Technologies. Design. Art)"*. 2020. p. 189-192. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42985109> (accessed on 02.07.2024). (In Russ.).
4. Gergin P.A. Identification of regional problems in the National Project "Demography": Search for their solution. *GosReg. Gosudarstvennoe regulirovanie obestvennyh otnoeniy = GosReg: state regulation of public relations*. 2022;1(39):206-214. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48360329> (accessed on 02.07.2024). (In Russ.).
5. Antonov A.I., Karpova V.M., Lyalikova S.V. Gap between desired and actual level of families well-being according to the results sociological and demographic married couples survey. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021;17(1): 121-131. DOI: 10.19181/lsprr.2021.17.1.9. (In Russ.).
6. Archangelsky V.N., Vasilieva E.N., Vasilieva A.E. Reproductive Intentions of Modern Russian Youth and Assessment of the Possibilities of Their Realization. *Logos et Praxis*. 2021;20(3):93-111. DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2021.3.10>. (In Russ.).
7. Gudkova T.B. Fertility intentions in Russia: motivation and constraints. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic review*. 2019;6(4):83-103. (In Russ.).
8. Zhuravleva T.L., Gavrilova Ya.A. Analysis of Fertility Determinants in Russia: What do RLMS Data Say? *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = The HSE Economic Journal*. 2017;21(1):145-187. (In Russ.).
9. Rostovskaya T.K., Kuchmaeva O.V., Zolotareva O.A. Assessment of demographic attitudes through the eyes of men and women in conditions of fertility deficit. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve = Woman in Russian Society*. 2021;121-135. DOI: 10.21064/WinRS.2021.0.8. (In Russ.).
10. Rudneva O.S., Sokolov A.A. Child poverty as a factor of low fertility in Russia. *Geographical Bulletin*. 2022;4(63):34-47. DOI: 10.17072/2079-7877-2022-4-34-47. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Наталья Юрьевна Коробкова** – младший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Nataliya.Y. Korobkova** – Researcher, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6812-8794>  
[n.korobkova@yandex.ru](mailto:n.korobkova@yandex.ru)



**Анна Антоновна Башарина** – Аналитик Центра исследований социальной политики ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Anna A. Basharina** – Analyst, Center for Social Policy Research, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0009-0008-0893-0567>  
[basharina-any@mail.ru](mailto:basharina-any@mail.ru)

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

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

*Статья поступила в редакцию 02.07.2024; после рецензирования 01.08.2024, принята к публикации 03.08.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 02.07.2024; revised on 01.08.2024 and accepted for publication on 03.08.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-143-155

УДК 364.3

JEL J14

## НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ ИНВАЛИДАМ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

С.С. Пузин <sup>а</sup>, Л.П. Храпылина <sup>б</sup><sup>а</sup> ФГБНУ «Федеральный научно-клинический центр реаниматологии и реабилитологии» Минобрнауки России<sup>б</sup> ФГБОУ «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – новые подходы к организации деятельности по сохранению здоровья и предоставлению социальных услуг инвалидам пожилого возраста и технологии их реализации на региональном уровне. **Цель** – анализ деятельности по сохранению здоровья и предоставлению социальных услуг инвалидам пожилого возраста и разработка новых подходов к ее управлению на региональном уровне. **Актуальность** исследования определяется современными трендами государственной социальной политики, ориентированной на существенное повышение поддержки граждан с особой социальной уязвимостью, к которым относятся инвалиды пожилого возраста. Прерогатива ответственности за предоставление медицинских и социальных услуг этим категориям населения принадлежит субъектам РФ. **Научная новизна** состоит в доказательстве приоритетной значимости интегрированных социально-медицинских услуг на основе межведомственного взаимодействия и учета региональных особенностей. Одним из **результатов** исследования является разработанная авторами оригинальная инновационная модель механизма применения новых управленческих технологий по организации предоставления интегрированных социально-медицинских услуг инвалидам пожилого возраста на региональном уровне. Сделан **вывод** о необходимости упорядочения деятельности и ее контроля в части предоставления гарантированной и платной медицинской помощи и медико-социальных услуг инвалидам пожилого возраста путем внесения поправок в действующее законодательство (подготовлены проекты соответствующих поправок), а также внедрения предлагаемых авторами новых организационно-управленческих инструментов.

**Ключевые слова:** гарантированные социальные услуги; инвалиды пожилого возраста; интегрированные социально-медицинские услуги; межведомственное взаимодействие; нуждаемость в медицинской помощи и услугах; платные медицинские услуги; предоставление социальных услуг; сохранение здоровья.

**Для цитирования:** Пузин С.С., Храпылина Л.П. Новые подходы к организации деятельности по предоставлению социально-медицинских услуг инвалидам пожилого возраста на региональном уровне. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):143-155. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-143-155.

## ORIGINAL PAPER

## NEW APPROACHES TO ORGANIZING ACTIVITIES TO PROVIDE SOCIAL AND MEDICAL SERVICES TO DISABLED ELDERLY PEOPLE AT THE REGIONAL LEVEL

S.S. Puzin <sup>а</sup>, L.P. Khrapylina <sup>б</sup><sup>а</sup> FSBSI "Federal Scientific and Clinical Center of Reanimatology and Rehabilitation" of the Ministry of Education and Science of Russia<sup>б</sup> FSBEI "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration",  
Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is new approaches to organizing activities to maintain health and provide social services to disabled elderly people and technologies for their implementation at the regional level. **The purpose** of the paper is to analyze activities to maintain health and provide social services to disabled elderly people and to develop new regional management approaches. **The relevance** of the study is determined by modern trends in state social policy aimed at significantly increasing support for citizens with particular social vulnerabilities, which include elderly people with disabilities. The prerogative of responsibility for the provision of medical and social services to these categories of the population belongs to the constituent entities of the Russian Federation. **The scientific novelty** lies in substantiating the priority importance of integrated social and medical services based on interdepartmental interaction and

taking into account regional characteristics. One of the research **results** is an original innovative model of the mechanism for applying new management technologies for organizing integrated social and medical services to disabled elderly people at the regional level, developed by the authors. **The conclusion** is made about the need to streamline the activities and their control in terms of providing guaranteed and paid medical care and medical and social services to disabled elderly people by amending the current legislation (drafts of relevant amendments have been developed), as well as introducing new organizational and management tools proposed by the authors.

**Keywords:** guaranteed social services; disabled elderly people; integrated social and medical services; interdepartmental interaction; need for medical care and services; paid medical services; provision of social services; health maintenance.

**For citation:** Puzin S.S., Khrapyilina L.P. New approaches to organizing activities to provide social and medical services to disabled elderly people at the regional level. *Social and labor research*. 2024;56(3):143-155. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-143-155.

### ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Во всех странах мира отмечается увеличение абсолютного и относительного количества пожилых людей. По оценкам ООН, население мира в возрасте 60 лет и старше насчитывало в 2000 г. 600 млн человек, что почти втрое превышало численность этой возрастной группы в 1950 г. (205 млн человек). В 2009 г. она превысила 737 млн человек, а к 2050 г. составит более 2 млрд человек, еще раз утроившись за период времени в 50 лет.<sup>1</sup> По данным Всемирного Банка доля населения Земли старше 65 лет по состоянию на 2020 г. составляла рекордные 9,32 %, а процесс старения населения Земли с 2010 г. резко ускорился. Старение общества обуславливает серьезные экономические и социальные проблемы.

В России численность жителей в возрасте старше трудоспособного (женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет), составлявшая 29,8 млн человек в 2002 г., выросла до 36,1 млн человек на начало 2016 г. и увеличилась до 38,3 млн в 2019 г.<sup>2</sup> В 2023 г. число граждан старше 60 лет составило 34,5 млн<sup>3</sup>, в возрасте 65 и старше – 24,1 млн человек, среди которых женщин почти вдвое больше, чем мужчин – 15,8 млн и 8,3 млн, соответственно<sup>4</sup>. Общей демографической тенденцией будущего является рост численности лиц старше 75 лет. Следствием общего увеличения числа пожилых людей, среди которых происходит увеличение численности инвалидов, становится не только возрастающая востребованность гериатрического профиля медицинской и социальной помощи, а трансформация

этой потребности из-за быстрого роста в спросе на комплексные медико-социальные услуги.<sup>5</sup>

Увеличение абсолютного числа лиц старших возрастных групп объективно ведет к повышению численности граждан, испытывающих трудности с решением медицинских, социальных и психологических проблем. Показатели общей и первичной инвалидности лиц старше трудоспособного возраста характеризуют постарение населения Российской Федерации и могут рассматриваться как индикаторы изменений социальной структуры общества, а также существенных преобразований организации удовлетворения социальных потребностей населения в плане возрастающей необходимости развития комплексных услуг геронтологического профиля.

Ключевая идея совершенствования управления деятельностью по удовлетворению социальных потребностей инвалидов пожилого возраста заключается в том, что необходимо усиление мер с целью сбережения здоровья и предоставления социальных услуг, позволяющих продлить им жизнь и социальную активность. Это должно осуществляться посредством предоставления инвалидам пожилого возраста комплекса взаимообусловленных социальных и медицинских услуг, касающихся медицинской и социальной помощи, в рамках межведомственного взаимодействия уполномоченных служб здравоохранения и социальной защиты населения. Ключевая роль в организации и финансово-экономическом обеспечении оказания данных услуг отведена действующим законодательством РФ, а также в рамках госпрограмм и федеральных проектов, субъектам РФ, каждый из которых имеет специфические особенности.

<sup>1</sup> Population ages 65 and above (% of total population) [электронный ресурс]. – режим доступа: [https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?name\\_desc=false&view=chart](https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO.ZS?name_desc=false&view=chart)

<sup>2</sup> Пузин С. Н. Гречко А. В. Шургая М. А., Погосян Г. Э. Эркенова Ф. Л., Богова О. Т., Хорькова О. В. «Старшее поколение и инвалидность. Перспективы медико-социального благополучия» // Монография. – М: Благотворительный фонд «ЭСКО». 2020. 400 с.

<sup>3</sup> Минздрав заявил об увеличении числа пожилых россиян: Общество: Россия: Lenta.ru <https://lenta.ru/news/2023/10/19/minzdrav-zayavil-ob-uvlichenii-chisla-pozhilyh-rossiyan/?ysclid=lv3nrhltku649373129>

<sup>4</sup> В России доля населения в возрасте 65 лет и старше увеличилась вдвое за последние 50 лет - <https://tass.ru/obschestvo/18031025?ysclid=lv3nbnbpgl7838454814>

<sup>5</sup> Ильницкий А. Н., Прощаев К. И., Матейовска-Кубешова Х. Коршун Е. И. Возрастная жизнеспособность в геронтологии и гериатрии (обзор) // Научные результаты биомедицинских исследований. – 2019. – Т. 5, № 4. – С. 102–116.

## АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ КОНЦЕПЦИЙ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СБЕРЕЖЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ ИНВАЛИДАМ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Во многих научных работах, касающихся организации медицинской помощи и услуг, связанных с охраной здоровья и медико-социального обслуживания лиц пожилого возраста и инвалидов, освещаются вопросы предоставления гарантированных видов медпомощи и внедрения новых медицинских методов сбережения здоровья при разных нозологических формах его нарушений, а также изучения перспектив использования тех или иных форм медицинского и социального обслуживания, как правило, либо по категориям лиц пожилого возраста, либо – инвалидов. Весьма важным аспектом социально-экономических отношений применительно к лицам пожилого возраста является распространенность эйджизма, на что обращают внимание в своих научных публикациях Клепикова Е.А. [1]. Рослякова С.В. отмечает необходимость упорядочения государственного регулирования деятельности по социальной поддержке и социальному обслуживанию лиц пожилого возраста и инвалидов [2]. Бобков В.Н., Дегтярев Г.П., Роик В.Д. [3], Храпылина Л.П. [4] указывают на то, что для повышения доступности социальных услуг пожилым людям надо использовать технологии обязательного и добровольного медицинского и социального страхования. В рыночных условиях, как полагают эти ученые, такое страхование становится социально-экономической основой обеспечения гарантированных и дополнительных социальных услуг в целом и, в частности, медико-социальных услуг и качественной медицинской помощи старшим возрастным группам населения.

Сулейманова Г.Т., Байтова Г.М., Курманова А.Р., Касымова Н.К., Касымов Р.О. представили репрезентативные доказательства того, что предотвратить, ограничить зависимость пожилых людей от посторонней социальной помощи можно, создав для них благоприятные условия жизни посредством планирования развития системы социальной помощи на основе долгосрочных прогнозов медико-социальных потребностей этих людей [5]. В последние годы новым направлением исследований стала цифровизация здравоохранения и социального обслуживания. Первым практическим шагом в сфере были посвящены научные работы Алмазова В.А., Басаргина Л.В., Богданова Л.А. [6].

Что касается исследований, связанных с различными аспектами оказания медицинской помощи,

социально-медицинских услуг в современных социально-экономических отношениях, то в них не только вскрываются и анализируются существенные упущения в координации деятельности служб систем здравоохранения и социальной защиты населения, уполномоченных за медико-социальное обслуживание пожилых людей, но предлагаются пути решения проблем в этой области [6-17].

Создание условий для удовлетворения особых социальных потребностей пожилых граждан является ключевым для обеспечения их равного участия в жизни общества, включая политику, экономику и социальные аспекты. Взаимоотношения пожилых людей с другими возрастными группами могут проявляться в виде признания их как старейшин или, напротив, в форме социального отчуждения. Сложность этой динамики увеличивается из-за наличия психических нарушений у четверти пожилых, что оказывает дополнительное негативное влияние на их социальный статус [18].

В процессе своей жизнедеятельности пожилые люди постепенно минимизируют свою социальную активность, их уделом становится одиночество, в том числе при жизни в семье. Происходит угасание интересов и эмоциональности, снижение потребностей и желаний. Общение становится суженным, ограничивается круг людей, с которыми сохраняются контакты и проявляется интерес к ним. Безусловно, описанные процессы зависят от личности, от окружающей человека пожилого возраста среды [19, 20].

Весьма интересно то, что до настоящего времени не существует научного определения термина «пожилой человек». В нормативных правовых актах РФ используются различные термины в отношении пожилого населения: в Конституции РФ – термин «пожилые граждане»<sup>6</sup>; в Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г. – термины «население старших возрастных групп» и «пожилое население»<sup>7</sup>; в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2025 г. – термин «граждане (люди) старшего поколения».<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Конституции РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 - [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/?ysclid=lv48ceque971509025](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=lv48ceque971509025)

<sup>7</sup> Указ Президента РФ от 09.10.2007 N 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» - [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_71673/7a46cb13de731db3333fcd77a4f7887e468287e3/?ysclid=lv4gpyhc7729580364](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71673/7a46cb13de731db3333fcd77a4f7887e468287e3/?ysclid=lv4gpyhc7729580364)

<sup>8</sup> Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 N 164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года» - [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_193464/ba70babae5b5a71024b6822fa9a3d01f739c37d/?ysclid=lv4ebwony634748108](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193464/ba70babae5b5a71024b6822fa9a3d01f739c37d/?ysclid=lv4ebwony634748108)

Росстат использует термины «граждане пожилого возраста» и «население (люди) старше трудоспособного возраста». Под всеми перечисленными категориями подразумевают людей пенсионного возраста. В Российской Федерации пенсионный возраст для женщин – с 60 лет, мужчин – с 65 лет.<sup>9</sup>

В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 г.<sup>10</sup> пожилые люди представлены тремя возрастными группами:

- граждане с 60 до 64 лет – это достаточно активные в экономическом и социальном плане люди, продолжающие осуществлять трудовую деятельность;
- граждане с 65 лет до 80 лет – это, как правило, люди менее активные, многим из которых требуется медицинская помощь и социальные услуги;
- граждане старше 80 лет – это, как правило, люди, имеющие множественные проблемы со здоровьем и зачастую нуждающиеся в уходе и помощи.

По данным исследований, проведенных Институтом геронтологии РАН, 12% всех пожилых людей и 25% лиц старческого возраста относятся к «лежачим» больным. Старение и связанные с ним инвалидизирующие ухудшения здоровья, преморбидные состояния<sup>11</sup> определяют необходимость оказания инвалидам пожилого возраста постоянной медицинской помощи, обслуживания на дому; для значительной части актуальной становится паллиативная помощь в специализированных учреждениях и на дому.<sup>12</sup>

Социальное обслуживание пожилых людей, включая инвалидов пожилого возраста, основывается на междисциплинарном знании, которое складывается из научных достижений социальной геронтологии, гериатрии, социальной работы, социальной демографии, социальной политики и др.

По данным научных исследований, проведенных в 2012–2022 гг. разными научными организациями [2, 4, 7, 8, 9, 12], риски, ограничивающие активный образ жизни в пожилом возрасте, выражаются в следующих основных проблемах:

- усиление негативного эффекта медикализации пожилых людей, способствующее стигматизации социо-геронтологической группы и препятствующее политике активного образа жизни в старости;
- возрастная дискриминация в профессионально-деловой сфере, которая, несмотря на декларируемое положительное отношение к представителям старшей возрастной группы, остается фактором риска продолжения их активного образа жизни.

Потребность в медицинской помощи у пожилых в 2–4 раза выше, чем у молодых – в амбулаторно-поликлинических условиях и в 1,5–3 раза – в стационарных условиях.<sup>13</sup> Для инвалидов пожилого возраста эти показатели возрастают.

Механизм реализации медицинской помощи и медицинской реабилитации, а также социального обслуживания делится на несколько этапов. На первом происходит обоснование и планирование предоставления медицинских услуг, социального обслуживания и технологически он состоит из трех шагов<sup>14</sup>:

- подачи заявления о разработке ИПРА (индивидуальной программы реабилитации и адаптации инвалида) и предоставления социального обслуживания;
- признания уполномоченным органом пожилого человека нуждающимся в обслуживании;
- составления индивидуальной программы и подписания договора о предоставлении социальных услуг.

Важную роль имеет профилактическое направление медико-социальной работы, совершенствование первичной и вторичной профилактики, ориентированных на предупреждение дальнейшего прогрессирования болезни и предусматривающей комплекс лечебных и профилактических мероприятий, а также решение отдельных социальных задач [18–20].

Авторы ряда научных публикаций обращают внимание на существующие проблемы междисциплинарного характера: зависимость от согласованности действий системы здравоохранения и социальной защиты населения, пробелы в правовом обеспечении деятельности по предоставлению медико-социальных услуг гражданам пожилого возраста, недостаточную эффективность

<sup>9</sup> Отчет по проекту Государственное управление в сфере поддержки пожилых, лиц пенсионного и предпенсионного возраста. <https://topich.com/otchet-po-proektu-gosudarstvennoe-upravlenie-v-sfere-podderjki/index.html>

<sup>10</sup> Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации». <https://mintrud.gov.ru/ministry/programs/37/2>

<sup>11</sup> Преморбидное состояние – предшествующее и способствующее развитию болезни состояние.

<sup>12</sup> Петренко Н.Г., Филенко Н.Г., Эпельман Б.В. Медико-социальная помощь пожилым людям. <https://cyberleninka.ru/article/n/mediko-sotsialnaya-pomosch-pozhilym-lyudyam?ysclid=lvr4u4uhm8963264010>

<sup>13</sup> Организация медицинской помощи населению старших возрастных групп. 16.04.2020-gruppa-1fa-lektsiya-4.pdf

<sup>14</sup> Приказ Министерства здравоохранения РФ от 31 июля 2020 г. № 788н «Об утверждении Порядка организации медицинской реабилитации взрослых». <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74581688/?ysclid=lx54n5tkee73728882>

действий по выявлению лиц этой возрастной группы, нуждающихся в медицинской, психологической помощи и реабилитации [19, 20].

По мнению большинства специалистов, в настоящее время оказание медико-социальной помощи лицам пожилого возраста представляет актуальную проблему в связи с увеличением удельного веса данной категории. При этом «демографическое постарение» населения требует решать проблемы медицинского, социального, психологического и экономического характера не только на государственном уровне, но и (для достижения наилучших результатов) путем объединения усилий государства и территориальных органов власти [19, 20].

С позиций законодательства об организации охраны здоровья и социальной защиты инвалидов, основная роль в механизме предоставления медико-социальных услуг этим лицам принадлежит федеральным государственным учреждениям медико-социальной экспертизы, к полномочиям которых относится определение потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.<sup>15</sup>

Медико-социальная экспертиза осуществляется исходя из комплексной оценки состояния организма на основе анализа клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых, психологических данных освидетельствуемого лица с использованием классификаций и критериев, разрабатываемых и утверждаемых в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения.<sup>16</sup> При проведении такой экспертизы учитываются специфические потребности инвалидов пожилого возраста, большинство из которых нуждаются в периодическом или постоянном постороннем уходе и социальном патронаже.

Авторы ряда научных статей [7, 9, 11, 15-26], обращают внимание на снижающуюся роль федеральных учреждений МСЭ в системе социальной защиты населения и медико-социальной реабилитации граждан, хотя именно они формируют

важнейший документ – индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА). Исследователи, в частности, указывают на то, что формирование ИПРА инвалидов носит формальный характер, в них отсутствуют заключения о нуждаемости инвалидов, имеющих ограничения жизнедеятельности к самообслуживанию, в конкретных персонифицированных мерах медико-социальной помощи (медицинской, психологической, психолого-педагогической др.).<sup>17</sup> Действующий порядок организации и деятельности учреждений медико-социальной экспертизы предусматривает проведение медико-социальной экспертизы без участия специалиста по социальной работе, психолога.<sup>18</sup>

В действующих Классификациях и критериях, используемых в практике учреждений МСЭ, имеются существенные пробелы, не позволяющие полноценно объективизировать выраженность ограничений жизнедеятельности у освидетельствуемого [21]:

- отсутствует механизм оценки степени ограничений основных категорий жизнедеятельности в зависимости от выраженности нарушений функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм или дефектами;
- количественные показатели норм и отклонений от норм, соответствующих определенному периоду (возрасту) биологического развития человека.

Потребность в различных видах социального обслуживания испытывают 80% пожилых людей, а более чем 30% из них нуждаются в постоянной посторонней помощи и социально-медицинских услугах [22].

По мнению исследователей, которые изучали медицинские и социальные компоненты геронтологической помощи, медико-социальная работа не может трактоваться как «медицинская и социальная», поскольку здесь имеет место не комплементарность, а интеграция. Более того, все виды социальной помощи должны проходить медицинскую экспертизу, состоящую в определении степени физиологической полезности или вреда тех или иных видов помощи для конкретного пожилого человека.

<sup>17</sup> Система медико-социальной экспертизы работает недостаточно эффективно. <https://ach.gov.ru/news/sistema-medikosotsialnoy-ekspertizy-rabotaet-nedostatochno-effektivno>

<sup>18</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 декабря 2020 г. № 979н «Об утверждении Порядка организации и деятельности федеральных учреждений медико-социальной экспертизы». <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400751882/?ysclid=lx527oq63n814867310>.

<sup>15</sup> Актуальные вопросы медико-социальной экспертизы. <https://zhitvmeste.ru/gosprogramma-dostupnaya-sreda/aktualnye-voprosy-medikosotsialnoy-ekspertizy/?ysclid=lx51qprheh916587439>

<sup>16</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (последняя редакция).

В исследовательских работах зарубежных авторов, изучавших проблематику помощи инвалидам пожилого возраста, приведены особенности механизмов организации этой помощи в отдельных странах [23-26]. Исходя из опыта европейских стран авторы утверждают, что удовлетворение посредством медицинской помощи и медико-социального обслуживания социальных потребностей пожилых, в том числе инвалидов, следует осуществлять путем развития гериатрии, реабилитационной индустрии и реабилитационных технологий. Обратим внимание на то, что нормативно-правовые основы охраны здоровья и медико-социального обслуживания пожилых имеют особенности, присущие разным странам, но в целом заложенные в них подходы схожие.

Результаты анализа многочисленных публикаций, затрагивающих проблематику активного долголетия, организации медицинской помощи, медико-социального обслуживания, к сожалению, свидетельствуют об отсутствии комплексных научных исследований, связанных со спецификой работы по сбережению здоровья и предоставлению социальных услуг инвалидам пожилого возраста. Авторы не предлагают ни научно-обоснованных разработок преобразований механизма организации такой деятельности, ни даже не пытаются оценить потребность в них в современной России, в том числе, с учетом новых приоритетов здравоохранения, изменения экономических основ и содержания социальных гарантий оказания медицинской помощи и предоставления социальных услуг.

#### РЕЗУЛЬТАТЫ УГЛУБЛЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СБЕРЕЖЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ ИНВАЛИДАМ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

В ходе проведенного исследования выявлены следующие особенности демографических и социально-экономических характеристик инвалидов пожилого возраста:

- низкое качество жизни этой категории населения (более половины относятся к малообеспеченным);
- высокая степень тяжести изменений состояния здоровья (более 70% составляют инвалиды 1 и 2 группы) с прогрессированием этих изменений;
- высокий уровень нуждаемости в медицинской помощи и услугах;

- потребность у всех инвалидов пожилого возраста в социальной поддержке путем гарантированных социальных услуг и социального обслуживания, предоставления вспомогательных технических средств, посторонней помощи и ухода, в том числе долгосрочного.

Доказано, что с повышением возраста нарушения функций организма становятся все более выраженными и из-за этого у инвалидов пожилого возраста увеличивается потребность в гериатрической и паллиативной помощи. Также уточнено, что прерогатива управления развитием медицинской и социальной помощи лицам пожилого возраста и инвалидам отведена субъектам Российской Федерации, а конкретные услуги по этим направлениям должны оказываться на муниципальном уровне.

Для углубленного изучения наиболее значимых потребностей инвалидов пожилого возраста, удовлетворение которых позволяет обеспечить сбережение здоровья и позитивно отразиться на продолжительности жизни и социальной активности, было проведено дополнительное специальное исследование.

Полученные результаты распространенности инвалидности в субъектах РФ оказались схожими с данными масштабного изучения состояния инвалидности в российских регионах, проведенного коллективом исследователей под руководством академика РАН Пузина С.Н. [12], что позволило сделать вывод о том, что проблема инвалидности является не только важнейшим показателем здоровья населения, но и индикатором уровня, доступности и качества здравоохранения и социальной защиты для инвалидов пожилого возраста, которые имеют существенные региональные различия, определяемые как социально-экономическими, так и демографическими особенностями.

На *рис. 1* представлена структура первичной инвалидности по возрасту взрослого населения, характерная для федеральных округов, за исключением Северо-Кавказского. Преобладание в этой структуре лиц пожилого возраста подчеркивает остроту проблемы развития мер по их социальной поддержке и оказании им эффективной специальной медицинской и социальной помощи. Очевидна необходимость усиления внимания региональных органов власти и управления к решению этих проблем с учетом специфики структуры первичной инвалидности.

Для развития деятельности по удовлетворению потребностей инвалидов пожилого воз-

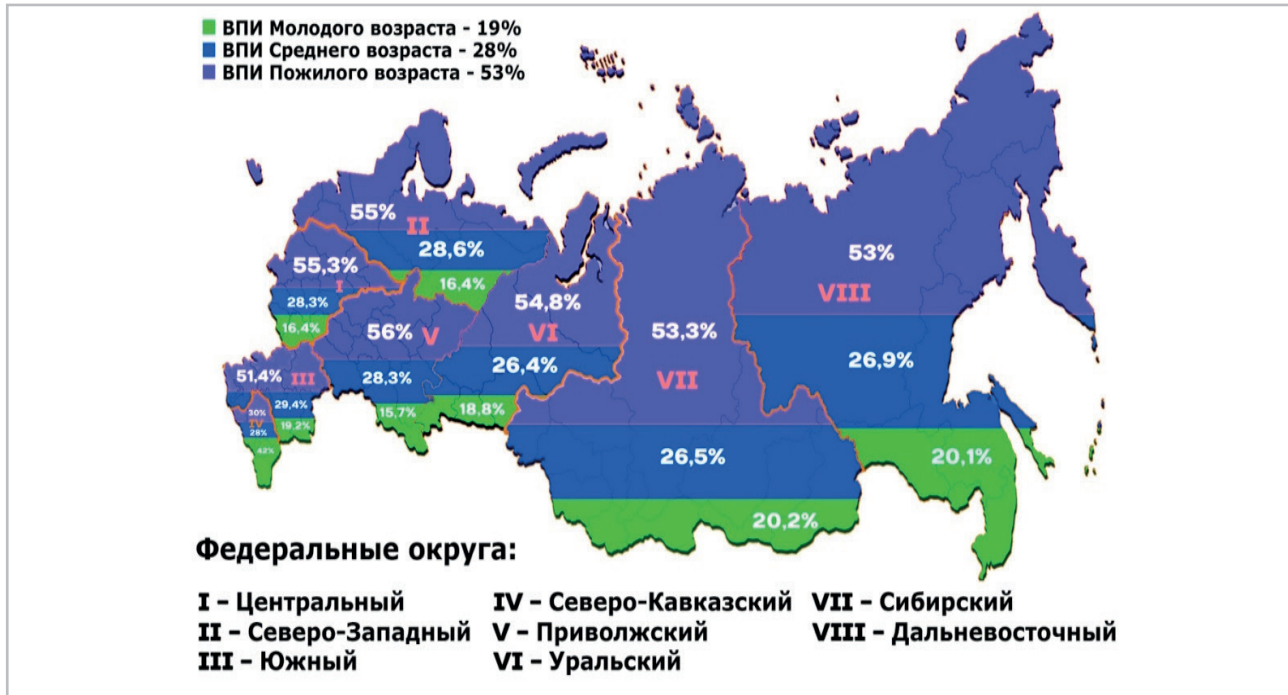


Рис. 1 / Fig. 1. Структура первичной инвалидности по возрасту взрослого населения в федеральных округах Российской Федерации / Structure of primary disability by age of the adult population in the federal districts of the Russian Federation

Источник / Source: Пузин С.Н., Шургая М.А., Дмитриева Н.В. и др. «Эпидемиология инвалидности взрослого населения в Российской Федерации». Эпидемиология и Вакцинопрофилактика. 2019; 18 (5):14–23 / Puzin S.N., Shurgaya M.A., Dmitrieva N.V., et al. "Epidemiology of disability of the adult population in Russia". Epidemiology and Vaccine Prevention. 2019;18(5):14–23. URL: <https://doi.org/10.31631/2073-3046-2019-18-5-14-23>.

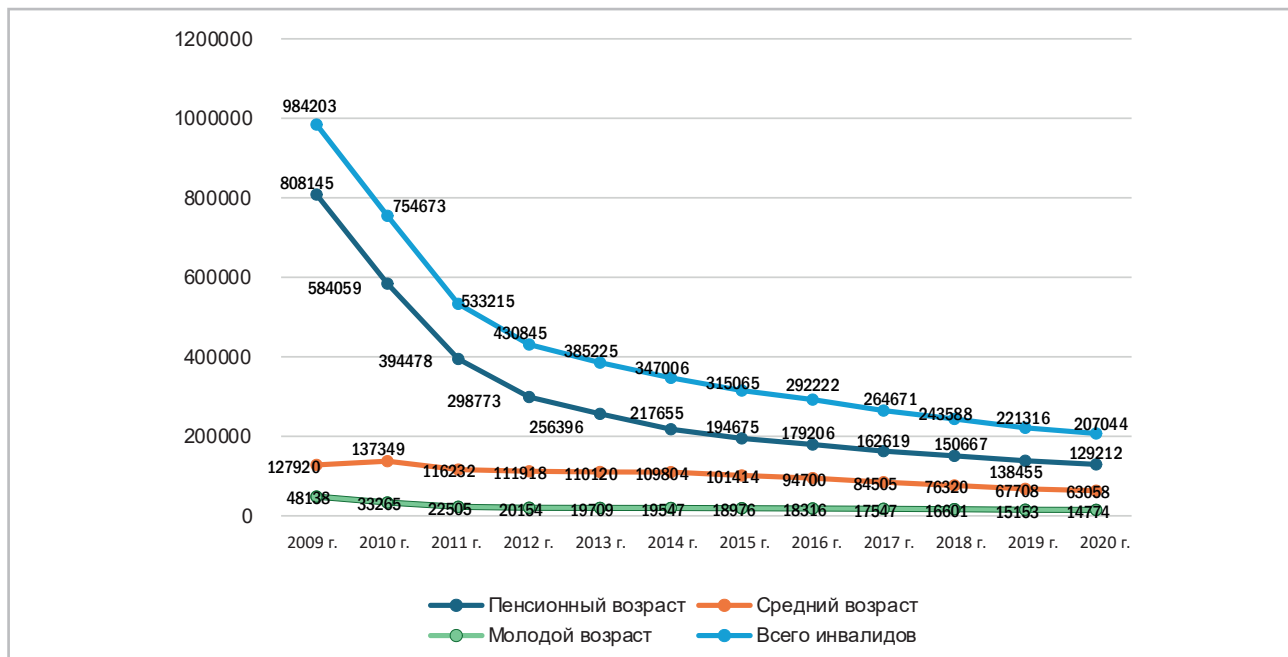


Рис. 2 / Fig. 2. Возрастная характеристика динамики первичной инвалидности при заболеваниях системы кровообращения (абс. число) / Age characteristics of the dynamics of primary disability in circulatory system diseases (absolute number)

Источник / Source: Основные показатели первичной инвалидности взрослого населения в Российской Федерации в 2009–2020 гг. (статистический сборник) / Main indicators of primary disability of the adult population in the Russian Federation in 2009–2020 (Statistical Collection).

раста необходима оценка этих потребностей, в которой важную роль играет установление специфики нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, как нозологической причины первичной инвалидности. Согласно проанализированным в процессе настоящего исследования данным, в России

структуру инвалидности как первичной, так и повторной по возрасту определяют лица пожилого возраста. Они преобладают и в нозологической структуре ведущих причин инвалидности вследствие болезней системы кровообращения, злокачественных новообразований, болезней костно-мышечной системы и соединительной

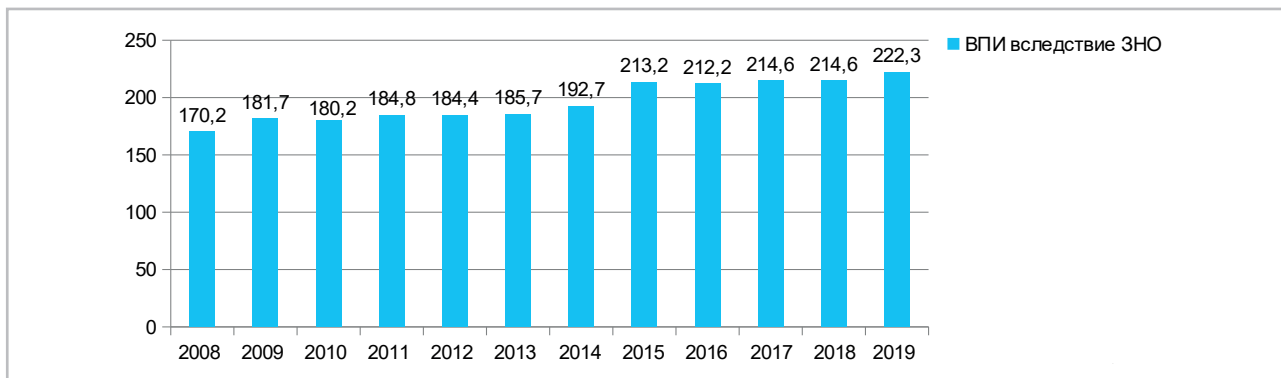


Рис. 3 / Fig. 3. Сведения о первичной инвалидности вследствие злокачественных заболеваний / Information on primary disability due to malignant diseases

Источник / Source: Основные показатели первичной инвалидности взрослого населения в Российской Федерации в 2008–2019 годы (статистический сборник) / Main indicators of primary disability of the adult population in the Russian Federation in 2008–2019 (Statistical Collection).

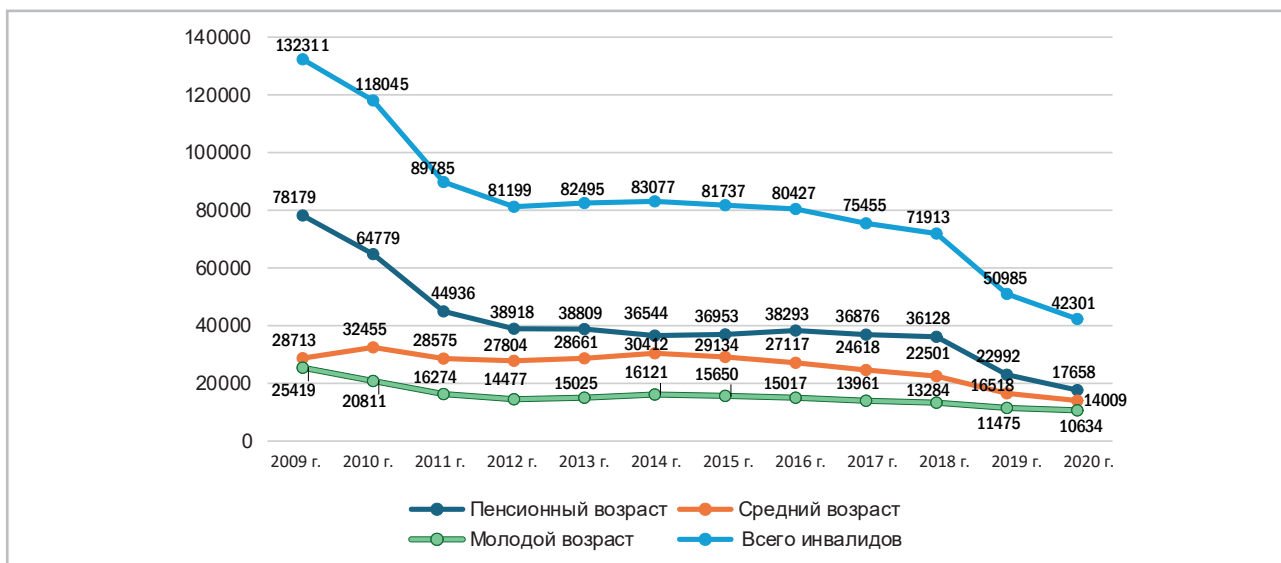


Рис. 4 / Fig. 4. Динамика первичной инвалидности при болезнях костно-мышечной системы и соединительной ткани (абс. число) / Dynamics of primary disability in diseases of the musculoskeletal system and connective tissue (absolute number)

Источник / Source: Основные показатели первичной инвалидности взрослого населения в Российской Федерации в 2009–2020 годы (статистический сборник) / Main indicators of primary disability of the adult population in the Russian Federation in 2009–2020 (Statistical Collection).

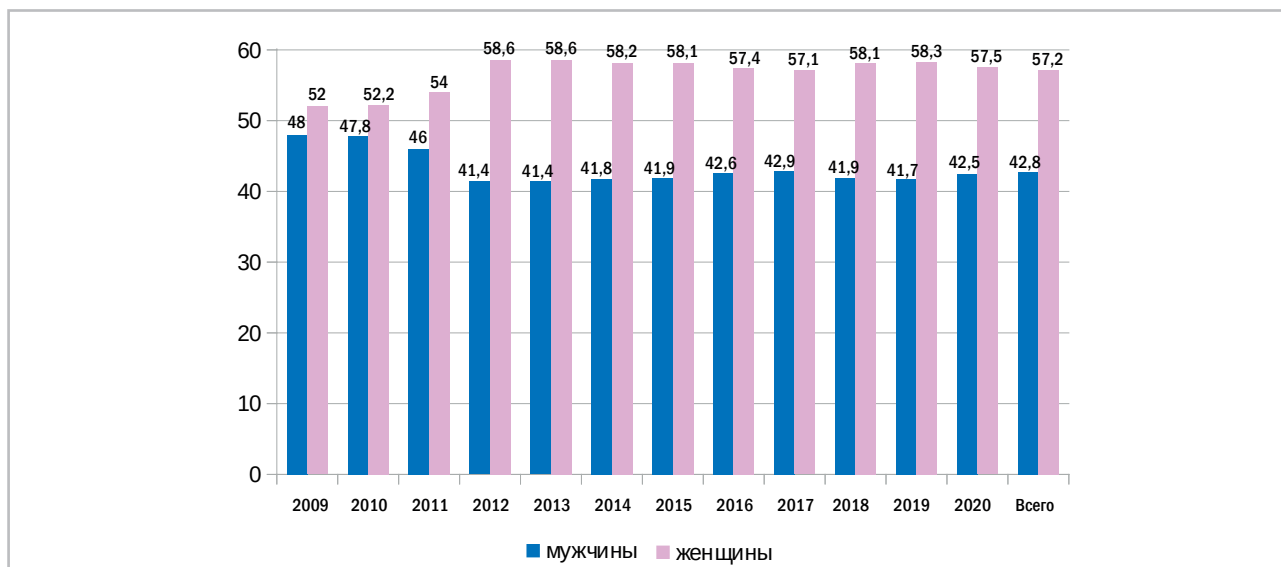


Рис. 5 / Fig. 5. Динамика гендерной структуры контингента повторно признанных инвалидами лиц пожилого возраста в РФ (%) / Dynamics of the gender structure of the contingent of elderly persons repeatedly recognized as disabled in the Russian Federation (%)

Источник / Source: Основные показатели повторной инвалидности взрослого населения в Российской Федерации в 2009–2020 годы (статистический сборник) / Main indicators of primary disability of the adult population in the Russian Federation in 2009–2020 (Statistical Collection).

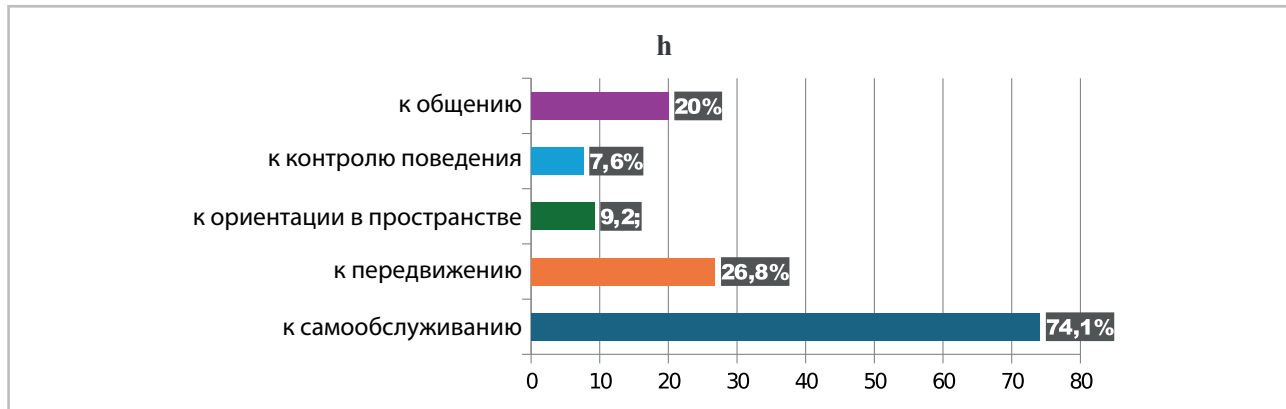


Рис. 6 / Fig. 6. Ограничение жизнедеятельности у инвалидов пожилого возраста / Activity limitation in elderly people with disabilities

Источник / Source: Пузин С.Н. «Старшее поколение и инвалидность. Перспективы медико-социального благополучия»/С.Н. Пузин, А.В. Гречко, М.А. Шургая, Г.Э. Погосян, Ф.Л. Эркенова, О.Т. Богова, О.В. Хорькова. Москва: Благотворительный фонд «ЭСКО», 2020. 400 с. / Puzin S.N. "The older generation and disability. Prospects for medical and social well-being" / S.N. Puzin, A.V. Grechko, M.A. Shurgaya, G.E. Pogosyan, F.L. Erkenova, O.T. Bogova, O.V. Khorkova. Moscow: ESCO Charitable Foundation. 2020. 400 p.

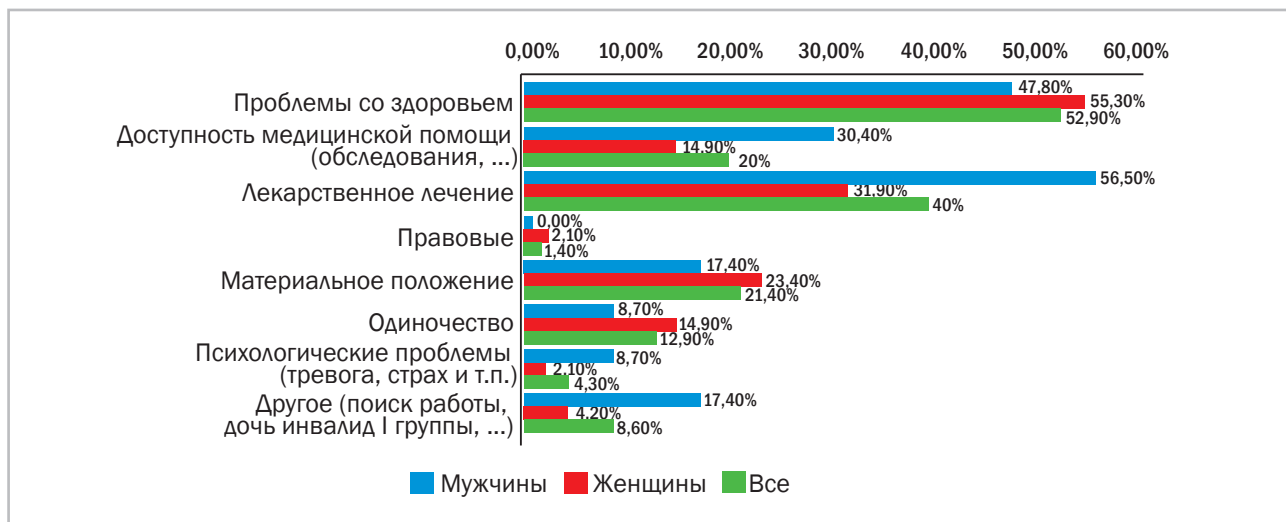


Рис. 7 / Fig. 7. Наиболее значимые медико-социальные угрозы для личности инвалида пожилого возраста, (%) / The most significant medical and social threats to the personality of an elderly disabled person, (%) / The most significant medical and social threats to the personality of an elderly individual with disabilities (%)

Источник / Source: Северин А.В. Социально-психологическая адаптация пожилых людей к изменяющемуся миру: психологические проблемы пожилых людей и способы их решения: монография/ А.В. Северин. Брест: Альтернатива, 2020. 84 с. / Severin A.V. Social and psychological adaptation of older people to a changing world: Psychological problems of older people and ways to solve them: Monograph. Brest: Alternative. 2020. 84 p.

ткани, эндокринной системы, болезней глаза и уха. Как показали результаты дополнительного углубленного исследования во всех регионах причиной №1 являются болезни системы кровообращения, даже с учетом того, что за последние 10 лет отмечается уменьшение абсолютного числа случаев этих заболеваний (рис. 2).

На втором месте среди нозологических причин первичной инвалидности находятся онкологические заболевания, число которых ежегодно увеличивается, а степень тяжести заболевания и его инвалидизирующих проявлений растет (рис. 3).

Третью позицию (рис. 4) занимают причины первичной инвалидности вследствие болезней костно-мышечной системы и соединительной ткани с учетом возраста (абс. число).

Сопоставляя выше представленные данные по причинам первичной инвалидности с показателями причин вторичной инвалидности, констатируем, что болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани одинаковые в рейтинговом порядке. Обратим внимание на то, что за последнее десятилетие удельная доля повторно признанных инвалидами трудоспособного возраста снизилась с 87,9% до 60,1%, а удельная доля лиц нетрудоспособного возраста, повторно признанных инвалидами, возросла с 12,1% до 39,9%.

Таким образом число инвалидов пожилого возраста, как потребителей соответствующих медицинских и социальных услуг с учетом нозологи-

ческих характеристик увеличивается, вследствие чего возрастает потребность в специализированных медицинских учреждениях сердечно-сосудистого, онкологического, опорно-двигательного профилей, а также многопрофильных учреждений, в которых развивается геронтологическое направление деятельности. Растет роль долгосрочного ухода и социального патронажа.

Анализ гендерных различий выявил в структуре инвалидности преобладание женщин (рис. 5).

Ограничения жизнедеятельности, к которым приводит инвалидность, 500 инвалидов, участвующих в специальном опросе, проведенном авторами в ходе настоящего исследования, оценили следующим образом: на первое место по значимости и негативному влиянию на свою жизнедеятельность поставили ограничение к самообслуживанию, на второе – к передвижению, на третье – к общению (рис. 6).

Поскольку ограничения жизнедеятельности вызывают необходимость особых форм помощи инвалидам пожилого возраста, необходимо принимать во внимание, что самыми волнующими пожилых инвалидов вопросами или скорее медико-социальными угрозами, они называют проблемы со здоровьем, доступность медицинской помощи, лекарственное обеспечение, правовые вопросы, материальное положение, одиночество, психологические проблемы (тревогу, страх), а также другие проблемы, например, состояние здоровья членов семьи (рис. 7).

Полученные данные в разрезе регионов отличаются от ранее отмеченных предпочтений пожилых инвалидов, что можно объяснить ориентацией проведенного авторами опроса на выявление потребностей респондентов в услугах, касающихся здоровья и социальной активности.

На первое место среди наиболее значимых проблем инвалиды пожилого возраста поставили проблемы лекарственного обеспечения, на второе – проблемы со здоровьем, на третье – с доступностью медицинской помощи, на четвертое – с материальным положением. Такая структура проблем определяет спрос на определенные виды помощи, услуги, обслуживание и объясняет неудовлетворенность потребителей в лице инвалидов пожилого возраста организацией предоставления нужных им услуг по сохранению здоровья и социальному обслуживанию. Указывает на упущения нормативно-правового регулирования и планирования этой деятельности в субъектах РФ, выявляет неразвитость обратной связи уполномоченных учреждений с пожилыми инвалидами, которых они обслуживают.

### ВЫВОДЫ, ИЛИ ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СОЦИАЛЬНО-МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ ПОЖИЛЫМ ИНВАЛИДАМ

Результаты исследования позволили констатировать, что вследствие выявленных организационно-управленческих упущений развивается неудовлетворенность инвалидов пожилого возраста организацией оказания медицинской помощи и предоставления социальных услуг. Все это неблагоприятно отражается на здоровьесбережении и социальной активности инвалидов. Обозначенные вопросы должны учитываться органами власти и управления на региональном, муниципальном, корпоративном уровне при разработке и принятии решений по совершенствованию деятельности в интересах инвалидов пожилого возраста.

Осуществить изменения сложившейся на протяжении многих лет ситуации с низким качеством жизни инвалидов пожилого возраста из-за факторов негативного воздействия, в том числе вследствие ограничений в разных сферах жизнедеятельности, можно с помощью разработанного нами механизма предоставления интегрированных социально-медицинских услуг (ИСМУ). Координируемая органами здравоохранения и социальной защиты населения, а если потребуется и интегрируемая с иными услугами (например, юридическими, нотариальными, волонтерскими, другими), предлагаемая нами система социально-медицинских услуг (ИСМУ), способна обеспечить снижение ограничений их жизнедеятельности и повысить качество их жизни.

Основанием для разработки инновационного механизма управления организацией предоставления интегрированных социально-медицинских услуг инвалидам пожилого возраста на региональном уровне стали результаты изучения особенностей организации медицинской и социальной помощи инвалидам пожилого возраста в отдельных регионах и муниципальных образованиях.

Модель механизма предоставления ИСМУ основывается на следующих принципах:

- комплексность медицинских и социальных составляющих компонент ИСМУ;
- адресность и доступность ИСМУ для всех инвалидов пожилого возраста с учетом специфики соответствующего возраста и характера инвалидности;
- поэтапная преемственность и системность предоставления ИСМУ;
- гуманность и толерантность;

- участие пожилых инвалидов и лиц, законно представляющих их интересы, в разработке пакета ИСМУ, с обязательным его включением в ИПРА, и при выборе способов практической реализации и оценке эффективности ИСМУ.

Структура ИСМУ включает в себя следующие компоненты:

1. Планирование и реализацию деятельности в конкретных регионах с учетом специфики плотности расселения жителей и наличие определенного числа отдаленных и труднодоступных поселений. В этом контексте следует в случаях компактного проживания населения в городских и сельских местностях, а также при наличии единичных труднодоступных и отдаленных поселений, использовать централизованный тип организации медицинской помощи и предоставления социальных услуг инвалидам пожилого возраста. Такой подход обеспечит возможность эффективной организации специализированных квалифицированных услуг и обслуживания. С этой целью предпочтительно осуществлять плановое укрупнение соответствующих медицинских и социальных объектов и служб, с ориентацией на создание центров и отделений гериатрической медицинской помощи и комплексных социально-медицинских услуг этим лицам. Для регионов и их муниципальных образований с низкой плотностью расселения, значительными расстояниями поселений друг от друга, а также наличием значительного числа труднодоступных и отдаленных поселений целесообразен децентрализованный тип организации медицинской помощи и предоставления социальных услуг путем развития сети специализированных учреждений, организаций, кабинетов (медицинских, социального обслуживания, рекреационно-оздоровительных, физкультурно-оздоровительных, санаторно-курортных, и др.).

2. Применение инновационных технологий рационального вовлечения в предоставление медицинской помощи и социальных услуг государственных и негосударственных учреждений. Преимущественное предоставление гарантированных государством медицинской помощи и социальных услуг происходит в государственных учреждениях, что вызывает большую нагрузку на их сотрудников, снижает доступность в получении соответствующих помощи и услуг инвалидам пожилого возраста. Следует учитывать, что платными услугами подавляющее большинство инвалидов пожилого возраста воспользоваться на основе своих личных средств не смогут из-за

низких доходов. Это не обозначает, что нагрузка по обслуживанию этих граждан должна ложиться только на государственные медицинские и социальные учреждения. Полагаем, что на региональном уровне следует активно привлекать негосударственные организации для удовлетворения рассматриваемых в данной работе потребностей инвалидов пожилого возраста на основе государственных и муниципальных заказов.

3. Принятие системных организационно-управленческих решений, направленных на сбережение здоровья и эффективное предоставление социальных услуг инвалидам пожилого возраста на основе формализации и упорядочения деятельности по рассматриваемым направлениям путем внесения поправок в федеральное и региональное законодательство. Эти поправки должны касаться установления конкретных полномочий региональных и муниципальных органов власти в области организации и ресурсного обеспечения развития деятельности по охране здоровья и предоставления разноплановых гарантированных социальных услуг лицам пожилого возраста в целом и в частности касательно инвалидов этого возраста.

Требуется упорядочение деятельности и ее контроля, касательно предоставления:

- гарантированной медицинской помощи и медико-социальных услуг;
- социальных услуг с обеспечением проживания в специализированных учреждениях и без такового, решения вопросов надлежащего содержания и обеспечения инфраструктурных объектов этих учреждений;
- повышения мотивации персонала уполномоченных медицинских и социальных учреждений на результативный труд.

4. Целенаправленное внедрение информационно-коммуникационных технологий, благодаря которым можно создать систему обратной связи по технологиям «врач-пациент», «специалист-специалист», «медицинское учреждение-клиент», «социальное учреждение – клиент» и др. Это реально позволяет активизировать деятельность по повышению информированности инвалидов пожилого возраста и лиц, законно представляющих их интересы, а также специалистов задействованных в работе с инвалидами, о правах (на медицинскую и социальную помощь, услуги, обслуживание) и возможностях их реализации. В этом деле существенную роль могут сыграть юридические клиники и волонтерские движения.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Клепикова Е.А. Положение пожилых работников на российском рынке труда. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва. Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики. 2021.
2. Рослякова С.В. Социальное обслуживание людей. Челябинск: Южно-Уральский научный центр РАО, 2020. 264 с.
3. Бобков В.Н., Дегтярёв Г.П. От социального обеспечения к социальному качеству: о научном творчестве Валентина Дементьевича Роика // Уровень жизни населения регионов России. 2021;17(1):143–153.
4. Храпылина Л.П. Комплексная медико-социальная помощь и обслуживание. /Храпылина Л.П., Пузин С.С., Шокова Н.В., Гадзиева И.В. // В книге: Инноватика и технологический суверенитет в здравоохранении России. Коллективная монография. Москва, 2023. Издательство: ООО «Научный консультант».
5. Сулейманова Г.Т., Байтова Г.М., Курманова А.Р., Касымова Н.К., Касымов Р.О. Потенциал развития геронтологии в Кыргызской Республике. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, 2020;(1):30–36.
6. Алмазова В.А., Басаргина Л.В., Богданова Л.А. Механизмы внедрения социальных технологий при предоставлении социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам в рамках цифровизации / В.А. Алмазова, Л.В. Басаргина, Л.А. Богданова // Социальная работа: теория, методы, практика. Санкт-Петербург: Городской информационно-методический центр «Семья», 2023. 207 с.
7. Залеева А.И. Социальная адаптация пожилых людей в стационарных учреждениях социального обслуживания /А.И. Залеева. Москва: Издательский дом Академии Естествознания, 2020. 10 с.
8. Карасаева Л.А. Медико-социологическое исследование лиц пожилого и старческого возраста, получающих медико-социальную помощь в стационарных условиях и на дому / Л.А. Карасаева, И.Ф. Тимербулатов, Ю.Е. Кондратьева, С.С. Пузин // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 2022;25(4):249–257.
9. Медведева Г.П. Социальная работа с пожилыми людьми: монография / Г.П. Медведева. Москва: КноРус, 2021. 258 с.
10. Нагорнова А.Ю. Социальная работа в современном российском обществе: коллективная монография / А.Ю. Нагорнова, О.И.Донина, О.В. Шабанова. Ульяновск: Зебра, 2020. 213 с.
11. Низова Л.М. Ресурсное обеспечение социальной защиты населения: монография / Л.М. Низова. Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2021. 172 с.
12. Пузин С.Н. Старшее поколение и инвалидность. Перспективы медико-социального благополучия / С.Н. Пузин, А.В. Гречко, М.А. Шургая, Г.Э. Погосян, Ф.Л. Эркенова, О.Т. Богова, О.В. Хорькова. Москва: Благотворительный фонд «ЭСКО», 2020. 400 с.
13. Саралиева З.Х. Старшее поколение современной России / З.Х. Саралиева. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 779 с.
14. Северин А.В. Социально-психологическая адаптация пожилых людей к изменяющемуся миру: психологические проблемы пожилых людей и способы их решения: монография / А.В. Северин. Брест: Альтернатива, 2020. 84 с.
15. Скобелина Н.А. Социальная реабилитация инвалидов в условиях формирования доступной среды в современной России: учебное пособие / Н.А. Скобелина. Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 2022. 87 с.
16. Холостова Е.И. Стационарные учреждения социального обслуживания населения: история, практика, реформы / Е.И. Холостова. Москва: Дашков и К, 2022. 233 с.
17. Бондаренко И.Н. Пожилые люди: общегуманитарный подход к старению населения и проблемы совершенствования социального обслуживания / И.Н. Бондаренко // Отечественный журнал социальной работы. 2021;2(85):47–75.
18. Храпылина Л.П. Диспансеризация лиц пожилого возраста как инструмент здоровьесбережения и продления активного долголетия / Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. Москва, 2019;(4):134–144.
19. Захарова Л.Б. Герiatrics как осмысление новых реалий в российской медицине. Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения / Л.Б. Захарова, Т.В. Ковалева, Е.Н. Парийская // 2020;15(1):505–513.
20. Индербиев Т.С. Медико-социальная помощь пожилым и престарелым гражданам / Индербиев Т.С., Шадури В.Р., Маммадова М.Н.К., Яроцкая И.А., Потапов В.Н., Богова О.Т., Пузин С. С. // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. 2021;(4):79–93.
21. Пузин С.Н., Гречко А.В., Гонтмахер Е.Ш., Богова О.Т., Бугова Л.А., Великолуг К.А. Инвалидность в XXI веке. Медико-социальная реабилитация и здоровьесбережение населения в России: научное издание. Издательство: БФ «ЭСКО», 2023. 415 с.
22. Исaiченко С.А., Касьянова Т.И. Социальные услуги для пожилых граждан. <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=ifzeag>
23. Belzunegui-Eraso A. Risk of Exclusion in People with Disabilities in Spain: Determinants of Health and Poverty / A. Belzunegui-Eraso, I. Pastor-Gosálbez, X. Puig-Andreu, F. Valls-Fonayet // Preprints.org. 2018;(15):21–29.
24. Cirella G.T. Transport innovations for elderly people / G.T. Cirella, M. Bąk, A. Kozlak, B. Pawłowska, P. Borkowski // Research in Transportation Business & Management. 2019;(30).
25. Puzin S.N. Protection of the rights of disabled people to access medicines» / Puzin S.N., Grechko A.V., Prianikov I.V., Malichenko V.S., Puzin S.S. // Ж. Scopus Advances in Gerontology. 2019;9(1):56–61.
26. Zhang R. The multi-subject cooperation mechanism of home care for the disabled elderly in Beijing: qualitative research / R. Zhang, Z. Zhang, Y. Peng // BMC Prim. Care. 2022;(23):186–207.

## REFERENCES

1. Klepikova, E.A. Situation of elderly workers in the Russian labor market. Dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Moscow. National Research University Higher School of Economics. 2021. (In Russ.).
2. Roslyakova S. V. Social service of people. Chelyabinsk: South Ural Scientific Center of RAO. 2020. 264 p. (In Russ.).
3. Bobkov V.N., Degtyaryov G.P. From social security to social quality: on the scientific work of Valentin Dementievich Roik. Living Standards of the population in the regions of Russia. 2021;17(1):143-153. (In Russ.).
4. Khrapylina L.P., Puzin S.S., Shokova N.V., Gadzieva I.V. Integrated medical and social assistance and service. In the book: Innovation and technological sovereignty in Russian public health care. Collective monograph. Moscow; 2023. Publisher: LLC "Scientific Consultant". (In Russ.).
5. Suleymanova G.T., Baitova G.M., Kurmanova A.R., Kasymova N.K., Kasymov R.O. Potential for the development of gerontology in the Kyrgyz Republic. International Journal of Applied and Fundamental Research. 2020;(1):30-36. (In Russ.).
6. Almazova V.A., Basargina L.V., Bogdanova L.A. Mechanisms of implementation of social technologies in the provision of social services to elderly and disabled citizens within the framework of digitalization. Social work: Theory, methods, practice. St. Petersburg: City Information and Methodological Center "Family". 2023. 207 p. (In Russ.).
7. Zaleeva A.I. Social adaptation of the elderly in stationary institutions of social service. Moscow: Publishing House of the Academy of Natural Science. 2020. 10 p. (In Russ.).

8. Karasava L.A., Timerbulatov I.F., Kondratyeva Y.E., Puzin S.S. Medico-sociological study of elderly and senile persons receiving medical and social assistance in inpatient and home care. *Medico-Social Expertise and Rehabilitation*. 2022;25(4):249-257.
9. Medvedeva G.P. Social work with elderly people: a monograph. Moscow: Knorus. 2021. 258 p. (In Russ.).
10. Nagornova A.Y., Donina O.I., Shabanova O.V. Social work in modern Russian society: A collective monograph. Ulyanovsk: Zebra. 2020. 213 p.
11. Nizova L.M. Resource provision of social protection of the population: a monograph. Yoshkar-Ola: Volga State Technological University. 2021. 172 p. (In Russ.).
12. Puzin S.N., Grechko A.V., Shurgaya M.A., Pogosyan G.E., Erkenova F.L., Bogova O.T., Khorkov O.V. The older generation and disability. Perspectives of medical and social well-being. Moscow: Charitable Foundation "ESCO". 2020. 400 p. (In Russ.).
13. Saralieva Z.H. Senior generation of modern Russia. Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State University named after N. I. Lobachevsky. 2021. 779 p. (In Russ.).
14. Severin A.V. Social and psychological adaptation of the elderly to the changing world: Psychological problems of the elderly and ways to solve them: A monograph. Brest: Alternative. 2020. 84 p. (In Russ.).
15. Skobelina N. A. Social rehabilitation of the disabled in the conditions of formation of an accessible environment in modern Russia: Study guide. Volgograd: Volgograd State University Publishing House. 2022. 87 p. (In Russ.).
16. Holostova E.I. Stationary institutions of social service: History, practice, reforms. Moscow: Dashkov and K. 2022. 233 p. (In Russ.).
17. Bondarenko I.N. Elderly people: General humanitarian approach to the aging of the population and the problems of improving social services. *Otechestvennyi zhurnal sotsial'nogo rabota= Journal of Social Work*. 2021;2(85):47-75. (In Russ.).
18. Khrapylina L.P. Dispenserization of elderly persons as a tool of health saving and prolongation of active longevity. *Vestnik All-Russian society of specialists in medical and social expertise, rehabilitation and rehabilitation industry*. Moscow. 2019;(4):134-144. (In Russ.).
19. Zakharova L.B., Kovaleva T.V., Parijskaya E.N. Geriatrics as comprehension of new realities in Russian medicine. *Health – the Basis of Human Potential: Problems and Ways to Solve Them*. 2020;15(1):505-513. (In Russ.).
20. Inderbiev T.S., Shaduri V.R., Mammadova M.N.K., Yarotskaya I.A., Potapov V.N., Bogova O.T., Puzin S.S. Medico-social assistance to elderly and elderly citizens. *Bulletin of the All-Russian Society of Specialists in Medical and Social Expertise, Rehabilitation and Rehabilitation Industry*. 2021;(4):79-95. (In Russ.).
21. Puzin S.N., Grechko A.V., Gontmakher E.S., Bogova O.T., Bugova L.A., Velikolug K.A. Disability in the XXI century. *Disability in the XXI century. Medico-social rehabilitation and health saving of the population in Russia: Scientific edition*. Publisher: BF "ESCO". 2023. 415 p. (In Russ.).
22. Isaichenko S.A., Kasyanova T.I. Social services for elderly citizens. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=ifzeag>
23. Belzunegui-Eraso A., Pastor-Gosálbez I., Puig-Andreu X., Valls-Fonayet F. Risk of Exclusion in People with Disabilities in Spain: Determinants of Health and Poverty. *MDPI*. 2018;(15):21-29.
24. Cirella G.T., Bąk M., Kozlak A., Pawłowska B., Borkowski P. Transport innovations for elderly people. *Research in Transportation Business & Management*. 2019;(30).
25. Puzin S.N., Grechko A.V., Priyanikov I.V., Malichenko V.S., Puzin S.S. Protection of the rights of disabled people to access medicines". *Advances in Gerontology*. 2019;9(1):56-61.
26. Zhang R., Zhang Z., Peng Y. The multi-subject cooperation mechanism of home care for the disabled elderly in Beijing: Qualitative research. *BMC Prim. Care*. 2022;(23):86-207. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Сергей Сергеевич Пузин** – ФГБНУ «Федеральный научно-клинический центр реаниматологии и реабилитологии» Минобрнауки России, Москва, Россия  
**Sergei S. Puzin** – FSBSI "Federal Scientific and Clinical Center of Reanimatology and Rehabilitation", Ministry of Education and Science of Russia, Moscow, Russia  
 pusinserg@mail.ru



**Любовь Петровна Храпылина** – доктор экономических наук, профессор, директор Научно-образовательного центра социального развития РАНХиГС, Москва, Россия  
**Lubov' P. Khrapylina** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Director, Scientific and Educational Center for Social Development, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia  
 khrapylina@mail.ru

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

*Статья поступила в редакцию 08.06.2024; после рецензирования 10.06.2024, принята к публикации 13.06.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 08.06.2024; revised on 10.06.2024 and accepted for publication on 13.06.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-156-165

УДК 331.108; 331.104.2

JEL J24; J53

РАБОТА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ:  
ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИР.А. Долженко<sup>а</sup>, С.Б. Долженко<sup>а</sup>, С.В. Свинин<sup>а, б</sup><sup>а</sup> Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия;<sup>б</sup> Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, Екатеринбург, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – изучение и систематизация представления молодых людей (школьников, учащихся ссузов, студентов вузов) о работе на промышленных предприятиях в условиях возможного несоответствия их ценностных представлений с реалиями промпредприятия, заводской экономики и социальной политики.

В качестве основных **методов** исследования использованы социологический опрос представителей 3 сегментов: школьников, учащихся ссузов, студентов вузов, а также глубинные интервью и фокус-группы с молодыми работниками промпредприятий. Сделан **вывод**: для молодых людей характерны определенные предпочтения в работе в части условий труда, размеров заработной платы, карьерных ожиданий, которые зачастую не согласуются с заводскими возможностями. У большинства респондентов отсутствуют представления о преимуществах работы в промструктурах.

**Результаты** исследования могут быть использованы кадровыми службами промпредприятий для пересмотра подходов к работе с молодежью, а также руководителями школ, ссузов, вузов, заинтересованных в развитии образовательных программ, разработанных в соответствии с запросами заказчиков из реального сектора экономики.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение; молодые работники; промышленные предприятия; стратегия работы с кадрами.

**Для цитирования:** Долженко Р.А., Долженко С.Б., Свинин С.В. Работа на промышленных предприятиях: ценностные ориентации молодежи. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):156-165. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-156-165.

## ORIGINAL PAPER

WORK AT INDUSTRIAL ENTERPRISES: VALUE ORIENTATIONS  
OF YOUNG PEOPLER.A. Dolzhenko<sup>а</sup>, S.B. Dolzhenko<sup>а</sup>, S.V. Svinin<sup>а, б</sup><sup>а</sup> Urals State University of Economics, Ekaterinburg, Russia;<sup>б</sup> Kalinin Machine-Building Plant, Ekaterinburg, Russia

## ABSTRACT

**The aim** of the research is to study and systematize the perceptions of young people (schoolchildren, secondary specialized school students, university students) about working at industrial enterprises in conditions of possible discrepancy between their value perceptions and the realities of industrial production, factory economy, and social policy. The main research **methods** include a sociological survey of representatives of 3 segments: schoolchildren, secondary specialized school students, and university students, as well as in-depth interviews and focus groups with young employees of industrial enterprises. The authors **conclude** that young people are characterized by certain job preferences regarding working conditions, wages, and career expectations, which often do not match the plant's capabilities. Most respondents have no idea about the advantages of working in industrial structures. The HR departments of industrial enterprises can use the **results** of the study to revise approaches to working with young people, as well as by the heads of schools, secondary specialized schools, and universities interested in developing educational programs designed in accordance with the requests of customers from the real sector of the economy.

**Keywords:** staffing; young workers; industrial enterprises; HR strategy.

**For citation:** Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Svinin S.V. Work at industrial enterprises: Value orientations of young people. *Social and labor research*. 2024;56(3):156-165. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-156-165. *Social and labor research*. 2024;56(3):156-165. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-156-165.

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях жесткого санкционного давления и перестройки отечественного бизнеса под новый формат работы особенно актуальным становится вопрос кадрового обеспечения, увеличения объема и интенсивности деятельности, особенно в про-

мышленности. В последнее десятилетие с каждым годом он обострялся из-за демографических изменений в стране, снижения интереса молодежи к работе в реальном секторе экономики, миграционных потоков из глубинки в крупные города и других причин. Кратное увеличение объемов работы,

интенсивности труда и цифровизации бизнес-процессов привело к запросу работодателей на молодых, эффективных работников, готовых трудиться в условиях постоянных изменений и вызовов подобных пандемии, санкций против экономики страны, последствий демографической ямы в 90-е, которая повлекла кадровый дефицит на рынке труда и др. Однако, практика последних лет показала, что бизнес не в полной мере смог получить необходимый приток кадров, что заставило его повысить интенсивность работы по привлечению и удержанию молодежи. Полагаем, что во многом это связано с тем, что в последние годы не учитывалось изменение жизненных ценностей и ориентиров у молодых людей, значительная часть которых предпочитает быстрый эффект от любой работы, креативную индустрию, легкие деньги.

Для того, чтобы вскрыть причины несоответствия между запросами молодых людей и действующими подходами к работе с молодежью на промышленных предприятиях, чтобы затем выработать решения и принять меры по устранению разрывов между представлениями молодежи о работе в промкомпаниях и реалиями существующей там системы управления персоналом, было проведено исследование отношения обучающихся в школах, ссузах и вузах к возможностям подобной работы с помощью социологического опроса, а также интервью и фокус-группами с уже работающими на производстве молодыми работниками.

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ К РАБОТЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Наступивший демографический кризис в ближайшее время окажет значительное воздействие на экономику страны, которая по оценкам экспертов вплотную подошла к порогу резкого сокращения предложения труда. К 2025 г. возможно сокращение численности трудоспособного населения в сегменте 20–25 лет почти в 2 раза по сравнению с 2020 г. Это означает, что бизнес может столкнуться с резким уменьшением предложения на рынке труда со стороны молодежи, обострится борьба за кадры, начнут выигрывать те, кто предоставляет специфическое ценностное предложение, актуальное для представителей молодых поколений.

По мнению Р. Капелюшникова и А. Ощепкова предстоящее сокращение носит характер долговременного тренда и в ближайшие годы начнет оказывать огромное влияние на все стороны экономической жизни страны. По прогнозам ученых к 2031 г. возможно сокращение рабочей силы на 6,2–9 млн

человек в зависимости от вариантов изменения демографических показателей за предстоящий период. Без учета миграционных притоков численность экономически активного населения России может сократиться на 11,5 млн – до 64 млн человек [1].

Помимо количественных изменений на рынке труда ожидаются и качественные изменения субъектов трудовых отношений. Широкое распространение получила теория поколений Ника Ховуа и Уильяма Штрауса [2–4], о которой впервые заговорили в восьмидесятые годы. Именно им принадлежат ключевые исследования различных поколений, такие как *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069* [2] (1248 цитирований в Google Scholar), *Millennials Rising: The Next Great Generation* [3] (2215 цитирований в системе Google Scholar), *Millennials Go to College* [4] (491 цитирований в системе Google Scholar).

Суть этой концепции сводится к тому, что представители разных поколений существуют в отличающихся условиях, что не может не привести к формированию на их основе разных систем ценностей. В силу того, что пенсионный возраст повышается, а бизнес начинает все более активно работать с молодежью, вовлекая ее в производственный процесс, одновременно на территории предприятия работают представители разных поколений. В связи с увеличением доли молодых работников («Поколения Z» представители которого родились в период с 2000 по 2010 гг. и только начинают выходить на рынок труда в качестве трудоспособного населения, и «Поколения Альфа» – молодых людей, которые родились после 2010 г. и начнут «захватывать» рынок труда к 2030 г.), подходы к работе с персоналом должны претерпеть значительные изменения из-за возможного несоответствия запросов молодых людей и условий, предоставляемых предприятиями своим сотрудникам. Ключевая причина необходимости изменения подходов в этой области кроется в мотивации молодых людей, у которых иной взгляд на предназначение жизни, отношение к работе, своей роли в ней, другие интересы. Как показали результаты одного из наших исследований, система ценностей в первую очередь определяет интересы и формирует конкретные мотивы, а значит в идеале, система стимулирования в любой организации должна учитывать ценности тех или иных индивидов [5]. Поскольку для разных поколений работников характерны свои системы ценностей, к ним должны применяться разные управленческие подходы, а их интересы, как минимум, должны учитываться при построении моделей кадровой работы.

В последние годы большое внимание уделяется изучению специфических, характерных для того или иного поколения особенностей и различий между ними через призму ключевых аспектов управления персоналом: мотивации, обучения, карьерного продвижения. Их результаты подробно описаны в работах Ю. Левады, Е. Шамис, Е. Никонова, А. Антипова, И. Веретенникова, Ю. Чилипенко, Б. Черникова, которые, как правило, представляют собой попытки адаптировать теорию Н. Хоува и У. Штрауса к российской действительности. Однако большая часть научных трудов по данной проблематике сводится к описанию результатов исследований отношения представителей разных поколений к трудовой деятельности.

Отметим, что первые научные исследования, связанные с вопросами отношения работников к труду, к работе на заводе, фабрике, предприятии, начали проводиться у нас и за рубежом в середине XX века. Эта тема остается крайне актуальной и востребованной у ученых и практиков по сей день. Фокус исследований в этой области за 80 лет менялся несколько раз: тема удовлетворенности трудом сменялась изучением лояльности и, наконец, вовлеченности персонала. Основоположниками в этой области являются советские социологи Ядов В.А. и Здравомыслов А.Г., которые провели исследование удовлетворенности трудом у молодых работников ленинградских предприятий [6]. Перед исследователями стояла цель определить на материале эмпирических данных реальную картину отношения к труду рабочей молодежи, выделить наиболее существенные факторы, способствующие превращению труда в жизненную потребность работника.

В последующие годы было проведено множество аналогичных опросов других категорий работников, представителей различных отраслей и направлений деятельности. После поглощения предметной области социологии труда другими смежными направлениями, произошедшем после 90-х годов в нашей стране, опросы об отношении работников к организации, производственным процессам, изменениям, HR-бренду и т.д. [7] прочно вошли в инструментарий исследователей различных вопросов менеджмента, экономической социологии и даже экономики труда (если судить по диссертационным исследованиям в этой области).

За рубежом акценты смещены в сторону оценки восприятия сотрудниками изменений в организации. Этому аспекту посвящен целый пласт исследований, как правило, оценивающих отношение к этому феномену с негативной стороны. Например, в работах L. Greenhalgh и Z. Rosenblatt – с позиции

оценки изменений как стимула для возникновения чувства беспомощности у работников [8], S. Ashford, C. Lee и P. Bobko [9] – через призму ожидания ухудшения занятости и т.д. [10]. Контент-анализ научных работ на тему отношения молодых работников к компании, опубликованных в зарубежных изданиях, показал, что значение именно этой категории персонала за последние годы увеличилось. Бизнес-исследователей в настоящее время больше всего интересует не отношение всего персонала к компании, а отдельных наиболее проблемных категорий (молодежь, пенсионеры, инвалиды и др.).

Что касается промышленной (заводской) социологии, которая имела значение в управлении промышленными предприятиями в СССР [11], то до двухтысячных годов это направление во многом было представлено Уральской школой заводской социологии и социологами промышленных предприятий, проводящих опросы работников [12, 13, 14]. Однако, из-за ряда причин (консолидации активов промышленных предприятий в рамках отдельных групп, ориентированных на зарубежные практики управления, оптимизации непрофильных функций, к которым относится и работа социологических служб на предприятиях и др.) количество и качество исследований в этой области значительно уменьшилось.

Понимая всю важность новых подходов к работе с молодежью не только на предприятиях [15, 16, 17], но и в образовательных организациях [18, 19, 20], идентифицируя ряд нарастающих проблем в этой области, в первую очередь, связанных с ценностями и установками молодых людей [21, 22] и их востребованностью в промышленности [23, 24], было проведено соответствующее социологическое исследование, методология и результаты которого будут представлены далее.

#### МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ К РАБОТЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Цель нашего исследования состояла в изучении и определении позиции, отношения школьников, учащихся ссузов и вузов к работе на промпредприятии в контексте реальных экономических и социальных перспектив и возможностей, предоставляемых промпредприятием для своих молодых работников в возрасте до 30 лет.

Научная новизна исследования заключается в комплексном опросе и учете мнения различных заинтересованных сторон для того, чтобы обобщить их и связать в единую систему представлений об эффективной профориентационной работы

кадровых служб заводов по отношению к молодым людьми, чтобы они захотели работать на предприятиях. Отдельные исследования студентов, школьников, работников и других субъектов труда проводились и ранее, но они не учитывали современный контекст кадрового голода на рынке труда, вызванного демографической ямой и необходимостью перестроить традиционные подходы к взаимодействию заводов и образовательных организаций. Еще одной особенностью исследования, которая обеспечивает его научную новизну является учет в опросе ценностных представлений молодых людей о работе на заводе, трудовой деятельности рабочего, инженера, перспективах карьеры.

В социологическом опросе, который был проведен в Свердловской области с июня 2022 г. по май 2023 г., приняли активное участие свыше 12 тыс. респондентов, включая школьников, учащихся ссузов и студентов вузов. Также были использованы качественные методы исследования в виде глубинных интервью и фокус-групп с представителями промышленных предприятий для оценки их представлений об особенностях восприятия работы на заводах молодыми людьми.

Перед реализацией основного опроса были проведены экспертные интервью с представителями службы по работе с персоналом ряда промышленных предприятий в Свердловской области, в том числе с 4-мя директорами по персоналу, а также организованы 4 фокус-группы с молодыми заводскими работниками. Эта работа помогла нам актуализировать базовую анкету опроса, итоговая калибровка которой прошла в ходе полуструктурированных интервью с 212 респондентами, базовой отсечкой выборки которых являлся возраст до 30 лет. Выборка интервьюируемых квотировалась по дополнительным параметрам генеральной совокупности (пол, образование, семейное положение) по каждому конкретному предприятию. 25% респондентов составили женщины, 50% – замужем/женаты, 46% – имеют детей. 47% – представились как «коренные екатеринбуржцы», т. е. непосредственно рожденные в городе. У трети опрошенных – среднее специальное, а у 61% – высшее образование.

После проведения фокус-групп и интервью были окончательно сформулированы все вопросы анкеты и проведен социологический опрос молодых людей, которые были представлены студентами 3–6 курсов вузов, обучающимися на 2–4 курсах ссузов, учащимися 9–11 классов общеобразовательных организаций.

Общее количество собранных анкет составило 12 581 шт., из которых было отобрано в качестве

исследовательской базы 10 004 анкеты, в том числе 7251 анкета, заполненная школьниками, 1865 анкет от учащихся ссузов и 888, полученных от студентов вузов.

В рамках опроса использовался стратифицированный метод вероятностного отбора, основанный на делении всей совокупности респондентов на подгруппы, в зависимости от принадлежности к категории обучаемых (школы, ссузы, вузы). Отбор внутри страт велся на основе случайного вероятностного отбора при соблюдении представительства в выборке основных характеристик генеральной совокупности (по полу, возрасту, году обучения, направлению обучения). Так как цель исследования в первую очередь затрагивала оценку возможностей и желания молодых людей работать на промышленном предприятии, при отборе вузов и ссузов рассматривались только те, в которых ведется подготовка по профильным рабочим специальностям (в колледжах) и инженерным специальностям (в вузах).

В ходе работы над программой исследования нами были сформулированы следующие задачи:

- изучить образ работника производственной сферы в глазах школьников, обучающихся ссузов, студентов вузов;
- выявить отношение студентов высшего и среднего профессионального образования к своему профессиональному будущему и к работе в сфере заводского производства;
- выявить наличие/отсутствие установки молодых людей на работу в сфере промышленного производства;
- проанализировать факторы позитивного/негативного отношения к работе на промышленном предприятии;
- определить степень устойчивости профессиональных планов и их взаимосвязь с жизненными планами.

Нами были сформулированы следующие гипотезы исследования:

1. Молодые люди в первую очередь настроены в будущем получать высокую заработную плату, они рассчитывают на хорошие условия труда и возможность профессиональной самореализации.

2. Большая часть молодых людей, обучающихся в образовательных организациях, не намерены работать на промышленном предприятии и в будущем хотели бы иметь свой собственный бизнес.

3. С возрастом обучающиеся предпочитают иметь стабильное место работы. Школьники в большей степени мечтают о работе в творческой среде.

4. Профессия рабочего представляется менее выигрышной школьникам и студентам, у обучающихся

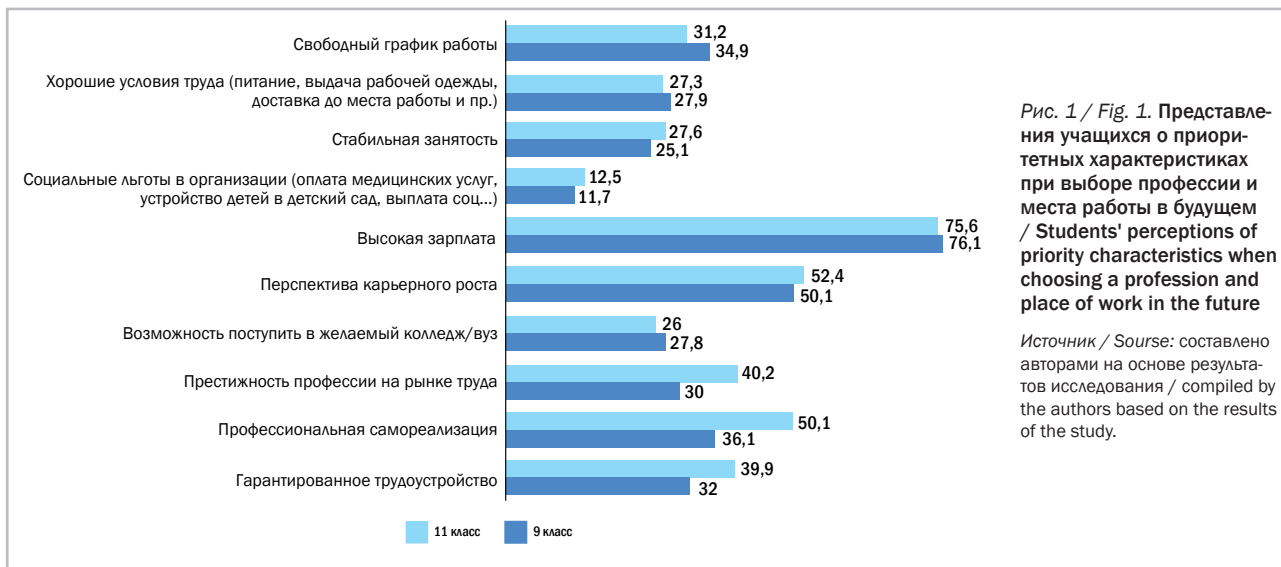


Рис. 1 / Fig. 1. Представления учащихся о приоритетных характеристиках при выборе профессии и места работы в будущем / Students' perceptions of priority characteristics when choosing a profession and place of work in the future

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

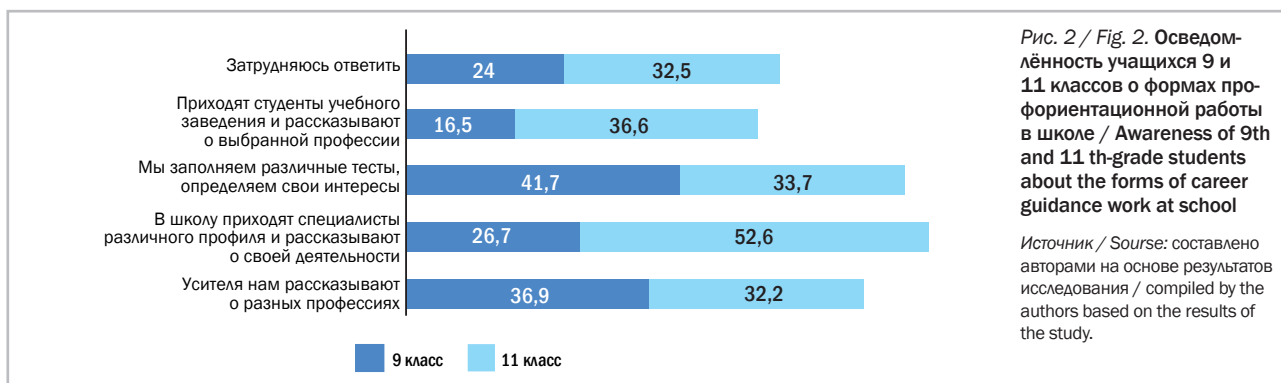


Рис. 2 / Fig. 2. Осведомлённость учащихся 9 и 11 классов о формах профориентационной работы в школе / Awareness of 9th and 11 th-grade students about the forms of career guidance work at school

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

ся в СПО самые оптимистические представления о деятельности рабочего.

5. У большей части молодых людей отсутствуют личные карьерные планы, у них нет стратегического видения своей позиции к 30 годам.

6. Почти все обучаемые слабо осведомлены о возможностях работы на заводе, часть из них узнает о работе на заводе от родственников и знакомых. Лучше всего знают о работе на заводе студенты вузов.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ К РАБОТЕ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В первую очередь перед нами стояла задача понять, как меняются предпочтения молодых людей в части выбора профессии и места будущей работы в динамике с 9 класса до старта рабочей деятельности на предприятии. Для этого респонденты из числа школьников 9–11 классов должны были распределить варианты ответов на один из вопросов.

Исходя из данных, представленных на рис. 1, базовая гипотеза подтвердилась в части первичной ориентации молодых людей на высокий уровень заработной платы. На втором месте по предпочтениям находится карьерный рост, на третьем – профессиональная самореализация (причем значение этого

фактора резко возрастает к 11 классу). Для 9-классников важнее в этом плане свободный график работы по сравнению с самореализацией. Представителям всех возрастных категорий не интересны социальные льготы и стабильная занятость. Отметим, что 78% респондентов из числа 11-классников уже задумываются о своей будущей профессии по сравнению с 72% 9-классников. Во многом это связано с активной профориентационной работой в 11 классах, которой охвачено 42% школьников (рис. 2).

В условиях дефицита рабочих и инженеров на промышленных предприятиях молодым людям было предложено оценить их представления об этих профессиях, распределив соответствующие характеристики между полюсами (1 – разнообразная/однообразная; 2 – перспективная/неперспективная; 3 – интересная/неинтересная; 4 – сложная/простая; 5 – высокооплачиваемая/низкооплачиваемая; 6 – стабильная/нестабильная; 7 – невредная для здоровья/вредная для здоровья). Результаты их оценок представлены на рис. 3.

Школьники видят работу инженера как очень сложную, достаточно стабильную, перспективную и невредную для здоровья. Профессия рабочего – сложная, невредная для здоровья при этом нестабильная и однообразная.

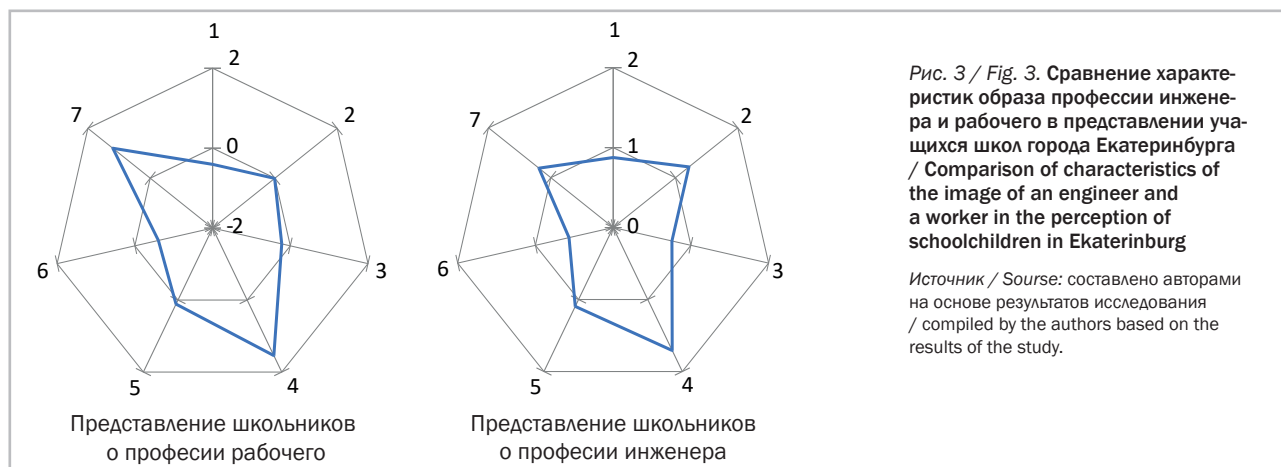


Рис. 3 / Fig. 3. Сравнение характеристик образа профессии инженера и рабочего в представлении учащихся школ города Екатеринбурга / Comparison of characteristics of the image of an engineer and a worker in the perception of schoolchildren in Ekaterinburg

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования / compiled by the authors based on the results of the study.



Рис. 4 / Fig. 4. Оценка деятельности рабочего и инженера на предприятии обучающихся в ссузах и студентов вузов / Assessment of the activity of workers and engineers at the enterprise of students of secondary specialized schools and university students

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

Аналогичный, но более развернутый вопрос был задан студентам среднего и высшего профессионального образования, в котором использовались следующие шкалы: 1 – разнообразная/однообразная; 2 – творческая/механическая; 3 – сложная/простая; 4 – перспективная/не перспективная; 5 – интересная/не интересная; 6 – высокооплачиваемая/малооплачиваемая; 7 – не вредная для здоровья/вредная для здоровья; 8 – стабильная/нестабильная; 9 – ответственная/не ответственная; 10 – тяжелая/легкая). Усредненное распределение ответов приведено на рис. 4.

Студенты видят профессию рабочего в менее позитивном ключе: у рабочего она стабильная и ответственная, но при этом тяжелая, механическая, вредная для здоровья. Работать инженером по мнению студентов более комфортно, профессия характеризуется позитивным восприятием по всем характеристикам кроме тяжести. Опрос показал, что в целом, студенты более осведомлены о работе рабочего и инженера по сравнению со школьниками, однако и для тех и других характерны очень поверхностные знания о содержании профессий. Для того, чтобы точнее определить уровень их осведомленности в анкету был включен соответствующий вопрос, распределение ответов на который приведен на рис. 5 и 6.

Для понимания того, из каких источников студенты черпают свои знания о работе на предприятиях им был задан соответствующий вопрос. Распределение ответов на него представлено в табл. 1.

У большей части опрошенных на заводах работают родственники или знакомые, особенно среди студентов ссузов (73%). На 2 месте среди источников – интернет. На 3 месте у студентов вузов – производственная практика (13,8%), а у студентов ссузов – занятия (8,1%). В целом по результатам ответов на этот вопрос можно сделать вывод о том, что студенты ссузов слабо осведомлены о сути работы на предприятии, в вузах ситуация лучше из-за прохождения ими производственной практики, но в целом ситуация все равно удручающая. Лишь 234 респондента из 2753 студентов ссузов и вузов смогли ответить на этот вопрос, остальные 2519 респондентов, соответственно, оказались не осведомлены о содержании работы на предприятии, а это почти 90% всех опрошенных!

На вопрос: *какие промышленные предприятия в области вы знаете?* – школьники указали следующие заводы: Уралмашзавод (365), Машиностроительный завод им. Калинина (210), Уралхиммаш (157), Турбинный завод (69), ВИЗ (60), ВИЗ Сталь (57), Уралтрансмаш (44). В ответах студентов фигу-

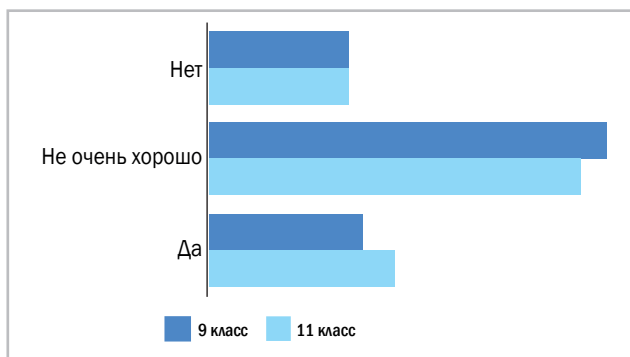


Рис. 5 / Fig. 5. Представления и уровень осведомленности учащихся 9 и 11 классов о работе на заводском предприятии / Perceptions and level of awareness of 9th and 11 th-grade students about working at a factory enterprise

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

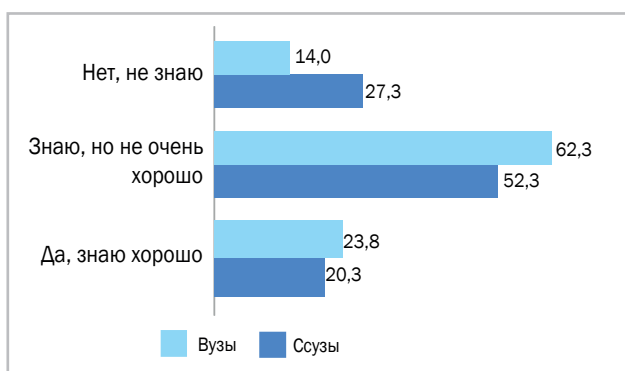


Рис. 6 / Fig. 6. Представления студентов ссузов и вузов о работе на заводском предприятии / Perceptions of secondary specialized schools and university students about working at a factory enterprise

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

Таблица 1 / Table 1

Источники знания респондентов о работе на предприятиях / Sources of respondents' knowledge about working in enterprises

Источники / Sources	Обучающиеся в СПО, % / Students in secondary vocational education, %	Студенты вузов, % / University students, %
На заводе работают (ли) мои родственники/знакомые	73,0	44,4
Рассказывали на занятиях в ОО	8,1	10,0
Познакомились во время производственной практики	5,4	13,8
Ходили на экскурсию на завод	4,1	13,1
Все знания – из Интернета	8,1	18,8
Сам работал на заводе	1,4	0,0

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

рировали: Машиностроительный завод им. Калинина (160), УЗТМ (74), Уралхиммаш (43), ВИЗ Сталь (33), Уральские локомотивы (31), УГМК (22). Перекрестный анализ показал, что осведомленность о предприятиях, в первую очередь, связана с местом нахождения образовательной организации: многие назвали те заводы, которые находятся в шаговой доступности от их школы, колледжа, вуза.

Результаты исследования были представлены на директоратах следующих промышленных

предприятий Свердловской области: МЗИК, Уралэлектромедь, УВЗ, НПО СТАРТ, а также презентованы на Международной промышленной выставке «ИННОПРОМ» в рамках расширенного заседания Координационного совета Правительства Свердловской области по кадровому обеспечению экономики в июле 2023 г. По итогам проектного обсуждения выводы исследования были использованы для разработки кадровой стратегии работы с молодежью АО «МЗИК», которая была утверждена в конце 2023 г.

### ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ МОЛОДЫМИ РАБОТНИКАМИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С МОЛОДЕЖЬЮ

Исследование подтвердило нашу гипотезу о том, что значительная часть молодых людей не связывает свою будущую деятельность с промпроизводством. Лишь та, небольшая часть из них, которая ориентирована на стабильную работу, не планирует смену места жительства, родители или знакомые представителей которой заняты на заводах, готова также работать на промышленном предприятии.

При этом профориентационная деятельность ведется, но в основном, она представляет собой выезды в школы представителей вузов и ссузов, выступления педагогов школ, решение тестов. Не все предприятия участвуют в этой деятельности в Свердловской области, что снижает эффективность кадровой работы с молодыми людьми, которые предпочитают взаимодействовать со знакомыми для них субъектами.

Что касается системы работы с молодыми работниками на предприятии, она практически ничем не отличается от базовой, охватывающей все категории персонала (систему оплаты труда, обучение, оценку, карьерное развитие). Интервью с руководителями и специалистами служб по работе с персоналом показали, что текучесть среди молодых работников со стажем менее 1 года является одной из наиболее острых проблем. При этом для молодых людей характерны средние показатели вовлеченности, достаточно типовые запросы на высокую заработную плату, стабильность в занятости и периодическое проведение образовательных курсов.

В целом исследование показало, что многие опрошенные субъекты вовлечены во взаимодействие с молодыми людьми, оказывают содействие в профориентационной работе (бизнес, органы власти, школы, вузы, общественность, родители и даже дети), но не хватает налаженной коммуника-

ции между субъектами на уровне: школа – ссуз – вуз – предприятие.

В ходе опросов мы пытались понять, насколько востребованы среди молодежи различные профильные классы, образовательные смены, экскурсии, профессиональные пробы, кейс-чемпионаты, научно-исследовательские и др. проекты, совместные программы, акселераторы, лаборатории, стажировки и т.д. и т.п. Увы, большинство респондентов с ними не знакомы и за время обучения с ними не сталкивались. К сожалению, профориентация, как правило, связана с мастер-классами от представителей вузов и нацелена на вовлечение молодых людей, исходя из их пожеланий в обучении в конкретных образовательных организациях, а не на удовлетворение запросов работодателей в трудоустройстве активных молодых людей на вакантные рабочие места. Другими словами, запросы ключевых стейкхолдеров – работодателей, не учитываются. Это происходит из-за того, что бизнес не представлен в школах, а также в силу того, что текущее сотрудничество предприятий с профильными кафедрами не позволяет им добиваться поставленных целей в части обеспечения молодыми кадрами, то есть системная, налаженная работа предприятий с образовательными организациями практически отсутствует. Только несколько крупных региональных промкомпаний проявляют активность в этом направлении.

Интервью с директорами по персоналу показало, что у них отсутствует системное видение перспектив развития рынка образования в профильных сегментах, которое должно работать на опережение рынка труда. Возможным решением в этой области могут стать официальные, периодические мониторинги рынка труда и образования в конкретных профессиональных сегментах, с обязательной рассылкой по службам по работе с персоналом всех средних и крупных предприятий страны. Такие мониторинги реализуются рядом советов по профессиональным квалификациям в отдельных направлениях. Отражение реальной ситуации с профессией и ее жизненным циклом на рынке труда в профильных отчетах позволит снизить дефицит актуальных данных среди служб по работе с персоналом, мотивиру-

ет их работать с образовательными организациями на опережение.

Результаты исследования можно использовать в интегрированной профориентационной деятельности: школа – ссуз – вуз – предприятие. Локальных инициатив, которые появляются в стране в части организации эффективного системного взаимодействия бизнеса с образовательными организациями, недостаточно для удовлетворения запросов всех заинтересованных лиц, либо их эффект достигает субъектов с опозданием. Система «Профессионалитет» способна дать результаты в среднесрочной перспективе, удовлетворив потребности отдельных компаний, вовлеченных в ее деятельность. Но остается вопрос: что делать остальным промышленным предприятиям? Ответ известен: энергичнее искать пути самостоятельной работы с профильными вузами и школами в шаговой доступности, вовлекать преподавателей в профориентационную деятельность.

Исследование показало наличие проблемных зон в возможностях удовлетворения запросов бизнеса в квалифицированных молодых кадрах, в первую очередь из-за отсутствия налаженных связей между образовательными организациями и предприятиями. В этих условиях, каждый субъект вынужден работать локально, где-то самостоятельно реализуя функции и задачи не обладая для этого необходимыми ресурсами и возможностями, например, педагоги школ, которые занимаются профориентацией своих школьников или проводят их тестирование на выраженность определенных компетенций, где-то передавая эту функцию в вузы, которые больше заинтересованы в максимизации количества поступающих, вместо того, чтобы обеспечивать удовлетворение рынка труда специалистами нужного качества в необходимом для предприятий количестве.

Решение этих проблемных зон возможно только в тесной интеграции субъектов рынка труда и рынка образования. В условиях усиливающейся демографической ямы, переориентации экономики на работу в условиях изоляции и санкционного давления это необходимо сделать оперативно, качественно и эффективно.

#### БЛАГОДАРНОСТИ

Материалы статьи основаны на результатах НИР, выполненного коллективом Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ) под руководством директора института общественных наук А.В. Коротун. Благодарим исследовательскую группу за большой массив выборки и безупречно собранные данные.

#### ACKNOWLEDGEMENTS

The materials of the article are based on the results of the research work carried out by the team of the Ural State Pedagogical University (UrSPU) under the leadership of the Director of the Institute of Social Sciences A.V. Korotun. We thank the research team for the large sample array and impeccably collected data.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). 41 с.
2. Strauss W., Howe N. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York, NY: Morrow, 1991.
3. Howe N., Strauss W. Millennials rising: The next great generation. – Random House LLC, 2009.
4. Howe N., Strauss W. Millennials go to college. – Great Falls, VA: LifeCourse Associates, 2007.
5. Долженко Р.А. Особенности взаимосвязи системы трудовой мотивации персонала и организационной культуры коммерческих банков Алтайского края // Экономическая социология [Электронный ресурс]. 2010;11(5):84-108. Режим доступа: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2007-8-5/index.html>
6. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
7. Митчелл А. Создание бренда изнутри путём вовлечения сотрудников / А. Митчелл // Identity. 2005;(95):10-12.
8. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job Insecurity: towards conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9.
9. Ashford S., Lee C., Bobko P. Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32.
10. Reisel W.D., Banai M. Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviours // Psychological Reports. Vol. 90. 2002.
11. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности: методология с позиций практики / В.И. Герчиков. Новосибирск: Наука, 1984. 252 с.
12. Качайнова Н.Б., Попова Н.В. Заводская социология: истоки и перспективы // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016;2(3):29-38.
13. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворённость различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг. 2017;5(141).
14. Попова Н.В. Социология на предприятии Урала: заметки заводского социолога // Социологические исследования. 2017;(7):60-66.
15. Попова Н.В. Молодежные лидеры об организации работы с молодёжью на промышленных предприятиях // ЦИТИСЭ. 2018;1(14):18.
16. Попович Д.А. Совершенствование инструментов работы с молодёжью в системе корпоративного управления на промышленных предприятиях. Диссертация... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2009. 154 с.
17. Долженко Р.А., Хомутова Д.В. Восприятие компании молодыми работниками промышленного предприятия // Вопросы управления. 2019;3(58):113-128.
18. Представления студентов инженерного профиля о будущей профессии / Н.В. Попова, А.В. Пономарев, И.С. Крутько, Е.В. Осипчукова // ЦИТИСЭ. 2021;3(29):396-410. DOI: 10.15350/2409-7616.2021.3.32. EDN GMGVKR
19. Осипчукова Е.В. Видение молодёжью своего будущего в аспекте субъективного благополучия / Е.В. Осипчукова, Н.В. Попова // Вестник педагогических инноваций. 2020;1(57):59-68. EDN TWAISR.
20. Попова Н.В. Мотивация молодых работников предприятия к профессиональному развитию / Н.В. Попова, А.В. Нивчик // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019;5(1):144-156. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-1-144-156. EDN MTKDLZ
21. Попова Н. В. Реализация молодежной политики в производственных коллективах и на промышленных предприятиях: ценностный аспект / Н.В. Попова // Творческий потенциал личности: антропологический аспект: Сборник научных трудов, посвященный памяти С.З. Гончарова / Под редакцией Е.В. Поповой. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2018;76-84. EDN XRPVLF
22. Попова Н.В. Социальное партнерство общественных субъектов в сфере работы с молодёжью как условие безопасности реального сектора экономики / Н.В. Попова, А.М. Зиятдинов, Р.М. Зиятдинова // Вестник НЦБЖД. 2017;3(33):132-139. EDN ZIVYCT
25. Попова Н. В. Какой выпускник вуза востребован на современном промышленном предприятии? / Н.В. Попова // Гуманитарное образование в креативно-антропологическом измерении: сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 ноября 2015 года / науч. ред. С.З. Гончаров; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2015;82-90. EDN UHDKQX
24. Попова Н.В. Формирование субъектности и норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии/ Н.В. Попова, Е.В. Попова // Образование и наука. 2016;6(135):110-124. DOI: 10.17853/1994-5639-2016-6-110-124. EDN WCJNOJ

## REFERENCES

1. Kapelyushnikov, R. I., Oshchepkov, A. Yu. The Russian labor market: Paradoxes of post-crisis development. M.: Publishing House of the Higher School of Economics. 2014. 41 p. (series WP3 "Problems of the labor market"). (In Russ.).
2. Strauss W., Howe N. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York, NY: Morrow; 1991.
3. Howe N., Strauss W. Millennials rising: The next great generation. Random House LLC; 2009.
4. Howe N., Strauss W. Millennials go to college. Great Falls, VA: LifeCourse Associates; 2007.
5. Dolzhenko R.A. Features of the relationship between the system of labor motivation of personnel and the organizational culture of commercial banks of the Altai Territory. Economic Sociology. November 2010;11(5):84-108. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2007-8-5/index.html>
6. Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. Man and his work in the USSR and after: A textbook for universities. 2nd ed., ispr. and add. M.: Aspect Press, 2003. 485 p. (In Russ.).
7. Mitchell A. Creating a brand from the inside by involving employees. Identity. 2005;(5):10-12
8. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job Insecurity: Towards conceptual clarity. Academy of Management Review. 1984;(9).
9. Ashford S., Lee C., Bobko P. Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. Academy of Management Journal. 1989;(32).
10. Reisel W.D., Banai M. Comparison of a multidimensional and a global measure of job insecurity: Predicting job attitudes and work behaviours. Psychological Reports. 2002;(90).
11. Gerchikov V. I. Social planning and sociological service in industry: methodology from the standpoint of practice. Novosibirsk: Nauka. 1984. 252 p. (In Russ.).
12. Kachainova N.B., Popova N.V. Factory sociology: origins and prospects. Bulletin of the Tyumen State University. Socio-Economic and Legal Research. 2016;2(3):29-38. (In Russ.).
13. Poplavskaya A.A., Soboleva N.E. Satisfaction with various aspects of the work of men and women in Russia. Monitoring. 2017;5(141). (In Russ.).

14. Popova N. V. Sociology at the Ural enterprise: Notes of a factory sociologist. Sociological Research. 2017;(7):60-66. (In Russ.).
15. Popova N.V. Youth leaders on the organization of work with youth at industrial enterprises. CITISE. 2018;1(14):18. (In Russ.).
16. Popovich D.A. Improving tools for working with young people in the corporate governance system at industrial enterprises. Dissertation. Candidate of Economic Sciences: 08.00.05. M.; 2009. 154 p. (In Russ.).
17. Dolzhenko R.A., Khomutova D.V. Perception of the company by young employees of an industrial enterprise. Management Issues. 2019;3 (58):113-128. (In Russ.).
18. Popova N.V., Ponomarev A.V., Krutko I.S., Osipchukova E.V. Representations of engineering students about their future profession. CITISE. 2021;3(29):396-410. DOI 10.15350/2409-7616.2021.3.32. EDN GMGVKR. (In Russ.).
19. Osipchukova E.V., Popova N.V. Youth's vision of their future in the aspect of subjective well-being. Bulletin of Pedagogical Innovations. 2020;1(57):59-68. EDN TWAISR. (In Russ.).
20. Popova N.V., Nivchik A.V. Motivation of young employees of the enterprise for professional development. Bulletin of the Tyumen State University. Socio-Economic and Legal Research. 2019;5(1):144-156. DOI 10.21684/2411-7897-2019-5-1- 144-156. EDN MTKDLZ. (In Russ.).
21. Popova. N.V. Implementation of youth policy in production collectives and industrial enterprises: A value aspect. The creative potential of a personality: An anthropological aspect: A collection of scientific papers dedicated to the memory of S.Z. Goncharov. Ed. by E.V. Popova. Ekaterinburg: Russian State Vocational Pedagogical University. 2018. pp. 76-84. EDN XRPVLF. (In Russ.).
22. Popova. N.V., Ziyatdinov A.M., Ziyatdinova R.M. Social partnership of public entities in the field of youth work as a condition for the security of the real sector of the economy. Bulletin of the National Railways. 2017;3(33):132-139. EDN ZIVYCT. (In Russ.).
23. Popova N.V. Which university graduate is in demand at a modern industrial enterprise? Humanitarian education in the creative and anthropological dimension: Collection of scientific articles of the 12th All-Russian Scientific and Practical Conference, Ekaterinburg, November 19-20, 2015 / scientific ed. S.Z. Goncharov; Russian State. Prof.-ped. un-T. Ekaterinburg: Russian State Vocational Pedagogical University. 2015. pp. 82-90. EDN UHDKQX. (In Russ.).
24. Popova N.V., Popova E.V. Formation of subjectivity and norms in the process of adaptation of young workers at the enterprise. Education and Science. 2016;6(135):110-124. DOI 10.17853/1994-5639-2016-6-110-124. EDN WCJNOJ. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Руслан Алексеевич Долженко** – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия  
**Ruslan A. Dolzhenko** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>  
 snurk17@gmail.com



**Светлана Борисовна Долженко** – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия  
**Svetlana B. Dolzhenko** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-7658-516X>  
 ginsb@usue.ru



**Сергей Васильевич Свинин** – заместитель генерального директора по персоналу Машиностроительного завода имени М.И. Калинина, магистрант кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия  
**Sergei V. Svinin** – Deputy General Director for HR Management, Kalinin Machine-Building Plant, Master's student of the Department of Labor Economics and HR Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0009-0009-7462-4995>  
 ser-serebrov@mail.ru

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

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Долженко Р.А.** – постановка проблемы, научное руководство исследованием, определение цели и задач исследования, разработка концепции и методологии статьи, обзор исследований и публикаций, обоснование теоретико-методологических положений, табличное и графическое представление данных, формирование выводов исследования.

**Долженко С.Б.** – подготовка общей концепции исследования, анализ научной литературы, содержательный анализ эмпирических и статистических данных, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

**Свинин С.В.** – подготовка общей концепции исследования, обоснование теоретико-методологических положений, конкретизация методов исследования, интерпретация статистических и эмпирических данных, формулирование выводов исследования.

#### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Dolzhenko R.A.** – problem statement, scientific management of the study, definition of the purpose and objectives of the study, development of the concept and methodology of the article, review of research and publications, substantiation of theoretical and methodological provisions, tabular and graphical representation of data, formation of conclusions of the study.

**Dolzhenko S.B.** – preparation of a general research concept, analysis of scientific literature, meaningful analysis of empirical and statistical data, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of research conclusions.

**Svinin S.V.** – preparation of a general research concept, substantiation of theoretical and methodological provisions, specification of research methods, interpretation of statistical and empirical data, formulation of research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 06.05.2024; после рецензирования 10.07.2024, принята к публикации 11.07.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 06.05.2024; revised on 10.07.2024 and accepted for publication on 11.07.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



### Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых

*Экспертный доклад*

Синявская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А.

М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Электрон. текст. дан. (0,35 Мбайт). — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — 64 с. — ISBN 978-5-7598-4067-1 (e-book).

Платформенная занятость — активно развивающийся в мире и в России сегмент нестандартной занятости, который охватывает деятельность физических лиц (платформенных занятых) по личному выполнению работ или оказанию услуг, организуемую с использованием информационных систем (цифровых платформ). Представленный доклад посвящен оценке динамики численности платформенных работников в России в 2022–2024 гг. и изучению того вклада, который вносит платформенная экономика в расширение экономической активности и повышение доходов населения. Авторы анализируют тенденции распространности платформенной занятости и спроса на такой формат у населения за последние два года, а также выделяют группы населения, для которых платформенная занятость является приоритетной и способствует повышению экономической активности (становится единственным вариантом полного или частичного включения в рынок труда), и исследуют их характеристики. Материалы доклада предназначены для широкого круга читателей, в том числе для лиц, принимающих решения в области политики на рынке труда, социальной политики, экспертного и научного сообщества, журналистов.



### Женское измерение работы и семьи в современной России: региональная проекция

*Монография*

Баймурзина Г.Р., Бурханова Ф.Б., Сизоненко З.Л., Яппарова Р.Р.

Уфа: РИЦ УУНИТ, 2023. — 254 с. ISBN 978-5-7477-5787-5

Монография подготовлена на основе комплексного социологического исследования, направленного на выявление особенностей профессиональной самореализации женщин, баланса работы и семьи применительно к крупному субъекту России — Республике Башкортостан. Исследование базируется на использовании гендерно-чувствительной методологии. Для всех интересующихся проблемами женского измерения работы и семьи в современном обществе.



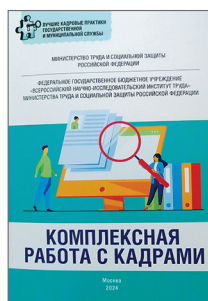
### Российское общество и государство в условиях становления нового мирового порядка: демографическая ситуация в 2022 году

*Монография*

С.В. Рязанцев [и др.]; отв. ред. С.В. Рязанцев, Т.К. Ростовская

ФНИСЦ РАН. — Москва : Проспект, 2023. — 448 с. ISBN 978-5-392-38629-1  
DOI: 10.19181/monogr.978-5-392-38629-1.2023

В монографии отражены результаты исследований, проведенных сотрудниками ИДИ ФНИСЦ РАН в рамках тематики государственных заданий Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и касающихся актуальных проблем социально-демографической ситуации в стране. Концепция научного труда, в части освещения демографической ситуации России в 2022 году, строится на получении достоверного научного знания демографического развития России с позиции национальной безопасности, как ключевой сферы государственного управления. В этой связи в контексте нынешней демографической ситуации в Российской Федерации, которая характеризуется сокращением численности населения в условиях второй волны депопуляции, важно задать позитивные векторы и целевые установки демографической политики. Монография адресована исследователям, аналитикам, преподавателям, аспирантам, студентам, специализирующимся на изучении социально-демографических процессов, политикам, управленческому персоналу.



### Комплексная работа с кадрами

*Монография. Серия «Лучшие кадровые практики государственной и муниципальной службы»*

Сладкова Н.М., Вахнин Л.Е. (и др.); под общей редакцией: Н.М. Сладковой

М: Первое экономическое издательство, 2024. — 208 с.: илл., табл. ISBN 978-5-91292-519-1

Данная монография является результатом многолетней исследовательской деятельности коллектива авторов, принимавших участие в изучении, отборе практик, идеи и параметры которых зачастую заимствованы из бизнеса и в текущее время успешно используются органами власти различного уровня — от федерального до муниципального. Авторы раскрывают принципы определения лучших кадровых практик на госслужбе, подходы к их описанию, анализу и оценке готовности к тиражированию. Представленные в монографии практические материалы содержат систематизированное описание кадровых практик, ставших победителями и призерами Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» 2022/2023 г. по направлению «Комплексная работа с кадрами». Практики, описанные в монографии, могут быть полезны как для генерации идей, так и для практического тиражирования технологий и инструментов, для специалистов кадровых служб органов публичной власти и государственных корпораций, для преподавателей и студентов вузов, экспертов и исследователей, занимающихся вопросами государственного и муниципального управления.

## Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

Издается 4 раза в год. Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ и в список журналов ВАК. Распространяется по подписке.

Тираж – 500 экз.

Научные направления – экономические и социологические науки.

Учредитель – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

Главный редактор – Волгин Николай Алексеевич, д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

В состав редакционной коллегии журнала входят известные ученые, экономисты и социологи, специалисты-эксперты из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС при Президенте РФ, РСПП, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, АТиСО, СПбГУ, а также зарубежных стран – Украины, Белоруссии, Узбекистана, ФРГ, Казахстана и др.

Содержательные рубрики журнала:

- Слово главного редактора
- Труд и социум: теоретический ракурс
- Рынок труда и занятость
- Охрана труда
- Производительность труда
- Будущее сферы труда
- Демография
- Социология и психология труда
- Человеческий капитал. Профессиональные квалификации
- Управление человеческими ресурсами
- Доходы населения и оплата труда
- Уровень и качество жизни
- Социальная защита и социальное партнерство
- Тема для дискуссии: трибуна ученого
- Новые книги и труды
- Официальные документы.

Ключевой принцип подбора материалов для журнала – исследовательский. Статьи должны иметь исследовательскую (экономическую, социологическую и др.) базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

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

E-mail: [nvolgin@vcot.info](mailto:nvolgin@vcot.info); [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info). Тел.: +7(495) 917-38-50.

### Как оформить подписку на журнал

Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» ([www.pressa-rf](http://www.pressa-rf), индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)  
[https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y\\_e66271/](https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/)  
[https://www.akc.ru/itm/sot\\_sialno-trudovy\\_ie-issledovaniy\\_a/](https://www.akc.ru/itm/sot_sialno-trudovy_ie-issledovaniy_a/)
- Заказав счет по телефону 8 (499) 164-98-74 или электронной почте [sokolovaAS@vcot.info](mailto:sokolovaAS@vcot.info)
- Отправить письмо почтой России по адресу: 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая дом 29, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, административный отдел.

Стоимость 1 экземпляра журнала – 396 руб.

В заявке необходимо указать полное наименование организации, почтовый адрес (юридический или фактический), банковские реквизиты с обязательным указанием ИНН и КПП, способ доставки. В случае доставки по почте в счет будут внесены почтовые расходы.

### Форма заявки на получение журнала

Организация (полное наименование)				
ФИО, должность руководителя				
Адрес фактический				
Адрес юридический				
Банковские реквизиты (ИНН и КПП обязательно)				
№ №	1	2	3	4
Количество экземпляров				
Способ доставки	По почте		Самовывоз	
Адрес доставки				
Контактное лицо				
Контактный телефон, факс, e-mail				

## ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

Институт проводит фундаментальные и прикладные научные работы, осуществляет регулярные мониторинговые исследования, результаты которых представлены в популярных научных изданиях, в том числе в научном журнале института.

В структуре ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России действуют научные центры, испытательные лаборатории, орган по сертификации СИЗ, диссертационный совет.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Около 5 000 специалистов ежегодно проходят обучение по разным образовательным программам во ВНИИ труда.

В институте за последние 10 лет были подготовлены и прошли защиту более 170 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Ежегодно сотрудники института участвуют в десятках открытых онлайн семинаров, посвященных социально-трудовой тематике.

Федеральное государственное бюджетное учреждение

**«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»**

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

Научные сотрудники института постоянно проводят более 40 исследований по широкому спектру вопросов социально-трудовой сферы, в том числе охраны труда.

Ежегодно ими публикуются более 500 статей, монографий и учебников.

Институт является организатором и участником всероссийских и международных научных мероприятий.

ВНИИ труда сопровождает такие значимые в масштабах страны проекты, как развитие системы квалификаций, работа с высшим кадровым резервом государственной службы, повышение производительности труда и поддержка занятости населения.

## КОНТАКТЫ

105043 Москва.  
ул. 4-я Парковая, 29.  
Тел.: (499) 367-13-09;  
факс: (499) 164-93-20  
E-mail: [vcot@vcot.info](mailto:vcot@vcot.info)  
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ  
620142, г. Екатеринбург,  
ул. Щорса, д. 15,  
E-mail: [umco@umco.ru](mailto:umco@umco.ru)  
Тел.: +7 (343) 266-26-85