

ISSN 2658-3712

№ 1 (62) 2026

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR
RESEARCH**

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.ppressa-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.

RSCI / РИНЦ
Science Index



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

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



Crossref



CYBERLENINKA

EBSCOhost

Google Scholar

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

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

Гаибназарова З. Т., доктор экономических наук, профессор, Университет науки и технологий, 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

Пашин Н.П., доктор экономических наук, профессор, 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

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

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

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

Distributed by subscription.

United Catalog "Press of Russia"

(www.pressa-rf, index 66271);

online store "Press by subscription"
(<https://www.akc.ru>).

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

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

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

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

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

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

RSCI / ПИНЦ
Science Index



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

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



Crossref



CYBERLENINKA

EBSCOhost

**Google
Scholar**

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.

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

Gaibnazarova Z. T., Doctor of Economics, Professor, University of science and technologies, 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

Pashin N.P., Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of Russia, 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

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

КАЧЕСТВЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ НАУЧНОЙ РАБОТЫ: СТРУКТУРА, ТРЕБОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ, МИССИЯ



Первым шагом в разработке научных исследований (НИР, НМО, диссертаций), да и глубоких серьезных статей для научных журналов обоснованно можно считать подготовку концепций данных научных работ. Три, как минимум, конкретных миссий они при этом выполняют: способствуют полной реализации цели исследования; содействуют всестороннему раскрытию темы научной работы; гармонизируют соответствие задач и ее структуры. И, конечно, обоснованные продуманные концепции обеспечивают в целом выполнение научных работ на требуемом высококачественном уровне.

За счет чего возможны такие ценные результативные действия концепции? Рассмотрим это чуть позднее. А сейчас несколько пояснений в целом о данном научном документе. О ее дефиниции. В научной литературе немало определений концепций. С моей точки зрения, при этом вполне достаточно для их понимания следующего: концепция — это система замыслов научной работы и совокупности ее идей.

Концепция имеет вполне конкретную структуру, отражающую ее части и составные элементы. Их может быть больше (диссертации, объемные НИР и т. д.) и меньше (статьи в научных журналах, других изданиях). Но ключевой костяк примерно следующий: актуальность, методика, степень разработанности, цель, задачи, объект, предмет, предполагаемая новизна, теоретическая и практическая значимость.

Теперь посмотрим на отмеченный выше результативный инструментарий концепции. Он в основе некоторых научных требований и условий формирования отдельных элементов и частей концепции. В частности, во-первых, формулировка цели должна основываться на названии темы научной работы и быть не шире, и не уже ее. В этом залог и гарант полноты рассмотрения темы в предстоящем исследовании. Во-вторых, обоснование задач исходит из единственного требования – их должно быть достаточно по количеству и качеству для всесторонней реализации цели научной работы. Наконец, в третьих, сформулированные задачи используются в качестве основы для определения структуры исследования (названия глав, параграфов и др.). Между ними (задачами и структурой) таким образом достигается полное содержательное соответствие. Задачи трансформируются в главы и параграфы. А концепция, как видим, посредством последовательного формирования цепочки: тема → цель → задачи → содержание выходит из абстрактного состояния замыслов и идей в практическую плотность реализации (написания) научной работы (текст отчетов по ее главам, параграфами и т. д.). Однако, подчеркну еще раз особо, ибо это очень важно и принципиально, для гарантии выполнения научной работы на высоком качественном уровне следует соблюдать выше обозначенные рекомендации по обоснованию и формированию цели, задач и структуры научного исследования. Тогда все получится!

Н.А. Волгин, д. э.н., профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
советник генерального директора,
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»,
заместитель председателя Ученого совета ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А. Качественная концепция научной работы: структура, требования формирования, миссия	5
--	---

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

Красова Е.В. Определение «человеческих» категорий как выражение их сущности в системе экономического знания	8
--	---

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Хохлова М.Г. Профессиональная адаптация рабочей силы на российском рынке труда	21
Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В., Забелина О.В. Индивидуализация труда: мегатренд современной экономики	32

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Сафонов А.Л. Особенности и практика регулирования оплаты труда в советской России в 1917–1919 гг.	43
Алтынов Ю.А. Оценка труда и начисления стимулирующих выплат работникам по критериям эффективности.....	58
Вешкурова А.Б., Соловьева Е.В. Развитие системы оплаты труда работников железнодорожного транспорта: от советской России до наших дней.....	70
Тарасенко М.В. Варианты гармонизации показателей отраслевых фондов оплаты труда разных систем статистики	83

ОХРАНА ТРУДА

Товстий М.А., Барановский И.Г., Носорев П.А. Оптимизация механизмов расчета страховых выплат в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	96
Маженов С.А. Оценка профессиональных рисков на основе матрицы защитных мер: от слов к цифре.....	104

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Сунгатулина Л.Б., Садиков И.М. Оценка детерминант производительности труда в системе вознаграждения персонала	116
--	-----

ДЕМОГРАФИЯ

Томаев А.О. Межрегиональная миграция в России: проблемы и роль дополнительных факторов	130
---	-----

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Перская В.В., Абрамов В.Л., Аржаев Ф.И. Экономический коридор «Россия – Монголия – Китай» – инструмент развития кадрового потенциала и закрепления трудовых ресурсов регионов России.....	139
---	-----

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Станевский А.Г., Храпылина Л.П. Современное состояние трудоустройства выпускников вузов из числа инвалидов по слуху: технологии решения актуальных задач.....	157
Никонова О.В. Система социальной защиты населения в научном дискурсе: теоретико-методологические подходы.....	171

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Логинов Д.М., Янковская М.А., Титов В.Н., Яковлев И.А. Дополнительное профессиональное образование российских работников: практика распространения, уровень востребованности, оценка эффективности.....	182
Долженко Р.А., Долженко С.Б. Стейкхолдерский подход к профориентационной работе с молодежью	195

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Колесникова О.А., Шрамко И.И. Исследование возрастной асимметрии поведенческих характеристик молодежи на рынке труда (на основе анкетного опроса)	207
---	-----

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

Volgin N.A.

Qualitative concept of scientific work: structure, formation requirements, mission5

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE

Krasova E.V.

The essence of "Human" categories within the economic knowledge system.....8

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

Khokhlova M.G.

Professional Adaptation of the Workforce in the Russian Employment Scene Market.....21

Mirzabalaeva F.I., Sankova L.V., Zabelina O.V.

Labor Individualization: A Megatrend in Today's Economy32

INCOMES AND SALARIES

Safonov A.L.

Features and practice of remuneration in Soviet Russia in 1917-1919.....43

Altynov Yu.A.

Evaluation of Labor and Accrual of Incentive Payments to Employees Based on Performance Criteria58

Veshkurova A.B., Solovyeva E.V.

Development of Railroad Staff Remuneration: From Soviet Russia to the Present Day ...70

Tarasenko M.V.

Options for harmonization of indicators of industry wage funds of different statistical systems s.....83

HEALTH AND SAFETY

Tovstiy M.A., Baranovsky I.G., Nosorev P.A.

Optimization of insurance payments under mandatory social insurance against workplace accidents and professional diseases96

Mazhenkov S.A.

Assessment of Occupational Risks Based on a Protective Measures Matrix: From Words to Numbers104

LABOR PRODUCTIVITY

Sungatullina L.B., Sadikov I.M.

Evaluation of Labor Productivity Determinants in the Staff Remuneration System116

DEMOGRAPHY

Tomaev A.O.

Interregional migration in Russia: issues and impact of additional factors130

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Perskaya V.V., Abramov V.L., Arzhaev F.I.

China-Mongolia-Russia Economic Corridor: Developing human resources and ensuring a labor force for Russian regions139

SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP

Stanevskiy A.G., Khrapylina L.P.

Current employment status of hearing impaired university graduates and ways to solve them157

Nikonova O.V.

Social Security System in Scientific Discourse: Theoretical and Methodological Viewpoints171

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

Loginov D.M., Yankovskaya M.A., Titov V.N., Yakovlev I.A.

Supplementary Vocational Education of Russian Employees: Prevalence, Demand, and Effectiveness Assessment182

Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B.

Stakeholder Approach to Vocational Guidance for Youth195

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

Kolesnikova O.A., Shramko I.I.

A questionnaire-based study on age-related variations in youth labor market conduct.....207

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал

№ 1 (62) 2026

Главный редактор:

Николай Алексеевич Волгин

Научный редактор:

Глеб Львович Подвойский

Редакторы:

Екатерина Анатольевна Орехова

Виктор Александрович Шадрин

Переводчик:

Нинель Артуровна Пунтус

Адрес редакции:

105043, Москва, Земляной вал, 34.

Тел.: +7 (495) 917-38-50.

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

E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

Оформление подписки

в редакции:

Тел.: +7 (499)164-98-74

Подписано в печать 05.03.2026

Формат 60 x 84 1/8.

Объем 216 с.

Тираж 500 экз.

Отпечатано

в ООО «Сам полиграфист»

Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 1 (62) 2026

Editor-in-chief:

Nikolai A. Volgin

Scientific editor:

Gleb L. Podvoiskii

Editors:

Ekaterina A. Orekhova

Viktor A. Shadrin

Translator:

Ninel A. Puntus

Editorial address:

34, Zemlyanoy Val, Moscow, 105043.

tel.: +7 (495) 917-38-50

Web: www.vcot.info/magazine

E-mail: journal-ecotrud@vcot.info

Subscription in editorial office:

tel.: +7 (499) 164-98-74

Signed for press on 05.03.2026

Format 60 x 84 1/8.

Size printer 216 sheets.

Circulation 500 copies.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-8-20
УДК 330.88; 331.101; 338.24
JEL O15

ОПРЕДЕЛЕНИЕ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ» КАТЕГОРИЙ
КАК ВЫРАЖЕНИЕ ИХ СУЩНОСТИ В СИСТЕМЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

Е.В. Красова

Владивостокский государственный университет, Владивосток, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена разнообразием подходов к развитию категориального аппарата экономики в части концепций, рассматривающих свойства и качества людей как фактор общественного развития, а также распространением в экономической литературе целого ряда «человеческих» категорий: «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческое развитие», «человеческий потенциал» и др. **Цель** исследования – попытка разобраться в причинах различного понимания категорий «человеческий потенциал», «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы», и предложить свои определения для более ясного выражения их сущности и взаимосвязи друг с другом. Главная научная **задача**, на решение которой направлено исследование, заключается в совершенствовании теоретико-методологических основ концепции человеческих ресурсов, выступающей одним из базовых конструктивных элементов экономического знания и управленческой мысли XXI в. В рамках исследования применялись **методы** систематизации и проблематизации существующих сегодня подходов к пониманию данных категорий с точки зрения сущности последних и их взаимосвязи друг с другом. В **результате** выявлена специфика использования «человеческих» категорий в зарубежных и российских научных трудах XXI в., даны предложения по развитию существующей категориальной системы, в частности, уточнены определения трех основных «человеческих» категорий с обоснованием предложенных изменений.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; человеческий капитал; человеческий потенциал; «человеческие» категории; категориальная система экономики.

Для цитирования: Красова Е.В. Определение «Человеческих» категорий как выражение их сущности в системе экономического знания. Социально-трудовые исследования. 2026;62(1):8-20. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-8-20.

ORIGINAL PAPER

THE ESSENCE OF "HUMAN" CATEGORIES WITHIN
THE ECONOMIC KNOWLEDGE SYSTEM

E.V. Krasova

Vladivostok State University, Vladivostok, Russian Federation

ABSTRACT

The **importance** of this study arises from the varied perspectives on constructing economic categorical frameworks, particularly those that acknowledge the role of human attributes and qualities in social advancement. The work **aims** to clarify why "human potential," "human capital," and "human resources" are understood differently, and to offer definitions that better capture their core meanings and connections. The primary scientific **task** of the study is to bolster the theoretical and methodological foundations of human resources, which is crucial for modern economic understanding and management. By using systematic and critical **methods**, the study looked into current approaches to these categories, concentrating on their core aspects and relationships. **Consequently**, the author detailed how "human" categories were used in 21st-century foreign and Russian scholarly publications. The study presented recommendations for developing the established categorical framework; in particular, the definitions of the three main "human" categories were clarified with the justification for the proposed changes.

Keywords: human resources; human capital; human potential; «human» concepts; economics conceptual system.

For citation: Krasova E.V. The essence of "Human" categories within the economic knowledge system. *Social & labor research*. 2026;62(1):8-20. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-8-20.

ВВЕДЕНИЕ

К настоящему времени сложилась устойчивая совокупность «человеческих» категорий, часто встречающихся в научной, нормативной и публицистической литературе, являющихся как непосредственными, так и контекстными объектами

исследования. Большинство современных теорий экономического развития ставят человеческий фактор в центр системы факторов производства, используя различные термины для его спецификации: «человеческий ресурс» (human resource),

Таблица 1 / Table 1

Динамика количества публикаций по вопросам, связанным с «человеческими» категориями, по данным базы ScienceDirect /
«Human» concepts publications dynamics, according to the ScienceDirect database

Ключевые слова поиска / Keywords	Количество публикаций*, тыс. ед. / Number of publications*, thousand units			Рост в 2013–2025 по сравнению с 1987–1999, раза / Growth from 1987–1999 till 2013–2025, occasions
	1987–1999	2000–2012	2013–2025	
Human Resource(s) (Человеческие ресурсы)	56,9	124,2	568,8	10,0
Human Potential (Человеческий потенциал)	79,6	160,6	730,3	9,2
Human Abilities (Человеческие способности)	58,5	100,2	533,1	9,1
Human Capital (Человеческий капитал)	20,3	45,4	174,6	8,6
Human Development (Человеческое развитие)	93,5	153,1	649,4	6,9

Источник / Source: составлено автором на основе <https://www.sciencedirect.com> / (дата обращения 08.10.2025) / compiled by the author based on <https://www.sciencedirect.com/> (accessed on 08.10.2025).

Примечание / Note: *В расчет включены все виды публикаций в предметных сферах: Business, Management and Accounting; Computer Science; Economics, Econometrics and Finance; Environmental Sciences, Engineering; Psychology; Social Science / The calculation includes all types of publications in the following subject areas: Business, Management and Accounting; Computer Science; Economics, Econometrics and Finance; Environmental Sciences, Engineering; Psychology; Social Science.

«человеческий капитал» (human capital), «человеческий потенциал» (human potential), «человеческие возможности» (human capabilities или human potentialities), «человеческое развитие» (human development или human resources development), «человеческие способности» (human abilities). Библиометрический анализ базы данных ScienceDirect издательства Elsevier, содержащей порядка 25% всех научных публикаций из числа входящих в базы Scopus и Web of Science, показывает многократный рост и тематическую диверсификацию публикаций, посвященных «человеческим» категориям (табл. 1).

В экономической области распространение получили категории «человеческий потенциал», «человеческое развитие», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» – феномены научной мысли XX–XXI вв., концептуализация каждого из которых происходит в русле соответствующего понимания роли человека и человеческого фактора в общественном производстве. В частности, исследования человеческого потенциала посвящены возможностям и способностям человека, определяющим, в свою очередь, возможности его самореализации и влияния на экономический и общественный прогресс. В работах, связанных с человеческим развитием, всесторонне анализируются вопросы устойчивого развития в различных социально-экономических системах, проблемы человеческих прав и свобод, а в публикациях по человеческим ресурсам – вопросы управления людьми, развития качеств и компетенций работников, внедрения информационных систем в сферу управления, накопления знаний и здоровья как ресурсов. Исследования человеческого капитала затрагивают, в основном, образование, обучение, инвестиции, эффективность (отдачу).

То есть, все «человеческие» категории, являясь органичными элементами сложноинтегрированных теорий, используются в настоящее время в целях дальнейшего познания социально-экономических явлений и разработки управленческих моделей.

Несмотря на достижения последних лет, придающие «человеческим» категориям высоко актуализированное содержание, остаются дискуссионные моменты, связанные с нечетким и неодинаковым пониманием их сущности и содержания, особенно в контексте их связи друг с другом. Насыщенное концептуальное пространство способствует произвольному сочетанию, синонимизации и даже противопоставлению категорий, смешивает содержательную область их использования, что соответствующим образом влияет на результаты исследований, а также на те рекомендации, которая наука дает практике. В поисках точных формулировок ученые рассматривают данные категории в широком и узком смыслах, ищут историческую преемственность, обосновывают их связь и соподчиненность, включают в них различные компоненты, наделяют их обобщающим либо, наоборот, конкретным смыслом.

Целью настоящего исследования является уточнение определений категорий «человеческий потенциал», «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы». Гипотезой исследования является предположение о том, что такое уточнение приведет к совершенствованию категориального аппарата современной экономической теории, придавая ему большую ясность, логичность и наделяя большими функциональными возможностями.

Отметим, что не все представители научного сообщества России и за рубежом одинаково относятся к исследуемым категориям с точки зрения уровня познания: одни ученые изучают их как понятия, другие – как категории, третьи рассматривают комбинированно – в рамках общенаучного понятийно-категориального аппарата.

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ» КАТЕГОРИИ В ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ XXI В.

Классический западный менеджмент особо не теоретизирует по поводу сущности «человеческих» категорий, рассматривая их контекстно, собирательно. В частности, человеческие ресурсы понимаются как совокупность занятых людей со всем их комплексом количественных и качественных характеристик, «которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия», как источник конкурентных преимуществ организаций [1, с. 20-21]. Человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, навыков, опыта и других характеристик работников, использование которых позволяет получать доход. Необходимость осуществлять затраты на развитие работников и ожидание отдачи от этих затрат роднит «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» как категории, выражающие формы заключенных в человеке рентообразующих активов. Так, [2] использует термины «человеческие ресурсы», «человеческий компонент», «интеллектуальный потенциал», «человеческий капитал» в качестве синонимов. Согласно [3], человеческие ресурсы – редкие и уникальные активы, их следует развивать, чтобы они стали человеческим капиталом, который играет решающую роль в достижении цели организации. В целом ряде публикаций, например [4; 5; 6], человеческий капитал рассматривается не как синоним, а как составная часть человеческих ресурсов, их качественная характеристика, а развитие человеческого капитала – как элемент системы управления человеческими ресурсами. Накопление человеческого капитала в виде знаний работников выполняет функцию медиатора между образованием, управлением человеческими ресурсами и стратегическим развитием предприятия. Теория человеческого капитала, обосновывающая главную роль человеческих ресурсов и/или человеческого развития в повышении факторной производительности, фигурирует в качестве теоретико-методологической основы многих исследований, например [6; 7; 8].

Всемирный банк и ООН используют преиму-

щественно категории «человеческий капитал» и «человеческое развитие». Термин «ресурс» применяется ими, в основном, к природным, финансовым, энергетическим, водным, земельным и другим неодушевленным ресурсам; словосочетание «человеческие ресурсы» иногда встречается в документах Всемирного банка в значении «трудовые ресурсы». Всемирный банк определяет человеческий капитал как «знания, навыки и здоровье, в которые люди вкладывают средства и которые они аккумулируют в течение своей жизни, что позволяет им реализовывать свой потенциал в качестве полезных членов общества»¹, а ПРООН – в качестве одного из «капитальных активов», составляющих «совокупное общественное богатство», наряду с «природным капиталом» и «произведенным капиталом»². Человеческое развитие понимается как «процесс расширения выбора людей, чтобы каждый человек мог полностью раскрыть свой потенциал», при этом, оно рассматривается «и как цель, и как средство прогрессивного движения вперед», а «люди являются истинным богатством наций»³. Термин «человеческий потенциал» зарубежные экономисты используют не часто, понимая под ним «качество человеческих ресурсов» или «совокупность талантов, реализуемых через практический опыт и приводящих к успеху» [9]. В контексте концепции устойчивого развития возник термин «устойчивое человеческое развитие» («sustainable human development»), который включает как традиционные компоненты – образование, здравоохранение и уровень жизни, так и усилия по защите окружающей среды [10]. Также используются словосочетания «умные ресурсы» («smart human resource»), «бережливое управление человеческими ресурсами» («lean in HR-management»), основанные на саморазвитии и лидерстве [11].

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ» КАТЕГОРИИ В РОССИЙСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ XXI В.

Российская научная литература демонстрирует многочисленные попытки определить «человеческие» категории. Ряд категорий пришли в 1990-х гг. из зарубежной мысли на вполне устойчивый понятийный аппарат советской науки, в результате чего возникла необходимость раз-

¹ The Human Capital Project. The World Bank Group. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> (дата обращения 11.10.2025).

² Human Development Report 2023-24. United Nations Development Programme. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24> (дата обращения 11.10.2025).

³ Там же.

вести всю совокупность категорий в соответствии с их смыслом и назначением. Восприятие «человеческих» категорий менялось также в ходе становления информационной экономики с ее новыми формами взаимодействия работодателей и работников. Все это увеличило информационную емкость, методологическую сложность и дискуссионность вопросов, связанных с человеческим фактором в экономике.

В настоящее время осмысление сущности «человеческих» категорий в российской литературе идет по-разному: одни авторы рассматривают какую-либо категорию отдельно, как самостоятельный объект исследования; другие, напротив, исследуют все категории в системе; третьи в силу своей авторской позиции исключают из рассмотрения одни категории ради прицельного изучения других.

В первом случае предлагаемые формулировки зачастую содержат схожие определяющие семантические конструкции для разных категорий, и в то же время одна и та же категория может иметь целый ряд определений, наполненных разным смыслом. Примером может служить категория «человеческие ресурсы», определяемая российской образовательной литературой 2010-2020 гг. как: «главное богатство любого общества...», определяемое «не численностью, а качественными характеристиками населения...»⁴; «совокупность личностно-психологических свойств людей и их социокультурных характеристик»⁵; «персонал, обладающий совокупностью компетенций и других социально-значимых качеств, позволяющих не просто повышать эффективность труда, но и осуществлять профессионально-личностный рост в соответствии с индивидуальными целями, соответствующими задачам предприятия»⁶; «часть общих человеческих ресурсов, которые используются данной организацией в процессе производства, или, это та часть капитала, которая расходуется на приобретение необходимого количества персонала, его оплату и развитие»⁷; «трудоспособное население, являющееся материальной основой человеческого потенциала, который характеризует степень развития физических и духовных способностей

человека»⁸; «совокупность качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству благ, являющуюся обобщающим показателем развития общественного производства»⁹. В целом, представленные определения отражают отсутствие единства в трактовке человеческих ресурсов, используют смежные категории (персонал, трудовой потенциал, человеческий капитал, человеческий потенциал и т.д.), которые здесь также требуют уточнения.

Большой путь ассимиляции в российскую науку прошла и категория «человеческий капитал», которая подвергалась анализу на разных методологических платформах, «узким» и «расширительным» трактовкам, принятию и критике. Исходя из общего контекста, сегодня «человеческий капитал» определяется как запас знаний, навыков, способностей человека, используемых для создания экономической ценности и получения дохода. Данный запас часто связывают с категорией «рабочая сила», если речь идет об использовании качеств в хозяйственной деятельности, или с категорией «человеческий потенциал», если запас рассматривается вне зависимости от экономической отдачи. По мнению некоторых ученых, человеческий капитал не содержит ничего принципиально нового по сравнению с рабочей силой, которая превращается в стоимость (включая прибавочную стоимость) «лишь при наличии капиталистического отношения. Вне этого отношения рабочая сила (она же человеческий капитал) представляет собой личный фактор всякого производства независимо от его общественной формы» [12, с. 142]. «Практически понятие «человеческий капитал» используется для оценки доходности инвестиций в образование»¹⁰.

Неотделимость человеческих свойств и качеств от самого человека обуславливает рассмотрение всех «человеческих» категорий с позиций комплексного взгляда на существование человека, учитывая его биологические, социально-демографические характеристики, условия жизни, участие в общественном производстве и личностную самореализацию. Это приводит к схожести, неразличимости категорий. Так, человеческий капитал, определяемый как «накопленные здоровье, навыки, способности..., имеющие

⁴ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. М.: Юрайт, 2025. 387 с. С. 142.

⁵ Управление человеческими ресурсами / под редакцией О.А. Лапшов. М.: Юрайт, 2025. 406 с. С. 13.

⁶ Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами. М.: КноРус, 2023. 347 с. С. 11.

⁷ Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами. М.: РАНХиГС, 2018. 346 с. С. 8.

⁸ Управление человеческими ресурсами / под редакцией И.А. Максимова, Н.А. Горелова. М.: Юрайт, 2025. 467 с. С. 15.

⁹ Исаева О.М., Припорова Е.А. Управление человеческими ресурсами. М.: Юрайт, 2025. 172 с. С. 8.

¹⁰ Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с. С. 26.

Таблица 2 / Table 2

Трактовка категорий «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» в некоторых российских научных трудах /
The «human potential» and «human capital» concept meanings in some Russian scientific papers

Авторы, источник / Authors, Sources	Человеческий потенциал (ЧП) / Human potential	Человеческий капитал (ЧК) / Human capital
Вереникин А.О., 2005 [20]	ЧП – источник социально-экономического развития, порождающий прибавочный эффект в физическом смысле – как нарастающий избыток продукции, произведенной его активами, сверх необходимых ему потребительских благ.	ЧК – понятие, взаимодополняющее к ЧП, опосредующий результат социально-экономического развития, промежуточный итог процессов воспроизводственного кругооборота хозяйственных благ.
Буланов В., Катайцева Е., 2011 [21]	Концепция ЧП – подход к анализу общественных процессов, который «центрирован» на человека и связан с общественными задачами.	ЧК является важной (но не единственной) формой проявления человеческого потенциала в системе рыночных отношений, связанной с получением доходов благодаря инвестициям в развитие профессиональных качеств.
Иванов О.И., 2013 [22]	ЧП – совокупность систем универсальных и специфических потребностей, способностей и готовностей различных социальных акторов выполнять общественно-необходимые деятельности, социальные роли, функции, а также полученные на основе этих систем свойства, приобретения и т.п., которые обеспечивают их общую дееспособность. В ЧП свойства людей должны рассматриваться во взаимосвязи, системно, на единой теоретико-методологической платформе и вне стоимостных оценок.	ЧК – совокупность таких свойств людей, которые возникли у них в результате инвестиций и которые могут пронести в определенных экономических обстоятельствах доход, прибыль, блага, преимущества. В ЧК фиксируются лишь некоторые, произвольно, изолированно друг от друга выбранные свойства людей.
Цыренова Е.Д. и др., 2014 [23]	ЧП – возможности и качества человека, не всегда реализованные в данное время через повышение доходов, но проявляющихся в более высоком качестве жизни иными способами.	ЧК – накопленные путем инвестиций свойства человека, направленные на реализацию через повышение дохода часть человеческого потенциала.
Федотов А.А., 2021 [24]	ЧП – совокупность способностей, знаний, навыков и личностных характеристик человека вне зависимости от того, в какой мере они находят или могут найти конкретное применение в производственной деятельности. Отличается от ЧК приоритетом гуманистических установок.	ЧК – способности человека (а также навыки и умения) – врожденные и приобретенные, которые можно использовать в деятельности на благо самого человека и общества в целом.
Соболева И.В., Чубарова Т.В., 2023 [25]	ЧП – накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также влияющий на уровень и структуру потребностей. ЧП – интегральная категория, вбирающая в себя «человеческий капитал».	ЧК – запас знаний, навыков, компетенций, накапливаемый индивидом и способные принести ему отдачу в виде дополнительного дохода.
Коллектив авторов под ред. В.В. Локосова, Е.В. Рюминой, 2024 [26]	ЧП – совокупность имеющихся демографических, социально-экономических и социокультурных свойств населения, которые возможно реализовать при наличии мотивационной готовности и определенных условий. ЧП ориентирован на качественные, а не количественные характеристики.	Отличие «потенциала» от «ресурсов» и «капитала» состоит в том, что он включает совокупность способностей, знаний, навыков и личностных характеристик человека вне зависимости от того, в какой мере они находят применение в производственной деятельности.

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

экономическую ценность и реализующиеся в направлении роста благосостояния...» [13, с. 33], или как «совокупность экономически активного населения, характеризующегося определенным уровнем жизни, состоянием здоровья, образования... и обеспечивающего развитие воспроизводственных процессов» [14, с. 163], имеет идентичную основу с распространенной трактовкой человеческих ресурсов. Автор исследования [15] не проводит различий между «капиталом» и «ресурсом», но отделяет их от категории «потенциал», которая и отражает способность субъекта к развитию; при этом, «ресурс» определяется как «осознанный, актуализированный потенциал».

У ряда авторов понимание человеческих ресурсов близко к категории «человеческий потенциал». Так, в «человеческих ресурсах» как «созидательном потенциале» «на первый план выходят составляющие человеческого потенциала, приносящие его владельцу не столько выгоду, сколько удовлетворенность от самореализации и самодостаточности» [16, с. 195]. «Более широко

ким по сравнению с человеческим капиталом является понятие «человеческий потенциал», близкое по содержанию понятию «человеческий ресурс»» [17, с. 13]. Человеческий капитал, определяемый как «запас (потенциал) способностей, навыков, знаний, воплощенных в человеке» [18, с. 3] или как «совокупность качеств, установок, ориентаций, которые могут оказывать косвенное влияние на результаты производственной деятельности» [19, с. 4], может трактоваться как человеческий потенциал.

Для многих отечественных исследователей характерно сопоставление, сравнение «человеческого капитала» и «человеческого потенциала» как ведущих «человеческих» и трудовых категорий, что наглядно отражено в табл. 2.

Резюмируя содержание табл. 2 делаем вывод: человеческий потенциал понимается в большей степени как основа самореализации человека и источник общественного развития, а человеческий капитал представляется более узкой, прагматичной категорией. Человеческий потенциал является «ин-

тегральной характеристикой жизнеспособности общества как субъекта собственного воспроизводства, развития» [27, с. 14], выступает «совокупными возможностями общества и государства», «расширяющимся человеческим выбором...» [28, с. 12]. Вспомним, что ООН под человеческим развитием тоже понимает процесс расширения выбора людей, чтобы каждый человек мог полностью раскрыть свой потенциал, однако, российские ученые разделяют категории «человеческое развитие» и «человеческий потенциал», считая последнюю содержательно более точной и конкретной. «Человеческий потенциал в широком смысле – это население, рассматриваемое в совокупности его количественных и качественных характеристик...» [29, с. 23]. Вместе с тем, «в экономической теории человеческий потенциал подлежит рассмотрению не во всем многообразии его характеристик, но лишь в той мере, в которой его развитие и реализация определяют социальную и экономическую эффективность воспроизводственных процессов» [30, с. 12]. Многие исследователи характеризуют человеческий потенциал как «качества человека, не всегда реализованные на рынке труда, но влияющие на качество жизни» [31, с. 140], как «скрытые возможности и качества, не всегда реализованные в данное время через повышение доходов, но проявляющихся в более высоком качестве жизни иными способами» [23, с. 5]. Развивая мысль о том, что «характеристики человеческого потенциала экономики не охватывают полного круга характеристик человеческого потенциала», можно прийти к выводу, что под человеческим потенциалом, рассматриваемом «не во всем разнообразии», а в контексте воспроизводственных процессов, может подразумеваться категория человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы для ряда ученых – категория, которая связывает человеческие потенциал и капитал в единую систему (табл. 3).

Сквозь уникальный стиль каждого автора можно заметить, что человеческие ресурсы воспринимаются как совокупность имеющихся в целом (потенциал) и реализуемых (капитал) человеческих качеств, а сама концепция человеческих ресурсов – своеобразный компромисс между рациональным использованием человека и многогранным человеческим потенциалом, который объективно невозможно свести к экономическому ресурсу. «Человеческие ресурсы являются интегральным понятием, включающим уже существующий человеческий капитал, так и человеческий потенциал, который способен реализоваться при создании необходимых для этого условий» [33, с. 16].

Следует отметить, что некоторые авторы не согласны с «механистической трактовкой отношений между разными понятиями» и предлагают свою эволюционную версию их развития, например в [22; 24; 26]. «Происходит смещение доминанты общественного развития с экономической сферы в социально-экономическую и далее в социокультурную. ...Рассмотрение человеческого потенциала логично продолжает представления о человеке от «ресурсов» и «капитала» и отчасти замещает чрезмерно абстрактный термин «человеческое развитие»» [26, с. 23, 25, 27]. Экономика здесь воспринимается как некая «негуманистическая» сфера с утилитарными установками, что влияет и на содержательное наполнение категорий, изучаемых в ее рамках. Так, авторы работы [26] ограничивают «человеческие ресурсы» рассмотрением на микроуровне, [22] фиксируют в «человеческом капитале» «лишь некоторые произвольно, изолированные друг от друга выбранные свойства людей...». В результате, категория «человеческий потенциал», которая «изначально родилась именно в рамках экономической науки» [24, с. 150], уходит в область социальной антропологии, подальше от «меркантильных приоритетов», а категории «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы», которые остались в экономике, лишаются свойств комплексности и консолидированности.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ КАТЕГОРИАЛЬНОГО АППАРАТА «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ» ТЕОРИЙ

Подводя итог научной дискуссии, прокомментируем распространенные в научной литературе мнения и установки в отношении «человеческих» категорий (табл. 4).

Таким образом, представляется логичным объединение категорий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» в единую категориальную систему методом концептуальной интеграции на основе следующих принципов.

1) **Самостоятельность каждой из категорий, возможность их автономного использования в зависимости от научно-практических потребностей.** Данной позиции придерживаются Вереникин А.О., Буланов В., Катайцева Е., Иванов О.И. [20; 21; 22], хоть и исходят из несколько иных аргументов. Все три категории получили распространение в мировой науке и практике, в определенной степени контекстуально обособлены. Каждое из них выполняет

Таблица 3 / Table 3

Система «человеческих» категорий в некоторых российских научных трудах / The «human» concept system in some Russian scientific researches

Авторы, источник / Authors, Sources	Человеческий потенциал (ЧП) / Human potential	Человеческий капитал (ЧК) / Human capital	Человеческие ресурсы (ЧР) / Human resources
Батракова Л.Г., 2011 [32]	ЧП – накопленный запас профессиональной и общекультурной компетентности, здоровья, опыта, интеллекта, способности к постоянному совершенствованию и развитию, творческой активности в различных областях жизнедеятельности.	ЧК – имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Результат трансформации человеческого ресурса, для которой необходимо наличие предпосылок в виде рабочих мест и институциональных условий, позволяющих реализовать его в форме товаров и услуг.	ЧР – суммарная ценность живого труда, величина которого определяется количеством людей, составляющих трудовые ресурсы, и человеческого потенциала, которым обладают эти люди. Т.е. ЧР = количество людей + человеческий потенциал.
Акьюлов Р.И., 2012 [33]	ЧП – возможность для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях.	ЧК – универсальное средство социально-экономического обмена, реализация которого обеспечивает экономическое развитие хозяйствующих субъектов, территорий. Приносит конкретную и реальную пользу, прибыль работодателям и экономике в целом в виде овеществленного труда.	ЧР – количественная совокупность поколений людей, имеющих качественные характеристики, включающие здоровье, образование, профессиональные компетенции, брачную, репродуктивную, экономическую, социальную, миграционную активности ... во всех сферах жизнедеятельности.
Марков В.А., Сапожкова А.В., 2012 [34]	ЧП – система физических и духовных сил человека, социальных групп и общества в целом, реализация которых обеспечивает расширенное воспроизводство общественных структур и повышение качества жизни индивида.	ЧК – накопленные, приобретенные качества человека, реализуемые в обществе, которые могут быть приумножены инвестициями; процесс реализации человеком своих способностей, результатом которых является добавленная стоимость. ЧК является естественным развитием и уточнением понятий «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал».	ЧР – численность людей, способных осуществлять экономическую деятельность, обладающих демографическими признаками; созданные в обществе условия реализации способностей человека, населения в целом.
Жук С.С., 2015 [35]	ЧП – совокупный запас нравственно-духовных, культурных, физических и профессиональных качеств экономических субъектов, характеризующийся степенью развития и влияния социального потенциала различных уровней и способный быть реализуемым в трудовой и иных сферах.	ЧК – совокупность качественных характеристик экономических субъектов различных уровней, формируемых в результате инвестиций; реализующийся в трудовой и иной деятельности и способный приносить владельцу и обществу доход.	ЧР – экономическая категория, включающая совокупность индивидов в дотрудовом, трудовом и посттрудовом возрасте, характеризующаяся показателями развития человеческого потенциала и человеческого капитала.
Щербаков А.С., Тесленко И.Б., 2023 [36]	ЧП – та часть человеческих ресурсов (количественный аспект) и те их характеристики (качественный аспект), которые не используются в настоящее время для достижения индивидуальных и общественных целей.	ЧК – совокупность характеристик всех индивидов, используемых для достижения индивидуальных и общественных целей.	ЧР – совокупность характеристик всех индивидов, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей.

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

свои онтологическую и гносеологическую функции, не может быть проигнорировано, отождествлено или заменено.

2) **Отражение сущности категорий вне оценочных суждений и коннотаций.** Сами категории не имеют положительного или отрицательного знака: отношение к ним формируется внешними факторами – взглядами ученых, доминирующими установками, проводимой политикой и т.д. Как и любые научные категории, «человеческие» категории объективны и априорны: они отражают свойства и отношения реальности, а не субъективные представления исследователей; они предшествуют какому-либо практическому опыту, а не накладываются на его последствия. Например, категория человеческого капитала может с успехом использоваться для решения задачи по повышению эффективности какой-либо экономической системы, но преимущественная ориентация на эффективность, сопровождающаяся негативными социальными последствиями – это выбор

самой системы, а не недостаток человеческого капитала как категории.

3) **Логичность определений и взаимосвязей между категориями, что выражается в отсутствии взаимоисключающих и дублирующих утверждений.** Логичность предопределяет ясность объяснения сущности категорий, которая исключает какие-либо «узкие» или «расширительные» формулировки, дающие пищу для двусмысленности. Формулировки категорий должны быть точными, а контекст, в которых они употребляются, может быть любым – и узким, и широким.

4) **Максимальная функциональность использования категорий на практике.** Применение «человеческих» категорий в каких-либо операциях, действиях, процессах, связанных с деятельностью хозяйствующих субъектов, должно способствовать достижению целей этих субъектов, быть максимально понятным и полезным.

Определяя сущность «человеческих» категорий, ученые обычно исходят из следующих предпосылок: из разницы между понятиями «ресурс»,

Таблица 4 / Table 4

Распространенные мнения и установки, связанные с «человеческими» категориями / Common opinions and theses related to «human» concepts

Тезис, установка, мнение / Theses	Комментарий автора / Author's comment	Предложения автора по развитию категориально-го аппарата / Author's proposals for the theories development
ЧП – научная категория, которую следует рассматривать за пределами экономики, в области социальной философии, социальной антропологии.	ЧП – действительно более широкая, чем просто экономическая, категория, изучаемая многими науками. Однако, нецелесообразно изучать ее в отрыве от экономики, т.к., во-первых, экономические факторы оказывают значимое воздействие на формирование ЧП; во-вторых, реализация ЧП происходит большей частью именно в экономической сфере.	Целесообразно использовать категорию, которая отражала бы суть ЧП через призму экономики, представляла бы широкую категорию ЧП именно в системе экономических отношений.
ЧП – это совокупность свойств, качеств, которые не всегда реализуются на рынке и приносят доход, но повышают качество жизни другими, неэкономическими способами.	Да, ЧП может быть реализован, а может и нет. Факт и степень реализации ЧП зависят от текущих социально-экономических условий. В отношении качества жизни так же: ЧП может его повысить, а может и нет, что зависит от внутренних установок человека и внешних условий.	Рассматривать ЧП как фактор, способствующий повышению качества жизни (но не повышающий его автоматически).
ЧП как научная категория нацелен на изучение человека с гуманистических позиций, в отличие от ЧР и ЧК, рассматривающих человека как «средство», «функцию».	ЧП, ЧР и ЧК могут быть рассмотрены с разных позиций – и с гуманистических, и с рыночных. Концепции ЧП, ЧР и ЧК – все они предусматривают развитие человека, человеческих качеств и возможность использования их в хозяйственной деятельности.	Определять сущность и свойства категорий ЧП, ЧР и ЧК объективно, вне оценочных суждений и привязки к подходам, теориям, мнениям. Характер отношения к человеческому фактору определяется не используемыми терминами, а приоритетами социально-экономической политики.
ЧП как более широкая категория, выходящая за рамки экономики, способна заменить «узкие» и «утилитарные» категории ЧР и ЧК.	ЧП, ЧР и ЧК выступают взаимодополняемыми, а не взаимозаменяемыми категориями, т.к. каждая из них отражает принципиально разные совокупности человеческих свойств, качеств, характеристик.	Рассматривать ЧП, ЧР и ЧК как систему взаимосвязанных категорий, ясно и четко определяемых, имеющих логически стройные иерархические и смысловые связи между собой, позволяющие комплексно, целостно, целенаправленно и универсально использовать их в науке и практике.
ЧП, ЧР и ЧК характеризуют запас свойств, качеств, характеристик, способностей, мотиваций, знаний, умений и т.д., накопленный человеком (людьми).	Следует различать врожденные качества (способности, склонности, интересы, потребности) человека, и формируемые на их основе знания, умения, навыки (ЗУН), которые составляют профессиональные компетенции, требующие целенаправленного развития и инвестиций.	В определениях научных категорий учитывать разницу между врожденными и приобретенными качествами человека в связи с разным механизмом их формирования.
ЧП характеризует качественные характеристики человека, ЧР – количественные, а ЧК – стоимостные. ЧП не может рассматриваться в рамках стоимостных характеристик.	ЧП, ЧР и ЧК как категории, отражающие определенные совокупности свойств, качеств и характеристик человека (людей), могут включать в себя количественные составляющие и быть подвергнуты измерению и оценке. Вопрос состоит не в том, могут или не могут «человеческие» категории быть измеренными, а в том, насколько это целесообразно в каждом конкретном случае и насколько релевантны предлагаемые для этого методы.	Признать наличие количественных составляющих в категориях ЧП, ЧР и ЧК; принять принципиальную возможность их измерения, оценки и сопоставления (в рамках разных экономических систем и временных периодов), сохранив плюрализм мнений относительно назначения и методов измерения.
ЧК – категория, предусматривающая прирост дохода (выгоды) от инвестиций в развитие знаний, умений, навыков.	Действительно, капитал как экономическая категория предусматривает получение отдачи. Это соответствует рыночным принципам хозяйственной деятельности.	Рассматривать ЧК как одну из форм социально-экономических отношений в рамках современного нам капиталистического хозяйства.
Концепции ЧР и ЧК сохраняют актуальность на всех уровнях: предприятия, отрасли, региона, страны.	Концепции ЧП, ЧР и ЧК могут быть применены на разных уровнях, т.к. сущность данных категорий не сужает уровень и сферу их научно-практического применения, не предполагает территориально-отраслевых ограничений.	Рассматривать ЧП, ЧР и ЧК как систему категорий, обладающих свойством консолидированности, т.е. могущих рассматриваться и использоваться на разных уровнях и в разных сферах.
ЧР – интегральная категория, включающая существующий ЧК и ЧП. Или: количественная совокупность людей, имеющих качественные характеристики.	Действительно, категория ЧР органично связана с категориями ЧП и ЧК. Все три категории традиционно определяются как «запас», «совокупность свойств...» и т.п., поэтому обладают свойством интегральности. Однако, ЧП как более широкая категория не может входить в категорию ЧР: предусматривается несколько иной вариант взаимосвязи.	Рассмотреть ясный, логичный и непротиворечивый вариант взаимной связи между «человеческими» категориями, основанный на глубинной сущности и гносеологической функции каждой из них.

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

«капитал» и «потенциал», «запас» и «поток»; из структуры населения по возрасту и экономической активности; из свойств и качеств, количественных и качественных показателей и т.д. Мы исходим, в первую очередь, из четкой разницы между «ресурсом» и «потенциалом» как категориями экономической науки: ресурс – это имеющиеся в наличии средства, запасы чего-либо; потенциал – предполагаемый, максимально возможный к созданию (получению, достижению) объем какой-либо ценности при наилучшем для

данного уровня развития общества использовании имеющегося ресурса. Во вторую очередь, мы отталкиваемся от современного научного контекста, в рамках которого под человеческим потенциалом понимается не только возможность создания чего-то внешнего, вещественного, материального, но и перспективы внутреннего развития людей – пополнение знаний, расширение потребностей и мотиваций, совершенствование качеств и навыков и т.д. Учитывая, что человеческий потенциал – категория, рассматриваемая

Таблица 5 / Table 5

Отличия предлагаемых определений от распространенных / Differences between the author's definitions and commonly used		
Человеческий потенциал / Human potential	Человеческие ресурсы / Human resources	Человеческий капитал / Human capital
1) Часто встречающееся определяющее понятие «совокупность» заменено на понятие «система», отражающее взаимосвязь свойств, качеств и характеристик как неотъемлемых элементов человека, предполагающее возможность развития и качественного изменения этих элементов. Исключено понятие «запас», используемое, главным образом, в экономическом анализе и употребляемое в отношении материальных объектов, как часть капитала.		
2) Нет апелляции к обязательности использования человеческих свойств и качеств в хозяйственной деятельности, так как данный признак здесь не является существенным. Вместе с тем, отражается ориентация на человеческое и общественное развитие.	2) Есть апелляция к возможности использования человеческих свойств и качеств в хозяйственной деятельности. Такая возможность здесь является существенным признаком, позволяющим рассматривать ЧР именно как экономическую категорию.	2) Есть апелляция к целенаправленному использованию человеческих свойств в хозяйственной деятельности. Это является существенным признаком, позволяющим рассматривать ЧК как фактор общественного производства.
3) Отсутствует полная синонимизация близких понятий «свойства», «качества», «характеристики», поскольку применительно к человеку они могут нести разную смысловую нагрузку. Качества могут отражать врожденные личностные черты, способности, склонности; свойства могут представлять сформированные и накопленные человеком знания, умения, навыки, опыт и т.д. Характеристики – это формализованное описание свойств и качеств, могущее иметь количественное выражение, измеряющееся показателями, параметрами.		3) ЧК ограничен лишь знаниями, умениями и навыками (ЗУН), составляющими профессиональные компетенции, т.е. способности работника выполнять ту или иную работу, те или иные профессиональные (служебные, должностные) обязанности. Это обусловлено тем, что из всего разнообразия человеческих свойств и качеств для производственного и трудового процессов имеют значение именно ЗУН, отражающие способность человека к труду (к деятельности) в конкретных его видах и формах. ЗУН определяют конкретное, видимое, качественное содержание процесса труда, обеспечивают должные свойства производимого продукта и потому выступают производительными характеристиками.
4) Отсутствует детализация, перечисление каких-либо конкретизирующих свойств и качеств (например, здоровье, образованность), или обобщающих групп (например, демографических, социальных и т.д.): все они в равной степени входят в понятие «система».		4) Иные свойства и качества, помимо ЗУН – здоровье, врожденные способности, культура и т.п. – в производстве не используются: они востребуются лишь условно, косвенно, посредством сформированных на их основе ЗУН, выступая предпосылками, условиями, факторами формирования, развития и использования профессиональных компетенций. Например, доброжелательность и общительность – это черты характера человека, формирующих навык эффективной коммуникации с клиентами, который становится частью человеческого капитала. Или: математические способности – это врожденные особенности умственной деятельности человека, а умение анализировать большие данные математическими методами – это часть человеческого капитала, сформированная на основе способностей.
5) Нет акцента на «качественные» или «количественные» характеристики: в определяемые категории автоматически включены и те, и другие. Нет оснований для исключения из категории «потенциал» количественных характеристик, например, численности или структуры населения.		
6) Нет апелляции к обязательности «расширенного воспроизводства», «продуктивности» или «эффективности» деятельности, повышению качества жизни и т.д., поскольку все перечисленное определяется многими факторами, а не рассматриваемыми категориями. Динамика производства, не всегда положительная, не имеет отношения к сущности ЧП, ЧР или ЧК, отражая лишь условия и характер для их реализации.		
7) Нет указания уровней и/или сфер исследования или использования. Определяемые категории могут рассматриваться на любом уровне и в разрезе любых территориально-отраслевых систем.		

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

многими общественными науками, возникает необходимость концептуально связать эту категорию с экономикой путем проецирования ее через предмет экономической науки без ущерба для ее глубинного общечеловеческого смысла, которым дорожат ученые. В третью очередь, мы исходим из того, что не все свойства и качества человека задействованы в хозяйственной деятельности и приносят отдачу: конкретизация свойств человека, составляющих содержание человеческого капитала – сложная методологическая задача.

Человеческий потенциал можно определить как систему свойств, качеств и характеристик отдельных индивидов и людей в целом, которая задает уровень и возможности человеческого и общественного развития. В эту систему попадают различные свойства и качества – знания, умения, навыки; личностные и профессиональные; умственные и физические; прагматичные и социальные; потребности и готовности и т.д. –

потенциальные предметы различных по тематике и уровню исследований.

Человеческие ресурсы – это система человеческих свойств, качеств и характеристик, обладающих полезностью, т.е. способностью приносить пользу или выгоду, в рамках осуществления хозяйственной деятельности. Человеческие ресурсы – проекция человеческого потенциала на социально-экономическую сферу через призму созидательного потенциала экономики, т.е. предполагаемого объема создания (получения, достижения) экономической ценности (в чем бы она ни выражалась – в продукте, благах, стоимости, полезности, доходах, качестве жизни, благосостоянии, экономическом росте и т.п.), при наилучшем для данного уровня развития общества использовании человеческого потенциала.

Человеческий капитал – это система знаний, умений и навыков людей, формируемых целенаправленно и реализуемых в хозяйственной деятельности для получения конкретной эконо-



Рис. / Fig. Онтологическое соотношение между категориями «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» в контексте отражаемой ими структуры общественного развития и доминирующих методологических подходов к их изучению / The ontological link of the "human potential," "human resources," and "human capital" in the context of the social development structure they reflect and the dominant science methodology

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

мической ценности, результата. Это проекция человеческих ресурсов на сферу общественного производства через призму сложившихся социально-экономических условий, определяющих фактический объем и структуру производства, количественные и качественные параметры спроса на человеческие ресурсы.

Предложенные формулировки имеют общие черты с уже существующими определениями, в частности: рассмотрение «человеческих» категорий как совокупности человеческих качеств и свойств, апелляция к их полезному использованию и развитию. Вместе с тем, есть и принципиальные отличия, которые позволяют говорить об уточняющем характере предложенных определений, имеющих элементы научной новизны для экономической науки (табл. 5).

Таким образом, уточнение «человеческих» категорий осуществляется посредством исключения несущественных признаков и акцента внимания на существенных – без излишней абстракции и обобщения, излишнего смыслового сужения и детализации. В результате исследуемая категориальная система становится лаконичной, ясной и понятной для любого контингента субъектов, её использующих (ученых, экспертов, работников, руководителей и т.д.), при этом, сохраняет ее логичность и объективность. Соотношение между категориями можно отразить в пирамидальном виде (рис.).

Как утверждают многие ученые, формируемый исторически *человеческий потенциал* – это фундаментальный, консервативный, устойчи-

вый, статичный компонент общества, который формируется исторически и определяет социально-экономическую идентичность нации, лежащую во многом в плоскости национального менталитета и культуры, ценностей и убеждений. Человеческий потенциал существует в независимости от типа хозяйствования и социального строя, хоть он и не является лишь детерминантой: на него в некоторой мере влияют происходящие в экономике и обществе процессы, но при этом сохраняются глубинные национальные черты населения.

Человеческий капитал – наиболее динамичный и гибкий общественно-экономический агрегат, меняющийся в зависимости от текущих конъюнктурных условий, подстраивающийся под реальность и вместе с другими факторами обеспечивающий непрерывное общественное воспроизводство. В большой степени он определяется текущими технико-экономическими, организационно-экономическими и социально-экономическими отношениями: составляющие его знания, умения, навыки непосредственно зависят от потребностей экономики.

Человеческие ресурсы – значимый пласт человеческого потенциала, формирующийся путем превращения обширной и абстрактной системы человеческих свойств в конкретные возможности экономического роста путем материализации этих свойств в процессе хозяйственной (предпринимательской, трудовой, творческой, социальной) деятельности. Человеческие ресурсы являются неотъемлемой частью экономики

с любым типом хозяйствования: на них существенно влияют господствующие экономические отношения, формируя качества, склонности и интересы людей под нужды текущего этапа развития общества. Человеческие ресурсы – это категория, отражающая переход от человеческого потенциала к человеческому капиталу, т.е. от фундаментальных процессов, слабо поддающихся организации и контролю, к процессам текущим и непосредственно управляемым.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали сохраняющееся разнообразие подходов к определению распространенных «человеческих» категорий, отражающих свойства и качества человека как фактор производства. Зарубежная литература не делает существенных различий между такими категориями, определяя их при необходимости

в едином собирательно-ресурсном контексте. Российские же ученые акцентируют внимание на отличии этих категорий в связи с разным пониманием их сущности.

Существует целесообразность исследования триады «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» в единой категориальной системе, в которой каждая категория взаимосвязана с другими, при этом, обладает научной самостоятельностью, т.е. возможностью быть отдельным объектом изучения на любом уровне. В рамках такой системы предложены уточняющие определения, которые, придавая категориям ясность и лаконичность, обладают достаточным уровнем функциональных возможностей для науки и практики – от теоретического анализа и концептуализации до выполнения всего комплекса функций управления человеческими ресурсами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. СПб.: Питер, 2012. 846 с.
2. Saleh H., Surya B., Ahmad D.N.A., Manda D. The role of natural and human resources on economic growth and regional development: with discussion of open innovation dynamics. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2020;6(4):103. DOI: 10.3390/joitmc6040103
3. Banmairuroy W., Kritjaroen T., Homsombat W. The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors. *Asia Pacific Management Review*. 2022;27(3):200–209. DOI: 10.1016/j.apmr.2021.09.001
4. Diaz-Fernandez M., Pasamar-Reyes S., Valle-Cabrera R. Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning. *BRQ Business Research Quarterly*. 2017;20(1):63–77. DOI: 10.1016/j.brq.2016.03.002
5. Ruiz L., Benitez J., Castillo A., Braojos J. Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance. *Information & Management*. 2024;61(4):103966.
6. Wang G., Mansor Z.D., Leong Y.C. Linking digital leadership and employee digital performance in SMEs in China: The chain-mediating role of high-involvement human resource management practice and employee dynamic capability. *Heliyon*. 2024;10(16):e36026.
7. Huselid M.A., Becker B.E., Beatty R.W. The workforce scorecard: Managing human capital to execute strategy. *Harvard Business Press*. 2005.
8. Crook T.R., Todd S.Y., Combs J.G., Woehr D.J., Ketchen D.J. Jr. Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Physiology*. 2011;96(3):443–456. DOI: 10.1037/a0022147. PMID: 21244126
9. Dai D.Y. Rethinking human potential from a talent development perspective. *Journal for the Education of the Gifted*. 2020;43(1):19–37. DOI: 10.1177/0162353219897850
10. Zhang S., Xie W., Sun S., Wu F., Xue Y. Nexus of green energy innovation, governance quality, and CO2 emissions in natural resource sector: The role of sustainable human development. *Resources Policy*. 2024;88:104493. DOI: 10.1016/j.resourpol.2023.104493
11. Salvadorinho J., Ferreira C., Teixeira L. A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation. *Technology in Society*. 2024;77:102510. DOI: 10.1016/j.techsoc.2024.102510
12. Сычев Н.В. К критике концепции человеческого капитала. *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2016;2:129–143.
13. Гурбан И.А., Мызин А.Л. Системная диагностика человеческого капитала регионов России: методологический подход и результаты оценки. *Экономика региона*. 2012;4(32):32–39. DOI: 10.17059/2012-4-2
14. Лосева О.В. Автоматизированная информационная система для оценки регионального человеческого капитала. *Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского*. 2010;18(22):163–173.
15. Иглакова О.В. Подходы к операционализации концепции человеческого ресурса. *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*. 2013;1(21):196–203.
16. Рудычев А.А., Кажанова Е.Ю. Эволюция объектов управления человеческими ресурсами. *Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова*. 2016;7:193–198.
17. Ключарев Г.А., Диденко Д.В., Латов Ю.В., Латова Н.В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2014. 433 с.
18. Суворов А.В. и др. Подходы к измерению динамики и структуры человеческого капитала и оценке воздействия его накопления на экономический рост. *Проблемы прогнозирования*. 2014;3(144):3–17.
19. Минакова И.В., Коварда В.В. Взаимозаменяемость и взаимодополняемость ресурсов в региональной экономике. *Региональная экономика: теория и практика*. 2011;33:2–9.
20. Вереникин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления. *США и Канада: экономика, политика, культура*. 2005;3(423):85–100.
21. Буланов В., Катайцева Е. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала. *Общество и экономика*. 2011;1:13–22.

22. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). СПб.: Скифия-принт, 2013. 336 с.
23. Цыренова Е.Д., Сахаровский С.Н., Целовальникова Л.Ю. Человеческий капитал в системе родственных понятий. *Вестник ВСГУТУ*. 2014;6(51):1–7.
24. Федотов А.А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2021;7(77):148–155.
25. Соболева И.В., Чубарова Т.В. Вызовы для воспроизводства человеческого потенциала: глобальные тренды и российская специфика. *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2023;5:40–58. DOI: 10.52180/2073-6487_2023_5_40_58
26. Комплексная характеристика человеческого потенциала регионов России. М.: ФНИСЦ РАН, 2024. 422 с. DOI: 10.19181/topogr.978-5-89697-435-2.2024
27. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. *Общественные науки и современность*. 2005;3:5–16.
28. Римащевская Н.М., Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов. *Народонаселение*. 2014;3(65):106–119.
29. Рюмина Е.В. Население не только как экономический ресурс: понятие человеческого потенциала в широком смысле. *Народонаселение*. 2022;25(2):19–27. DOI: 10.19181/population.2022.25.2.2
30. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007. 201 с.
31. Мазур Л.Н. Моделирование как метод аналитической истории: опыт разработки исторических моделей человеческого потенциала. *Философия. Журнал Высшей школы экономики*. 2020;4(4):133–164.
32. Батракова Л.Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика. *Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина*. 2011;2:46–68.
33. Акьюлов Р.И. Воспроизводство человеческих ресурсов региона в условиях модернизации экономики. Дисс. д-ра экон. наук. Екатеринбург, 2012.
34. Марков В.А., Сапожкова А.В. Проблемы статистической классификации и дифференциации понятий в теории человеческого капитала. *Наука и общество*. 2012;2(5):151–157.
35. Жук С.С. Управление качеством человеческих ресурсов в социально-экономических системах. Дисс. д-ра экон. наук. М.: 2015.
36. Щербаков А.С., Тесленко И.Б. Взаимосвязь категорий: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. 2023;17(3):183–188. DOI: 10.14529/em230318

REFERENCES

1. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice. SPb.: Piter, 2012. 846 p. (In Russ.).
2. Saleh H., Surya B., Ahmad D.N.A., Manda D. The role of natural and human resources on economic growth and regional development: with discussion of open innovation dynamics. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2020;6(4):103.
3. Banmairuroy W., Kritjaroen T., Homsombat W. The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors. *Asia Pacific Management Review*. 2022;27(3):200–209.
4. Diaz-Fernandez M., Pasamar-Reyes S., Valle-Cabrera R. Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning. *BRQ Business Research Quarterly*. 2017;20(1):63–77.
5. Ruiz L., Benitez J., Castillo A., Brajos J. Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance. *Information & Management*. 2024;61(4):103–966.
6. Wang G., Mansor Z.D., Leong Y.C. Linking digital leadership and employee digital performance in SMEs in China: The chain-mediating role of high-involvement human resource management practice and employee dynamic capability. *Heliyon*. 2024;10(16):36026.
7. Huselid M.A., Becker B.E., Beatty R.W. The workforce scorecard: Managing human capital to execute strategy. *Harvard Business Press*. 2005.
8. Crook T.R., Todd S.Y., Combs J.G., Woehr D.J., Ketchen D.J. Jr. Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Physiology*. 2011;96(3):443–456.
9. Dai D.Y. Rethinking human potential from a talent development perspective. *Journal for the Education of the Gifted*. 2020;43(1):19–37.
10. Zhang S., Xie W., Sun S., Wu F., Xue Y. Nexus of green energy innovation, governance quality, and CO2 emissions in natural resource sector: The role of sustainable human development. *Resources Policy*. 2024;(88):104–493.
11. Salvadorinho J., Ferreira C., Teixeira L. A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation. *Technology in Society*. 2024;(77):102–510.
12. Sychev N.V. To criticism of the concept of the human capital. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2016;(2):129–143. (In Russ.).
13. Gurban I.A., Myzin A.L. System diagnostics of the human capital state of the Russian regions: conceptual approach and assessment results. *Economy of Regions*. 2012;4(32):32–39. (In Russ.).
14. Loseva O.V. The automated information system for the estimation of the regional human potential. *Bulletin of Penza Belinsky State Pedagogical University*. 2010;18(22):163–173. (In Russ.).
15. Iglakova O.V. Approaches to an operationalization of the concept of human resource. *Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. 2013;1(21):196–203. (In Russ.).
16. Rudychev A.A., Kazhanova E.Y. Evolution of the objects of human resource. *Bulletin of BSTU named after V.G. Shukhov*. 2016;(7):193–198. (In Russ.).
17. Klyucharev G.A., Didenko D.V., Latov Yu.V., Latova N.V. Continuing Education as a Stimulus for Human Development and a Factor of Socio-Economic Inequalities. M.: Center for Social Forecasting and Marketing, 2014. 433 p. (In Russ.).
18. Suvorov A.V. et al. Approaches to measuring the dynamics and structure of human capital and assessing its accumulated impact on economic growth. *Problems of Forecasting*. 2014;3(144):3–17. (In Russ.).
19. Minakova I.V., Kovarda V.V. Interchangeability and complementarity of resources in the regional economy. *Regional Economy: Theory and Practice*. 2011;(33):2–9. (In Russ.).
20. Verenikin A.O. Human capital: concept and hypostasis. *USA & Canada: Economics, Politics, Culture*. 2005;3(423):85–100. (In Russ.).
21. Bulanov V., Kataytseva E. Human capital as a form of human potential demonstration. *Society and Economy*. 2011;(1):13–22. (In Russ.).
22. Ivanov O.I. Human potential (formation, development, use). SPb.: Skifiya-print, 2013. 336 p. (In Russ.).
23. Tsyrenova E.D., Sakharovsky S.N., Tselovalnikova L.Yu. Human capital in the system of related concepts. *ESSUTM Bulletin*. 2014;6(51):1–7. (In Russ.).

24. Fedotov A.A. Human potential and human capital: essence and difference of concepts. *Economy and business: Theory and practice*. 2021;7(77):148-155. (In Russ.).
25. Soboleva I.V., Chubarova T.V. Challenges for human potential reproduction: global trends and Russian specifics. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2023;(5):40-58. (In Russ.).
26. Comprehensive characteristics of the human potential of Russian regions. M.: Federal Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, 2024. 422 p. (In Russ.).
27. Zaslavskaya T.I. Human Potential in the Modern Transformation Process. *Social Sciences and Contemporary World*. 2005;(3):5-16. (In Russ.).
28. Rimashevskaya N.M., Migranova L.A., Toksanbaeva M.S. Human and labor potential of the Russian regions. *Population*. 2014;3(65):106-119. (In Russ.).
29. Ryumina E.V. Population not only as an economic resource: the concept of human potential in a broad sense. *Population*. 2022;25(2):19-27. (In Russ.).
30. Soboleva I.V. Human potential of the Russian Economy: problems of saving and development. M.: Nauka, 2007. 201 p. (In Russ.).
31. Mazur L.N. Modeling as a method of analytical history: experience of developing historical models of human potential. *Philosophy. Journal of the Higher School of Economics*. 2020;4(4):133-164. (In Russ.).
32. Batrakova L.G. Evolution of scientific viewpoints on notion «human resources» and the modern specificity of the notion. *Pushkin Leningrad State University Journal*. 2011;(2):46-68. (In Russ.).
33. Akyulov R.I. Reproduction of regional human resources in the context of economic modernization. Diss. ...Dr. Sci. (Econ.). Ekaterinburg, 2012. (In Russ.).
34. Markov V.A., Sapozhkova A.V. Problems of statistical classification and differentiation of concepts in the theory of human capital. *Science and Society*. 2012;2(5):151-157. (In Russ.).
35. Zhuk S.S. Managing the human resources quality in socio-economic systems. Diss. ...Dr. Sci. (Econ.). Moscow, 2015. (In Russ.).
36. Shcherbakov A.S., Teslenko I.B. Interrelation of categories: human resources, human capital, and human potential. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*. 2023;17(3):183-188. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Елена Викторовна Красова – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Российская Федерация
Elena V. Krasova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Department of Economics and Management, Vladivostok State University, Vladivostok, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0001-7847-0385>
elena_krasova@rambler.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 04.08.2025; после рецензирования 19.12.2025, принята к публикации 15.01.2026.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.08.2025; revised on 19.12.2025 and accepted for publication on 15.01.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-21-31

УДК 331.5; 314.72

JEL J61; J62

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

М.Г. Хохлова

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

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – профессиональная мобильность рабочей силы как форма её адаптации к изменяющимся требованиям рынка труда. **Цель** работы – оценка влияния на профессиональный рынок труда различных факторов с целью нивелирования их негативных последствий. **Актуальность** исследования обусловлена устойчивым дисбалансом отдельных профессиональных групп на рынке труда. В качестве основного **метода** исследования, позволившего наблюдать за динамикой востребованных профессий на рынке труда, использовался дескриптивный анализ взаимозависимости показателей «занятость-безработица-профессия». **Научная новизна** работы состоит в объяснении механизмов адаптации человека за счет профессиональной занятости в изменяющихся обстоятельствах, обеспечивающий ему социальную включенность и материальное благополучие. Из исследования можно сделать **вывод**, какие именно факторы позволяют выявить и предотвратить углубление социального неравенства и оказывают влияние на формирование современной профессиональной структуры рабочей силы. **Практическое значение** исследования состоит в том, что полученные данные можно использовать для прогноза, оценки и противодействия неблагоприятным тенденциям в процессе подготовки кадров и трудоустройстве будущих специалистов, а также в качестве эффективного инструмента для оценки социальных процессов вертикальной и горизонтальной мобильности в обществе.

Ключевые слова: рынок труда; профессиональная занятость; безработица; мобильность рабочей силы; социальная адаптация.

Для цитирования: Хохлова М.Г. Профессиональная адаптация рабочей силы на российском рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):21-31. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-21-31.

ORIGINAL PAPER

PROFESSIONAL ADAPTATION OF THE WORKFORCE IN THE
RUSSIAN EMPLOYMENT SCENE MARKET

M.G. Khokhlova

Primakov Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

The research focuses on the **subject** of how professional mobility allows the workforce to adjust to shifts in the labor market. The study's **purpose** is to measure the influence of various elements on the professional labor market and to lessen their negative outcomes. This study is **relevant** because of the ongoing labor market imbalance among specific professional groups. By descriptively analyzing the connections between employment, unemployment, and profession indicators, the author used primary methods and observed trends in sought-after professions. The study's **scientific novelty** is its explanation of how people adapt through jobs in changing situations, leading to social inclusion and financial security. The study enables the author to **resume** the specific factors that aid in identifying and preventing the exacerbation of social inequality, as well as those that shape the current professional workforce structure. This study's **practical importance** lies in its data's ability to predict, assess, and counter negative trends in staff training and the employment of future specialists. It also serves as an effective means to evaluate social dynamics related to vertical and horizontal mobility within society.

Keywords: labor market; professional employment; unemployment; labor mobility; social adaptation

For citation: Khokhlova M.G. Professional Adaptation of the Workforce in the Russian Employment Scene Market. *Social & labor research*. 2026;62(1):21-31. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-21-31.

ВВЕДЕНИЕ

В статье рассматривается профессиональная мобильность рабочей силы как форма ее адаптации¹ к постоянно изменяющимся требованиям

рынка труда, обусловленным воздействием социальных и технологических изменений², продолжающимся разделением труда, а также факторами не рыночного характера – международными санкциями, пандемией и пр.

¹ Адаптационный потенциал рабочей силы – набор факторов, позволяющих сохранять занятость взамен потерянной в условиях социально-экономических и политических изменений.

² Инновационная конкуренция. Под ред. Ивановой Н.И. 2020 М.; Весь мир. 216 с.

Рассмотрение профессионального аспекта рынка труда позволило увидеть закономерности, скорость и различия в характере изменений, возникавших вследствие наслаиваемых друг на друга социальных и технологических перемен.

На протяжении длительного времени прослеживались тенденции устойчивого относительно роста численности одних профессиональных групп (специалисты высшего уровня квалификации и работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности) и сокращения других. Так, происходило, не всегда оправданное с позиции социально-экономического развития, устойчивое сокращение относительной и абсолютной численности профессиональной группы квалифицированных рабочих и служащих, а также операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей.

Указанные тенденции коррелировали с динамикой выпуска специалистов системой образования, а также различиями в источниках финансирования разных его уровней – высшего и среднего профессионального.

Ситуация на рынке труда в немалой степени зависит и от адаптационного потенциала самой рабочей силы. Смена профессии и занятия на протяжении исследуемого периода помогала многим людям адаптироваться и сохранять в итоге свое социальное положение (достаток, жизненные установки, круг общения и пр.).

Известно, что в периоды потрясений, вызывающих структурные изменения на рынке труда, показатели занятости и безработицы в одних и тех же профессиональных группах имеют, как правило, одинаковую направленность и синхронность колебаний. Вместе с тем в периоды относительной стабилизации для них характерно разнонаправленное движение. Произошедшие в 1990-е гг. беспрецедентные по масштабам сдвиги в структуре профессиональной занятости (тогда же данные о рынке труда впервые стали публиковаться Росстатом) позволили заметить закономерности «бегства» из целого ряда профессий, как занятых, так и безработных, – в другие, более перспективные.

Тем самым, в профессиональной структуре появились «механизмы» саморегулирования, не только постоянно подстраивающие её под новые запросы рынка труда, но и определяющие сегменты наиболее и наименее востребованных профессий. Смена формации ликвидировала потребность в профессиях, характерных для советской системы, а экономический кризис обесценил в массовом порядке многие производственные

специальности, в результате чего на них упал спрос (рис. 1).

На сломе эпохи планового хозяйства и перехода к рыночной экономике Россия оказалась в русле мировых трендов: потребовалось большое количество бухгалтеров, юристов, коммерсантов, которые в условиях нарождающегося рынка закономерно опережали все другие профессиональные группы по статусу и доходам [2; 3].

Однако сегодня ситуация в России, как и когда-то в западных странах, стремительно меняется: на первые позиции кадрового спроса выходят другие профессиональные группы – ИТ-специалистов, инженеров, квалифицированных рабочих, экспертов в социальной и научной сферах, управлении персоналом и информационных технологиях.

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ ДИНАМИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА

Происходившие в 1990-е гг. профессиональные изменения на рынке труда были впервые и подробно отражены в статданных Росстата. Немаловажно и то, что согласно методике МОТ профессией безработного считается та, по которой он был занят до потери им работы (скорее всего, полученной в результате собственного выбора и обучения). В последующем, когда человек несколько раз вынужден был переходить с одной работы на другую, меняя при этом профессию или занятие, статистические результаты могли искажать картину.

Таким образом, социальное значение профессий и изменение запроса на определенные из них становится все более актуальной исследовательской задачей. Понимание профессии как особого социального института общества, разработка концептуальных понятий, применение и использования их в анализе социальных процессов весьма перспективно в контексте модернизационных процессов социальной структуры общества³ [4; 5]⁴.

³ Профессиональные группы в модернизирующемся российском обществе [Электронный ресурс] Отв. ред. В. А. Мансуров. 2018; М.: ФНИСЦ РАН, 220 с. URL: <https://www.isras.ru/publ.html?id=6817>

⁴ В Институте социологии РАН, в 2024 г. состоялся круглый стол «Социология профессий – состояние и перспективы», в котором приняли участие ведущие ученые в этой области: Мансуров В.А., Абрамов Р.Н., Москвитин А.А., Попова И.П., Старцева Н.Н., Юрченко О. В., Ярская-Смирнова Е.Р. На их работы опирался автор настоящего исследования. На упомянутом научном мероприятии отмечалось, что под «предметом социологии профессий следует понимать закономерности становления и развития профессии как особого социального института общества, призванного обеспечить функционирование и развитие профессиональных общностей и их взаимодействий путем институционализации...», и что «использование концептуальных инструментов, их применение и интерпретация в анализе социальных процессов, имеет большие перспективы для будущей работы в этой сфере».

Таблица 1 / Table 1

Численность и уровни занятости и безработицы в России в 1992–2023 гг. / Number and levels of employment and unemployment in Russia in 1992–2023

Годы / Years	Занятые / Employed				Безработные / Unemployed			
	тыс. человек / thousands ppl	разность тыс. чел / difference in thousands of ppl	уровень за- нятости % / employment rate %	разность п.п. / difference in p.p.	тыс. чел. / thousands ppl	разность тыс. чел. / difference in thousands of ppl	уровень без- рабо тицы % / unemployment rate %	разность п.п. / difference in p.p.
1992	71171	-12707	67,1	-4,1	3889	+5049	5,2	+8,1
1998	58464		53,0		8938		13,3	
1999	63633	+7181	57,4	+5,8	9158	-4912	12,6	-6,9
2007	70814		63,2		4246		5,7	
2008	70603	+872	63,1	+1,7	5289	-1148	7,0	-1,5
2013	71475		64,8		4141		5,5	
2014	71688	+1269	65,3	+5,5	3894	-221	5,2	-0,4
2018	72957		59,8		3673		4,8	
2019	72392	-94	59,4	-0,1	3488	+183	4,6	+0,2
2021	72298		59,3		3671		4,8	
2022	72644	+992	59,7	+1,1	2988	-587	4,0	-0,8
2023	73636		60,8		2401		3,2	

Источник / Source: рассчитано автором по материалам Росстата: Рабочая сила, занятость и безработица в России. Росстат. М.; с. 29, 31, 123, 126 / calculated by the author based on Rosstat data. See Labor force, employment and unemployment in Russia. Rosstat. Moscow, pp. 29, 31, 123, 126 https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf

Показатели безработицы достаточно комплексно отражают состояние рынка труда, поэтому наиболее резкие колебания в соотношении численности занятых и безработных были использованы в статье для характеристики исследуемых периодов (табл. 1).

1992–1998 гг. Адаптация рабочей силы на рынке труда в начале 1990-х гг. (рис. 1) происходила очень часто именно за счет смены профессии, когда человек мог устроиться на работу, минуя статус безработного.

Следует отметить, что процесс изменения профессиональной структуры был стремительным. Если сравнить её динамику в 1992–1994 гг. с периодом 1992–1996 гг. [1, с. 30–31, 39], то очевидно, что за два года – с 1994 по 1996 гг. эта структура практически не изменилась. То есть «пересечение» данных в этих двух отрезках времени показывает, что было достаточно двух лет – с 1992 по 1994 гг., чтобы произошла её перенастройка на новую экономическую модель. Да и в последующие годы происходящие изменения были не столь очевидными.

Российская социально-экономическая сфера претерпевала серьезную трансформацию, которую всё в большей мере стали определять «профессии» и «профессионализация». Примером служит пресловутый рост численности юристов и экономистов: в рыночной экономике они «рассматриваются как важные социальные агенты, которые регулируют и поддерживают на разных уровнях коммерческий обмен» [2].

В России были и свои особенности: в массовом порядке появлялись охранники и уличные торговцы с высшим образованием, сменившие свои

прежние, плохо оплачиваемые профессии учителя и инженера.

Этот период имеет ключевое значение для понимания феномена адаптации рабочей силы, происходившей благодаря смене профессий и занятий, поскольку масштабность и глубина кризиса очень сильно отражались на состоянии рынка и делали происходящую мобильность рабочей силы исключительно наглядной. Суть феномена состояла в том, что структурные изменения на рынке труда сопровождались синхронным перемещением и занятых, и безработных между востребованными и невостребованными профессиями, отражая конъюнктуру рынка за конкретный период времени (рис. 1).

Другие восточно-европейские страны также переживали трансформационный кризис и даже сильнее страдали от безработицы: в некоторых из них её уровень превышал 20%. В России, он лишь однажды – в 1999 г. – достигал 12,6 %.

Некоторая стабильность структуры наблюдалась лишь среди работников высшего уровня квалификации и неквалифицированных работников, занятых в сфере обслуживания и торговли, а также квалифицированных специалистов сельского и лесного хозяйства (рис. 2). Происходившее изменение социально-экономической модели вынуждало очень многих людей менять профессию на занятие, которое не требовало специальной и длительной подготовки, например, грузчика, продавца, охранника и т.п. Вместе с тем многие образованные люди адаптировали свою профессию, свой опыт и знания к новым условиям: юристы становились адвокатами, экономисты – банкирами и пр.

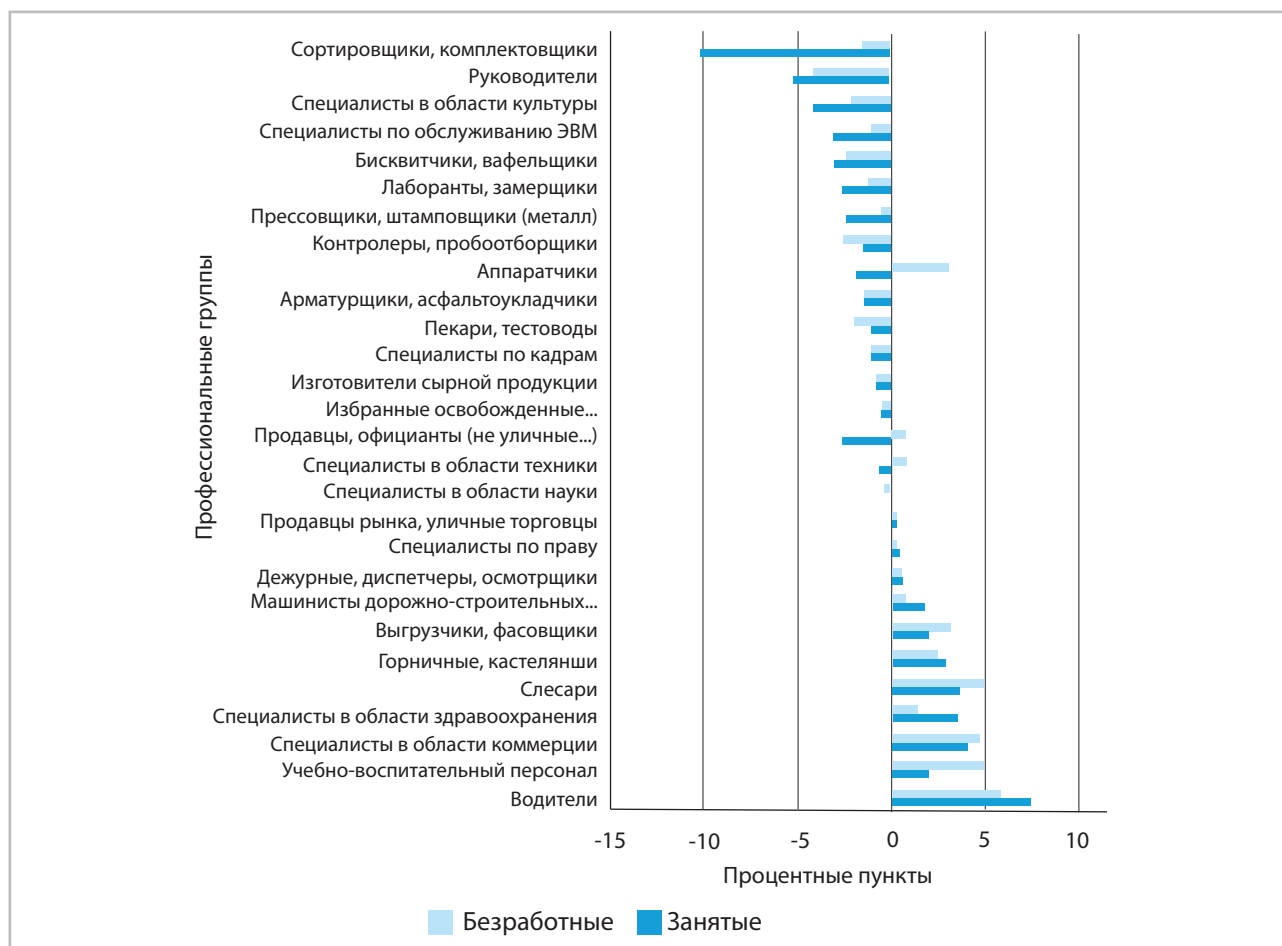


Рис. 1 / Fig. 1. Трансформация профессиональной структуры занятых и безработных в 1992–1994 гг., п.п. * / Transformation of the professional structure of employed and unemployed in 1992–1994, p.p. *

Источник / Source: рассчитано автором. Хохлова М.Г. К вопросу о профессионально-производственных ресурсах безработных в 1992–2002 гг. Безработица в постсоветской России: социальная компонента. М., 2005. с. 64–76 [6] / calculated by the author. Khokhlova M.G. To the Issue of Professional and Production Resources of the Unemployed in 1992-2002 // Unemployment in post-Soviet Russia: social component. Issue XVII. Moscow, IMEMO RAS. 2005. Pp. 64-76.

*Примечание / note: на рис. 1 и на всех последующих на горизонтальной оси вправо с положительным знаком указан рост в процентных пунктах (п.п.), а влево с отрицательным – сокращение (за ноль на горизонтальной оси координат принят 1992 г.) / In Fig. 1 and all subsequent ones, the horizontal axis to the right with a positive sign indicates growth in percentage points (p.p.), and to the left with a negative sign indicates reduction (1992 is taken as zero on the horizontal coordinate axis).

1999–2007 гг. После дефолта 1998 г. и начиная с 1999 г. уровень безработицы стал постепенно снижаться и достиг в 2007 г. 5,7%, снизившись на 6,9 п.п. к предыдущему периоду, а уровень занятости за это время увеличился почти на 5,8 п.п. (табл. 1) [1, с. 31].

В этот период продолжает сокращаться численность группы квалифицированных рабочих промышленности, что, в первую очередь, было связано с изменениями в отраслях материального производства. К концу 1990-х гг. началось сокращение среднего персонала в сфере финансово-экономической деятельности, что можно объяснить насыщением рынка работниками этого уровня квалификации.

2008–2013 гг. Разразившийся в августе 2008 г. мировой кризис, в полной мере затронувший Россию, оказался для ряда профессиональных групп, например, квалифицированных рабочих промышленности, особенно неблагоприятным. Наряду с

этим кризис показал конкурентоспособность специалистов высшей квалификации, офисных работников, операторов, водителей (рис. 3).

Данный период интересен тем, что к этому времени у государства появились деньги, накопленные за годы высоких цен на нефть, и оно обладало необходимыми ресурсами для антикризисной политики. В феврале 2009 г. безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, было 2,0 млн человек или 127,8% к тому же периоду 2008 г.⁵, что свидетельствовало о том, что люди теперь могли надеяться на государственную поддержку в виде пособия по безработице и содействия в переобучении в устройстве на работу (пособие в 2010 г., например, составляло от 850 до 4900 руб. в месяц)⁶.

⁵ Социально-экономическое положение России (январь-февраль 2009 г.). М.: Росстат, 2009. С.245.

⁶ https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93743/

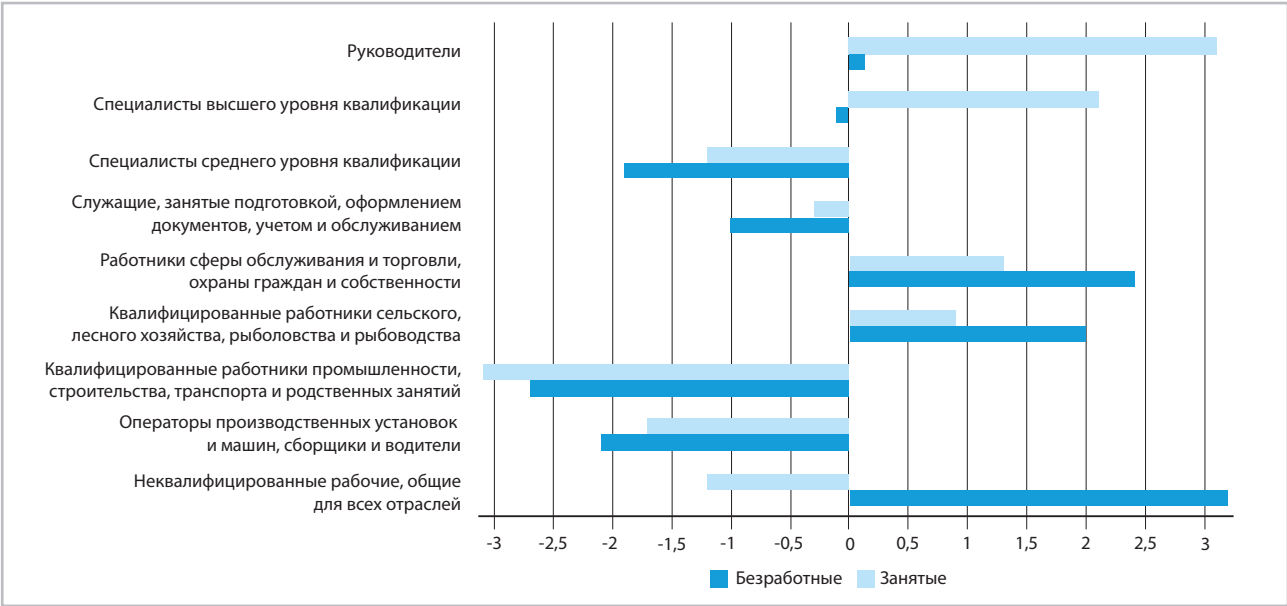


Рис. 2 / Fig. 2. Трансформация профессиональной структуры занятых и безработных в 2001–2007 гг. / Transformation of the professional structure of employed and unemployed in 2001–2007

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата: Экономическая активность населения России. М., 2002. с. 175; Экономическая активность населения России. М., 2008. с. 75, 153 / Calculated by the author based on Rosstat data: see Economic activity of the population of Russia. M. 2002. P. 175; Economic activity of the population of Russia. M. 2008. P. 75,153.

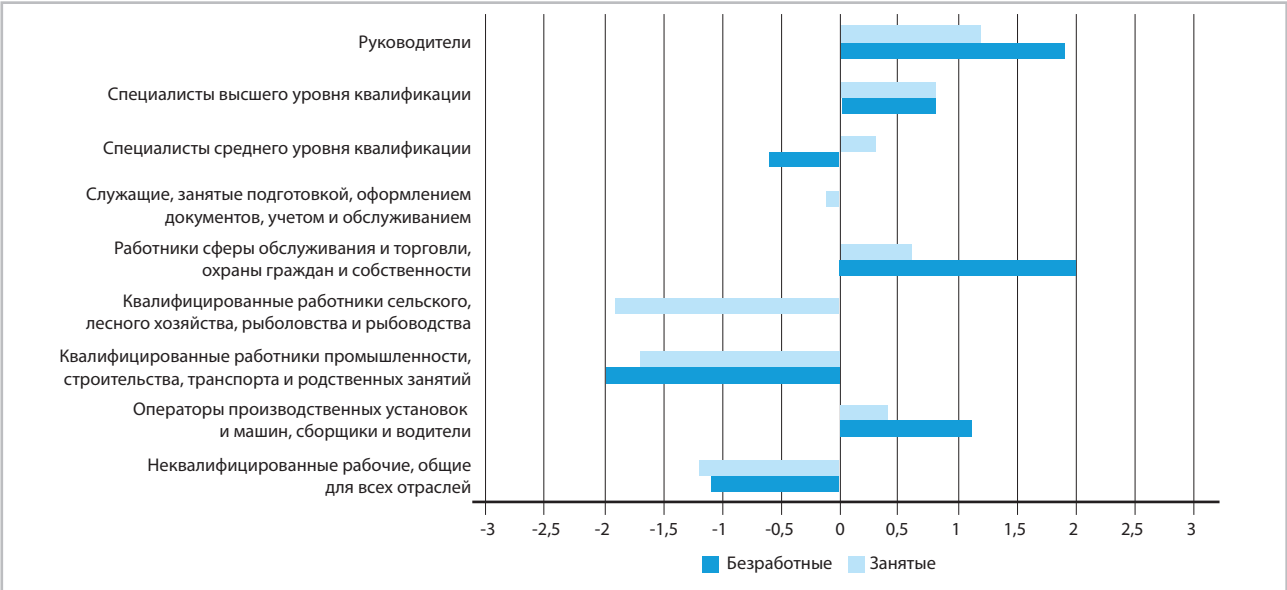


Рис. 3 / Fig. 3. Трансформация профессиональной структуры занятых и безработных в 2007–2013 гг. / Transformation of the professional structure of employed and unemployed in 2007–2013

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата: Рабочая сила, занятость и безработица в России. М., 2016. с. 31, 136; Рабочая сила, занятость и безработица в России. М., 2018. с. 72, 133) / calculated by the author on Rosstat data (see Labor force, employment and unemployment in Russia. Moscow, 2016. pp. 31, 136; Labor force, employment and unemployment in Russia. Moscow, 2018. pp. 72, 133).

Таким образом, с точки зрения материальных возможностей государства ситуация в России принципиально отличалась от 1990-х гг.: в рамках антикризисной программы на поддержание стабильности на рынке труда были выделены в совокупности 43,7 млрд руб., из которых 8,5 млрд пошли на переподготовку 216 тыс. человек, а 4,1 млрд руб. – на реализацию мероприятий в рамках программы по переобучению [7, с. 112-117].

Вместе с тем, надо констатировать: официальная статистика не всегда может отразить ре-

альные масштабы неблагополучия на рынке труда – человек может работать неполный рабочий день, быть неформально занятым и трудиться в тяжелых условиях, находиться в неоплачиваемом отпуске, не иметь социальной защиты и пр.

2014–2018 гг. Кризис 2014 г. в России возник в результате падения мировых цен на нефть и влияния санкций. Рост занятости в этот период, составивший 1269 тыс. человек или 5,5 п.п., и происходившее на этом фоне падение безработицы – на 221 тыс. человек, соответственно, на 0,4

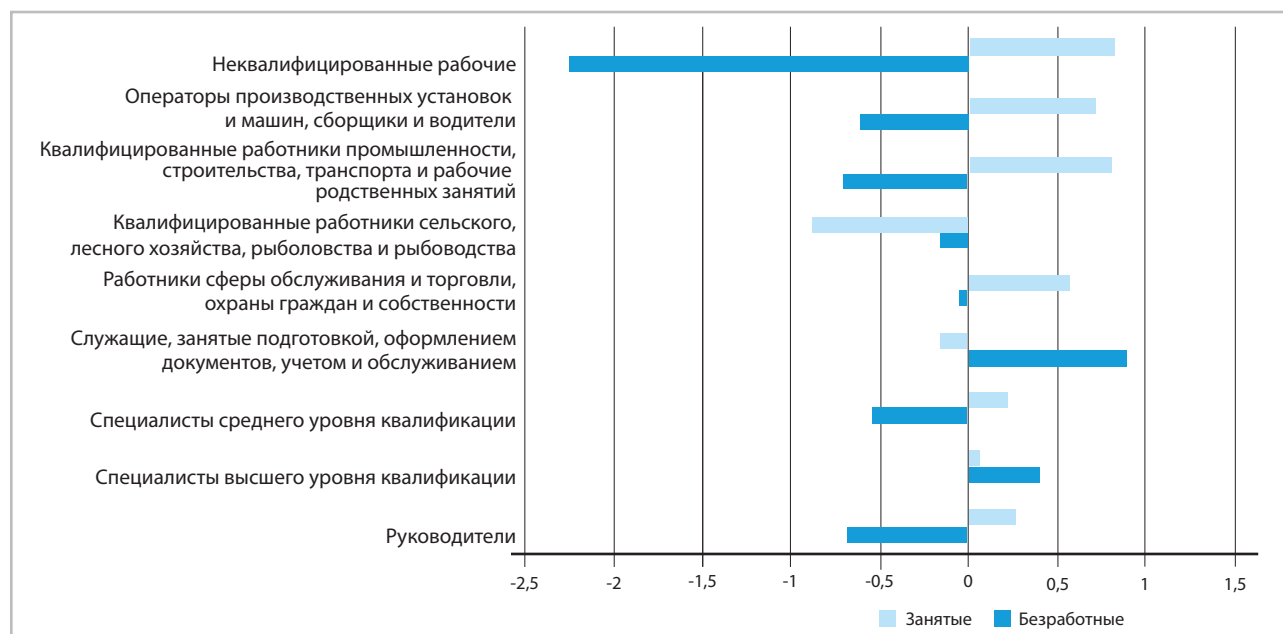


Рис. 4 / Fig. 4. Трансформация профессиональной структуры занятых и безработных в 2013–2018 гг. / Transformation of the professional structure of employed and unemployed in 2013–2018

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата: Труд и занятость в России. Статистический сборник. М., 2021, с. 44, 56; Труд и занятость в России. Статистический сборник. М., 2019, с. 33, 34, 44 / calculated by the author based on Rosstat data (see Labor and Employment in Russia. Statistical Digest. Moscow, 2021, pp. 44, 56; Labor and Employment in Russia. Statistical Digest. Moscow, 2019, pp. 33, 34, 44.)

п. п., можно объяснить неким «благополучием» в ряде профессиональных групп в сфере обслуживания, торговли, охране прав и собственности граждан, строительстве (рабочие) и на транспорте (водители) (табл. 1).

Представители большинства профессий в этот период (рис. 4) демонстрируют динамику, характерную для вполне сложившейся социально-экономической модели. Разнонаправленность движения занятых и безработных в рамках конкретной профессиональной группы означала, что мобильность рабочей силы в основном не меняла профессиональную структуру рынка труда.

За пять лет (рис. 4) в двух группах происходила однонаправленная мобильность занятых и безработных: у специалистов высшей квалификации отмечалась положительная динамика, у квалифицированных работников сельского, лесного и рыбного хозяйства – отрицательная. Кажущаяся незначительной динамика в п. п. (процентных пунктах) на диаграмме, в абсолютных цифрах выглядит весьма убедительно: численность специалистов высшей квалификации возросла на 3586 тыс. человек, а квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства уменьшилась на 672 тыс.

Несмотря на кризис профессиональная структура в стране (за исключением двух названных

выше профессиональных групп) не претерпела серьезной перестройки, что характерно для формирования постиндустриальной модели.

2019–2021 гг. Численность безработных в РФ в 2019 г., когда пандемия в России еще не отразилась на статистических показателях, составила 3488 тыс. человек, уровень безработицы – 4,6% (табл. 1), а в разгар пандемии в 2021 г., соответственно, 3671 и 4,8%, то есть рост числа безработных составил 183 тыс. человек или 0,2 п. п. Наряду с этим занятость снизилась на 94 тыс. чел., а ее уровень – на 0,1 п. п. Рост занятости происходил за счет высококвалифицированных специалистов и среднего уровня квалификации, служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, то есть тех, кто предположительно мог работать удаленно.

Сокращение занятости и переход на дистанционный режим работы по-разному затронули представителей различных профессий в бизнесе, финансовой и административной сферах, где многие функции стали выполняться дистанционно. Не почувствовали особой разницы работники науки, культуры, искусства. И так было везде, где работа могла выполняться удаленно.

Наряду с этим миллионы людей оказались лишены возможности продолжать работу в промышленности, сельском хозяйстве, разработке природных ресурсов и связанных с ними отраслях материального производства. Сфера услуг



Рис. 5 / Fig. 5. Трансформация профессиональной структуры занятых и безработных в 2019–2021 гг., п.п. / Transformation of the professional structure of employed and unemployed in 2019–2021, p.p.

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата: Труд и занятость в России. Статистический сборник. М. 2021, с. 44, 56; Труд и занятость в России. Статистический сборник. М., 2019, с. 33, 34, 44 / calculated by the author on Rosstat data (Labor and Employment in Russia. Statistical Digest. Moscow, 2021, pp. 44, 56; Labor and Employment in Russia. Statistical Digest. Moscow, 2019, pp. 33, 34, 44).

практически не могла использовать удаленную занятость и перейти на онлайн-платформы. Так, за два года пандемии работников сферы услуг стало меньше почти на 900 тыс. человек. Одновременно крайне востребованной оказалась профессия курьера-доставщика. В настоящее время в России по оценкам работает не менее 1,5 млн курьеров, а также около 0,5 млн упаковщиков и сборщиков заказов⁷. За 2020–2024 гг. численность доставок курьерской службой в России увеличилась на 46%: с 513 до 751 млн, что является примером новых предпочтений.

В годы пандемии происходила оптимизация офисного труда. В профессиональных группах высшего уровня квалификации вектор мобильности занятых и безработных был направлен в сторону увеличения их занятости, а в профессиональных группах квалифицированных рабочих и операторов в промышленности – сокращения (рис. 5), что характерно для структурной перестройки. В абсолютных цифрах за два года численность офисных работников сократилась на 482 тыс. человек. Широкое использование цифровых технологий в повседневной профессиональной деятельности в результате вынужденной изоляции внесло качественные изменения в организацию трудового процесса.

Рынок труда вступил в полосу глубокой структурной трансформации, спусковым механизмом

которой, была пандемия COVID-19. Проблема дефицита рабочей силы, по мнению некоторых ученых, возникла и потому, что после завершения пандемии многие предпочли не возвращаться на рынок труда [8, с. 3–5].

В 2022–2023 гг. занятость возросла на 992 тыс. человек (+1 п.п.), безработица упала на 587 тыс. человек (-0,8 п.п.), то есть до исторического минимума, составив в 2023 г. 3,2%.

Снижение безработицы, связанное с сокращением предложения рабочей силы в гражданском секторе рынка труда, объясняется по мнению тех же ученых его «обезлюживанием», которое вызвано (однако, только отчасти) демографическими обстоятельствами, международным санкциям, и по оценкам могло составить до 1 млн работников» [8, с. 49].

Тенденция сокращения в структуре рынка труда доли квалифицированных рабочих промышленности, строительства и операторов промышленных установок доминировала на протяжении практически всего изучаемого периода. Вместе с тем, на этом фоне постоянно росла доля специалистов высшей квалификации и работников сферы обслуживания (табл. 2).

В январе 2024 г. тенденция продолжилась: динамика численности к соответствующему периоду предыдущего года составила для занятых –100,5%, а для безработных – 78,6%⁸.

⁷ Businesstat, 26 мая 2025 URL: <https://marketing.rbc.ru/articles/15812/?ysclid=mkursfinip479370301>

⁸ Росстат. Социально-экономическое положение России январь-октябрь 2024 г. С.205. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-10-2024.pdf>

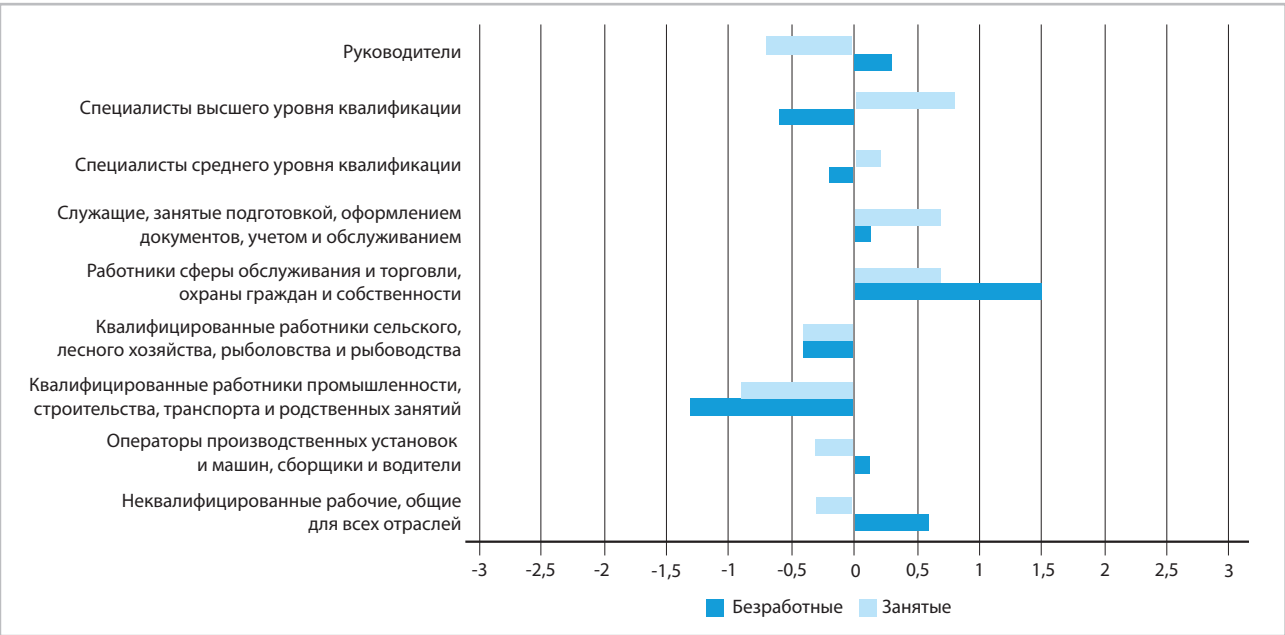


Рис. 6 / Fig. 6. Трансформация профессиональной структуры занятых и безработных в 2021–2023 гг. / Transformation of the professional structure of employed and unemployed persons in 2021–2023

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата: Рабочая сила, занятость и безработица. 2024. М., 2024. с. 75-76 / calculated by the author based on Rosstat data. Labor force, employment and unemployment. 2024. Moscow, 2024. pp. 75-76

* Примечание / note: пересечение периода с предыдущим сделано для того, чтобы показать изменения, произошедшие (или не произошедшие) после начала СВО / the intersection of the period with the previous one is done in order to show the changes that occurred (or did not occur) after the start of the SMO.

СТРУКТУРНЫЕ ПЕРЕМЕНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОСТАВЕ РЫНКА ТРУДА

В периоды социально-экономических перемен изменения профессионального состава рабочей силы становятся особенно заметными: занятые и безработные действуют синхронно, массово переходя в профессиональные группы, которые в данный момент, по их мнению, являются наиболее перспективными, и уходят из других – не актуальных.

Феномен одинаковой направленности профессиональной мобильности занятых и безработных, служит индикатором структурных перемен, которые наиболее ярко проявились в 1992–1994 гг.⁹

Безусловными лидерами в период 2000–2023 гг. были:

- специалисты высшего уровня квалификации; которые в 2008–2021 гг. определяли важнейшие направления жизни современного государства: науку и технику, здравоохранение, образование, бизнес и администрирование, ИКТ, право, гуманитарную деятельность и культуру;
- работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности также относятся

⁹ Следует отметить, что в статье используются только укрупненные группы профессий, однако для практических целей, например, планирования при планировании учебных программ для профессионального обучения, степень обобщения статистических данных, возможно, потребуется более низкий уровень обобщения, чтобы анализ имел прикладной характер.

к безусловным лидерам в 2001–2013 гг., 2019–2023 гг.: занятые в сфере индивидуальных услуг, продавцы, работники, оказывающие услуги по индивидуальному уходу, а также служб, осуществляющих охрану граждан и собственности. В состав же профессиональных групп, численность которых сокращалась, входили:

- квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных им занятий (механики и ремонтники в металлообработке и машиностроении, приборостроении, рабочие электротехники и электроники, пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности), чья доля на рынке труда с 2001 по 2023 гг. неуклонно снижалась;
- квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства.

Разнонаправленные тенденции проявлялись в профессиональной группе, в которую входят операторы производственных установок и машин, сборщики и водители (возможно, за счет включенных в неё весьма разнородных профессий). Так, в 2001–2007 гг. происходило сокращение группы, в 2007–2013 гг. – рост, в 2013–2018 гг. и 2021–2023 гг. – стабильность, а в 2019–2021 гг. отмечалось некоторое падение, скорее всего из-за локдауна (рис. 2–6).

Таблица 2 / Table 2

Подготовка квалифицированных рабочих и служащих в России / Training of skilled workers and employees in Russia							
	1990	2000	2005	2010	2013	2014	2019
Число профессионально образовательных организаций	4328	3893	3392	2356	1271	1007	...
Выпущено квалифицированных рабочих и служащих, (тыс. чел.)	1272	763	703	581	436	403	169
Обучалось на 10000 занятых в экономике (человек)	126	115	105	70	54	50	37
Выпущено на 10000 занятых в экономике (человек)	169	118	105	86	64	59	23

Источник / Source: рассчитано автором: Россия в цифрах 2015. М., Росстат. с. 145 / calculated by the author: Russia in figures 2015. Moscow, Rosstat. P. 145

СООТНОШЕНИЕ ЗАПРОСОВ РЫНКА ТРУДА
НА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ
И ИХ ПОДГОТОВКА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Неуклонное увеличение значения профессионального образования и квалификации наряду с уменьшением доли квалифицированных рабочих в большинстве профессиональных групп удивительно коррелирует с сокращением числа учебных заведений соответствующего профиля и выпуска специалистов этого уровня квалификации. Причем это происходит вопреки потребностям в них на рынке труда.

В течение трех десятилетий (табл. 2) происходило неуклонное сокращение выпускников учебных заведений, как и числа самих учреждений по подготовке квалифицированных рабочих и служащих.

В России сохраняется престиж высшего образования. Закон о введении в России двухуровневой системы высшего образования был подписан Президентом РФ В.В. Путиным 24 октября 2007 г.¹⁰, а после 31 декабря 2010 г. квалификации бакалавра и магистра стали основными для выпускников российских высших учебных заведений в соответствии с новыми Федеральными государственными образовательными стандартами, хотя подготовка бакалавров в некоторых вузах России началась уже с 22 августа 1996 г.¹¹ В результате бакалавров в 2000 г. было выпущено 127,1 тыс. человек, а в 2010 г. – уже 631,2 тыс.

В условиях неясной перспективы родители и абитуриенты выбирали, как им казалось, перспективные направления обучения в надежде адаптироваться. Для вузов это представило новые возможности для привлечения средств за счет платного характера обучения и эта тенденция сохраняется. Её можно проследить по такому косвенному признаку, как готовность студентов и их родителей оплачивать обучение в высших учебных заведениях (табл. 4).

Следует отметить, что подготовка квалифицированных рабочих и служащих финансируется преимущественно из региональных и местных

¹⁰ <https://ria.ru/20090227/163409824.html>
¹¹ Там же.

Таблица 3 / Table 3

Выпуск квалифицированных рабочих и служащих по группам профессий* в 2021–2023 гг., тыс. человек / Graduation of skilled workers and employees by occupational groups* in 2021–2023, thousands people

Профессиональные группы / Professional groups	2021	2022	2023
Всего	158.1	161.2	167.8
из них:	31.4	30.7	31.5
- техника и технологии наземного транспорта			
- машиностроение	26.8	27.7	29.9
- сервис и туризм	25.4	26.4	26.2
- техника и технология строительства	16.9	17.4	18.6
- сельское, лесное и рыбное хозяйство	15.5	14.9	14.4
- все остальные	42.1	44.1	47.2

Источник / Source: Росстат. Российский статистический ежегодник 2024, с. 195 / Rosstat. Russian statistical yearbook 2024, p.195

* Профессиональные группы расположены в нисходящем порядке.

Таблица 4 / Table 4

Выпуск студентов, обучавшихся по договорам об оказании платных услуг, тыс. человек / Number of students graduated from universities under contracts for the provision of paid services, thousand people

Уровень подготовки / Level of training	2021	2022	2023
квалифицированные рабочие и служащие	8.3	10.8	14.6
специалисты среднего звена	210.8	243.8	269.3
бакалавриат, специалитет, магистратура	343.2	384.0	344.4

Источник / Source: Росстат. Российский статистический ежегодник 2024. М., с. 195, 198, 203 / Rosstat. Russian statistical yearbook 2024. M. pp. 195, 198, 203

Таблица 5 / Table 5

Выпуск квалифицированных рабочих и служащих по источникам финансирования, тыс. человек / Graduated skilled workers and employees by funding sources, thousand people

Выпущено специалистов / Specialists graduated	2021	2022	2023
Всего	158	161.2	167.8
на средства федерального бюджета	1.0	0.9	1.4
на средства бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов	148.8	149.5	151.8
по договорам об оказании платных образовательных услуг	8.3	10.8	14.6

Источник / Source: Росстат. Российский статистический ежегодник 2024. М., с. 195 / Rosstat. Russian Statistical Yearbook 2024. Moscow, pp. 195

бюджетов (табл. 5). При этом участие государства и бизнеса в организованной адаптации рабочей силы путем обучения, переобучения и повышения квалификации чрезвычайно важно. Ретроспективный сравнительный анализ состояния рынка труда в 1990-е гг. и после кризиса 2008 г. свидетельствует о важности государственной целенаправленной политики.

С начала 2020-х гг. (табл. 4) положение в учреждениях среднего профессионального образования стало меняться в лучшую сторону, увеличилось и количество их выпускников: в 2023 г. их число составило уже 167,8 тыс. человек. В настоящее время в рамках федерального проекта «Образование для рынка труда», входящего в Национальный проект Кадры, реализуются программы бесплатного переобучения.

ВЫВОДЫ

Рыночный механизм саморегулирования профессионального рынка труда в России определял его формирование почти 30 лет. Результаты исследования происходивших изменений его профессиональной структуры выявили весьма высокую адаптивность рабочей силы к изменениям на рынке труда. Установлено, что структура занятости постоянно подстраивается и меняется в результате развития экономики и связанного с этим разделения труда.

Несмотря на то, что в основе трансформационного кризиса 1990-х, технологических сдвигов 2000-х гг., а также внешних факторов последних лет лежат различные причины, использованный автором сравнительный анализ динамики «занятость-безработица-профессия» даёт понимание масштаба современных перемен профессионального, а следовательно, и социального характера, и той роли, которую играет профессия для адаптации рабочей силы. Проведенный анализ показал, что для регулирования рынка труда только одного рыночного механизма недостаточно. Например, при возникновении дефицита ряда рабочих профессий государственное регулирование играет важную роль. Так, национальный проект «Кадры», действующий с 1 января 2025 г. до 2030 г. и включающий в себя четыре федеральных проекта: «Управление рынком труда», «Активные меры содействия занятости», «Образование для рынка труда» и «Человек труда», ставит целью преодоление дефицита специалистов по 360 самым востребованным рынкам труда профессиям: машинистам, сварщикам, слесарям, агрономам, агрохимикам, аналитикам данных, веб-разработчикам, веб-дизайнерам, операторам более 20 видов различного оборудования, механикам и техникам в том числе.

Новые формы работы в рамках проекта «Активные меры содействия занятости» способствовали сокращению сроков подбора персонала на 11,5%, уменьшению времени поиска работы на 39%, а число услуг, которыми пользуются работодатели в кадровых центрах, выросло на 20%¹².

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда людям часто требуется переобучение или повышение квалификации по профессиям, нужным работодателям. Государство предоставляет такую возможность с помощью программы бесплатного переобучения. За 2025 г. 102,7 тыс. человек прошли бесплатное переобучение по 360 востребованным профессиям. Больше всего заявок на переобучение поступило от жителей Москвы – 13,8 тыс., из Татарстана подали 9,4 тыс., из Санкт-Петербурга – 6,2 тыс.

Такое явление исключительно интересно со стороны мотивации самого работника или студента. Автор выдвигает гипотезу: возникающие несоответствия между потребностями рынка труда и системой подготовки (например, квалифицированных рабочих) может происходить отчасти в результате переоценки социальной значимости профессии и смещение оценки её ценности в сторону иного удовлетворения потребности в стиле или качестве жизни. В этой связи важно, что в настоящее время уже в 46 регионах страны функционируют более 1,2 тыс. кадровых центров «Работа России». При них развивается сеть тематических сообществ, рассчитанных на разные аудитории. Так, в 67 регионах уже действуют 899 женских клубов, в 52 регионах – 364 молодежных клубов, в 26 регионах – 166 клубов для участников СВО, в 32 регионах – 79 клубов для работодателей.

Результаты исследования дают дополнительное понимание механизма формирования профессиональной структуры рабочей силы, позволяют оценивать профессию как важный социальный институт, позволяющий человеку адаптироваться, моделировать свой социальный статус согласно внешним обстоятельствам, рассматривать, согласно теории стратификации и социальной мобильности П.А. Сорокина, профессиональные различия как одну из форм социальных различий.

¹² <http://government.ru/rugovclassifier/916/about/>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Хохлова М.Г. Профессиональная мобильность населения как форма социальной адаптации (Россия в международном контексте). М.; ИМЭМО РАН, 2021. 161 с.
2. Гульбрандсен Т. Элиты и профессионалы. МЭМО. 2016;60(11):71-83.
3. Сакс М. Неовеберизм и профессии. Социологические исследования. 2020;(6):28-41.
4. Абрамов Р.Н., Мансуров В.А., Московская А.А., Попова И.П., Старцева Н.Н., Юрченко О.В., Ярская-Смирнова Е.П. Социология профессий: состояние и перспективы (круглый стол). Социологические исследования. 2024;(8):3-21. DOI: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=10162
5. Ермолаева Ю. В., Иванова Е. Ю., Колесникова Е. М., Мансуров В. А., Семенова А. В., Стрельцова И. А., Шатрова Е. А., Юрченко О. В., Юрьев П. С. Процессы профессионализации в контексте модернизации социальной структуры российского общества; Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 18. М.: Новый Хронограф, 2020;80-104. https://www.isras.ru/publ_mainlist.html?id=163
6. Хохлова М.Г. К вопросу о профессионально-производственных ресурсах безработных в 1992–2002 гг. Безработица в постсоветской России: социальная компонента. М., 2005;64–76.
7. Хохлова М.Г. Безработица в условиях современного кризиса: производственный потенциал или источник социальной напряженности (опыт 1990-х гг.). Материалы конференции в ИМЭМО РАН 20-21 апреля 2009 г. «Глобальный кризис и проблемы обеспечения общественно-политической стабильности: опыт стран запада и Россия». М.; 2009;112-117. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://old.imemo.ru/ru/publ/2009/09025.pdf>
8. Капелюшников Р.И. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры). Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 60 с.

REFERENCES

1. Khokhlova M.G. Professional mobility of the population as a form of social adaptation (Russia in the international context). M.; IMEMO RAS; 2021. 161 p. (In Russ.)
2. Gulbrandsen T. Elites and professionals. ME&MO. 2016;60(11):71-83. (In Russ.)
3. Saks M. Neo-weberianism and Professions. Sociological Studies. 2020;(6):28-41. (In Russ.)
4. Abramov R.N., Mansurov V.A., Moskovskaya A.A., Popova I.P., Startseva N.N., Yurchenko O.A., Popova I.P., Startseva N.N., Yurchenko O.V., Yarskaya-Smirnova E.P. Sociology of Professions: State and Prospects (round table). Sociological Studies. 2024;(8):3-21. (In Russ.)
5. Ermolaeva Y.V., Ivanova E.Yu., M., Mansurov V.A., Semenova A.V., Streltsova I.A., Shatrova E.A., Yurchenko O.V., Yuriev P.C. Processes of Professionalization in the Context of Modernization of the Social Structure of Russian Society. Russia Reforming: Yearbook (18). Moscow; New Chronograph; 2020;80-104. (In Russ.)
6. Khokhlova M.G. On the Issue of Professional and Production Resources of the Unemployed in 1992–2002. Unemployment in Post-Soviet Russia: Social Component. Moscow, 2005; 64–76. (In Russ.)
7. Khokhlova M.G. Unemployment in the Context of the Current Crisis: Production Potential or Source of Social Tension (Experience of the 1990s). Proceedings of the Conference at IMEMO RAS, April 20–21, 2009, "The Global Crisis and Problems of Ensuring Socio-Political Stability: Experience of Western Countries and Russia." Moscow; 2009;112–117. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://old.imemo.ru/ru/publ/2009/09025.pdf>. (In Russ.)
8. Kapelyushnikov R.I. Escalation of vacancies in the Russian labor market (dynamics, structure, triggers). Series WP3 "Problems of the labor market". M.: Publishing house of the Higher School of Economics, 2024. 60 p. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Марина Геннадьевна Хохлова – кандидат исторических наук, старший научный сотрудник Сектора социально-трудовых отношений и социальной мобильности Центра проблем развития и модернизации, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений им. Е.М. Примакова РАН, Москва, Российская Федерация
Marina G. Khokhlova – Cand. Sci. (Hist.), Leader Research Associate, Sector of social and labor relations and social mobility of the Center for Problems of Development and Modernization, Primakov Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0002-9207-5362>
marina_khokhlova@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 04.08.2025; после рецензирования 19.12.2025, принята к публикации 15.01.2026.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.08.2025; revised on 19.12.2025 and accepted for publication on 15.01.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-32-42

УДК 331.5

JEL J21; J45

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ТРУДА: МЕГАТРЕНД
СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИФ.И. Мирзабалаева^{a, b}, Л.В. Санкова^c, О.В. Забелина^a^a Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Российская Федерация^b ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова», Москва, Российская Федерация^c ФГБОУ ВО «СГТУ имени Гагарина Ю.А.», Саратов, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования заключается в выявлении основных предпосылок и факторов развития устойчивого тренда индивидуализации труда, выявлении основных характеристик данного процесса, определяющих повышение уровня коллективного представительства интересов работников и их социальной защиты в новых формах занятости. **Цель** исследования заключается в выявлении предпосылок и факторов, влияющих на индивидуализацию труда; определении количественных, качественных и косвенных характеристик индивидуализации труда. **Гипотеза** исследования основывается на том, что современные цифровые трансформации рынка труда способствуют изменению институтов труда, форм занятости и паттернов поведения индивидов в сфере труда, формируют устойчивые мегатренды индивидуализации труда, требующие коллективного представительства интересов работников новых форм занятости, в том числе и платформенных работников. **Объект** исследования – процессы развития индивидуализации труда. **Предмет** исследования – оценка индивидуализации труда с позиции новых вызовов для институтов коллективного голоса. **Научная новизна** состоит в авторском определении сущности категории «индивидуализация труда»; классификации факторов, влияющих на индивидуализацию; определении качественно-количественных характеристик процесса индивидуализации. В качестве **методов** исследования авторы использовали контент-анализ российской и зарубежной литературы, системный подход, статистические методы, методы сравнения. **Результаты** исследования могут быть использованы широким кругом специалистов в научных целях, а также субъектами социального партнёрства в процессе формирования коллективного представительства в новых формах занятости.

Ключевые слова: индивидуализация труда; коллективное представительство; социальное партнерство; новые формы занятости; платформенная занятость.

Для цитирования: Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В., Забелина О.В. Индивидуализация труда: мегатренд современной экономики. Социально-трудовые исследования. 2026;62(1):32-42. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-32-42.

ORIGINAL PAPER

LABOR INDIVIDUALIZATION: A MEGATREND IN TODAY'S
ECONOMYF.I. Mirzabalaeva^{a, b}, L.V. Sankova^c, O.V. Zabelina^a^a All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russian Federation^b Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation^c Gagarin State Technical University, Saratov, Russian Federation

ABSTRACT

The study's **significance** stems from its aim to uncover the fundamental requirements and elements necessary for the growth of a sustainable movement toward individualized labor. It seeks to define the primary characteristics of this phenomenon that contribute to higher collective worker interest representation and improved social protection within novel employment models. The study's **goal** is to determine the preconditions and drivers of labor individualization; to determine the quantitative, qualitative, and indirect characteristics of labor individualization. The research **hypothesis** stems from the idea that today's digital changes in the job market alter labor rules, job types, and how people act at work. This also creates lasting trends of individualization in labor, causing group representation for workers' interests, especially for those in new jobs like platform workers. The study's **object** focuses on how the individualization of labor processes develops. This study assesses the **subject** of how labor individualization presents new challenges for collective voice institutions. **Scientific novelty** arises from the author's conception of the essence of "individualization of labor"; classification of factors influencing individualization; determination of the qualitative and quantitative characteristics of the individualization process. The authors used content analysis of Russian and international literature, a systems approach, statistical and comparative methods as their research **methods**. Specialists and social partnership actors can leverage the study's **outcomes** for research and the creation of novel forms of collective representation in employment.

Keywords: labor individualization; collective representation; social partnership; new forms of employment; platform employment.

For citation: Mirzabalaeva F.I., Sankova L.V., Zabelina O.V. Labor Individualization: A Megatrend in Today's Economy. Social & labor research. 2026;62(1):32-42. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-32-42.

ВВЕДЕНИЕ

Расширение прав и возможностей личности признается самой важной мегатенденцией, поскольку она является одновременно причиной и следствием большинства других тенденций, включая быстрый рост развивающихся стран, широкомасштабное использование новых коммуникационных и производственных технологий [1, с. 2]. Закономерным результатом перехода к экономике знаний, технологической революции становится перенос фокуса с коллективного труда на индивидуальные формы организации труда, к индивидуализации труда в целом. Этот процесс имеет разные явные и латентные формы проявления, генерируется целым рядом факторов и формирует запрос на формирование нового института коллективного голоса.

Анализ теории и практики трансформации трудовых отношений в конце XX – начале XXI вв. позволяет определить несколько отличительных особенностей индивидуализации труда, во-первых, как процесса придания персонифицированного, ориентированного на личные запросы, особенности и ценности работника характера труда; во-вторых, как процесса, при котором отношения между работником и работодателем становятся менее стандартизированными, основанными на гибких договоренностях, учитывающих специфические потребности и условия обеих сторон.

Процесс индивидуализации труда получает распространение как в России, так и во многих других странах, выступая глобальным трендом в социально-трудовой сфере, что находит отражение в расширении новых форм занятости, повышении роли личности в трудовом пространстве, изменении и сокращении значимости институтов коллективного голоса для ряда профессий в сфере труда. Так, например, по наблюдению HR-специалистов, наибольшую ценность для соискателей сегодня представляют гибридный формат работы – 78%, а на возможность уединённой работы указали 41%, что подтверждает спрос на определенный уровень индивидуализации труда¹. В 2025 г. российские компании увеличили число сотрудников по договорам гражданско-правового характера. В сентябре 2024 г. их численность составила около 1,3 млн человек, а осенью 2025 г. превысило 2 млн чел. Из них 1,6 млн человек трудоустроены по ГПХ и около 600 тыс. –

по совместительству. За последние 20 лет численность работников по ГПХ удвоилась, а их доля в общей занятости достигла почти 5%². При этом больше всего занятых по ГПХ в 2025 г. отмечалось в торговле, финансовой сфере, здравоохранении и образовании³. В рамках другого формата индивидуализации – самозанятости, по данным Федеральной налоговой службы, на июнь 2025 г. в России зарегистрировано около 13,8 млн чел. Причем последние 5 лет этот показатель демонстрирует устойчивую динамику – рост от 2,5 до 3 млн ежегодно. Так, в июне 2024 г. прирост составил 37% к соответствующему периоду 2023 г., а в июне 2025 – 27%⁴. Пространство профессий самозанятых достаточно мозаично. Так, по количеству самозанятых в 2025 г. лидировали такие сферы деятельности, как ремонт, автомобильные услуги (в основном пассажирские перевозки), ИТ-сфера, сфера красоты, информационные услуги.

Согласно статистическим данным Росстата за III кв. 2025 г. платформенной занятостью как основной работой охвачены 2374 тыс. работников (1415 тыс. из них – это мужчины, 711 тыс. имеют высшее образование, 1868 тыс. проживают в городе). Платформенная занятость на дополнительной работе составляет 176 тыс. человек. Дистанционно занятыми за этот же период являются 895 тыс. человек (30,4% заняты всю неделю, 69,6% – несколько дней в неделю; 635 тыс. имеют высшее образование; 746 тыс. проживают в городе)⁵. Также можно дополнить данный список динамикой занятости в неформальном секторе экономики. Например, данные по III кв. размещены на сайте Росстата в разделе «Итоги выборочного обследования рабочей силы».

Расширение пространства индивидуализированного труда, с одной стороны, отражает закономерность изменения паттернов трудового поведения в новых экономических условиях, может способствовать более высокой мобильности, накоплению человеческого капитала и возможностям профессионального роста, более эффективной реализации творческого потенциала, с другой стороны, усиливает риски прекаризации, ослабляет возможности социального диалога,

² Российские компании рекордно увеличили число сотрудников по ГПХ. – URL: <https://expert.ru/news/rossiyskie-kompanii-rekordno-uvlechili-chislo-sotrudnikov-po-gpkh/> (дата обращения: 29.11.2025)

³ Российские компании рекордно увеличили число сотрудников по ГПХ // Эксперт. 01.11.2025. Режим доступа: <https://expert.ru/news/rossiyskie-kompanii-rekordno-uvlechili-chislo-sotrudnikov-po-gpkh/>

⁴ Самозанятость в цифрах: статистика, тренды и прогнозы на второе полугодие 2025 года// URL: <https://konsol.pro/blog/samozanyatyie-v-tsifrah> (дата обращения: 26.11.2025)

⁵ Итоги выборочного обследования рабочей силы. Росстат. III квартал 2025 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

¹ Работодатели рассказали, что россияне больше всего ценят при трудоустройстве. URL: <https://tass.ru/obschestvo/24816597> (дата обращения: 22.11.2025).

сдерживает поступательное развитие трудовой сферы в аспекте развития человеческого потенциала. Широкое использование искусственного интеллекта в сфере труда формирует проблемное поле поиска управленческих решений в плане нового баланса «индивидуализм- коллективизм». Все вышеизложенное определяет актуальность исследования факторов, условий, моделей и последствий индивидуализации труда с точки зрения эффективности и инклюзивности занятости, возможностей развития человеческого потенциала, и позволяет предположить, что новый этап индивидуализации труда потребует либо модернизации традиционного института коллективного голоса, либо появление новых более эффективных институтов в динамично меняющемся пространстве труда.

Исследовательский интерес к проблемам индивидуализации труда и влияющих на нее факторов достаточно обширный, поскольку данный процесс не только затрагивает все сферы деятельности, но и определяет эффективность использования ресурсов труда и меры по сокращению прекаризации занятости.

Проблемы анализа факторов, моделей и типологизации процесса индивидуализации рассматриваются в работах ряда российских исследователей. Так, например, Локтюхина Н.В. и Черных Е.А. в качестве социально-экономических факторов индивидуализации трудовых отношений отмечают следующие разнопорядковые факторы: рост удаленной занятости и сохранение гибридного сценария («вынужденная индивидуализация», т.к. многие сотрудники остались один на один со своими обязанностями и проблемами); вступление на рынок труда новой когорты молодежи со спросом на новые возможности для работы; развитие новых форм дистанционного образования и рост значимости непрерывного образования; динамичный рост государственных услуг, предоставляемых в онлайн формате; долгосрочное снижение доли труда в добавленной стоимости; рост разнообразных форм прекаризованной занятости; рутинизация технологических изменений, приводящих к профессиональной поляризации; усиление дифференциации занятых в разрезе компетенций, профессионально-квалификационных характеристик и возможностей, влияющие на сегментацию рынка труда; развитие мультязанятости квалифицированных специалистов, находящих отражение в одновременной занятости в нескольких компаниях; интенсивное развитие удаленного формата взаимодействия с

потребителями в ряде социальных отраслей; возрастание роли мягких навыков и эмоционального интеллекта в обеспечении индивидуальных конкурентных преимуществ; рост роли искусственного интеллекта, нейросетей, цифровых платформ, экосистемы в управлении персоналом на внутреннем рынке труда, влияющих на изменение потребностей работодателя в тех или иных специалистах; изменение структуры найма персонала в связи с переходом от ориентации с профессионального к компетентному подходу [2, с. 54-55]. В данном перечне присутствуют взаимосвязанные факторы и факторы, которые не вполне правомерно относить только к социально-экономическим.

Отдельное место занимают исследования индивидуализации труда в контексте гибкой занятости. Так, Лушников А.М. в качестве причин ее развития выделяет как глобальные изменения, так и внутрифирменные стратегии работодателей, меры решения социальных задач. В частности, к подобным причинам автор относит следующие:

- развитие глобальных рынков, рост международной конкуренции, усиление международного разделения труда, повышающее заинтересованность работодателей в использовании срочных трудовых договоров, найме «компьютерных надомников», замещении трудовых отношений гражданско-правовыми договорами и др.;
- стремление работодателей минимизировать финансовые издержки (особенно в отраслях с высокой стоимостью труда), используя субподряды, самозанятость, «филиализацию», дистанционную работу и другие формы гибкой занятости;
- изменение стратегии управления персоналом (за счет найма сотрудников на неполное рабочее время с использованием гибких режимов рабочего времени достигается большая эффективность и улучшение качества предоставляемых услуг);
- использование труда частично занятых работников позволяет избегать массовых сокращений в кризисных условиях, снижать социальную напряженность в коллективе;
- трансформация положения работника – индивидуализация труда для образованных, квалифицированных, профессионально подготовленных работников не несет угроз в традиционной системе социальной защиты (обладают навыками отстаивания своих инте-

ресов, ведения переговоров, и т.д.) в то время как социально уязвимые категории сознательно выбирают неполную занятость с ограниченным кругом обязанностей и рабочих часов [3, с. 428-229].

Одной из ключевых предпосылок индивидуализации авторы выделяют технологическую трансформацию процесса труда и изменение методов управления общественным производством. По мнению Закалюжной Н.В., это создало предпосылки для работы без включения работника в систему организации (работодателя); выполнения трудовой функции вне местонахождения работодателя, формируя признаки нетипичной занятости; применение режима неполного рабочего времени и т.д. Данные признаки, по мнению исследователя, характеризуют индивидуализацию правового регулирования [4, с. 124].

Маркушина Е.В. и Мутугуллина И.А. считают, что современные изменения в характере труда, связанные с широким использованием процессов автоматизации и цифровизации производства, принимают форму индивидуализации и автономизации, предъявляя новые требования к профессиональным компетенциям и вытесняя традиционные профессии новыми формами занятости при одновременном усилении зависимости от технических систем и изменения традиционных ритмов работы [5, с. 48].

Следует выделить отдельный блок исследовательских вопросов индивидуализации, связанный с правовым статусом участников производственного процесса, возникающих трудовых конфликтов, де факто или де юре трудовых / или имеющих элементы трудовых отношений.

Тиханова Д.А. под индивидуализацией трудовых отношений подразумевает учет особенностей отдельных работников [6]. Лушников А.М. – учет особенностей субъекта на индивидуально-договорном уровне, своеобразное углубление дифференциации, но уже выходящее за ее пределы [7]. Лишь в редких случаях удаленная работа анализировалась с точки зрения теории индивидуализации для изучения ее парадоксов, хотя индивидуализация труда особенно заметна в дистанционной работе (Йилмаз, 2023) [8]. Российские исследователи к критериям индивидуализации относят: степень индивидуализации (вынужденность или добровольность индивидуализации), степень включения в коллектив (в соответствии с преобладающей формой занятости, наличием работодателя) [2, с. 57].

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ И ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ ПРОЦЕССА ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ТРУДА

Индивидуализация труда – это объективный и необратимый процесс, основанный на использовании современных цифровых технологий в условиях глобальной конкуренции. При росте свободы и гибкости организации труда (обратной стороной которых часто выступает рост рисков социальной незащищенности) в условиях формирующихся новых институтов регулирования процессов индивидуализации труда меняются требования к личной ответственности индивида. Важно создание условий для обеспечения социальных гарантий и защиты прав работников в условиях гибкого, индивидуализированного рынка труда, не подавляя при этом позитивный потенциал (развивая систему пенсионного обеспечения, адаптируя к новым реалиям трудовое законодательство, поддерживая систему непрерывного и опережающего образования, создавая механизмы коллективного представительства «нестандартных» работников, и т.д.).

На основе обобщения результатов исследований можно представить предпосылки индивидуализации труда в виде *рис. 1*.

Особого внимания заслуживает влияние искусственного интеллекта как ключевого на сегодняшний день технологического фактора трансформации трудового процесса. Взаимоотношения между цифровизацией, свободой действий и рабочим местом динамичны, каждый элемент формирует и сам формируется другими. При работе на месте цифровые решения могут сократить формальное и неформальное взаимодействие на рабочем месте из-за изолирующих условий труда, которые требуют больше экранного времени и меньше личного взаимодействия, автоматизированных рабочих процессов, заменяющих сотрудничество, асинхронных форм общения и более комплексных систем наблюдения. В докладе о человеческом развитии 2025 г. справедливо отмечается, что, хотя цифровые технологии предлагают работникам множество возможностей персонализировать свои инструменты, характер и сложность цифровых инструментов, но также высокая скорость автоматизированных процессов представляют угрозу социальным отношениям на рабочем месте. Цифровизация может нарушить традиционные формы общения и сообщества, изменяя возможность и характер взаимодействия коллег, а также ограничивая и определенную свободу действия, свойственную индивидуализации.

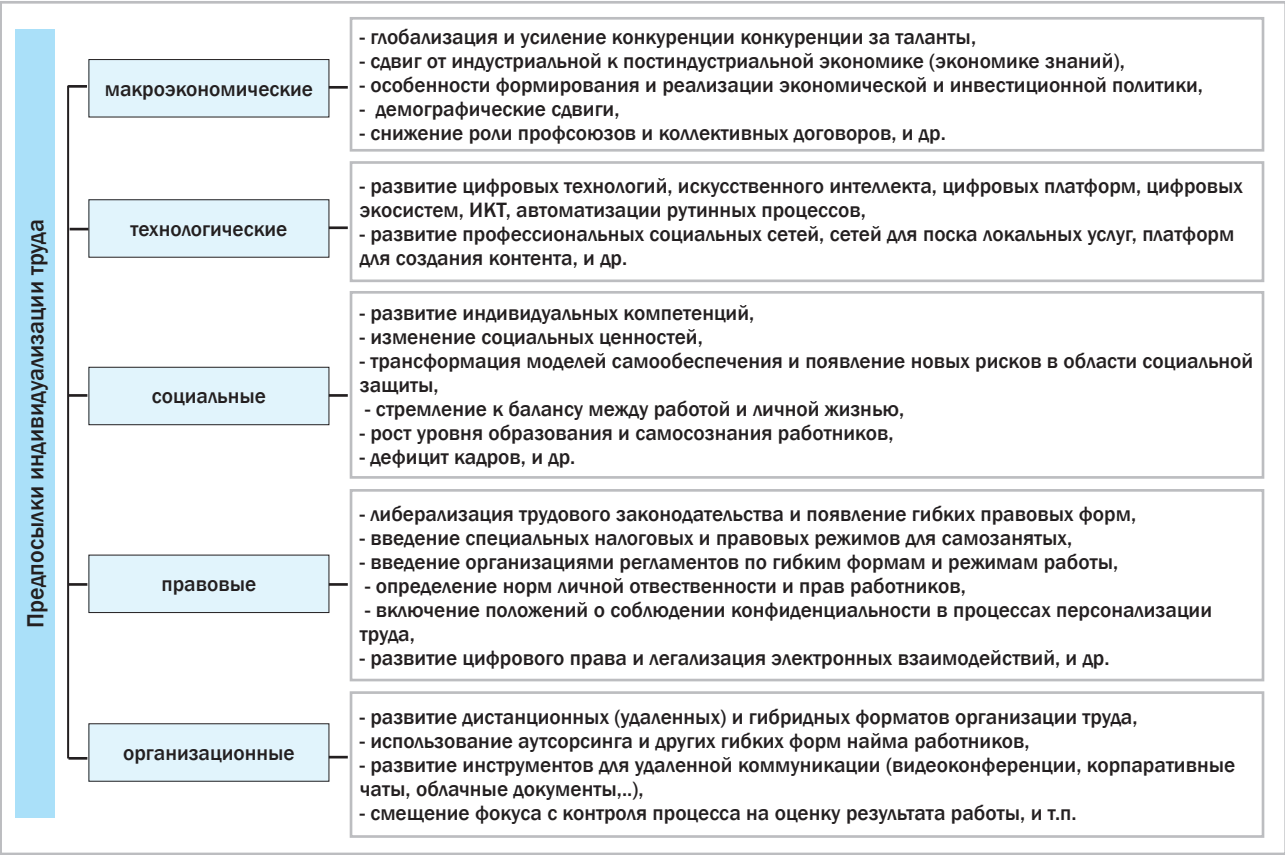


Рис. 1 / Fig. 1. Основные предпосылки процесса индивидуализации труда / The major prerequisites for the process of labor individualization

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

Чернова А.В. подчеркивает, что индивидуализация условий труда представляет собой мощный инструмент для развития человеческого капитала работника и создания более инклюзивной и справедливой рабочей среды, адаптируя условия найма к уникальным потребностям и предпочтениям отдельных сотрудников [9, с. 276]. Лушников А.М., выявляя различия между дифференциацией (нормативное установление различий, исключений, предпочтением и ограничений в правовом регулировании трудовых отношений отдельных категорий работников) и индивидуализацией (договорное регулирование трудовых отношений между работником и работодателем, но в рамках, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами), отмечает, что дифференциация относится к правотворчеству, индивидуализация – к правореализации. Развитие данных процессов приводит к «гибконадежности» («гибкомобильности») на рынке труда, связанной с известной стабильностью нетипичных трудовых отношений. При этом выделяется три модели гибкости:

- индивидуальная гибкость, связанная с индивидуализацией трудовых отношений;
- диктуемая государством гибкость, при которой важная роль в правовой регламентации нетипичной занятости принадлежит государству;
- договорная гибкость, при которой на достаточно сегрегированном рынке труда важную роль играют коллективные переговоры и соглашения [3, с. 430].

Закалюжная Н.В. среди рисков развития нетипичных форм труда называет риск использования новых форм труда для исключения из сферы действия системы социальной защиты работников, работающих на условиях с неполной занятостью, работающих на условиях срочных трудовых договоров, и т.д. По мнению исследователя, обрывается гиб- (спот-) занятость индивидуального экономического характера, которая может рассматривать как элемент новой концепции занятости в условиях цифровой эпохи [10, с. 145].

Проблема индивидуализации имеет несколько граней, среди которых гендерные характеристики. Так, например, утверждается, что, во-первых, удаленная работа тесно связана с индивидуализа-

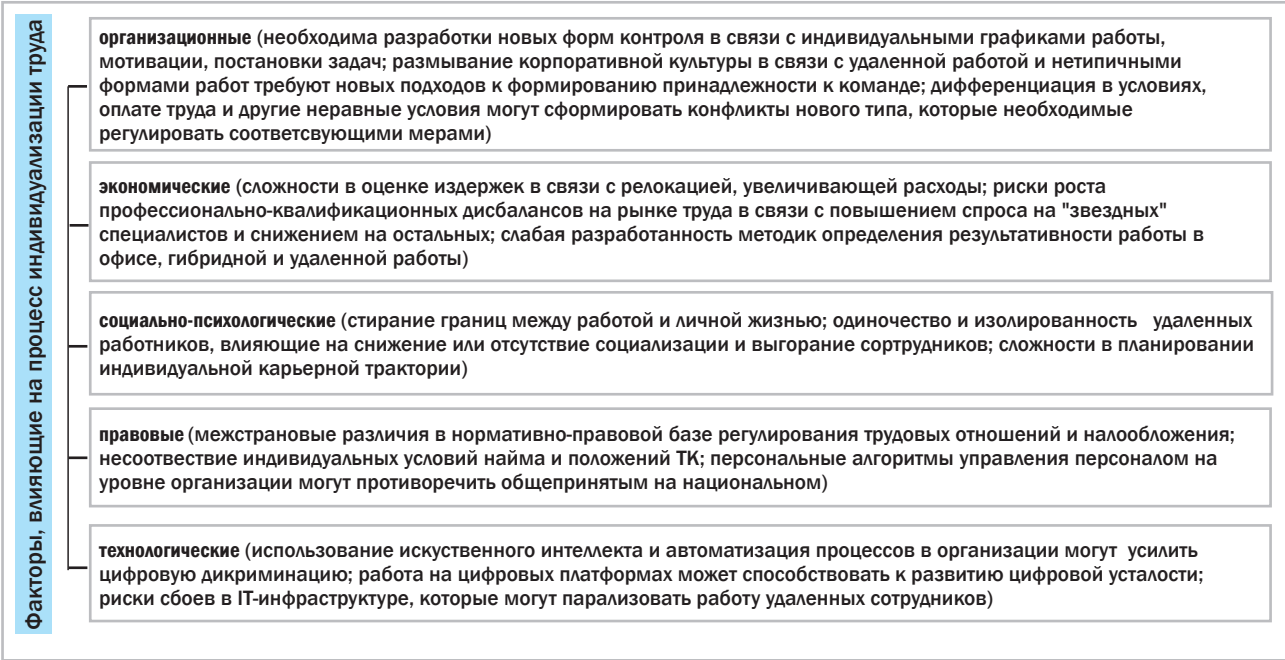


Рис. 2 / Fig. 2. Факторы, влияющие на процесс индивидуализации труда / Impact factors on the process of labor individualization
Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

цией в целом, а организации должны играть активную роль в предотвращении стресса, который может возникнуть от такой индивидуализации. Во-вторых, процесс индивидуализации зависит от пола. Гибкий характер удаленной работы может облегчить совмещение оплачиваемой работы с другими обязанностями. В то же время инициативы в области удаленной работы в организациях могут непреднамеренно усиливать традиционные гендерные роли, создавая дополнительную нагрузку для мужчин и женщин. Однако нормализация гибридной удаленной работы как внутриорганизационного процесса может в долгосрочной перспективе смягчить гендерную иерархию. В-третьих, в то время как все опрошенные матери чувствовали ответственность за воспитание детей, отцы занимали иную позицию [11, с. 330].

С точки зрения организации, широкое применение форматов удаленной занятости, индивидуализирует ее обязанности, что в свою очередь подразумевает переход задач по координации, управлению, структурированию рабочего дня или стратегии мотивации от организации или руководителя к частному лицу. Удаленная работа по своей сути требует наличия навыков и/или развития самоуправления, самоструктурирования и самомотивации работников. Может показаться, что такая трансформация обеспечивает большую гибкость, но она также практически полностью перекладывает бремя совмещения профессио-

нальной и личной жизни на плечи отдельного человека [11, с. 338- 344].

Представляется целесообразным обратиться к социологическим подходам к проблеме соотношения коллективного и индивидуального. В данном контексте интересен подход к анализу соотношения индивидуального и коллективного в философской антропологии Э. Дюркгейма. «Коллективное не просто сталкивается и сражается с индивидуальным в человеке, заставляя его страдать, но ещё и чередуется с индивидуальным, порождая энергетические циклы, в ходе которых коллективность то ослабевает, то усиливается. И наука, которая желает объяснить формы социальной жизни, должна оперировать в первую очередь именно этим соотношением коллективного и индивидуального, оценивать степень сплочённости, её динамику и перспективы колебания – иными словами, не подходить к обществу как к чему-то заранее данному просто в силу того, что была выбрана социологическая точка зрения, а видеть в социальном единстве, в общности переменную величину, постоянно пульсирующую потенциальность объединения» [12].

Факторы, оказывающие влияние на процесс индивидуализации труда, отображены на рис. 2.

Рассмотренные выше факторы по-разному проявляются на различных уровнях, отличаются по содержанию и условиям труда, по степени добровольности, по форме правового оформления, по субъекту инициации индивидуального

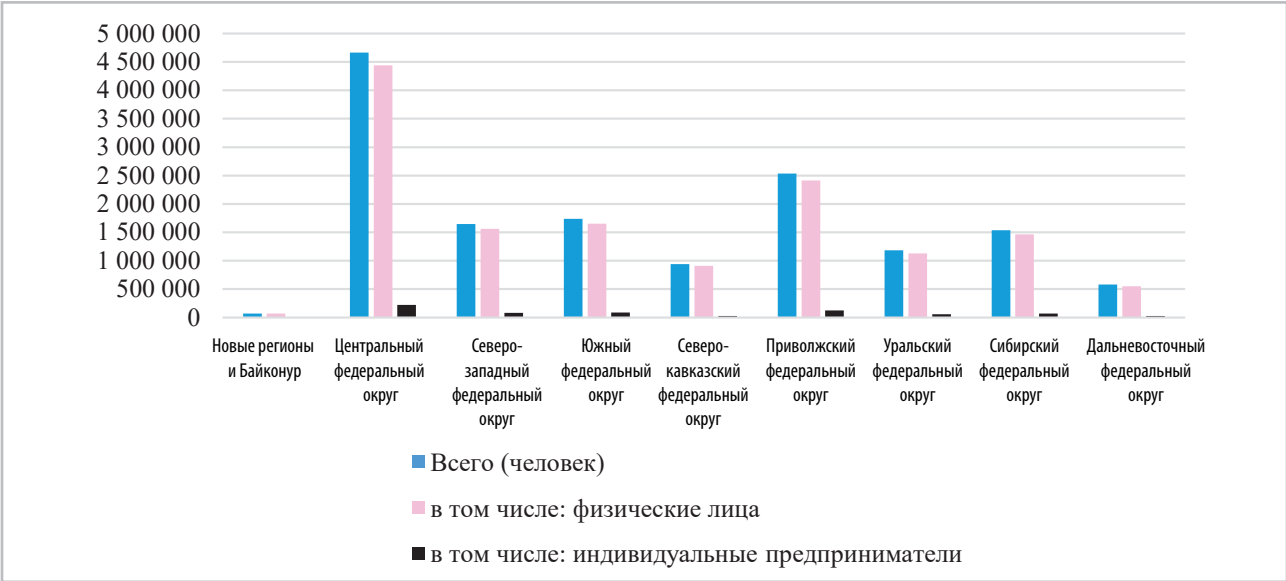


Рис. 3 / Fig. 3. Сведения о количестве самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», на 31.10.2025 / Data on self-employed citizens with registered their status using the special tax regime "Professional Income Tax" as of 31.10.2025

Источник / Source: составлено авторами по данным: Сведения о количестве самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход». <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> / compiled by the authors based on the following data: Information on the number of self-employed citizens who have registered their status and apply the special tax regime "Professional Income Tax". <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html>

формата работы и т.д. Так, например, индивидуализации труда можно рассматриваться на макроуровне (проявляется в ослаблении действия отраслевых, генеральных тарифных соглашений, изменение роли Трудового кодекса как всеобщего регулятора и т.д.); на мезоуровне (отдельных организаций – в виде разработке гибких форм управления персоналом, расширении использования бестарифных систем оплаты труда, и т.п.); на микроуровне (индивидуальном – заключение индивидуального трудового договора, формировании персональных планов развития, предоставлении гибкого графика работы, и т.д.).

По степени добровольности индивидуализация труда, на наш взгляд, может быть взаимовыгодной («индивидуализация по соглашению», добровольная) и вынужденная («индивидуализация труда по принуждению»). Например, в последнем случае речь идет, по сути, о вынужденной самозанятости, о нарушении прав работников – переводе работников работодателем в нестандартные формы занятости для минимизации издержек.

По субъекту, иницирующему индивидуализацию труда: индивидуализация «сверху» (инициатива работодателя) и «снизу» (инициатива работника). Компании предлагают гибкие и индивидуальные условия для привлечения и закрепления необходимых специалистов в организации, а работники (особенно ценные, ключевые,

обладающие достаточной переговорной силой) требуют желаемые условия.

По форме правового оформления индивидуализация труда может проявляться в стандартных трудовых договорах – через дополнительные соглашения о гибком графике, гибридном или удалённом формате, через персональные КРП и т.д.; в нестандартных формах занятости – в формах дистанционной занятости, работе по срочным трудовым договорам, неполной занятости, гражданско-правовых отношениях (фриланс, самозанятость, и др.). В свою очередь, самозанятость с фиксацией статуса и применением налога на профессиональную деятельность (НПД) как форма индивидуализации в разной степени получила распространение в российских регионах. Среди федеральных округов по данному абсолютному показателю в 2025 г. лидировал Центральный федеральный округ, со значительным отрывом на втором месте находится Приволжский федеральный округ, а наименьшая численность самозанятых отмечается в Дальневосточном федеральном округе (рис. 3).

Следующий аспект индивидуализации труда – деформализация трудовой деятельности, характерная для занятости на платформах. Так, доля платформенной занятости составляет свыше трети занятых на некорпорированных предприятиях, а среди занятых у индивидуальных предпринимателей/физических лиц этот показатель

составляет около 8%, среди занятых на корпорированных предприятиях менее 2%. Существенную долю платформенных работников – около 40% – составляют люди 30–39 лет с вузовским дипломом; мужчин среди платформенных работников 58%, женщин – 42%, городских жителей – 82%, сельских – только 18%, что объяснимо разными уровнями цифровизации. Доля трудовых мигрантов среди таких трудящихся примерно в два раза превышает их долю среди всех занятых – 1,1%⁶. Исходя из перечисленных характеристик можно предположить портрет работников в секторе индивидуализированного труда.

Так, результаты трудоустройства на платформах, как правило, остаются непризнанными, недокументированными и неформальными, а неоплачиваемый труд является платой за индивидуализацию рисков работников. В территориальном разрезе наибольшее абсолютное количество платформенных занятых приходится на Центральный федеральный округ, а наименьшее – на Дальневосточный федеральный округ, в то время как наибольший удельный вес платформенных работников отмечен в Северо-Кавказском федеральном округе [13].

Таким образом, индивидуализация – это сложное социально-экономическое явление, и его последствия могут быть позитивными (учет индивидуальных способностей и потребностей индивида) и негативными (источник нестабильности, низкой социальной защищенности); формальными (закрепленными в договоре) и неформальными (по соглашению, на основе устной договоренности); взаимовыгодными и выгодными для одной из сторон соглашения (вынужденными); и т.д.

Процесс индивидуализации в сфере труда и трудовых отношений обусловлен не только спецификой используемых ИКТ в трудовой деятельности, трудовыми установками, но и паттернами поведения различных социально-демографических групп в сфере труда. В частности, каналов поиска работы, продолжительностью трудовых периодов, институциональными факторами. Так, Steiert Marc отмечает неоднородность траекторий молодежи на рынке труда с точки зрения используемых трудовых отношений, образовательных и профессиональных векторов, периодов поиска работы и переходов между такими ситуациями. В связи с чем пути молодых

людей на рынок труда – переходные периоды в трудовой деятельности – становятся, с одной стороны, более длинными, дифференцированными и обратимыми, с другой стороны, более индивидуализированными. В последние десятилетия переход молодежи к трудовой деятельности индивидуализировался за счет того, что регулирующие органы подчеркивали индивидуальную ответственность за поиск работы, зачастую независимо от ее типа. Роль социальных партнеров, напротив, была скрыта, несмотря на структурное давление на тех, кто вступает в ряды занятых. Переходы могут быть связаны с нестабильностью доступа к работе, а также с низким качеством или даже нестабильностью трудовых отношений [14].

Вопросы обеспечения прозрачности процесса индивидуализации труда связаны с доступностью характеристик данного процесса (табл.).

Количественные показатели отражают часть рынка труда, выходящую за рамки традиционного «бессрочного» найма, являются показателем роста индивидуального предпринимательства. Среди качественных показателей важны, на наш взгляд, такие, которые отражают технологическую зрелость экосистемы индивидуализации и т.д. Данные показатели могли бы способствовать большей прозрачности и выработке соответствующих механизмов регулирования процесса индивидуализации.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования позволяют констатировать, что индивидуализация труда – это процесс придания труду персонифицированного, ориентированного на личные запросы, особенности и ценности работника характера; процесс, при котором отношения между работником и работодателем становятся менее стандартизированными, основанными на гибких договоренностях, учитывающих специфические потребности и условия обеих сторон.

При этом стимулом для индивидуализации отношений в сфере труда последних лет выступила пандемия COVID-19, в условиях которой разным категориям работников пришлось адаптироваться к дистанционным формам обучения и работы, адаптируясь к новым технологиям и формам организации труда.

Индивидуализация труда отражает естественную неравноценность и личностные качества отдельных индивидов, что находит отражение в качестве трудовых отношений и способах право-

⁶ Платформы пересчитали по головам. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8118457> (дата обращения: 12.10.2025).

Таблица / Table

Основные показатели индивидуализации труда / Main indicators of labor individualization

Прямые / Direct		Косвенные / Indirect
Количественные / Quantitative	Качественные / Quality	
а) доля нестандартной занятости (доля фрилансеров, работников по ГПД, временных сотрудников в общей численности занятых; б) численность самозанятых (общая численность самозанятых; численность самозанятых, выплачивающих налоги; самозанятых, работающих на себя; самозанятых, работающих на цифровых платформах и т.п.) в) численность плателщиков НПД – показатель легализации индивидуальной трудовой деятельности; г) доля удалённых работников и т.д.	а) показатель социальной защищенности (% самостоятельно формирующих пенсионные накопления); б) индекс удовлетворенности трудом (удовлетворенности автономией, содержанием работы, балансом жизни и работы); в) распространённость смешанной (гибридной) занятости (совмещающие наемную работу с индивидуальными проектами или самозанятостью); г) уровень использования цифровых инструментов (использование индивидуально работающими облачных сервисов, платформ для продвижения и т.д.); е) изменение в трудовом законодательстве (принятие законов о платформенной занятости, о дистанционной занятости, о самозанятости);	а) спрос на коворкинги и гибкие офисы; б) развитие новых образовательных продуктов; в) популярность контента о личной эффективности и тайм-менеджменте; г) удельный вес сотрудников, пользующихся персонализированным пакетом льгот; д) доля переменной части вознаграждения, привязанная к индивидуальным показателям результативности труда; е) наличие и популярность нефинансовых форм мотивации труда (оплата хобби, признание индивидуальных достижений, и др.); ж) диверсификация продуктов страховых и пенсионных компаний, ориентированных на индивидуальные потребности работников нестандартных форм занятости; з) спрос на услуги карьерных коучей, менторов; и т.д.

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

вого регулирования. Конструктивная индивидуализация способствует развитию организации, росту мотивированности и удовлетворенности работников. Деструктивная – разрушает корпоративную культуру, снижает эффективность и качество работы. Баланс «индивидуализм – коллективизм» в трудовых отношениях будет зависеть от сложного сочетания экономических факторов, государственной политики в сфере труда, действий руководства организаций и реакции профсоюзов, а также индивидуальных предпочтений. С точки зрения развития человека коллективный интеллект может предоставить отдельным лицам доступ к информации и возможности принятия решений, превосходящие индивидуальные и самостоятельные достижения. Более того, коллективные решения являются коллективным выражением индивидуальной деятельности, вытекающей из множества выборов, ценностей, потребностей и свобод отдельных лиц в группе⁷.

Индивидуализация отношений занятости имеет амбивалентные последствия. С одной стороны, отмечается гибкость рабочего времени, места работы, форм занятости; рост профессиональной мобильности работников, и т.д.). Вместе с тем фиксируется рост прекаризованной занятости, сложности включенности в систему социальной защиты, нестабильность трудовых отношений, рост неравенства, неоднозначные изменения условий труда для представителей ряда профессий и т.д.). Высокая степень индивидуализации труда связана с развитием гибких форм трудовых отношений, требует гибкости регулирования труда

и обеспечения гарантиями прав работника и актуализирует разработку новых форматов «защищенной гибкости».

Факторы, влияющие на индивидуализацию труда (экономические, организационные, социально-психологические, правовые, технологические) проявляются в отсутствии четких, стабильных, однозначных критериев или асимметрии информации для выделения и определения уникальных характеристик данного явления. В свою очередь, оценка реальных масштабов и структуры индивидуализации труда усложнена из-за отсутствия точной статистической базы гибкой занятости.

Влияние искусственного интеллекта на формирование нового баланса «индивидуализация – коллективизация» ставит задачи проактивного участия в создании организации и наличия прочных структур управления, которые позволяют работникам участвовать в коллективном проектировании и интеллектуальных решениях.

Для оценки и регулирования процесса индивидуализации труда необходимо данный процесс сделать прозрачным и формализованным: внести изменения в нормативные документы на различных уровнях в области налогообложения, системы социальной защиты, статистики и измерения масштабов индивидуализации труда, оценки неравенства в обществе. Индивидуализация труда – это закономерный результат перехода к экономике знаний, глобальной конкуренции, технологической революции, развития креативного сектора, потребительского спроса, который переносит фокус с коллективного труда на индивидуальные формы организации труда и формирует запрос на трансформацию института коллективного голоса.

⁷ The 2025 Human Development Report 2025. A matter of choice: People and possibilities in the age of AI. – URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2025> (дата обращения: 12.10.2025).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. NIC, 2012. Global Trends 2030: Alternative Worlds (2012) Washington, DC: National Intelligence Council, available at <http://globaltrends2030.files.wordpress.com/2012/11/globaltrends-2030-november2012.pdf>. Accessed 14 June 2014 URL: <https://globaltrends2030.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/11/global-trends-2030-november2012.pdf> (дата обращения: 28.07.2025)
2. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):51-61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61.
3. Лушников А.М. Юридическая конструкция «гибкочности» трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века. *Юридическая техника*. 2013;7(2):427-431.
4. Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков. *Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право*. 2014;16(187):123-129.
5. Маркушина Е.В. Влияние процессов автоматизации и цифровизации производства на структуру занятости. *Журнал прикладных исследований*. 2022;(12):44-49. DOI: 10.47576/2712-7516_2022_12_44
6. Тиханова Д.А. Понятия «дифференциация» и «индивидуализация»: сравнительный анализ. *Вестник трудового права и права социального обеспечения*. 2021;(15):88-95. EDN FAIXPO.
7. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда: Доклад на пятой международной научно-практической конференции 27-30 мая 2009 г. *Юридическое образование и наука*. 2009;(3):30-38.
8. Yilmaz, Özgür. 2023. "Digital Capitalism and Individualization of Labour: The Case of Remote Work." *Journal of Human and Social Sciences* 6(1):99-125. <https://doi.org/10.53048/johass.1266236>.
9. Чернова А.В. Индивидуализация условий труда как инструмент развития человеческого капитала работника. Труд молодежи в XXI веке: вызовы и возможности. Диалог поколений: Материалы Петербургского международного молодежного форума труда - 2023-2024, Санкт-Петербург, 02-04 апреля 2025 года. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет, 2025; 265-277.
10. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2023;(2):139-164. DOI: 10.17323/2072-8166.2023.2.139.164. EDN VIPAJN.
11. Claire-Novak M. The gendered paradox of individualization in telework: Simultaneously helpful and harmful in the context of parenting. *Gender, work & organization*. 2025;32(1):330-50. <https://doi.org/10.1111/gwao.13155>.
12. Юдин Г. Коллективное и индивидуальное в философской антропологии Э. Дюркгейма. *Социологическое обозрение*. 2013;12(2):122-132.
13. М.В. Чудиновских, Н.В. Тонких, Т.А. Камарова. Платформенная и дистанционная занятость населения: анализ и прогнозы развития. *Вестник евразийской науки*. 2024;16(5). URL: <https://esj.today/PDF/29ECVN524.pdf> (дата обращения: 25.10.2025).
14. Steiert M. The Individualization of Work Transitions — Searching for Ways Out. *Transformative Private Law Blog*. (2024). URL: <https://transformativeprivatelaw.com/the-individualization-of-work-transitions-searching-for-ways-out/> (accessed: 20.11.2025).

REFERENCES

1. NIC, 2012. Global Trends 2030: Alternative Worlds (2012) Washington, DC: National Intelligence Council, available at <http://globaltrends2030.files.wordpress.com/2012/11/globaltrends-2030-november2012.pdf>. Accessed: June 14, 2014. URL: <https://globaltrends2030.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/11/global-trends-2030-november2012.pdf> (accessed: 28.07.2025).
2. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Individualization of labor relations: trends, problems and solutions. *Social & labor research*. 2021;45(4):51-61. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61
3. Lushnikov A.M. The legal construction of the "flexibility" of labor relations as a response to the challenges of the 21st century. 2013;7(2):427-431. (In Russ.).
4. Zakalyuzhnaya N.V. Atypical labor relations: modification of classical signs. *Scientific bulletin of Belgorod State University. Series: Philosophy. Sociology. Law*. 2014;16(187):123-129. (In Russ.).
5. Markushina E.V., Mutugullina I.A. The impact of automation and digitalization of production processes on the structure of employment. *Journal of Applied Research*. 2022;12:44-49. (In Russ.). DOI 10.47576/2712-7516_2022_12_44
6. Tikhanova D.A. Concepts of "differentiation" and "individualization": a comparative analysis. *Bulletin of Labor and Social Security Law*. 2021;15:88-95. EDN FAYKSPO. (In Russ.).
7. Lushnikov A.M. Problems of differentiation in the legal regulation of labor relations: A report at the fifth international scientific and practical conference on May 27-30, 2009. *Legal education and Science*. 2009;3:30-38. (In Russ.).
8. Yilmaz Ö. Digital capitalism and individualization of labor: an example of remote work. *Journal of Humanities and Social Sciences*. 2023;6(1):99-125. <https://doi.org/10.53048/johass.1266236>
9. Chernova A.V. Individualization of working conditions as a tool for developing employee human capital / A. V. Chernova // Youth labor in the 21st century: challenges and opportunities. Dialogue of generations: Proceedings of the St. Petersburg International Youth Labor Forum — 2023-2024, St. Petersburg, April 2-4, 2025. SPb: St. Petersburg State University, 2025, pp. 265-277. (In Russ.).
10. Zakalyuzhnaya N.V. A new concept of employment and the development of labor relations in the digital age. *Law. Journal of the Higher School of Economics*. 2023;2:139-164. ED. VIPAIN. (In Russ.). DOI 10.17323/2072-8166.2023.2.139.164.
11. Claire-Novak M. The gendered paradox of individualization in telework: Simultaneously helpful and harmful in the context of parenting. *Gender, work & organization*. 2025;32(1):330-50. <https://doi.org/10.1111/gwao.13155>.
12. Yudin G. Collective and individual in E. Durkheim's philosophical anthropology. *Sociological review*. 2013;12(2):122-132. (In Russ.).
13. Chudinovskikh M.V., Tonkikh N.V., Kamarova T.A. Platform and remote employment: comparative analysis and forecast of development. *The Eurasian Scientific Journal*. 2024;16(5):29ECVN524. URL: <https://esj.today/PDF/29ECVN524.pdf> (accessed: 25.10.2025). (In Russ.).
14. Steiert M. The Individualization of Work Transitions — Searching for Ways Out. *Transformative Private Law Blog*. (2024). URL: <https://transformativeprivatelaw.com/the-individualization-of-work-transitions-searching-for-ways-out/> (accessed: 20.11.2025).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Фарида Исламудиновна Мирзабалаева – кандидат экономических наук, доцент базовой кафедры ТПП РФ «Управление человеческими ресурсами» ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова», Москва, Российская Федерация; ведущий научный сотрудник отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда РФ, Москва, Российская Федерация
Farida I. Mirzabalaeva – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Basic Department of the CCI of the Russian Federation "HR Management", Plekhanov Russian University of Economics; Leader Research Associate, Labor Market Department of the Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0002-6265-5905>
faridamir@yandex.ru



Лариса Викторовна Санкова – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Экономика и маркетинг» ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», г. Саратов, Российская Федерация
Larisa V. Sankova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Economics and Marketing, Yuri Gagarin State Technical University of Saratov, Saratov, Russian Federation
sankovalv@sstu.ru
<http://orcid.org/0000-0002-7859-8271>



Ольга Викторовна Забелина – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Российская Федерация
Olga V. Zabelina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Labor Market Department of the Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
Zabelina_OV@vcot.info
<http://orcid.org/0000-0001-7723-2852>

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

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Мирзабалаева Ф.И. – постановка проблемы и определение цели исследования, разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

Санкова Л.В. – определение задач исследования, конкретизация методов анализа, обоснование теоретико-методологических положений, текстовое и графическое представление результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Забелина О.В. – обоснование проблематики исследования, содержательный анализ существующих подходов и методик, логическое структурирование материала, обоснование теоретико-методологических положений, критический анализ статистической информации, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Mirzabalaeva F. I. – formulation of the problem and determination of the research objective, development of the paper's concept and methodology, substantiation of the theoretical and methodological principles, and formulation of the conclusions.

Sankova L. V. – definition of the research objectives, specification of the analysis methods, substantiation of the theoretical and methodological principles, textual and graphical presentation of the research results, and formulation of conclusions.

Zabelina O. V. – substantiation of the research problem, substantive analysis of existing approaches and methods, logical structuring of the material, substantiation of the theoretical and methodological principles, critical analysis of statistical information, and formulation of conclusions.

Статья поступила в редакцию 08.12.2025; после рецензирования 15.01.2026, принята к публикации 18.01.2026.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 08.12.2025; revised on 15.01.2026 and accepted for publication on 18.01.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-43-57
УДК 364.04; 369.01
JEL J31; J38

ОСОБЕННОСТИ И ПРАКТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВЕТСКОЙ РОССИИ В 1917–1919 ГГ.

А.Л. Сафонов

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – проблемы становления системы государственного регулирования оплаты труда в ранний период советского государства 1917–1919 гг. **Цель** – выявление принципов построения тарифной системы, особенностей районного регулирования оплаты труда, а также создания общих и отраслевых схем окладов служащих, а также методов поддержания реальной заработной платы в условиях роста цен на продовольствие и товары первой необходимости. **Актуальность** работы обусловлена новой фазой поиска эффективных методов управления отраслевыми системами оплаты труда работников бюджетной сферы, а также назревшей необходимостью дать научную оценку подходам, реализованным при создании ЕТС и проведении дальнейшей модернизации системы оплаты труда работников бюджетных отраслей в современных условиях в целях повышения уровня реального содержания оплаты труда, сокращения региональной дифференциации в уровнях оплаты труда, соблюдения принципа равной оплаты труда за равный труд, сохранения кадрового потенциала и привлечения молодежи в систему образования, здравоохранения и культуры. **Научная новизна** состоит в определении основных принципов построения системы оплаты труда в рассматриваемый период времени в коммерческом и бюджетных секторах экономики, последовательности исполнения принятых решений, факторов, оказывающих непосредственное влияние на применение подходов в изменении принципов трудовой мотивации, анализа порядка индексации оплаты труда в период высокой инфляции. В процессе исследования автор применял методы исторического и факторного анализа, сводки и группировки, сравнения и экстраполяции.

Ключевые слова: тарифные разряды; схема окладов; индексация оплаты труда; трудовая дисциплина; ЕТС.

Для цитирования: Сафонов А.Л. Особенности и практика регулирования оплаты труда в советской России в 1917–1919 гг. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):43–57. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-43-57.

ORIGINAL PAPER

FEATURES AND PRACTICE OF REMUNERATION IN SOVIET RUSSIA IN 1917–1919

A.L. Safonov

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

ABSTRACT

The **research** investigates the subject of the creation of a state wage regulation system during the Soviet state's formative period, 1917–1919. The **goal** is to determine how to build a tariff system, the details of regional pay rules, and how to make general and industry-specific pay scales for workers, along with ways to keep real wages stable against increasing costs of food and basic necessities. The **relevance** of this work stems from a new phase in the search for effective methods for managing sectoral wage systems for public sector employees. Additionally, it addresses the critical requirement to scientifically analyze the strategies employed in developing the Unified Tariff Rate and to further update the compensation structure for public employees in today's environment. The study aims to increase real wages, reduce regional pay disparities, ensure equal pay for equal work, retain talented individuals, and motivate young people to work in education, healthcare, and culture. The core **scientific innovation** is pinpointing the foundational rules for creating a pay structure in both business and government during the analyzed timeframe. The study details the sequence of decision-making, factors affecting the adoption of changes in labor motivation, and an analysis of wage indexing amid high inflation. For the study, the author used historical and factor analysis, summarization and grouping, comparison, and extrapolation.

Keywords: tariff categories; salary scheme; wage indexation; labor discipline; unified tariff rate.

For citation: Safonov A.L. Features and practice of remuneration in Soviet Russia in 1917–1919. *Social & labor research*. 2026;62(1):43–57. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-43-57.

ВВЕДЕНИЕ

Начало истории развития отечественной системы регулирования оплаты труда относится к самым ранним периодам возникновения советского государства. В связи с национализацией промыш-

ленных предприятий встала задача организации нормирования и оплаты труда в рамках централизованного управления. Ранее системы оплаты труда определялись собственниками предприятий са-

мостоятельно, но переход частной собственности под контроль государства (рабочих коллективов) требовал разработки унифицированных подходов [1]. На первом этапе 1917–1918 гг. первоочередной задачей выступало налаживание контроля за производственными процессами. В этих целях был создан новый инструмент – рабочий контроль, который на первых порах сосредотачивал внимание на анализ обеспечения предприятий ресурсами, себестоимостью продукции, финансовыми средствами и учет выпуска продукции. В ноябре 1917 г. появляется «Положение о рабочем контроле» (принят Всероссийским Центральным исполнительным комитетом Советом рабочих и крестьянских депутатов 14 ноября 1917 г.), где устанавливалось право работников осуществлять контроль себестоимости предприятий. Однако уже в данный период был поставлен вопрос о введении системы регулирования оплаты труда. Рабочие коллективы и профсоюзные отраслевые объединения начинают постепенно формировать подходы к нормированию труда и выработки принципов тарификации работ [2; 3].

Первые документы, касающиеся вопросов тарификации работ, относятся к концу 1917 г. Так в Резолюции областного совещания профсоюзов рабочих-металлистов Донецкого и Криворожского бассейнов от 21 ноября 1917 г.¹ уже рассматривался вопрос о необходимости заключения тарифного соглашения с собственниками предприятий. Позднее – 3 декабря того же года была принята резолюция, в которой были сформулированы основные принципы организации системы оплаты труда и соблюдения трудовой дисциплины:

- разделение на группы и категории работников;
- денежное выражение (размеры) тарифных ставок;
- обязательность определенных норм выработки;
- возможность применения сдельных форм оплаты труда;
- организация дисциплины при проведении тарификации труда.

Особое внимание в первый год Октябрьской революции рабочие коллективы уделяли вопросу установления минимального размера оплаты труда, как отправной точки для дальнейшей тарификации работ по разрядам рабочих и служащих. Таким образом стал формироваться один из

основных принципов всей последующей системы построения систем оплаты труда, применяемых в различных отраслях экономики, – введение базовой гарантии оплаты труда на основе размера минимальной заработной платы. Правда в это период еще не был принят Кодекс законов о труде и практика применения минимальной заработной платы формировалась в рамках решений отдельных трудовых коллективов и объединений.

В качестве примера можно привести введение 1 декабря 1917 г. на текстильных предприятиях Московской области минимального уровня оплаты труда – 8 руб. или решение об установлении минимальной оплаты труда на текстильных фабриках Иваново-Кинешемского района (для неквалифицированных работников 6 рублей в день, для подростков до 17 лет и инвалидов – 4 рубля)². В этом случае мы уже видим второй принцип тарификации – установление минимальной заработной платы как базовой величины тарифной сетки для неквалифицированного труда.

Интересным фактом исследования документов о рабочем контроле и тарифных соглашениях является особое отношение трудовых коллективов к повышению производительности труда. Например, из постановления заводского комитета мастерских Арсенала Петра Великого о введении сдельной оплаты труда следовало требование четкого учета мастерами всех видов производимых работ, начала и окончания работ, а также повышение производительности труда при повышении расценок на 50%.³ Т. е. рабочие комитеты в полной мере осознавали прямую взаимосвязь роста уровня оплаты труда и объемов выпускаемой продукции и проявляли в этом вопросе крайнюю заинтересованность.

Необходимо понимать особенности социальной ситуации данного периода времени. Многие рабочие, особенно тех из них, кто приезжал на заработки в города на фабрики и заводы, искренне считали себя собственниками предприятий и не желали подчиняться строгой фабричной дисциплине. Это выливалось в массовые опоздания и прогулы [2].

Некоторое представление о сложности с дисциплиной дают данные ЦСУ⁴, которые свидетельствуют, что в среднем на одного рабочего (данные исследований приведены по 22 губерниям) было 228 фактически отработанных дней, из 138 не-

² Там же с. 248–249.

³ Там же с. 251.

⁴ Труды ЦСУ [т. 11, выпуск 1] – Явки на работу, прогулы и заработная плата рабочих в 1920 году. с. 6 Электронный ресурс. URL: https://archive.org/details/trudy_tssu_2 (дата обращения 28.06.2025 года).

¹ Национализация промышленности в СССР. 1917–1920 гг. Сб. док. и материалов / Глав. арх. упр., Центр. гос. архив Октябрьской революции и социалист. стр-ва СССР, Ин-т экономики АН СССР; под ред. И. А. Гладкова. М.: Госполитиздат, 1954. 826 с. с 245–246.

Таблица 1 / Table 1

Процент работников промышленных предприятий, на которых распространялась отсрочка от призыва в армию / Percentage of industrial workers who were eligible for a military conscription deferment

Отраслевая категории промышленного предприятия / Industry categories of industrial company	Процент рабочих, получивших отсрочку от призыва в армию / Percentage of workers who received a deferment from military service
Оружейные заводы	96,5
Чугунолитейные и прокатные	61,4
Судостроительные	52,4
Железнодорожные мастерские	51,1
Снарядные заводы	50
Машиностроительные и механические заводы и мастерские	47
Валено-сапожные заведения	45,1
Шорные мастерские	42
Сапожные мастерские	41
Кожевенные заводы	38
Горные заводы	32
Остальные предприятия, не выполнявшие военный заказ	процент в 2 раза ниже, чем на аналогичных предприятиях, занятых исполнением военного заказа

Источник / Source: составлена автором по данным архивов / compiled by the author according to the archival data.

использованных дней 59 дней приходилось на выходные, 8 – на простои, а 71 день составляло неявки рабочих. Для сравнения в 1914–1917 гг. число отработанных дней (по Московской губернии) среднее число отработанных дней на одного рабочего составляло 254,6 дня в 1914 г., 253,9 – в 1915 г., 262 – в 1916 и 244,3 дня в 1917 г. В 1920 г. в этом регионе количество отработанных дней упало на 12,8%!

Данная проблема оставалась крайне актуальной и в последующие годы. Так, например, в Сибири на красноярском стекольном заводе прогулы достигали в 1925 г. от 50 до 70 процентов рабочего времени. Причины были и бытового характера – пьянство и хулиганство, а также порча и кража оборудования, сырья и готовых изделий. Рабочие использовали разные методы, включая получение необоснованных больничных [7].

Падение производственной дисциплины выражалась и в необоснованном получении дополнительного дохода: на Первой Московской ситце-набивной фабрике рабочими контролерами были выявлены распространенные случаи подделки продовольственных карточек [8].

На падение уровня дисциплины оказывала влияние и социально-политическая ситуация. Начало гражданской войны, разруха и голод приводили к тому, что заработная плата, выплачиваемая денежными знаками, теряла свое реальное значение. На этом фоне катастрофически сокращалось городское население, по данным иссле-

дователей [6], в период 1917–1920 гг. из городов из-за голода в сельскую местность переселилось около 6 млн человек, только Москва и Санкт-Петербург потеряли до 30% своего населения, включая рабочих. Также в военное время в период 1914–1916 гг., по экспертным оценкам, было призвано от 60 до 95 тыс. рабочих, что составляло от 15 до 19% кадрового потенциала промышленно-сти того периода⁵. Всего в 2016 г. насчитывалось около 14 млн рабочих (2 млн работало на военные нужды) [7]. Эти оценки не точны, поскольку существовали разные источники информации и оценки колебались от 3,4 млн человек до 17 в зависимости от категории предприятий, ведомств и других критериев оценки [8].

Из приведенной выше табл. 1 видно, что численность призванных в армию рабочих была выше оценок в 60–90 тыс. Более точные оценки находятся в пределах 400 тыс. человек.

Естественно, нехватка кадров в результате мобилизации и миграции рабочих в сельскую местность, отсутствие стабильного материального обеспечения, приток на заводы и фабрики сельского населения, а также процессы национализации оказывали непосредственное влияние на проблемы комплектования промышленных предприятий обученными и способными соблюдать правила трудового распорядка кадрами. Все это выражалось в снижении производительности труда и падении трудовой дисциплины.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ В ПЕРВЫЕ ГОДЫ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ

Рабочие комитеты в сложный период искали различные подходы к организации оплаты труда в целях повышения уровня производительности труда. 16 января 1918 г. Постановлением Московского Совета рабочих и солдатских депутатов были утверждены тарифные ставки для работников металлообрабатывающих предприятий. Тарифная сетка была разбита на три класса.

Как видно из рис. 1, в отраслевой системе оплаты труда присутствуют 7 разрядов с небольшой дифференциацией в 1,67 раза. При этом тарифная система затрагивает только рабочий персонал. Обращает на себя внимание, что в данной системе лишь отчасти предусмотрены компенсации за опасные и вредные работы (они включены в тарифную ставку работников 2-го класса). Отраслевая ЕТС ориентирована также на поддержание дисциплины: тарифная оплата

⁵ Рабочие | Военно-Ученый Архив. <https://warlib.site/workers/?ysclid=mcff0yodbtr384378735>

Тарифная сетка рабочих металлообрабатывающих предприятий Московской области с января 1918 года		
1-й класс: Квалифицированные рабочие (имеющие специальное обучение и опыт)	1 категория: рабочие, выполняющие сложные и точные работы	Минимальный размер – 15 рублей в день
	2 категория: рабочие, выполняющие работы средней сложности	Минимальный размер – 13 рублей в день
	3 категория: рабочие, выполняющие простые работы	Минимальный размер – 11 рублей в день
2-й класс: обученные рабочие, для которых не требуется специальных знаний, но требуются навыки и опыт	1 категория: рабочие, выполняющие ответственные и опасные для жизни и здоровья работы	Минимальный размер – 12 рублей в день
	2 категория: рабочие, выполняющие простые работы	Минимальный размер – 11 рублей в день
3-й класс: чернорабочие, производящие работы, не требующие обучения и навыков	1 категория: работы, связанные с использованием кислот, в горячем цеху, а также с опасностью для жизни и здоровья	Минимальный размер – 10 рублей в день
	2 категория: рабочие, выполняющие остальные черные работы	Минимальный размер – 9 рублей в день

Рис. 1 / Fig. 1. Тарифная сетка московских рабочих металлообрабатывающей промышленности в 1918 г. / Tariff scale of Moscow workers in the metalworking industry in 1918.

Источник / Source: Составлено автором по данным: Национализация промышленности в СССР. 1917–1920 гг. с. 252–253 / compiled by the author based on archival data: Nationalization of Industry in the USSR. 1917–1920. pp. 254–255.

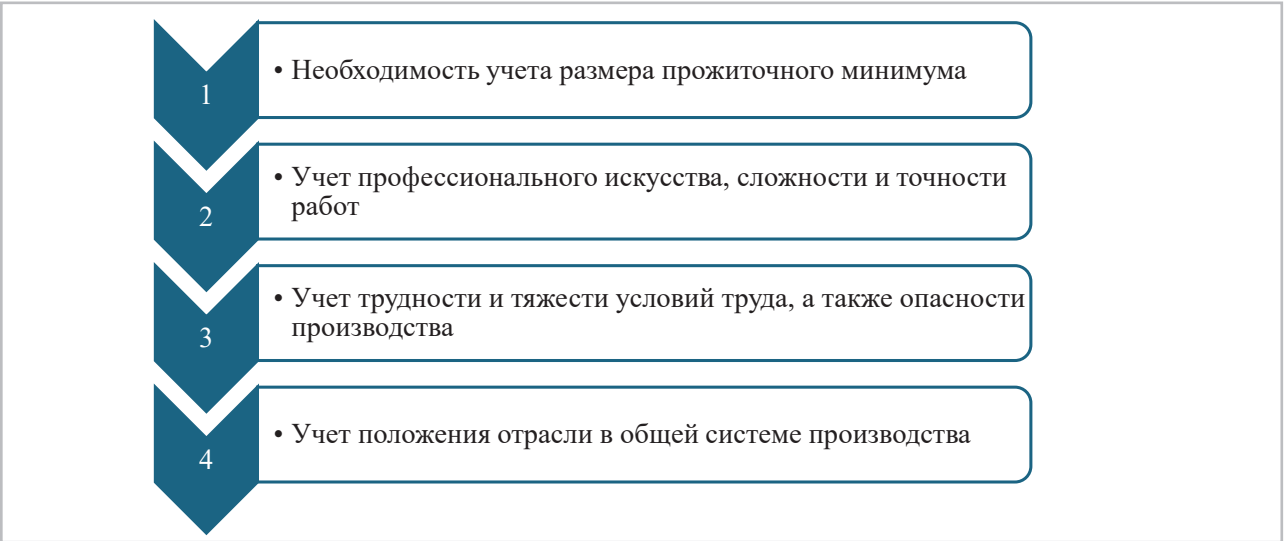


Рис. 2 / Fig. 2. Принципы разработки тарифной сетки работников Петроградской металлической промышленности 1918 г. / Principles of developing a tariff scale for employees of the Petrograd metal industry in 1918.

Источник / Source: Составлено автором по данным отраслевого документа Национализация промышленности в СССР. 1917–1920 гг. с. 254–253 / compiled by the author based on data from the industry document Nationalization of Industry in the USSR. 1917–1920. pp. 254–253.

производится поденно для стимулирования выходов на работу.

Более продвинутой системой оплаты труда, основанной на ЕТС, можно считать систему, разработанную Союзом металлистов Петрограда. В начале 1918 г. они предложили использовать тарифную сетку из большего числа разрядов [8]. Данная ЕТС основывалась на четырех принципах.

Сама тарифная сетка включала в себя 5 групп, каждая из которых делилась на дополнительные

подгруппы и для которых устанавливалось три 3 категории оплаты труда. Общее количество тарифных разрядов составляло 14, а дифференциация между высшим и низшим разрядом была 1,73 раза (табл. 2). Отдельно определялась система оплаты труда для учеников. Она предусматривало размер оплаты в зависимости от периода обучения: при сроке обучения 6 месяцев – 50 копеек, от 1 года до 1,5 лет – 60 копеек, от 1,5 до 2 лет – 75 копеек, а для учеников, которые получают обучение более 2 – лет, оплата составляла 90 копеек. Систе-

Таблица 2 / Table 2

ЕТС металлистов Петрограда в 1918 г. / Unified Tariff Rate of Petrograd metalworkers in 1918			
Группа / Group	Под-группа / Subgroup	Профессиональные требования / Professional requirements	Размер тарифной ставки по категории / Tariff rate by category
1	А	Высококвалифицированные рабочие, выполняющие особо сложные и точные работы самостоятельно, руководствуясь чертежами и точными измерительными приборами	1 2.25 рублей
	Б	Квалифицированные рабочие металлургической промышленности, выполняющие особенно ответственные работы, требующее большого опыта и навыков	2 2.20 рублей
			3 2.15 рублей
2	А	Квалифицированные рабочие, выполняющие разнообразную работу, требующую относительно меньшей сложности и точности, но достаточно продолжительной выучки, и разбирающиеся в чертежах	1 2.05 рублей
	Б	Самостоятельные рабочие горячего производства, выполняющие ответственные работы, требующие достаточно продолжительной выучки или же особого напряжения и выносливости	2 2 рубля
			3 1.95 рублей
3	А	Квалифицированные рабочие, самостоятельно исполняющие разнообразную, не сложную, но ответственную работу, а также исполняющие точные работы массового производства без указателей и настройщиков на станках.	1 1.85 рублей
	Б	Самостоятельные рабочие горячего производства, исполняющие менее ответственные работы у печей, станков, и прессов, требующие, однако, известной подготовки и опыта, а также рабочие на особенно тяжелых работах горячего производства.	2 1.80 рублей
			3 1.75 рублей
4		Рабочие и работницы, выполняющие работы на станках, аппаратах, машинах, прессах и у печей. Подручные квалифицированных рабочих. Работницы горячего производства.	1–1.65 рублей 2–1.60 рублей 3–1.55 рублей
5		Чернорабочие мужчины и женщины на разнообразных работах в мастерских, кладовых и по двору. Необученные работницы на легких аппаратах и станках	1–1.50 рублей 2–1.40 рублей 3–1.30 рублей

Источник / Source: составлено автором по данным архивов: Национализация промышленности в СССР. 1917–1920 гг. с. 254–255 / compiled by the author based on archival data: Nationalization of Industry in the USSR. 1917–1920. pp. 254–255.

ма предусматривала проведение аттестационных экзаменов при переводе работника в более высокую категорию. Если же работник был вынужден выполнять работы более низкого уровня квалификации, то заработная плата начислялась по той, которую он имел ранее. На расценочные комиссии предприятий возлагались обязанности по аттестации работников, в том числе тез, кто вновь нанимался. При переходе с одного предприятия на другое аттестация должна была повторяться.

Также в рассматриваемой системе оплаты труда содержится обязательство выплаты 2/3 ставки в случае невыполнения нормы при неисправности оборудования, инструментов, отсутствия и низкого качества сырья. Тарифные ставки при сдельной заработной плате используются как база для расчета стоимости производства одного изделия при нормальной производительности труда. Доплаты за вредность отменялись, поскольку они были включены непосредственно в тарифную ставку соответствующего разряда.

Еще одним интересным направлением работы по повышению производительности труда и

трудовой дисциплины в рассматриваемый период было налаживание финансового контроля за своевременностью выплат заработной платы. Трудовые коллективы в целях пресечения противоправной деятельности владельцев предприятий (задержка заработной платы, перевод средств в пользу иных организаций, вывод владельцами средств на личные нужды) обращались в финансовые органы с предписаниями о приостановлении выдачи авансов по государственным заказам или наложением запрета на использование имеющихся в банковских организациях средств, а в ряде случаев в судебные инстанции с требованием ареста виновных.⁶ В качестве примера можно привести такой факт: владелец Русского акционерного общества «Л.М. Эриксон и К°» в Петербурге в целях вывода финансовых средств запросил разрешение на покупку новых станков, в чем ему было отказано после проведенного расследования, выявившего наличие полного комплекта исправного оборуду-

⁶ Рабочие | Военно-Ученый Архив. <https://warlib.site/workers/?ysclid=mcff0yodbtr384378735> с. 264.

дования, отвечавшего всем современным на тот период времени требованиям.

С января 1918 г. в Петрограде стала действовать утвержденная Центральным Советом фабрично-заводских комитетов города «Инструкция комиссии по финансовому контролю», в которой расписывались действия рабочих по проведению обследований в случае заявления владельцем предприятия об отсутствии средств и необходимости сократить объем работ.⁷

Становление организации системы оплаты труда в период 1918 г. характеризовалось не только разработкой тарифных сеток, но попытками связать уровень оплаты труда с нормами выработки. В этих целях выпускались циркулярные письма, описывающие требования к принципам построения тарифных систем. Например, в письме Центрального комитета Всероссийского союза рабочих металлистов⁸ от 25 марта 1918 г. определялись следующие подходы:

- введение сдельной оплаты труда;
- гарантии определенной нормы выработки за счет установления четкой взаимосвязи высоты (уровня) заработка с утвержденными нормами производительности труда предприятия;
- подбор работников на основании технической приспособленности (уровня компетенции) и дисциплинированности;
- детализация и специализация административно-технических функций, обеспеченности технически-инструкторскими кадрами;
- введение системы регистрации работ.

Дело в том, что ЕТС сама по себе не могла обеспечить стимулирующую роль заработной платы к производительному и качественному труду. Часто рабочие, выходя на работу, не исполняли свои производственные задачи, а отсутствие полноценного учета выработки нарушало принцип равной оплаты труда за равный труд. На предприятиях не был налажен учет реального времени труда и качества выполняемых трудовых заданий.

2 апреля 1918 г. на заседании Всероссийского Совета союзов работников была принята резолюция «О трудовой дисциплине», в которой появилось требование устанавливать взаимосвязь между уровнем гарантированного размера оплаты труда (размера тарифной ставки) и уровня выработки работника. А для реализации данной цели требовалось создать на каждом предприятии комиссии по нормированию труда, ввести институт карточек учета фактически отработан-

ного работником времени и объема произведенной продукции, а также применять систему премирования сверхнормативной выработки при условии рациональности и выполнимости норм. Кроме того, трудовым коллективам предлагалось незамедлительно разработать и утвердить правила трудового распорядка⁹, а при отказе следовать данным положениям трудовые коллективы могли быть исключены из профсоюзных организаций.

В мае того же года потребовались дополнительные решения по повышению эффективности системы оплаты труда. 25 мая 1918 г. Петроградское объединение рабочих металлистов рекомендовало в качестве временной меры перевод всех рабочих на сдельную оплату труда из-за катастрофического падения производительности. Требовалось также организовать хронометраж или статистический анализ при определении норм выработки. Также вводилось ограничение по размерам оплаты труда – она не должна была превышать 25–50% от уровня тарифной ставки.

Таким образом, первая попытка выстроить систему оплаты труда в отраслях промышленности на основе тарифной сетки с поденной ставкой оказалась неэффективной. Работники уклонялись от исполнения производственных заданий, и зарплата в определенных случаях получалась просто за факт появления на работе.

Результаты введения сдельной оплаты труда проявились достаточно быстро уже в октябре 1918 г. в письме Бюро по управлению национализированными предприятиями указывалось, что на Невском судостроительном заводе производительность труда резко возросла: при сварке дымогарных труб в 4 раза, обрезка труб – в 7,5 раз, фрезеровка труб – в 4 раза, постановка труб на котел – в 1,8 раза¹⁰.

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Что касается бюджетной сферы, то государство систему оплаты труда организовывало на основе окладов. Декретом Совета Народных Комиссаров от 27.06.1918 г. «Об оплате труда служащих и рабочих в Советских учреждениях г.г. Москвы и Петрограда». Вводилась схема окладов по четырем группам, сформированным на основе учета уровня квалификации работников. Каждая из групп разделялась на категории и тарифные уровни (табл. 3).

⁷ Там же с. 273.

⁸ Там же с. 643.

⁹ Рабочие | Военно-Ученый Архив. <https://warlib.site/workers/?ysclid=mcft0yodbtr384378735> с. 648–649.

¹⁰ Там же с. 723.

Таблица 3 / Table 3

Схема сетки окладов для советских служащих учреждений с 27 июля 1918 г. (руб. в месяц) / Salary scale for Soviet employees since July 27, 1918 (rubles per month)

Группа / Group	Категория / Category	Базовый оклад по категории в целом / Base salary for the category in total	Количество тарифных уровней / Number of tariff levels
1	1	800	4
	2	750	2
	3	700	6
2	1	650	9
	2	600	11
	3	550	11
3	1	500	8
	2	450	4
	3	400	4
4	1	350	3

Источник / Source: Составлена автором по данным архивов: Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг. Управление делами Совнаркома СССР М. 1942, стр. 644–648. Электронный ресурс.URL: <https://istmat.org/node/30571> (дата обращения 02.06.2025) / Compiled by the author based on archival data: Collection of laws and government orders for 1917-1918. Administration of the Council of People's Commissars of the USSR. Moscow, 1942, pp. 644-648. Electronic resource. URL: <https://istmat.org/node/30571> (accessed 02.06.2025).

По сути, это была первая попытка советского государства создать единую систему оплаты труда государственных служащих по всей стране. Все категории разделялись по уровню сложности работ, такой же принцип был применен для категорий должностей (их насчитывалось 10), далее в каждой категории выделялись тарифные уровни (всего 62 тарифных уровня). Для каждой категории устанавливался базовый оклад, который мог дифференцироваться от верхнего уровня для данной категории до уровня оплаты более низкой категории.

Уровень дифференциации по общей схеме окладов составлял 2,29. Но отдельными решениями заработная плата высококвалифицированных специалистов могла достигать и 1200 руб. в месяц. Правда для этого требовалось согласование такого уровня заработной платы непосредственно Наркоматом по труду. Если учреждение считало, что приглашаемый на работу специалист стоит более высоких денег, то требовалось согласовать данное решение еще и с Госконтролем и даже Совнаркомом. Указанная сложная процедура согласования высоких ставок обеспечивала предотвращение избыточного расхода средств и субъективизма.

Данным документом единообразно урегулировались выплаты суточных и командировочных. Отменялась оплата командировок на близкое расстояние. Кстати сказать, данные правила существуют до сих пор.

Указанные принципы построения системы оплаты труда предполагали повременную заработную плату. Общереспубликанское положение об оплате труда не предполагало введение института премий, доплат (за стаж и особые заслуги) и компенсаций за особые условия труда. Такой подход, скорее всего, был связан с необходимостью рационального использования средств, а само положение было рассчитано для составления смет на содержание государственного аппарата.

Положением была сделана попытка прекратить практику скрытых доплат к заработной плате по должности из казенных средств в форме предоставления бесплатного жилья, служебного питания, доплат за участие в различного вида комиссиях, совмещения должностей.

В перечень должностей, в отношении которых устанавливался оклад, включались и управленческие должности органов исполнительной власти и должности специалистов различных учреждений, включая врачей и библиотекарей. В дальнейшем были приняты и отраслевые документы, регулирующие систему оплаты труда отдельно от основной схемы окладов.

В научной исторической литературе можно часто встретить утверждение, что в этот период существовала единая 35-разрядная сетка как для рабочих, так и для служащих. На самом деле такой сетки существовать просто не могло. Анализ первичных документов показывает, что путаница возникла из непонимания ряда фактов.

Во-первых, тарифные соглашения по оплате рабочих заводов, фабрик и мастерских заключались исключительно на основе общих подходов, но строго по отраслевой принадлежности в рамках переговорного процесса с собственниками предприятий. Об этом прямо говорит п. 2 главы 1. Эти соглашения утверждались в Наркомате по труду, где отдел заработной платы возглавлял известный революционный деятель Яков Исаакович Гиндин.

Во-вторых, произошло смешение тарифных разрядов и ставок окладов, что вполне допустимо для неспециалистов в области экономики и оплаты труда.

В-третьих, путаницу поддерживало достаточно большое количество правительственных и профсоюзных решений о введении различных схем организации заработной платы: для госслужащих, для отраслевых объединений рабочих, для военнослужащих, для политических работников. В этот период времени принимались также и отдельные решения о единовременных выплатах



Рис. 4 / Fig. 4. Категории учебных заведений общего и начального профессионального образования в системе оплаты труда учителей в РСФСР в 1918 г. / Categories of general and primary vocational education institutions in the teacher salary system in the RSFSR in 1918.
Источник / Source: Составлен автором по данным архивных источников: Постановление СНК от 22 июня 1918 года «О нормах оплаты учительского труда». Электронный ресурс. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/162017#mode/inspect/page/1/zoom/4> (дата обращения 30.06.2025 года) / Compiled by the author based on archival sources: Resolution of the Council of People's Commissars of June 22, 1918 "On the Standards of Remuneration for Teachers." Electronic resource. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/162017#mode/inspect/page/1/zoom/4> (accessed June 30, 2025).

Таблица 4 / Table 4

Окладная сетка учителей в РСФСР 1918 г. (руб. в месяц) / Teachers' salary scale in the RSFSR, 1918 (rubles per month)

Категория / Category	Районы				
	Москва, Петроград / Moscow, Petrograd	1	2	3	4
Первая	600	550	500	450	400
Вторая	500	450	400	350	300

Источник / Source: составлена автором по данным архивов: Постановление СНК от 22 июня 1918 года «О нормах оплаты учительского труда» / compiled by the author based on archival data: Resolution of the Council of People's Commissars of June 22, 1918 "On the standards of remuneration for teachers".

ряду категорий служащих в целях поддержания их уровня доходов и сохранения кадрового потенциала.¹¹

Например, Постановлением СНК от 22 июня 1918 г. «О нормах оплаты учительского труда» создана единая отраслевая система оплаты труда в сфере начального, среднего и среднего профессионального образования, а через месяц введена система оплаты труда для служащих и в нем также есть позиции учителей.

Рассмотрим более подробно систему построения схемы окладов в общем образовании. Специальным решением СНК были определены две категории учебных заведений для дифференциации оплаты труда (рис. 4), по которым осуществлялась градация уровней оплаты труда учителей.

Постановление также определяло окладную сетку по регионам, Нормальная продолжительность рабочего времени определялась из расчета

¹¹ См., например: Постановление СНК «Об ассигновании 12.520.000 руб. для выдачи единовременных пособий народным учителям. 2 января 1918 года. Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917—1918 гг. Управление делами Совнаркома СССР М. 1942, стр. 211

24 часов при 6-дневной рабочей неделе или 4 часа в день. В табл. 4 приведена сетка окладов работников образования. Интересно, что оплата труда высококвалифицированного работника металлообрабатывающего завода Петрограда по самой высокой ставке составляла 432 руб. в месяц, а работающего в том же городе учителя – 600 руб., т. е. заработная плата учителя 1 категории была значительно выше, чем рабочего. Тем самым, Советское Правительство придерживалось фундаментального принципа системы оплаты труда – более высокая оплата за более квалифицированный труд (табл. 4).

Фактически в система оплаты труда состояла из сетки, которая включала в себя 10 уровней окладов в зависимости от районов работы и категории учреждения. Кроме того, система предусматривала определенные надбавки.

Стажевая надбавка (надбавка за непрерывный стаж). Она выплачивалась учителю после первых шести лет стажа и составляла 600 руб. в год (или 50 руб. в месяц). далее после каждого нового пятилетнего периода годовая надбавка увеличивалась еще на 600 руб., а всего учитывалось для стажевой надбавки 4 пятилетних цикла или 20 лет стажа). Стажевые доплаты производились только по одному месту работы.

Доплаты за внеклассную работу учителю за:

- подготовку опытов в размере 20% годового часа;
- проверку и исправления письменных работ в размере 10% годового часа (по новым и древним языкам);

Таблица 5 / Table 5

Система окладов для вольнонаемных служащих в Наркомате военных дел в 1918 г. (руб. в месяц) / Salary system for civilian employees in the People's Commissariat of Military Affairs in 1918 (rubles per month)

Группа / Group	Перечень должностей / List of positions	Оклад / Salary
1	Служителя, сторожа в помещениях и постовые, необученные санитары, швейцары, младшие дворники, конюха, курьеры, полотеры, сортировщики чертежей, судомойки, кухонные мужики, няни приютов, упаковщики. приемщики на типографских и литографских машинах, рассыльные, чернорабочие, прачки и необученные.	275
2	Помощники монтеров, старшие дворники, кучера ломовые и легковые, младшие каиалпзаторы, чертежники и копи-ровщики с малой практикой, надзиратели при госпиталях, портные и сапожники починочные, ученые сиделки, служи-тели, работающие при трупах, молотобойцы, помощники вахтеров, парикмахеры, фальцовщики н брошюровщики, ведущие домовые книги, служители при научных кабинетах, кочегары, приемщики белья, младшие надзиратели при душевно-больных, помощники каптенармусов, младшие повара, светокопировщики, младшие истопники при котлах и калориферах парового отопления, прачки-специалисты.	300
3	Маляры, старшие палатные надзиратели при душевнобольных без специального медицинского образования, смотрители магазинов и складов, шорники, шоферы, ездовые, плотники, лаборанты-практики без специального образования, переписчики на пишущих машинах, таксировщики, обойщики, переплетчики, чертежники со средней подготовкой, литографы, помощники машинистов, кладовщики, штукатуры, каптенармусы, хлебопеки, старшие по-вара, сапожники, экономы, слесаря, кузнецы, конторщики, не ведущие отчетности.	от 325 до 350
4	Типографские машинопечатники и печатники на станке, переписчики, составляющие самостоятельно бумаги, фель-дшера, повивальные бабки, машинисты, конторщики-счетоводы, помощники метранпажей и наборщики, закройщи-ки (портные и сапожники), акушерки, массажистки, ответственные мастера: переплетные, слесарные, водопрово-дные, столярные и малярные.	от 350 до 375
5	Метранпажи, токаря по металлу, шоферы-механики, модельщики, счетоводы, ведущие отчетность, воспитательницы при школах и приютах, библиотекари, мастера-фотографы, граверы по камню, казенные десятники, чертежникиис большой практикой, словолитные мастера, корректора, коллоционные мастера.	от 375 до 400
6	Механики и монтеры-техники.	от 400 до 450

Источник / Source: Составлена автором по данным архивов: Приказ Народного Комиссариата по военным делам. О ставках оплаты труда вольнонаемных служащих военного ведомства. 18 января 1918 года // Распубликован в № 14 Газеты Рабочего и Крестьянского Правительства от 21 января 1918 года. Электронный ресурц.URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/348161#mode/inspect/page/2/zoom/4> (дата обращения 30.06.2025 года) / Compiled by the author based on archival data: Order of the People's Commissariat for Military Affairs. On the rates of pay for civilian employees of the military department. January 18, 1918 // Published in No. 14 of the Newspaper of the Workers' and Peasants' Government of January 21, 1918. Electronic resource. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/348161#mode/inspect/page/2/zoom/4> (accessed: 30.06.2025).

- проверку письменных работ по русскому языку и математике в размере 15% годового часа.
- Годовой час рассчитывался по формуле годовой оклад, деленный на количество учебных часов по норме. Оплата труда до революции 1917 г. в системе образования строилась на основе окладов за учебный год (с сентября по май, выплаты в летний период не предусматривались). Средняя нагрузка на учителя составляла от 4 до 5 уроков в день при шестидневной рабочей неделе.
- Также были доплаты за работу в педагогических советах, классное руководство и воспитательную работу:
- председатель педагогического совета получал оплату в размере 12 годовых часов;
- заместители председателя и члены административно-исполнительных комиссий – 6 годовых часов;
- классные наставники – 6 годовых часов;
- помощники классных наставников, а также классных наставниц (классных дам в учебных заведениях без пансиона) – 18 годовых часов;
- воспитатели, а также классные дамы в пансионах – 24 годовых часа;
- секретари педагогического совета, библиотекарки, также делопроизводители и бухгалтеры учебных заведений, имеющие пансион, – 4 годовых часа.

Таким образом система заработной платы в образовании представляла из себя окладную систему, построенную на основе категорирования образовательных учреждений и районирования места работы, включала в себя несколько типов надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

В системе Наркомата по военным делам также, как и в случае с общим и отраслевыми подходами по оплате труда служащих, применялись схемы окладов. В частности, все должности вольнонаемных (гражданских служащих) разбиты на шесть групп. При этом в 3,4,5 и 6 группах была предусмотрена вилка окладов (табл. 5).

Также окладная схема предусматривала районирование по четырем группам областей: для первой группы предусматривалась ставка равная 100% оклада, установленного схемой по группе должностей, для второй группы областей ставка была равна 90%, третья группа областей имела 80% от общеустановленной ставки, а четвертая – 70%. Наибольшее понижение ставки было характерно для Сибирских территорий.

Кроме того, из ставки оклада вычиталась стоимость оплаты услуг за размещение работников в казенных жилых помещениях. Система оплаты не предусматривала выплаты премий и предоставление товаров по льготным ценам (интендантским ценам).

Схема окладов почтово-телеграфного ведомства 1918 г. / Salary scheme of the postal and telegraph department in 1918

Группа / Group	Номенклатура служащих / Nomenclature of employees	Оклад жалования в месяц в рублях по округам / Monthly salary in rubles by district						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Сторожа, курьеры, почтальоны стража и проч. низшие служители и линейные штатные рабочие	275	255	245	235	230	205	190
		300	280	270	260	255	230	215
		325	305	295	285	280	255	240
		350	330	320	310	305	280	265
2	Начальники почтовых и телеграфных отд., почтово-телеграфные чиновники 6 разряда, писцы при отделах, мастера 3 разряда	285	265	255	245	240	215	200
3	Почтово-телеграфные чиновники 5 разряда, помощники начальников контор 6 класса, начальники почтово-телеграфных отд., зап. разъездные чиновники 2 разряда, счетные чиновники при округах	330	310	300	290	285	260	245
4	Почтово-телеграфные чиновники 4 разряда, начальники контор 6 класса, помощники начальников контор 5 класса, запасные разъездные чиновники 1 разряда, помощники бухгалтеров при округах, надсмотрщики низшего оклада, журналисты и архивариусы при округах	375	355	345	335	330	305	290
5	Почтово-телеграфные чиновники 3 разряда, начальники контор 5 класса, помощники начальников контор 4 класса, надсмотрщики высшего оклада, помощники делопроизводители при округах, мастера 2 разряда	405	385	375	365	360	335	320
6	Почтово-телеграфные чиновники 2 разряда, начальники контор 4 класса, помощники начальников контор 3 класса, чиновники особых поручений при округах, бухгалтеры при округах, младшие механики низшего оклада, чиновники полевой службы и телеграфов при округах	450	430	420	410	405	380	365
7	Почтово-телеграфные чиновники 1 разряда, начальники контор 3 класса, помощники начальников контор 2 класса, младшие механики высшего оклада, экзекуторы при почтамтах, делопроизводители по управ. отд. по перевозке почты, делопроизводители при округах, младшие механики при округах, мастера 1 разряда	500	480	470	460	455	430	415
8	Помощники нач. округов, помощники нач. отделений по перевозке почты, нач. контор 2 класса, помощники нач. контор 1 класса, старшие механики, экспедиторы при почтамтах, старшие механики при округах	600	580	570	560	555	535	520
9	Помощники почтового директора, помощники. нач. конторы вне разряда, нач. контор 1 класса отделений по перевозке почты, главные механики	700	680	670	660	655	635	620
10	Почтовые директора, начальники управл. телеграфа округов, контор вне разряда.	800	780	770	760	755	735	720

Источник / Source: Составлена автором по данным архивов: Приказ Народного Комиссариата по военным делам. О ставках оплаты труда вольнонаемных служащих военного ведомства. 18 января 1918 года // Опубликовано в № 14 Газеты Рабочего и Крестьянского Правительства от 21 января 1918 года. Электронный ресурс. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/348161#mode/inspect/page/2/zoom/4> (дата обращения 30.06.2025 года) / Compiled by the author based on archival data: Order of the People's Commissariat for Military Affairs. On the rates of pay for civilian employees of the military department. January 18, 1918 // Published in No. 14 of the Newspaper of the Workers' and Peasants' Government of January 21, 1918. Electronic resource. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/348161#mode/inspect/page/2/zoom/4> (accessed: 30.06.2025).

Из проведенного анализа видно, что система оплаты труда в бюджетных организациях данного ведомства строилась на основе схемы окладов по группам должностей, категориям учреждений, а также по регионам.

В этом же году вышло Постановление Народного комиссариата почт и телеграфов¹², которым вводилась схема окладов почтовых и телеграфных служащих, разделенная на 10 групп по номенклатуре служащих и по 7 региональным округам. Внутри первой низшей группы вводились еще дополнительно 4 категории оплаты труда в зависимости от профессионального уровня. Чиновники делились на 6 классов (1 самый высокий).

¹² Постановление по Народному Комиссариату почт и телеграфов. О новых окладах жалования для почтово-телеграфных служащих // Опубликовано в № 14 Газеты Временного Рабочего и Крестьянского Правительства от 21 января 1919 года. Электронный ресурс. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/348168-postanovlenie-po-narodnomu-komissariatu-pocht-i-telegrafovo-o-novyh-okladah-zhalovaniya-dlya-pochtovo-telegrafnyh-služaschih#mode/inspect/page/1/zoom/4> (дата обращения 30.06.2025 года).

Уникальность данной схемы окладов состоит в том, что в ней нет единого подхода к дифференциации между низшим и высшим уровнями применительно к региональной разбивке окладов. Например, в первом округе (Петроград, Москва, Архангельск и Мурманск) данная дифференциация составляла 2,9 раза, а для 7 округа (Омск, Томск и Владикавказ) – 3,8 раза. Такая же самая ситуация в дифференциации по окладам внутри каждой группы по округам: для первой группы она составляла (разница между окладом для 1 и 7 округов) 1,45 раза, а для 10 группы – всего 1,11.

Как показывают результаты нашего исследования, схемы окладов служащих, применяемые для разных отраслей народного хозяйства, имели в обязательном порядке градацию по региональной разбивке. Однако эта разбивка кардинальным образом отличается от той, которая применялась в СССР в более поздние периоды времени и в современной практике организа-

Таблица 7 / Table 7

Единая схема окладов советских служащих 1918 г. / Unified salary scheme for Soviet employees in 1918

Группа / Group	Уровень квалификации / Skill level	Размер оклада рублей в месяц / Salary amount in rubles per month
I группа	Все ответственные руководители, как-то: заведующие учреждениями, управляющие делами учреждений, заведующие самостоятельными отделами, отделениями и секциями учреждений, ответственные лица со специальными знаниями	1 категория1.000 2 категория 940 3 категория 885
II группа	Все служащие со специальными знаниями и опытом, применяющие их в процессе работы, но ведущие свою работу под руководством ответственных лиц первой группы	1 категория 830 2 категория 775 3 категория 720
III группа	Служащие той или иной профессии, выполняющие в учреждении работу, не требующую особых специальных знаний	1 категория 665 2 категория 610 3 категория 555
IV группа	Предусматривает тот же круг лиц, что и третья группа, только с меньшим профессиональным стажем и опытом	1 категория 525 2 категория 500 3 категория 475
При совмещении должностей допускалась оплата не выше 50% от оклада по занимаемой основной должности		

Источник / Source: Составлена автором по данным архивов Декрет Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов Рабочих, Крестьянских, Казачьих и Красноармейских Депутатов. О заработной плате рабочих и служащих в Советских учреждениях / Compiled by the author based on archival data of Decree of the All-Russian Central Executive Committee of the Soviets of Workers, Peasants, Cossacks, and Red Army Deputies. On the wages of workers and employees in Soviet institutions.

ции оплаты труда. Для нас сегодняшних исследователей удивительным является тот факт, что зачастую заработная плата в регионах, относящихся к Северу, Сибири и Дальнему Востоку, оказывалась на более низком уровне по сравнению с центральными и более благоприятным по климату южными территориями¹³. Оплата в Москве определялась как базовая – 100%, Петербург имел повышенный уровень – 120%, а Восточная Сибирь – всего 50%.

В отличие от ныне действующих правил районирования в первые годы советской власти существовала разница в оплате труда служащих областных и уездных центров по отношению к «прочим районам губерний и областей». Например, Иваново, Кострома, Владимир, Нижний Новгород имели уровень ставок должностных окладов служащих в 95%, а прилегающие к ним населенные пункты – 85%, т. е. имелся разрыв в 10%. Для Восточной Сибири это разрыв составлял 20%.

Это связано с тем фактом, что в данный период еще не сформировался в полной мере институт расчетов прожиточных минимумов. Тем не менее, даже в условиях только формирующейся государственной практики районного регулирования оплаты труда советское правительство осознавало возможность разницы в стоимости жизни в зависимости от места проживания работников. Это доказывает механизм, установленный

Народным комиссариатом по труду от 10 декабря 1918 г., который предлагал отделам труда губерний и уездов подготовить ходатайства о переводе региональных уровней оплаты труда в более высокую категорию, организованные на основе системы централизованного районирования, при условии предоставления обоснованных расчетов (на основе заверенных данных местными продовольственными организациями о ценах на предметы первой необходимости).

К концу 1918 г. сформированная общая схема окладов советских служащих¹⁴, была модернизирована: в четвертую группу добавили еще 2 категории (всего стало 12, по сравнению с ранее принятым решением о 10). Оклады были проиндексированы. При этом уровень индексации относительно первой и последней групп был разный: оклад по первой категории 1 группы был повышен на коэффициент 1,25, а оклад третьей категории 4 группы на – 1,35. Ухудшение экономического положения в стране приводило к необходимости экономить бюджетные средства, но при этом все понимали наиболее бедственное положение наименее оплачиваемых категорий граждан. Также сократилась и дифференциация внутри схемы окладов с 2,27 до 2,1 (табл. 7).

Самое удивительное, что мы все это уже наблюдали в более поздний период – в 90-х года прошлого столетия, когда социально-экономическое положение сначала заставило перейти от отраслевых систем оплаты труда к ЕТС (1992 г.), а

¹³ См.: Декрет Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов Рабочих, Крестьянских, Казачьих и Красноармейских Депутатов от 22 сентября 1918 год «О заработной плате рабочих и служащих в Советских учреждениях». Электронный ресурс.URL: <https://istmat.org/node/31513> (дата обращения 30.06.2025 года).

¹⁴ Декрет Совета Народных Комиссаров 18 октября 1918 года «Об оплате труда служащих и рабочих Советских учреждений». Электронный ресурс. URL: <https://istmat.org/node/31620> (дата обращения 30.06.2025 года).

Таблица 8 / Table 8

Тарифная сетка рабочих и служащих от 16 августа 1919 г. / Tariff scale for workers and employees as of August 16, 1919

Категории / Categories	По декрету от 21 февраля / Upon the Decree of the 21th of Feb	Новые ставки / New rates
I	600 руб.	1,200 руб.
II	660 руб.	1,290 руб.
III	720 руб.	1,380 руб.
IV	770 руб.	1,460 руб.
V	810 руб.	1,540 руб.
VI	650 руб.	1,620 руб.
VII	890 руб.	1,700 руб.
VIII	920 руб.	1,780 руб.
IX	950 руб.	1,860 руб.
X	990 руб.	1,940 руб.
XI	1,020 руб.	2,020 руб.
XII	1,050 руб.	2,100 руб.
XIII	1,100 руб.	2,200 руб.
XIV	1,160 руб.	2,300 руб.
XV	1,220 руб.	2,400 руб.
XVI	1,290 руб.	2,500 руб.
XVII	1,360 руб.	2,600 руб.
XVIII	1,430 руб.	2,700 руб.
XIX	1,510 руб.	2,800 руб.
XX	1,590 руб.	2,900 руб.
XXI	1,670 руб.	3,000 руб.
XXII	1,750 руб.	3,100 руб.
XXIII	1,840 руб.	3,200 руб.
XXIV	1,930 руб.	3,300 руб.
XXV	2,020 руб.	3,400 руб.
XXVI	2,110 руб.	3,500 руб.
XXVII	2,200 руб.	3,600 руб.
XXVIII	2,300 руб.	3,750 руб.
XXIX	2,400 руб.	3,900 руб.
XXX	2,500 руб.	4,050 руб.
XXXI	2,600 руб.	4,200 руб.
XXXII	2,700 руб.	4,350 руб.
XXXIII	2,800 руб.	4,500 руб.
XXXIV	2,900 руб.	4,650 руб.
XXXV	3,000 руб.	4,800 руб.

Источник / Source: Составлена автором по данным архивов / Compiled by the author according to the archival data.

потом ее постоянно модернизировать, сокращая количество уровней, снижая дифференциацию и вводя доплаты на первым (наименее оплачиваемым) уровням. Более подробно это рассмотрено в нашей статье, посвященной анализу современной системы оплаты труда в бюджетной сфере [9].

К схеме окладов служащих также стали применяться районные коэффициенты, зафиксированные Декретом Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов Рабочих, Крестьянских, Казачьих и Красноармейских Депутатов от 22 сентября 1918 г. «О заработной плате рабочих и служащих в Советских учреждениях».

С 1 сентября 1918 г. систему оплаты труда дополняет централизованное установление минимального почасового уровня оплаты труда рабочих и служащих советских учреждений, а также районные коэффициенты [9]. Проведена индексация

тарифных ставок (почасовых, поденных, месячных), исходя из расчета увеличения минимальных ставок на 50%.

Введение единого подхода к формированию схемы окладов советских служащих привело к постепенному уточнению и отраслевых подходов: с 1 ноября 1918 года оплата труда учителей стала формироваться на основе общей схемы¹⁵ окладов и районных коэффициентов.

Венцом нормотворчества 1918 г. в области оплаты труда является раздел 5 в Кодексе законов о труде,¹⁶ которым были сформированы основные принципы построения систем оплаты труда, применяемые и в современной практике:

- оплата труду на основе тарифов;
- размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого для каждой местности;
- дифференциация тарифов осуществляется на основе выделения профессиональных групп и категорий, в соответствии с уровнем квалификации и опыту;
- размер тарифа должен учитывать тяжесть труда, опасность условий, сложность, точность, степень самостоятельности и ответственности за ее выполнение;
- определение тарифного разряда конкретного специалиста осуществляется на основе аттестации;
- запрет на вычеты из заработной платы;
- ограничение совместительства 1,5 ставками по всем местам работы;
- выплата заработной платы 2 раза в месяц;
- ограничение выплата заработной платы в натуральной форме;
- сохранение заработка на время отпуска.

В 1918 г. основные реформы оплаты завершаются в связи с переходом страны в режим гражданской войны, а для 1919 г. характерны решения, связанные с индексацией оплаты труда и ее совершенствованием с учетом влияния социально-экономической ситуации. Так в феврале последовало увеличение ставок окладов¹⁷: наименьшая

¹⁵ Постановление Народного Комиссариата Просвещения от 01 ноября 1918 г. «Об оплате труда школьных работников Единой Трудовой Школы (Положение)». Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917—1918 г. Управление делами Совнаркома СССР М. 1942, стр. 1106-1107. Электронный ресурс: URL: <https://istmat.org/node/31734> (дата обращения 02.07.2025 года).

¹⁶ Кодекс законов о труде от 10 декабря 1918. Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917—1918 гг. Управление делами Совнаркома СССР М. 1942, стр. 1229-1248. Электронный ресурс: URL: <https://istmat.org/node/31919> (дата обращения 02.07.2025 года).

¹⁷ Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета от 21 февраля 1919 года «О повышении заработной платы». Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1919 г. Управление делами Совнаркома СССР М. 1943 стр. 84-85. Электронный ресурс: URL: <https://istmat.org/node/35559> (дата обращения 02.07.2025 года).



Рис. 5 / Fig. 5. Тарифная сетка марта 1919 г. / The tariff scale of March 1919

Источник / Source: Составлен автором / Compiled by the author.

ставка для рабочего устанавливалась в размере 24 рублей за рабочий день или 600 руб. в месяц (из расчета 25 рабочих дней), а предельная ставка для высшего технического, коммерческого, врачебного, военно-учебного, административного персонала – в размере 3 000 руб. в месяц. Ставки для города Москвы принимались за 100, для всех остальных регионов на основе коэффициентов по ранее принятым документам. Все тарифные соглашения должны были утверждаться централизованно в соответствующих органах по труду или объединениях профсоюзов.

Также поставление требовало от всех работодателей тарифных соглашений предусматривать в них обязательное деление разрядов по группам:

- рабочие,
- служащие и средний технический, коммерческий и административный персонал,
- высший технический, коммерческий и административный персонал.

Постановлением Народного Комиссара Труда «О тарифных поясах Р. С. Ф. С. Р.»¹⁸ установлено 10 тарифных поясов. Сетка имела деление на две категории: центральные и уездные города и прилегающие к ним территории. Максимальная ставка устанавливалась для Петербурга в 120% (для Москвы – 100%), минимальная ставка для Челябин-

ска – 70%. Прилегающие территории отличались от областных центров на 5–20%. В данном решении было учтено положение с наличием и стоимостью продовольствия.

Бюджетная экономия средств вызывает к жизни необходимость еще большей централизации расчетов по оплате труда [10–13]. В орбиту единой общереспубликанской схемы окладов с 1919 г. входят не только советские учреждения, но и общественные, частные учреждений торгово-промышленных предприятий и кооперативов¹⁹. 21 марта Совнарком по труду выпускает новое постановление, которым устанавливается 27 разрядная система тарифных ставок, включавшая в себя три категории тарифных ставок для учеников (рис. 5).

Минимальная ставка была установлена для учеников со сроком обучения 6 месяцев в размере 370 руб., а максимальная по 27 разряду для руководителей на уровне 2200 руб. Коэффициент дифференциации составлял 5,95 раза. Но новая сетка просуществовала в неизменном виде всего месяц и Декретом СНК²⁰ было при-

¹⁸ Постановление Народного Комиссара Труда от 12 марта 1919 года «О тарифных поясах Р. С. Ф. С. Р.». Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1919 г. Управление делами Совнаркома СССР М. 1943 стр. 224–227. Электронный ресурс URL: <https://istmat.org/node/35884> (дата обращения 02.07.2025 года).

¹⁹ Постановление Народного Комиссара Труда от 21 марта 1919 года «О тарифных ставках служащих и рабочих советских, общественных, частных учреждений, торгово-промышленных предприятий и кооперативов». Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1919 г. Управление делами Совнаркома СССР М. 1943 стр. 228–235. Электронный ресурс URL: <https://istmat.org/node/35886> (дата обращения 02.07.2025 года).

²⁰ Декрет Совета Народных Комиссаров от 8 апреля 1919 года «О тарифных ставках для высших служащих советских учреждений и о ставках для специалистов». Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1919 г. Управление делами Совнаркома СССР М. 1943 стр. 237. Электронный ресурс URL: <https://istmat.org/node/35890> (дата обращения 02.07.2025 года).

остановлено увеличение тарифных ставок для служащих советских учреждений с 19-го разряда по 27 разряд включительно. При этом для сохранения видимости дифференциации по данным окладам было принято решение установить надбавку к зарплате в 30% для того, чтобы зарплата была выше уровня 18 разряда, но не превышала потолка в 2 200 руб.

В августе 1919 г. Декретом ВЦИК²¹ было принято решение о дальнейшей индексации тарифных ставок. В этот раз индексация коснулась всех разрядов. Также к ранее разработанным 27 разрядам были добавлены еще 8, которые отражали оплату труда высшего управленческого персонала.

Этим документом прерывается изменение систем оплаты труда в 1919 г.

ВЫВОДЫ

Проведенный нами исторический и фактологический анализ становления государственного регулирования системы оплаты труда показал, что в период 1917–1919 гг. основными направлениями работы в этой сфере являлись:

- формирование подходов тарифного регулирования оплаты труда в производственной и бюджетных сферах, связанных с группировкой должностей по уровню оплаты труда на основе учета уровня квалификации, опыта, тяжести труда и ответственности работников;
- выделение трех основных групп работников по оплате труда (рабочие, служащие, высококвали-

фицированные работники и руководители);

- централизация управления отраслевыми тарифными системами на основе единой тарифной сетки;
- ограничение совместительства на основе предельного коэффициента 1,5;
- разработка и совершенствование районирования оплаты труда в зависимости от стоимости жизни;
- повышение уровня материальной заинтересованности производственных работников в росте производительности труда за счет применения сдельных форм оплаты труда, нормирования и учета рабочего времени, оценки результатов труда;
- введения практики единовременных выплат без общей индексации оплаты труда для отдельных категорий работников в целях сокращения бюджетных расходов;
- индексации тарифных ставок и временное замораживание индексации для работников, чья заработная плата формировалась на основе высших разрядов.

Для данного периода были характерны также выработка и применение государственных мер в отношении противоправных действий работодателей по задержке или невыплате заработной платы.

Следует отметить, что все наработки и практика наших предшественников в области организации заработной платы стали основой для современных подходов к формированию современных систем оплаты труда и повышению эффективности мер материального стимулирования работников.

²¹ Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов от 16 августа 1919 года «О повышении заработной платы». Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1919 г. Управление делами Совнаркома СССР М. 1943 стр. 598–599. <https://istmat.org/node/38352> (дата обращения 02.07.2025 года).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Струмилин С.Г. Очерки экономической истории России и СССР (1966) М.: Наука, 1966. — 513 с. ; Струмилин С.Г. Заработная плата и производительность труда в русской промышленности за 1913–1922 г. / С.Г.Струмилин. — М. : Вопросы труда, 1923. — 88 с., 4 л. диагр. табл.; 23 см. — (Б-ка труда).
2. Шмидт В.В. Положение рабочего класса в СССР. М.; Ленинград: Гос. изд-во, 1928 (М.: тип. Всерос. кооп. изд. союза Книгосоз). 69, [1] с.: граф.
3. Томский М. П. Наши достижения и недостатки : доклад и заключительное слово на VII Всесоюзном съезде профсоюзов. - М., 1927. - (Вопросы и решения VII Всесоюзного съезда профессиональных союзов). М: Из-во ВЦСПС. 1927.
4. Савин О.И. Деятельность профсоюзов по укреплению трудовой дисциплины накануне и в годы первых пятилеток в Красноярском крае. 1925–1937 гг. Вестник архивиста. 08 Января 2011г. Электронный ресурс. URL: <https://www.vestarchive.ru/issledovaniia/1298-deiatelnost-profsouzov-po-ukrepleni-trydovoi-discipliny-nakanyne-i-v-gody-pervyh-piatiletok-v-krasn.pdf> (дата обращения: 20.06.2025).
5. Шильникова И.В. Наказание как элемент системы стимулирования труда рабочих-текстильщиков в Советской России (1918–1929): опыт микроанализа. Исторический журнал: научные исследования. 2013;4(16):460. DOI: 10.7256/2222–1972.2013.4.8771
6. Нарский И.В. Гражданская война, миграция и гуманитарная катастрофа в России 1917–1922 гг. Изв. Урал. федер. ун-та. сер. 2: гуманитар. науки. 2018;20(3(178)):44–58. Электронный ресурс. URL: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/62904/1/iurg-2018-178-03.pdf> (дата обращения: 20.06.2025).
7. Белов С.И. Мобилизация российской промышленности в период Первой мировой войны (1914–1917 гг.). Электронный ресурс. URL: <https://web.archive.org/web/20230426032101/https://cyberleninka.ru/article/n/mobilizatsiya-rossiyskoj-promyshlennosti-v-period-pervoy-mirovoy-voyny-1914-1917-gg/pdf> (дата обращения: 20.06.2025).

8. Гапоненко Л.С. Рабочий класс России накануне Великого Октября (Численность, состав, концентрация и размещение по основным районам). Исторические записки. М., 1963;(73):246. Электронный ресурс. URL: https://archive.org/details/gaponenko_1970/Gaponenko%20-%20Рабочий%20класс%20России%20в%201917%20году%20-%20OCR/page/n11/mode/2up (дата обращения: 20.06.2025).
9. Сафонов А.Л. Историческая ретроспектива реформ оплаты труда в бюджетной сфере Российской Федерации (часть1). Социально-трудовые исследования. 2025;(2).
10. Капустин Е.И. Тарифная система и ее роль в организации и регулировании заработной платы. Труд и заработная плата в СССР. 2-е изд. М.: Экономика, 1974.
11. Кокин Ю.П. Оценка сложности труда служащих социалистических производственных предприятий [Текст]: (Методол. основы): Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Науч.-исслед. ин-т труда. Москва: [б. и.], 1967. 19 с.
12. Кокин Ю.П., Кочкина Н.В. Справочник мастера. М.: Экономика, 1981. 221 с.
13. Кокин Ю.П., Скрипко Ю.С., Стеклова А.Н. Материальное стимулирование конечных результатов производства. Под ред. Ю.П. Кокина. М.: Экономика, 1983. 151 с.

REFERENCES

1. Strumilin S.G. Essays on the Economic History of Russia and the USSR. M.: Nauka, 1966. 513 p.; Strumilin S.G. Wages and Labor Productivity in Russian Industry for 1913-1922 / S.G. Strumilin. M.: Voprosy Truda, 1923. 88 p., 4 p. of diagrams, tables; 23 cm. (Labor Library). (In Russ.).
2. Schmidt V.V. The Situation of the Working Class in the USSR. Moscow; Leningrad: State Publishing House, 1928 (M.: type. All-Russian cooperative publishing house of the Knigosoyuz union). 69, [1] p.: graph. (In Russ.).
3. Tomsky M.P. Our achievements and shortcomings: report and closing remarks at the VII All-Union Congress of Trade Unions. — Moscow, 1927. (Questions and decisions of the VII All-Union Congress of Trade Unions). M.: Publishing House of the All-Union Central Council of Trade Unions. 1927. (In Russ.).
4. Savin O.I. Trade Union activities to strengthen labor discipline on the eve of and during the first five-year plans in Krasnoyarsk Krai. 1925-1937. Archivist's Bulletin. January 8, 2011. URL: <https://www.vestarchive.ru/issledovaniia/1298-deiatelnost-profsouzov-poykrepleni-trydovoi-discipliny-nakanye-i-v-gody-pervyh-piatiletok-v-krasn.pdf> (accessed: 20.06.2025). (In Russ.).
5. Shilnikova I.V. Punishment as an Element of the Labor Incentive System for Textile Workers in Soviet Russia (1918-1929): An Essay on Microanalysis. Historical Journal: Scientific Research. 2013;4(16):457-471. (In Russ.). DOI: 10.7256/2222-1972.2013.4.8771
6. Narsky I.V. The Civil War, Migration, and Humanitarian Disaster in Russia Between 1917 and 1922. Izvestia. Ural Federal University Journal. Series 2: Humanities and Arts. 2018;20(3(178)):44-58. URL: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/62904/1/iurg-2018-178-03.pdf> (accessed: June 20, 2025). (In Russ.).
7. Belov S.I. Mobilization of Russian Industry during the First World War (1914-1917). URL: <https://web.archive.org/web/20230426032101/https://cyberleninka.ru/article/n/mobilizatsiya-rossiyskoy-promyshlennosti-v-period-pervoy-mirovoy-voiny-1914-1917-gg/pdf/> (accessed: 20.06.2025). (In Russ.).
8. Gaponenko L.S. The working class of Russia on the eve of the Great October (Number, composition, concentration and distribution by main regions). Historical notes. M., 1963;(73):246. URL: https://archive.org/details/gaponenko_1970/Gaponenko%20-%20Working%20class%20of%20Russia%20in%201917%20year%20-%20OCR/page/n11/mode/2up (accessed: 20.06.2025). (In Russ.).
9. Safonov A.L. Historical retrospective of the public sector remuneration reforms in the Russian Federation (part 1). Social & labor research. 2025;(2):12-23. (In Russ.).
10. Kapustin E.I. The tariff system and its role in the organization and regulation of wages. Labor and wages in the USSR. 2nd ed. M.: Economica, 1974. (In Russ.).
11. Kokin Yu.P. Assessment of the Complexity of the Work of Employees of Socialist Production Enterprises [Text]: (Methodological Foundations): Abstract of a Dissertation for the Degree of Cand. Sci. (Econ.). Research Institute of Labor. M.: [b. i.], 1967. 19 p. (In Russ.).
12. Kokin Yu.P., Kochkina N.V. Foreman's Handbook. M.: Economica, 1981. 221 p. (In Russ.).
13. Kokin Yu.P., Skripko Yu.S., Steklova A.N. Material Incentives for the Final Results of Production. Ed. by Yu.P. Kokin. M.: Economica, 1983. 151 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Российская Федерация
Aleksandr L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Chief Scientific Associate, Institute of Regional Economics and Intergovernmental Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>
alsafonov@fa.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 04.07.2025; после рецензирования 02.02.2026, принята к публикации 05.02.2026.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.07.2025; revised on 02.02.2026 and accepted for publication on 05.02.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-58-69

УДК 331.2, 336.13

JEL J31; J33

ОЦЕНКА ТРУДА И НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПО КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ю.А. Алтынов

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Целью настоящего исследования является разработка подходов к адаптации механизма эффективного контракта в бюджетном секторе к работе в цифровой среде. К **предмету** исследования отнесены финансово-экономические отношения, возникающие при расчете и распределении фонда стимулирующих выплат работникам учреждений бюджетного сектора экономики. Помимо общенаучных методов, в работе используется такие **методы** как: контент-анализ поисковых запросов, графический анализ сглаженных временных рядов, метод построения интеллект-карт. В **методологической** основе исследования лежит процессный подход, адаптированный под специфику финансово-хозяйственной деятельности бюджетных, автономных и казенных учреждений. К основным **результатам** исследования относится комплексное описание процессов цифровизации эффективного контракта в рамках двух функциональных блоков: 1) оценка труда работников по критериям эффективности; 2) расчет стимулирующих выплат работникам. **Научная новизна** исследования заключается в разработке методологической платформы для проектирования и развитии ИТ-решений, обеспечивающих качественную цифровизацию процессов эффективного контракта с работниками бюджетного сектора. На основе проведенного исследования сделан **вывод** о том, что для цифрового преобразования механизма эффективного контракта в бюджетном секторе экономики важно учитывать не только функциональные возможности современных ИТ-решений, но и методологические особенности процессов, связанных с расчетом стимулирующей части фонда оплаты труда.

Ключевые слова: эффективный контракт; новая система оплаты труда; стимулирующие выплаты работникам; процессный подход; цифровизация бизнес-процессов; общественные финансы.

Для цитирования: Алтынов Ю.А. Оценка труда и начисления стимулирующих выплат работникам по критериям эффективности. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):58-69. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-58-69.

ORIGINAL PAPER

EVALUATION OF LABOR AND ACCRUAL OF INCENTIVE PAYMENTS TO EMPLOYEES BASED ON PERFORMANCE CRITERIA

Yu.A. Altynov

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

ABSTRACT

This study **aims** to create methods for adapting public sector contract mechanisms for the digital age. This study's **subject** focuses on the financial aspects of calculating and distributing incentive pay for public sector employees. Besides general scientific **methods**, the study uses such techniques as content analysis of search queries, graphical analysis of smoothed time series, and mind mapping. This **methodology** is grounded in a process-based framework that has been changed to suit the particular economic activities of budgetary, autonomous, and state-owned institutions. The major study's **results** comprehensively describe the digitalization processes of the effective contract within two functional blocks: 1) employee performance assessment based on performance criteria; 2) calculation of incentive payments to employees. The study offers a singular **scientific** advancement: a blueprint for developing top-tier IT solutions that efficiently digitize public sector employee contracts. Based on the **conducted** research, the author concluded that digitally transforming the public sector's contract mechanism requires attention to both the functional aspects of IT solutions and the methodological details of calculating incentive wages.

Keywords: effective contract; new remuneration system; incentive payments to employees; process-based approach; digitalization of business processes; public finance.

For citation: Altynov Yu.A. Evaluation of Labor and Accrual of Incentive Payments to Employees Based on Performance Criteria. *Social & labor research*. 2026;62(1):58-69. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-58-69.

ВВЕДЕНИЕ

Начавшийся в 2012 г. переход к эффективному контракту, а также реализацию связанных с этим мероприятий по модернизации системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, можно по праву считать крупнейшей реформой в экономике социальной сферы России. Основной целью реализации «эффективного контракта» стало повышение уровня заработной платы в бюджетной сфере путем создания прозрачных и действенных стимулов для работников учреждений социальной сферы.

Правовой основой для применения механизма эффективного контракта стал Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». При этом тема эффективного контракта неразрывно связана с переходом к новой системе оплаты труда, которая фактически отменила для государственных и муниципальных учреждений единую тарифную сетку в пользу более гибкой модели гарантированных и стимулирующих выплат.

Масштабные нововведения напрямую затронули основных работников социальной сферы: врачей, медицинских сестер, учителей, воспитателей, работников культуры и др. В результате влияние эффективного контракта в бюджетном секторе не ограничивается вопросами распределения фонда стимулирующих выплат, но также предопределяет качество оказываемых учреждениями социально-значимых услуг.

Актуальность настоящего исследования обусловлена продолжающейся модернизацией системы оплаты труда в отраслях социальной сферы, что свидетельствует о наличии потребности в адаптации механизма эффективного контракта к новым вызовам. В частности, инициированные в 2025 г. федеральные проекты по введению коэффициентов сложности выполняемой работы и систематизации стимулирующих выплат в рамках запуска отраслевой системы оплаты труда подчеркивают необходимость доработки сложившихся подходов к оценке эффективности труда работников бюджетного сектора.

Кроме того, в условиях перехода к цифровой экономике любые масштабные изменения в отраслях социальной сферы важно рассматривать в контексте соответствия их методологической основы актуальному цифровому инструментарию. Следовательно, результаты внедрения эффективного контракта необходимо оценивать с позиции готовности к их цифровому преобразованию.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Механизм эффективного контракта предполагает установление прямой зависимости между размером стимулирующей (премиальной) части оплаты труда и достигнутыми работником результатами. С точки зрения нормативных требований эффективный контракт представляет собой видоизмененный трудовой договор, в котором помимо фиксированных (гарантированных работодателем) выплат устанавливаются стимулирующие выплаты, зависящие от достижения работником целевых показателей по заданным критериям оценки эффективности трудовой функции. В результате фонд оплаты труда (ФОТ) в государственных учреждениях функционально можно разделить на фиксированную (оклад, надбавки, компенсационные доплаты) и переменную (стимулирующие выплаты) части.

Однако, отдельные исследователи сегодня отмечают не полную реализацию целей внедрения эффективного контракта в учреждениях социальной сферы [1; 2]. На практике в некоторых субъектах Российской Федерации механизм эффективного контракта иногда внедряется по формальным основаниям, шаблонным локальным актам.

При этом проблематика эффективного контракта с работниками социальной сферы продолжает активно разрабатываться отечественными исследователями. Концептуальная проблематика, связанная с внедрением эффективного контракта в отраслях социальной сферы всесторонне отражена в работах Сафонова А.Л., Долженковой Ю.В. и Чуба А.А. [3], Курбатовой М.В. и Доновой И.В. [4], Темницкого А.Л. [5], Симоновой М.В. и Адыковой Д.Б. [6]. Организационным проблемам имплементации эффективного контракта в операционную деятельность учреждений посвящены публикации Лебединской Ю.С. и Нигай Е.А. [7], Савошиковой Е.В., Каировой А.И. и Воробьевой А.В. [8], Богачевой О.В. и Смородинова О.В. [9].

Среди основных причин, негативно влияющих на внедрение эффективного контракта в учреждениях социальной сферы, учёные и эксперты называют следующие:

- отсутствие единых методологических подходов к разработке и оценке критериев эффективности по основным, общехозяйственным и административным группам работников;
- недостаточную степень вовлеченности руководителей в процессы внедрения эффективного контракта;
- наличие взаимоисключающих нормативных требований по повышению уровня средней

заработной платы одновременно с применением механизма эффективного контракта;

- повышенную нагрузку на кадровые, бухгалтерские и финансово-экономические службы учреждения;
- неопределенность в размере стимулирующей части оплаты труда, снижающую доверие работников бюджетной сферы к эффективному контракту.

Кроме того, происходящая цифровая трансформация экономических отношений как фактор повышения результативности эффективного контракта в бюджетной сфере во многих научных работах либо рассматривается фрагментарно, либо игнорируется. Хотя применение цифрового инструментария в государственном секторе экономики, как правило, приводит к позитивным изменениям в деятельности объекта цифровизации, что также подтверждается зарубежной практикой [10; 11].

МЕТОДЫ И МЕТОДОЛОГИЯ

Аналитическая часть работы построена на рассмотрении сложившихся подходов к внедрению эффективного контракта с позиции оценки их соответствия эталонному состоянию, обозначенному в статье как «комплексный подход». В качестве обоснования гипотезы о преобладании формализованных практик применен метод контент-анализа и графический анализ ключевых запросов к Яндекс Вордстат.

В целях цифрового преобразования эффективного контракта предложен процессный подход, активно применяющийся для решения задач в области построения комплексных ИТ-решений, автоматизирующих повседневные бизнес-процессы [12-14] и позволяющий оптимизировать операционные бизнес-процессы с возможностью их последующей оцифровки. Методической основой для разделения на функциональные блоки послужило разделение бизнес-процессов учреждения на основные (оценка труда) и управленческие (расчет стимулирующих выплат) группы операционных процессов.

При описании методов расчета стимулирующей части фонда оплаты труда сделано допущение о достижении работниками максимального количества баллов за расчетный период. В этой связи функция максимизации как математическая задача применяется для определения весовых коэффициентов, при которых фонд стимулирующих выплат распределяется полностью.

В качестве обобщения основных идей по цифровому преобразованию эффективного контракта

используется метод mind-map («интеллект-карт»), обеспечивающий контекстную визуализацию методологической платформы для функциональных блоков.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Основным признаком успешного перехода к эффективному контракту является работающая финансовая модель расчета стимулирующих выплат, напрямую зависящих от достигнутых работниками фактических показателей эффективности. Вместе с тем используемые руководством учреждения критерии оценки эффективности труда для целей расчета премий должны быть основаны на достоверных и прозрачных методиках оценки, учитывающих функциональные обязанности и условия труда работников. Важно подчеркнуть, что основанием для стимулирующей выплаты становится не формальный критерий (например, «врач: соблюдение трудовой дисциплины»), а измеримый результат, характеризующий качество выполнения его трудовой функции (например, «учитель: использование в работе методов игровой педагогики в формате мастер-классов»). В результате «эффективный контракт» должен способствовать повышению качества социально значимых услуг одновременно с повышением уровня оплаты труда работников.

Обобщенная характеристика применяемых на практике подходов при внедрении эффективного контракта представлена в *табл. 1*.

С практической точки зрения преобладание формальных подходов при внедрении эффективного контракта не сказывается на текущих темпах повышения размера оплаты труда по видам экономической деятельности, которые традиционно относятся к социальной сфере (здравоохранение, образование и др.). Так, по данным государственного сервиса ЕМИСС за период с 2017 по 2025 гг. ежегодный медианный темп прироста показателя «среднемесячная начисленная заработная плата работающих» составил: по здравоохранению – 10,2%; образованию – 10,8%; библиотекам, архивам, музеям и прочим объектам культуры – 10,6%. Следовательно, медианные темпы прироста номинальной заработной платы в основных отраслях социальной сферы не уступают аналогичному показателю (10,8%) по стране в целом. Вместе с тем процентное соотношение между уровнями среднемесячной заработной платы в социальной сфере и в целом по экономике практически не меняется и составляет в среднем:

Таблица 1 / Table 1

Характеристика методических подходов к реализации эффективного контракта в государственных и муниципальных учреждениях /
 Characteristics of methodological approaches to the implementation of an effective contract in state and municipal institutions

Признак / Character	Методологические подходы / Methodological approaches		
	Формальный / Formal	Фрагментарный / Fragmentary	Комплексный / Complex
Критерии оценки эффективности	Типовые названия критериев для всех сотрудников	Критерии с учетом отраслевой специфики	Критерии с учетом отраслевой, штатной и территориальной специфики
Количество критериев оценки эффективности	От 1 до 4 критериев	5-7 критериев	Более 7
Тип оценки критериев	Логические (например, «да», «нет»)	Экспертные	Логические Экспертные Комбинированные
Применение программного обеспечения	Не используется	Надстройка к бухгалтерским/кадровым программам	Специализированное ИТ-решение
Охват сотрудников	Для основных подразделений	Для основных работников	Для всех работников
Механизмы расчета выплат	«Обратным счетом» от доведенных учредителем (ГРБС) лимитов	Цена балла Процент от оклада	Цена балла Процент от оклада Коэффициентные расчеты по отделам Коэффициентные расчеты по категориям персонала

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

- по здравоохранению – 87%;
- по образованию – 76%;
- по библиотекам, архивам, музеям и прочим объектам культуры – 80%.

В условиях формализованных практик эффективного контракта можно сделать предположение о том, что его влияние как управленческого инструмента на повышение заработной платы в социальной сфере является слабовыраженным. При этом стимулирующая часть не является преобладающей и в среднем занимает до 30% в общей структуре выплат.

В связи с тем, что на практике распространены формальные подходы, не предусматривающие комплексного внедрения системы оценки эффективности труда и расчета стимулирующих выплат, представляется затруднительным оценивать влияние эффективного контракта на размер заработной платы. Так, данные Яндекс Вордстат (табл. 2) в 2018-2025 гг. в части эффективного контракта демонстрируют снижение числа предметных запросов («эффективный контракт с работником», «переход на эффективный контракт»), и возрастание числа производных запросов («стимулирующие выплаты работникам», «новая система оплаты труда»), что также может указывать на смещение акцентов в пользу формализованных подходов. Например, количество запросов «переход на эффективный контракт» с 2018 по 2024 гг. резко снизилось – с 19467 до 1124, напротив, число запросов «стимулирующие выплаты работникам» за аналогичный период выросло с 46074 до 60823.

В качестве примера проанализируем более подробно ежемесячную динамику поискового

запроса «эффективный контракт с работником» (рис. 2). Для нивелирования кратковременных колебаний применен метод экспоненциального сглаживания с коэффициентом сглаживания (альфа) равным 0,8. В результате можно отметить очевидный нисходящий тренд в рамках анализируемого периода, что свидетельствует о снижении интереса интернет-пользователей к теме эффективного контракта. При этом само содержание поискового запроса «эффективный контракт с работником» можно охарактеризовать как узкоспециализированное в отличие от более распространенных формулировок по типу «трудовой договор», «договор ГПХ» и др. Следовательно, устойчивое снижение числа поисковых запросов может косвенно свидетельствовать о снижении вовлеченности ответственных лиц управленческого аппарата, то есть тех, от кого зависит внедрение эффективного контракта – руководства, кадровиков, бухгалтеров, экономистов и др.

В результате возрастает потребность в их обеспечении практическими инструментами по совершенствованию процессов оценки эффективности трудовой функции и расчета стимулирующей части оплаты труда. Кроме того, в условиях активного распространения цифровых приложений и сервисов следует подчеркнуть критическую значимость программного обеспечения для алгоритмизации и автоматизации данных процессов. В частности, работа с эффективным контрактом предполагает наличие множества взаимоувязанных процессов, в которых обязательно будут задействованы администрация, бухгалтерия, финансовая, кадровая и другие функциональные

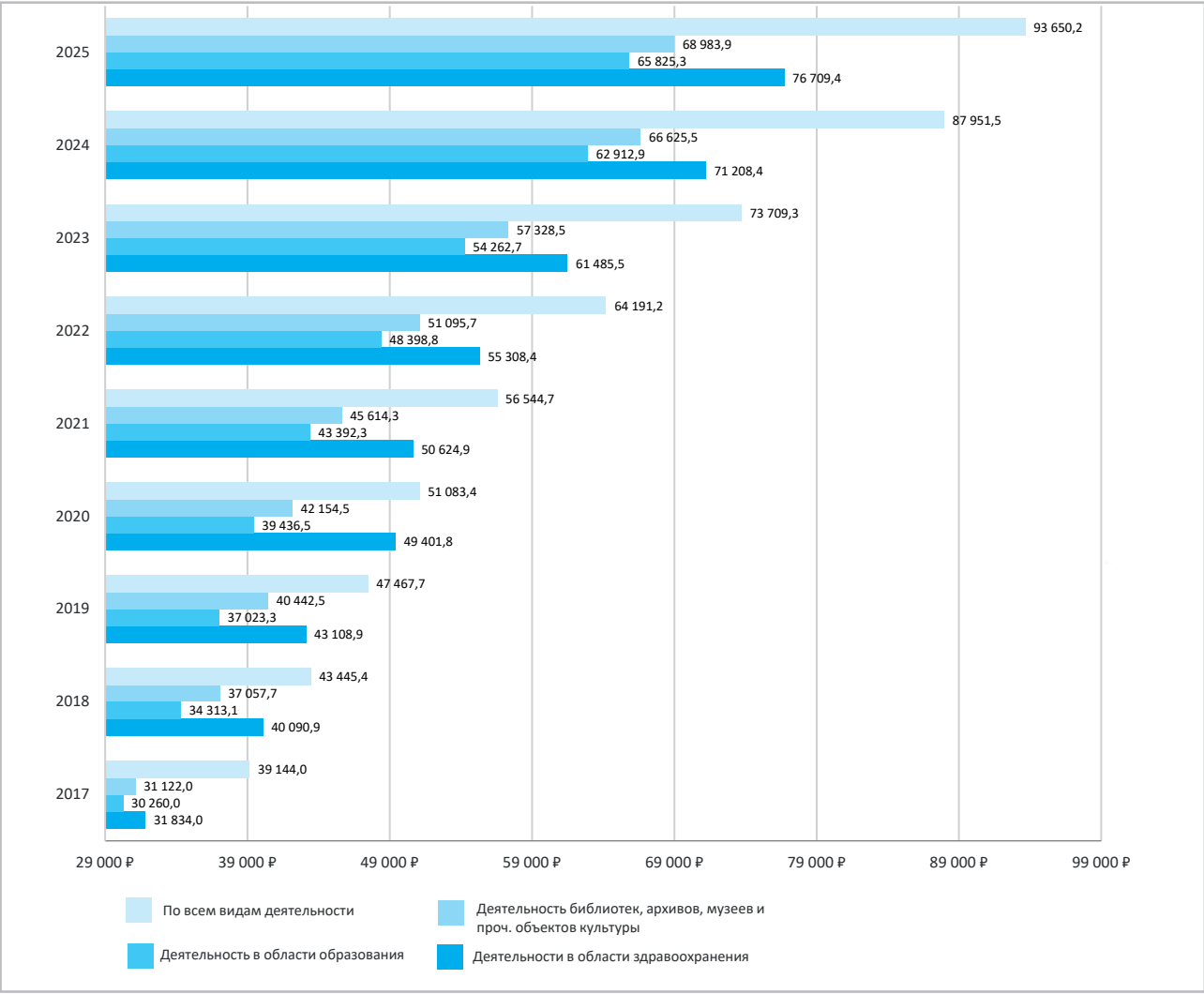


Рис. 1 / Fig. 1. Среднемесячная начисленная заработная плата по видам экономической деятельности в 2017-2025 гг. (в рублях) / Average monthly accrued wages by type of economic activity in 2017-2025 (in rubles)
Источник / Source: составлено автором по данным официального сервиса «ЕМИСС. Государственная статистика». URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/42948> (дата обращения: 13.08.2025) / compiled by the author according to the official service «EMISS. State statistics». URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/42948> (accessed on 13.08.2025).

службы учреждения. При этом увеличивающийся объем накопленной информации нуждается в специальном софте для её обработки и, как показывает практика, в случае его отсутствия заметно снижается уровень её качества, что негативно отражается на результативности управленческих структур учреждения.

Вместе с тем на ИТ-рынке нашей страны программные решения в области автоматизации эффективного контракта не имеют массового распространения в бюджетном секторе и часто функционируют как надстройки к бухгалтерским учетным системам. Однако внедрение эффективного контракта является сложным комплексным процессом, оцифровка которого требует системного подхода. С другой стороны, для учреждений с небольшим количеством работников отсутствует объективная необходимость в отдельном программном решении, однако возникает по-

требность в алгоритмизации связанных с эффективным контрактов процессов в рамках общего программного обеспечения.

ОПЕРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ
КАК САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ
ЦИФРОВЫЕ БЛОКИ

С учетом изложенного представляется целесообразным декомпозировать задачу цифрового преобразования эффективного контракта в соответствии с его функциональным назначением. Для целей декомпозиции выбран инструментарий процессного подхода, предполагающий выявление и описание взаимосвязанных бизнес-процессов, которые целесообразно включить в цифровой контур [15]. Выбор процессного подхода обоснован его универсальностью и широкой распространенностью для решения прикладных ИТ-задач в области построения эффективных

Таблица 2 / Table 2

Динамика поисковых запросов к Яндексу по тематике эффективного контракта в 2018-2025 гг. / The dynamics of seeking to Yandex on the effective contract in 2018-2025

Год / Year	Число поисковых запросов к Яндексу, ед. / Number of search queries to Yandex, units			
	«эффективный контракт с работником» / effective contract with the employee	«переход на эффективный контракт» / shifting to the effective contract	«стимулирующие выплаты работникам» / incentive payments to employees	«новая система оплаты труда» / new remuneration system
2018	22 007	19 467	46 074	42 788
2019	12 029	7 056	42 211	40 364
2020	7 940	6 070	85 045	49 271
2021	7 413	3 052	66 213	66 749
2022	5 371	1 944	59 982	49 552
2023	3 467	1 457	55 092	50 984
2024	2 942	1 124	60 823	52 372
2025*	1 828	577	35 836	43 179

Источник / Source: составлено автором по данным сервиса Яндекс Вордстат. URL: <https://wordstat.yandex.ru/> (дата обращения: 13.08.2025) / compiled by the author according to the Yandex Wordstat service. URL: <https://wordstat.yandex.ru/> (accessed on 13.08.2025).

*данные за 2025 год включают статистику зарегистрированных яндексом запросов с января по июнь 2025 г. / Data for 2025 includes statistics on Yandex queries registered from January to June 2025.



Рис. 2 / Fig. 2. Ежемесячная динамика (фактическая, сглаженная) поисковых запросов к Яндексу по теме «эффективный контракт с работником» / Monthly dynamics (actual, smoothed) of search queries to Yandex on the topic «effective employee contract»

Источник / Source: составлено автором по данным сервиса Яндекс Вордстат. URL: <https://wordstat.yandex.ru/> (дата обращения: 13.08.2025) / compiled by the author according to the Yandex Wordstat service. URL: <https://wordstat.yandex.ru/> (accessed on 13.08.2025).

управленческих систем. При этом эффективный контракт соответствуют критериям процессной деятельности, т.к. входящие в него процедуры повторяемы и цикличны.

С позиции процессного подхода для эффективного контракта можно выделить две основные группы операционных процессов, которые могут рассматриваться как самостоятельные функциональные цифровые блоки:

- Оценка труда работников по критериям эффективности;
- Расчет стимулирующих выплат работникам.

Ключевые подпроцессы для функциональных цифровых блоков

Связанные с функциональным блоком «Оценка труда работников по критериям эффективности» процессы включают разработку, утверждение и

Таблица 3 / Table 3

Характеристика семантических и математических правил, применяемых для оценки эффективности труда /
Characteristics of semantic and math rules used to evaluate labor efficiency

Признак / Character	Семантические правила / Semantic rules	Математические правила / Math rules
Назначение	Используются для оценки логического соответствия или несоответствия фактического показателя по критерию эталонному (нормативному) значению	Используются для определения величины фактического показателя по критерию в абсолютных и относительных значениях
Формат данных	Текст	Число
Кол-во оценок	Две	Более двух
Единицы измерения	Не применяются	Условные единицы, проценты, денежные, временные и др.
Применимость к видам критериев	Дисциплинарные, документальные	Общие, специальные
Примеры критериев с оценками	Соблюдение стандартов лечебно-диагностического процесса (соответствует / не соответствует). Соблюдение нормативной наполняемости учебных классов (да / нет). Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по расчетам с контрагентами (отсутствует / имеется).	Формирование среды для внеурочных занятий обучающихся (процент охвата от 0 до 100%). Качество ведения медицинской карты больного (количество ошибок: не более 2 – максимум баллов; от 3 до 4 – половина от максимума; более 4 – баллы не начисляются). Своевременное проведение закупочных процедур (количество нарушений: не более 1 – максимум баллов; от 2 до 3 – половина от максимума; более 3 – баллы не начисляются).

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

использование критериев, отражающих не только количественные (например, «количество обоснованных жалоб на работника»), но и качественные (например, «повышение профессиональной квалификации») метрики оценки труда. При разработке критериев для целей их последующего включения в цифровой контур следует руководствоваться простыми и прозрачными методиками, которые будут понятны подчиненным работникам с учетом их профессиональных компетенций. Так, для унификации применяемых методик предлагается использовать следующие виды критериев:

- **Общие.** Их функция – оценка труда работников по достижению текущих и стратегических целей развития учреждения («выполнение государственного задания», «повышение уровня автоматизации деятельности учреждения (или конкретного отдела)»).

- **Специальные.** Их назначение – оценка профессиональных достижений работника, соответствующих его специализации и занимаемой должности («доля воспитанников детского сада, участвовавших в городских/областных конкурсах»; «количество незапланированных госпитализаций в течение 30 дней после выписки»).

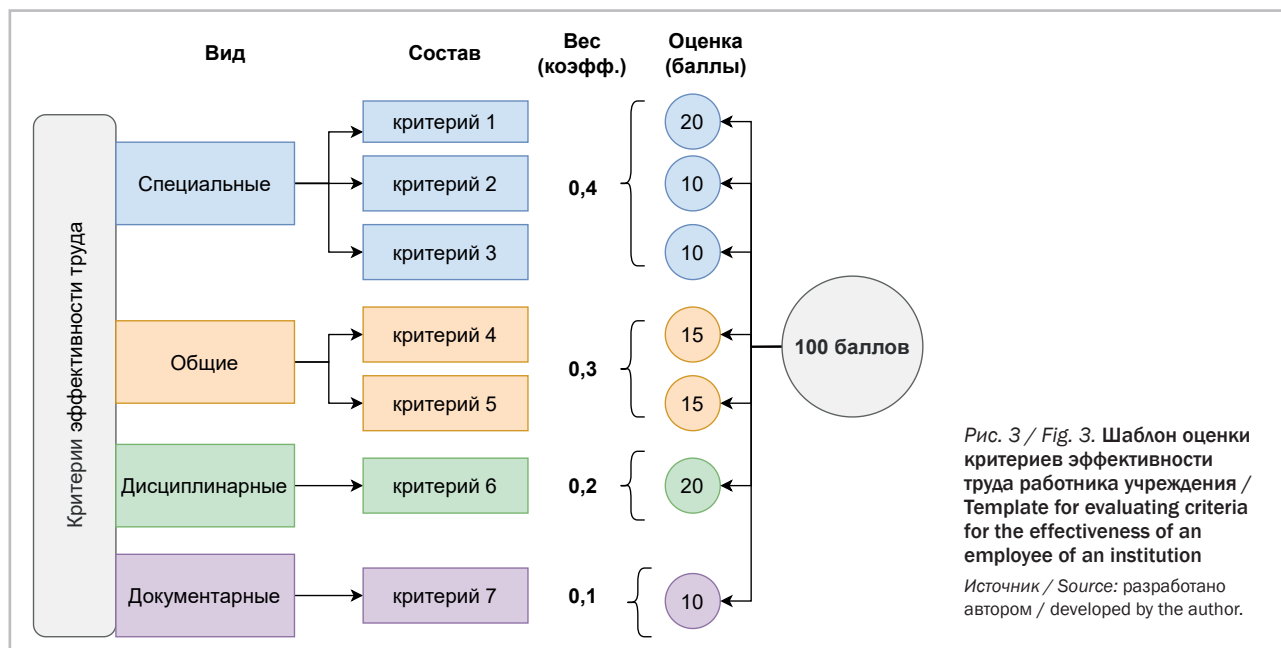
- **Дисциплинарные.** В их состав входят наиболее универсальные показатели оценки эффективности труда, отражающие обязательные к исполнению работником нормативные требования в части соблюдения трудовой дисциплины, санитарных норм, правил пожарной безопасности и охраны труда («своевременное исполнение поставленных руководством задач», «отсутствие замечаний к санитарно-техническому состоянию рабочего места»).

- **Документальные.** Документационное сопровождение деятельности является важной составляющей повседневной операционной работы учреждения, что обуславливает необходимость выделения документальных критериев, отражающих качество, скорость и эффективность трудовой функции в области юридически значимого бумажного и электронного документооборота («отсутствие ошибок в картах стационарного больного», «своевременное заполнение ведомостей учета успеваемости учащихся»).

После группировки критериев оценки эффективности труда для целей цифровизации бизнес-процесса важно определить методику оценки, под которой понимаются применяемые на практике правила расчета фактически достигнутых показателей эффективности труда. Вместе с тем простая алгоритмизация предполагает возможность применения универсальных правил расчета, которые могут быть автоматизированы не только с использованием специализированных программных продуктов (веб-сервисы, веб-приложения, информационные системы, локальный софт), а также с использованием общедоступных офисных программ (МойОфис, LibreOffice и др.).

Таким образом, для целей алгоритмизации представляется целесообразным разделить методики оценки критериев эффективности на семантические и математические правила, описание которых представлено в табл. 3.

Дальнейшим шагом для оценки труда по критериям эффективности является подпроцесс расчета баллов, на основе которых определяются стимулирующие выплаты работникам государственных и муниципальных учреждений. Логика



данного подпроцесса предполагает установление обоснованных весовых коэффициентов и максимальных оценок для каждого из данных критериев. Следовательно, увеличение их числа для конкретной должности может приводить к «размытию» значимости отдельных критериев и наоборот, минимальный набор будет способствовать формализации и укрупнению эффективных критериев. Однако, их финальный состав, достаточный для комплексного стимулирования трудовой функции, должен подбираться индивидуально с учетом многих взаимоувязанных факторов.

В рамках настоящего исследования приоритет отдан специальным и общим критериям, поскольку они отражают профессиональную составляющую эффективности труда и влияют на достижение текущих целей развития учреждения. С позиции иерархической приоритизации предлагается расположить их в следующей последовательности:

- **Наивысший уровень:** специальные критерии с суммарным весовым коэффициентом до 0,4.
- **Высокий уровень:** общие критерии с суммарным весовым коэффициентом до 0,3.
- **Средний уровень:** дисциплинарные критерии с суммарным весовым коэффициентом до 0,2.
- **Низкий уровень:** документальные критерии с суммарным весовым коэффициентом до 0,1.

Предложенный рейтинг позволяет распределить основной объем баллов (до 70%) в пользу развития и укрепления профессиональных качеств работников, а также стимулировать их к качественному выполнению общеучрежденческих целей. Важно отметить, что данная приоритизация

в большей степени пригодна для основных категорий работников в отраслях социальной сферы (здравоохранение, образование, культура, социальная защита населения и др.) и требует доработки для административного или общехозяйственного персонала. Например, для работника с должностью «бухгалтер» суммарное количество баллов по документальным критериям объективно может превышать 10, а для работников с должностью «подсобный рабочий» документальные критерии могут и вовсе отсутствовать. Примерный шаблон для 100-балльной системы оценки трудовой функции проиллюстрирован на рис. 3.

Завершающим шагом в цифровизации эффективного контракта является оцифровка подпроцессов, входящих в функциональный блок «расчет стимулирующих выплат работникам». Следует подчеркнуть, что процессный подход подразумевает делегирование полномочий посредством назначения ответственных за выполнение и развитие определенного бизнес-процесса (process owner). Так, для бизнес-процесса «оценка труда работников по критериям эффективности» перечень ответственных за реализацию процесса был децентрализованным: в него вошли руководители структурных подразделений (например, начальник отдела, заведующий кафедрой, руководитель инженерной службы и др.). Вместе с тем process owner бизнес-процесса «расчет стимулирующих выплат работникам» является централизованное управленческое звено в лице финансово-экономической службы учреждения.

Среди практического инструментария финансово-экономической службы можно выделить три

основных метода, которые представляется целесообразным использовать для определения стимулирующих выплат:

1. **Метод «цена одного балла»** предполагает умножение установленной цены балла на фактическое количество баллов, полученных работником за отчетный период (месяцы, квартал). При этом для цены балла могут применяться поправочные коэффициенты, учитывающие значимость конкретной должности. Общая формула для расчета методом «цены одного балла» может быть представлена следующим образом:

$$CB_i = P \times K_i \times B_i^{\text{факт}} \quad (1),$$

где CB_i – стимулирующие выплаты для i -го работника;

P – цена одного балла;

K_i – коэффициент значимости для должности, занимаемой i -м работником;

$B_i^{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных i -м работником.

Преимущество метода «цены одного балла» заключается в создании прямой зависимости между полученными баллами и расчетной величиной стимулирующих выплат, что повышает заинтересованность работника в постоянном достижении необходимого количества баллов по критериям эффективности. Однако, к отрицательной стороне этого метода можно отнести необходимость корректировки цены балла по причине меняющихся финансовых лимитов по фонду оплаты труда, в связи с чем цена балла является «плавающей» и перспективы ее снижения могут стать дестимулирующим фактором для работников.

2. **Метод «процент от должностного оклада»** позволяет определять размер стимулирующей выплаты на основе максимально допустимой процентной ставки, применяемой к должностному окладу работника. При этом процентная ставка прямо пропорционально зависит от фактически полученных работником баллов, а итоговый размер стимулирующей выплаты будет определяться по следующей формуле:

$$CB_i = R_i^{\text{макс}} \times S_i \times ((B_i^{\text{факт}})/(B_i^{\text{макс}})) \quad (2),$$

где $B_i^{\text{макс}}$ – максимальная ставка, применяемая к должностному окладу для i -го работника;

S_i – должностной оклад, установленный для i -го работника;

$B_i^{\text{макс}}$ – максимальное количество баллов, установленных для i -го работника.

Следует отметить, что для работника процент от должностного оклада выглядит более целесообразным в связи с тем, что ожидаемый результат является условно предсказуемым (например, 50% должностного оклада в размере 20 000 руб. для работника означает премию в размере 10 000 руб.). Вместе с тем для руководства учреждения подобный метод не является гибким в случае возникновения резких изменений в фонде оплаты труда, т.к. в локальных документах заранее определяются максимальные размеры стимулирующих выплат.

3. **Метод «фиксированная выплата»** помогает устанавливать фиксированный размер выплат для каждого из критериев эффективности. В результате стимулирующая часть ФОТ будет определяться как сумма фиксированных выплат по следующей формуле:

$$CB_i = \sum_{j=1}^n \Phi B_j \quad (3),$$

где ΦB_j – размер фиксированной выплаты для j -го критерия, предельное число которых равно n .

Преимуществом рассмотренных выше методов является возможность внедрения в практику в виде прозрачных и поддающихся автоматизации алгоритмов. Кроме того, учреждение может использовать комбинированный подход, при котором применяются разные методы в зависимости от вида критерия эффективности. Например, для специальных и общих критериев эффективности предпочтительным могут быть методы «цены одного балла» или «процента от оклада», в то время как для дисциплинарных критериев может применяться метод «фиксированная выплата».

С учетом имеющихся финансовых ограничений задача по максимизации стимулирующей части ФОТ может быть сведена к стандартной математической модели линейного программирования. В контексте оцифровки процессов эффективного контракта подобные инструменты значительно упрощают и ускоряют получение требуемых результатов за счет функциональных возможностей современных ИТ-решений по работе с математическими операторами.

Так, в случае с методом «цены одного балла» математическая задача в цифровом контуре будет сводиться к поиску оптимальных значений коэффициентов значимости должностей, при которых фонд стимулирующих выплат будет распределен без остатка. В качестве примера рассмотрим математическую модель оптимизации для условного структурного подразделения,

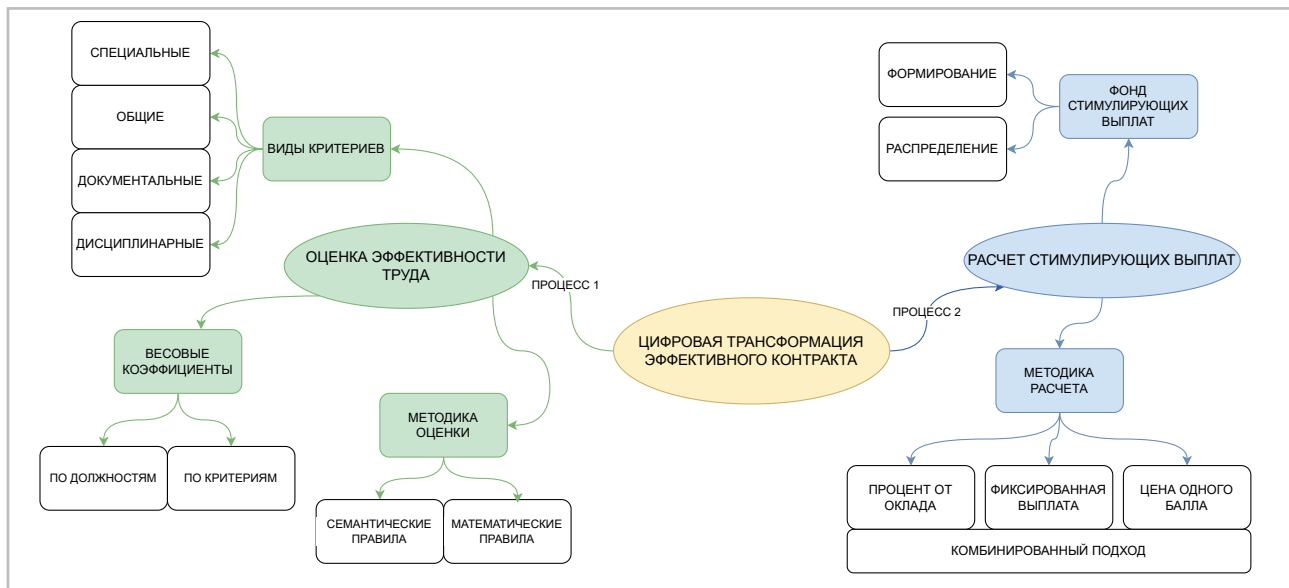


Рис. 4 / Fig. 4. Интеллект-карта цифровой трансформации эффективного контракта / The intelligence map of the digital transformation of an effective contract

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

состоящего из n -го количества должностей. Обозначим коэффициенты значимости по должностям как искомые величины $(x_1, x_2, \dots, x_i)$. Одним из ограничений для нашей модели будет выступать текущая штатная иерархия, обуславливающая необходимость повышения коэффициента значимости в зависимости от должности при условии, что шаг не превышает единицы (пусть x_1 – нижестоящий сотрудник, а x_i руководитель условного подразделения). Другое важное ограничение – установленные лимиты на стимулирующие выплаты сотрудникам данного структурного подразделения, верхняя и нижняя границы для которых рассчитывает от их должностного оклада (минимум 30% от оклада, максимум 100% от оклада). В результате получаем следующую математическую задачу:

$$F(x) = \sum_{i=1}^n x_i \times B_i^{\max} \times fr_i \rightarrow \max$$

$$\begin{cases} x_i \leq x_{i+1} \\ x_{i+1} - x_i \leq 1 \\ x_i \times B_i^{\max} \leq 100\% \times S_i \\ x_i \times B_i^{\max} \geq 30\% \times S_i \end{cases} \quad (4),$$

Представленный выше пример демонстрирует возможность гибкого применения процессного подхода не только при внедрении эффективного контракта в формализованном виде, но и при последующей цифровизации связанных с ним бизнес-процессов в рамках самостоятельного ИТ-решения. В частности, апробация предложенных методов осуществлялась с использованием лицензионного программного продукта ЭС «РАМ-

ЗЭС 2.0» на базе не только отдельных учреждений (Государственное бюджетное учреждение «Психиатрическая клиническая больница № 4 им. П.Б. Ганнушкина Департамента здравоохранения города Москвы»), но и сети подведомственных учреждений (Министерство культуры Московской области). Результаты апробации свидетельствуют о серьезном сокращении (на 40-70%) трудозатрат финансово-экономических, бухгалтерских и кадровых служб учреждений на выполнение операций, связанных с эффективным контрактом (расчетные транзакции, согласующие действия, формирование отчетности и др.).

Визуализация основных направлений цифрового преобразования эффективного контракта представлена на рис. 4.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали, что эффективный контракт в его сегодняшнем виде пока не в полной мере способствует оценке трудовой функции и стимулированию работников бюджетного сектора. Сложившаяся практика по переходу на эффективный контракт включает в большой мере вопросы расчета и выплаты стимулирующей части ФОТ, несмотря на комплексный характер воздействия данного механизма на всю систему оплаты труда и трудовых отношений. При этом недостаточное число единых подходов к определению и оценке критериев эффективности труда сдерживает масштабирование наилучших практик в отдельно взятых регионах и отраслях социальной сферы.

Вместе с тем нарастающая цифровизация экономики социальной сферы обуславливает потребность в миграции ключевых бизнес-процессов в цифровое пространство. Однако для цифрового преобразования эффективного контракта важно учитывать не только функциональные возможности цифрового инструментария, но и методологическое развитие процессов, связанных с расчетом стимулирующей части фонда оплаты труда. Для целей проектирования типового ИТ-решения в работе предложено выделить два функциональных блока, отвечающих за реализацию основных бизнес-процессов, а именно: оценка труда работников по критериям эффективности; расчет стимулирующих выплат работникам.

Результаты цифровизации бизнес-процессов в рамках функционального блока «оценка труда работников по критериям эффективности» могут приводить к определению интегральной оценки трудовой функции, включающей специальные,

общие, документарные и дисциплинарные показатели. При этом цифровизация бизнес-процессов по функциональному блоку «расчет стимулирующих выплат» предполагает использование простых методов расчета премий (цена балла, процент от оклада, фиксированные выплаты) для распределения фонда стимулирующих выплат.

Предложенные автором методические подходы (формальный, фрагментарный, комплексный) к внедрению эффективного контракта позволяют осуществлять обобщенную оценку текущего состояния в отдельном взятом государственном или муниципальном учреждении. При этом комплексный подход рассматривается как эталонное состояние, при котором учреждение полноценно затрагивает основные элементы работы с эффективным контрактом, включая разработку критериев оценки эффективности труда, применяемые типы критериев, механизмы расчета стимулирующих выплат и др.

БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация.

ACKNOWLEDGMENT

The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Financial University. Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Курбатова М.В., Донова И.В. Провалы государства в реализации проекта эффективного контракта. *Journal of Institutional Studies*. 2022;14(4):56–69. DOI: 10.17835/2076- 6297.2022.14.4.056-069
2. Пономарева О.Я., Диденко А.В. Проблемы и перспективы эффективного контракта в бюджетной сфере на примере Свердловской области. *Мотивация и оплата труда*. 2019;(4):294-306.
3. Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В., Чуб А.А. Проблемы оплаты труда в бюджетном здравоохранении: вызовы пандемии. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2021;29:720-725. DOI: 10.32687/0869-866X-2021-29-s1-720-725
4. Курбатова М.В., Донова И.В. Эффективный контракт в высшем образовании: замыслы и результаты. *Высшее образование в России*. 2023;(4):23-41. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-4-23-41
5. Темницкий А.Л. Мотивационная структура профессиональной деятельности медицинских работников России // *Мир России*. 2021;(4):30-52. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-4-30-52
6. Симонова М.В., Адыкова Д.Б. Анализ структуры заработной платы врачей до и после внедрения системы эффективного контракта. *Экономика труда*. 2021;(8):881-896. DOI: 10.18334/et.8.8.113242
7. Лебединская Ю.С., Нигай Е.А. Эффективный контракт в государственных учреждениях: понятие феномена и процесс его реализации. *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2022;3(40):29-33.
8. Савошкова Е.В., Каирова А.И., Воробьева А.В. Результаты внедрения эффективного контракта для служащих: проблемы реализации. *Право и государство: теория и практика*. 2024;6(234):348-350. DOI: 10.47643/1815- 1337_2024_6_348.
9. Богачева О.В., Смородинов О.В. Совершенствование системы стимулирующих выплат в федеральных государственных учреждениях. *Экономика труда*. 2021;(1):79-96. DOI: 10.18334/et.8.1.111294
10. Eikebrokk T.R., Olsen D.H., Garmann-Johnsen N.F. Conceptualizing Business Process Management Capabilities in Digitalization Contexts. *Procedia Computer Science*. 2024;(239):330-337. DOI: 10.1016/j.procs.2024.06.179
11. Treiblmaier H. How to incorporate temporal change in digital business research: The use of process theory and agent-based modeling. *Digital Business*. 2022;2(2). DOI: 10.1016/j.digbus.2022.100049
12. Костюкова Е.И., Бобрышев А.Н., Фролов А.В. Агафонова Н.П. Реализация функций управленческого учета в условиях проектного и процессного подходов к управлению. *Известия Тимирязевской сельскохозяйственной академии*. 2021;(4):117-127.

13. Scholta H., Halsbenning S., Niemann M.A coordination perspective on digital public services in federal states. *Government Information Quarterly*. 2025;42(1). DOI: 10.1016/j.giq.2024.101984
14. Limani Y., Hajrizi E., Stapleton L. The Complexity of Business Process Digitalization and Organisational Challenges. *IFAC-PapersOnLine*. 2022;55(39):346-351. DOI: 10.1016/j.ifacol.2022.12.051
15. Milani F., Kubrak K., Nava J. Strategic redesign of business processes in the digital age: A framework. *Data & Knowledge Engineering*. 2024;154. DOI: 10.1016/j.datak.2024.102367

REFERENCES

1. Kurbatova M.V., Donova I.V. State failures in implementing the effective contract project. *Journal of Institutional Studies*. 2022;14(4):56–69. (In Russ.). DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.4.056-069
2. Ponomareva O.Ya., Didenko A.V. Problems and prospects of an effective contract in the budgetary sphere: The example of the Sverdlovsk region. *Motivation and remuneration*. 2019;(4):294–306. (In Russ.).
3. Safonov A.L., Dolzhenkova Yu.V., Chub A.A. Remuneration problems in public healthcare: Challenges of the pandemic. *Problems of social hygiene, health care and the history of medicine*. 2021;29:720–725. (In Russ.). DOI: 10.32687/0869-866X-2021-29-s1-720-725
4. Kurbatova M.V., Donova I.V. Effective contract in higher education: Ideas and results. *Higher education in Russia*. (In Russ.). 2023;(4):23-41. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-4-23-41
5. Temnitskiy A.L. Motivational structure of professional activity of medical workers in Russia. *World of Russia*. 2021;(4):30-52. (In Russ.). DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-4-30-52
6. Simonova M.V., Adykova D.B. Analysis of the structure of doctors' wages before and after the implementation of the effective contract system. *Labor Economics*. (In Russ.). 2021;(8):881-896. DOI: 10.18334/et.8.8.113242
7. Lebedinskaya Yu.S., Nigay E.A. Effective contract in government agencies: The concept of the phenomenon and the process of its implementation. *Azimuth of scientific research: economics and management*. 2022;3(40):29-33. (In Russ.).
8. Savoshchikova E.V., Kairova A.I., Vorobyova A.V. Results of the implementation of an effective contract for employees: Implementation problems. *Law and state: Theory and practice*. 2024;6(234):348-350. (In Russ.). DOI: 10.47643/1815-1337_2024_6_348.
9. Bogacheva O.V., Smorodinov O.V. Improving the system of incentive payments in federal government agencies. *Labor Economics*. 2021;(1):79-96. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.8.1.111294
10. Eikebrokk T.R., Olsen D.H., Garmann-Johnsen N.F. Conceptualizing Business Process Management Capabilities in Digitalization Contexts. *Procedia Computer Science*. 2024;(239):330-337. DOI: 10.1016/j.procs.2024.06.179
11. Treiblmaier H. How to incorporate temporal change in digital business research: The use of process theory and agent-based modeling. *Digital Business*. 2022;2(2). DOI: 10.1016/j.digbus.2022.100049
12. Kostyukova E.I., Bobryshev A.N., Frolov A.V., Agafonova N.P. Implementation of management accounting functions in the context of project and process approaches to management. *Izvestiya of Timiryazev Agricultural Academy*. 2021;(4):117-127. (In Russ.).
13. Scholta H., Halsbenning S., Niemann M.A. Coordination Perspective on Digital Public Services in Federal States. *Government Information Quarterly*. 2025;42(1). DOI: 10.1016/j.giq.2024.101984
14. Limani Y., Hajrizi E., Stapleton L. The Complexity of Business Process Digitalization and Organizational Challenges. *IFAC-PapersOnLine*. 2022;55(39):346-351. DOI: 10.1016/j.ifacol.2022.12.051
15. Milani F., Kubrak K., Nava J. Strategic redesign of business processes in the digital age: A framework. *Data & Knowledge Engineering*. 2024;154. DOI: 10.1016/j.datak.2024.102367.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Юрий Алексеевич Алтынов – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ИИСЭТИФП, старший преподаватель кафедры общественных финансов финансового факультета Финансового университета при Правительстве Российской Федерации; исполнительный директор ИТ-компании «ФИНАТЕК», Москва, Российская Федерация
Yuriy A. Altynov – Cand. Sci. (Econ.), Leading Research Associate, Institute for Research on International Economic Transformations and Financial Policy, Senior Lecturer, Department of Public Finance of the Faculty of Finance, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation; Executive Director of the IT-company FINATEK, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0009-0009-9941-9808>
yaaltynov@fa.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 13.08.2025; после рецензирования 01.10.2025, принята к публикации 30.01.2026.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 13.08.2025; revised on 01.10.2025 and accepted for publication on 30.01.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-70-82

УДК 331.101:656.2

JEL J31; J24

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА:
ОТ СОВЕТСКОЙ РОССИИ ДО НАШИХ ДНЕЙА.Б. Вешкурова ^а, Е.В. Соловьева ^б^а Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации Москва, Российская Федерация^б Российский университет транспорта (МИИТ) Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – процесс формирования системы оплаты труда работников железнодорожного транспорта, подходы и факторы, которые использовались в отрасли. **Цель** работы – анализ и выявление основных методов формирования системы оплаты труда работников железнодорожного транспорта, способствующей повышению эффективности и производительности с учетом опыта в этой сфере экономики труда, в том числе и в советский период. **Актуальность** исследования обусловлена возрастающей скоростью трансформационных процессов в экономике, необходимостью повышения гибкости всех систем управления, в том числе и оплаты труда, проблемами дефицита трудовых ресурсов в отрасли и российской экономике в целом. **Научная новизна** состоит в учете специфики организации труда работников железнодорожного транспорта и повышении роли транспортной инфраструктуры в экономических преобразованиях. В качестве научных **методов** исследования авторы использовали анализ, систематизацию, синтез, индукцию и дедукцию. Гипотеза исследования – советская модель организации и оплаты труда в железнодорожной отрасли заложила устойчивые институциональные и социальные принципы, которые были сохранены и адаптированы в постсоветский период, что обеспечило преемственность трудовых отношений и социальную стабильность работников. В **результате** проведенного авторами сравнительного анализа современных моделей и советского опыта формирования системы оплаты труда железнодорожников выявлены такие институты советской системы оплаты труда, которые обладая высокой адаптивной ценностью могут быть эффективно интегрированы в современную практику. Были вскрыты также проблемы и системные вызовы современной модели оплаты труда работников железнодорожного транспорта. Сделан **вывод**: современная система оплаты труда в ОАО «РЖД» находится в фазе активной адаптации к требованиям цифровой и рыночной экономики, демонстрируя высокую степень институциональной пластичности.

Ключевые слова: оплата труда; железнодорожный транспорт; ретроспективный анализ; премирование; тарифная система; производительность труда.

Для цитирования: Вешкурова А.Б., Соловьева Е.В. Развитие системы оплаты труда работников железнодорожного транспорта: от советской России до наших дней. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):70-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-70-82.

ORIGINAL PAPER

DEVELOPMENT OF RAILROAD STAFF REMUNERATION:
FROM SOVIET RUSSIA TO THE PRESENT DAY

A.B. Veshkurova

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

E.V. Solovyova

Russian University of Transport (MIIT), Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

This research **subject** focuses on how to create a pay system for railway transport workers, examining the methods and influences within the industry. The **goal** of this research is to examine and pinpoint the main approaches to developing a remuneration system for railway workers. This will help enhance efficiency and productivity, incorporating expertise from labor economics, even from the Soviet era. This study's **significance** stems from the economy's speeding up changes, the necessity for more adaptable management systems (like compensation), and the challenges of industry-wide and national labor deficits. The **scientific novelty** centers on the specific organization of labor for railway transport workers and the increasing importance of transport infrastructure in economic transformations. The authors used analysis, systematization, synthesis, induction, and deduction as scientific research **methods**. This research hypothesizes that the Soviet system for organizing and compensating labor in the railway sector created lasting institutional and social norms. These norms carried over and grew after the Soviet

Union's collapse, guaranteeing the ongoing nature of labor relations and social steadiness for employees. The authors' **findings** in comparative analysis of modern models and the Soviet experience of developing a railroad workers' compensation system identified institutions of the Soviet compensation system that, because of their high adaptive value, can be effectively integrated into modern practice. They also identified problems and systemic challenges in the current compensation model for railroad workers. The authors **concluded** that the Russian Railways' current pay structure is actively adjusting to the needs of the digital and market economy showing great institutional adaptability.

Keywords: remuneration; railroad transport; retrospective analysis; bonus payments; tariff system; labor productivity.

For citation: Veshkurova A.B., Solovyeva E.V. Development of Railroad Staff Remuneration: From Soviet Russia to the Present Day. *Social & labor research*. 2026;62(1):70-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-70-82.

ВВЕДЕНИЕ

Система оплаты труда на железнодорожном транспорте является важнейшим механизмом поддержания квалифицированных кадров и обеспечения непрерывности транспортного процесса, что особенно актуально для отрасли, занимающей важное место в экономике страны [1], поскольку железнодорожный транспорт является её ключевой инфраструктурой.

Ретроспективный анализ развития систем оплаты труда в отрасли, где занято большое количество работников, и где несмотря на переход к рыночной экономике, государственное регулирование играет большую роль, дает возможность проследить основные тенденции развития подходов и закономерностей их формирования.

В дореволюционной России железнодорожный транспорт был очень развитой и инновационной отраслью народного хозяйства, инженерно-технические специалисты-железнодорожники были одними из самых привилегированных работников в стране. После революции советская власть, понимая ключевую роль железнодорожной инфраструктуры в экономике сразу попыталась привлечь специалистов на свою сторону. Принимались все меры по удержанию квалифицированных кадров, советское правительство выделило 5 млрд руб. на заработную плату железнодорожников [2]. Это в значительной степени заслуга первого наркома путей сообщения М. Елизарова, который понимал, что остановка железнодорожных перевозок приведет к полному коллапсу экономики. Настаивая на необходимости повышения зарплаты железнодорожникам, он в результате сумел убедить руководство страны пойти на этот трудный шаг, несмотря на колоссальные трудности с финансами и повсеместную уравниловку в оплате труда специалистов и рабочих в первые годы советской власти. Сложная ситуация в отрасли тогда складывалась еще и потому, что железнодорожный профсоюз занимал антибольшевистские позиции, но тем не менее ситуацию удалось переломить.

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

В первые годы Советской власти были заложены основы тарифной системы оплаты труда: первая тарифная сетка появилась именно на железных дорогах. Декретом СНК от 11 декабря 1917 г. было введено деление всех должностей служащих на 14 категорий, а железных дорог – на 10 районов. В соответствии с этими двумя критериями определялся размер должностного оклада. Высший размер оклада не мог превышать 510 руб., а минимальный – менее 135 руб. Этим же постановлением вводились дополнительные выплаты для эвакуированных и командированных железнодорожников. Также уравнивались в отношении оплаты и социальных выплат временные и штатные работники¹.

Декрет также установил 8-часовой рабочий день для физического труда и 6-часовой для труда умственного и конторского (телеграфисты, конторщики, табельщики и т.д.), с сокращением продолжительности работ на два часа накануне воскресных дней для всех железнодорожников. Регулирование оплаты труда проводилось централизованно, ставки оплаты утверждались в Народном Комиссариате труда.

В.И. Ленин выдвинул тезис о привлечении буржуазных специалистов на службу Советской власти в целях сохранения технического потенциала для развития экономики, в первую очередь, за счет высокой оплаты труда, в результате чего «спецы» получали заработную плату, намного превышающую заработную плату рабочих, а также руководителей наркоматов и других советских учреждений. Тарифная система оплаты труда стала применяться во всех отраслях, и труд инженерно-технических работников оплачивался значительно выше других. Таким образом была

¹ Декрет Совнаркома РСФСР, ВЦИК, Народного Комиссариата путей сообщения РСФСР, Народного Комиссариата труда РСФСР «О нормах оплаты труда железнодорожников, категориях служащих и о восьмичасовом рабочем дне во всех отраслях железнодорожного труда» 11 декабря 1917 года. <http://istprof.ru/1298.html?ysclid=lutk7u37bo930038414>

установлена стимулирующая зависимость оплаты труда от квалификации и сложности работы.

Основу социальной опоры Советской власти составлял рабочий класс. Однако в условиях разрушенной войнами и революциями экономики особое значение приобрело не только повышение жизненного уровня рабочих, но и дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации, реализованная через формирование тарифной системы и установление повышенной оплаты труда для инженерно-технических специалистов.

В начале 1920-х гг. уровень заработной платы в стране ещё не достиг показателей 1913 г., происходил постепенный переход от натуральных форм вознаграждения к денежной оплате труда. Статистические данные 1921–1922 гг. фиксируют положительную динамику заработной платы в целом по народному хозяйству, однако доходы железнодорожных рабочих стали заметно отставать от уровня оплаты труда в промышленности, прежде всего у металлургов.

Следует также отметить, что в указанный период заработная плата служащих советских учреждений оставалась ниже, чем у промышленных специалистов, что в целом способствовало перераспределению ограниченных финансовых ресурсов в пользу производственных отраслей и ускоряло процесс восстановления народного хозяйства².

Любая система оплаты труда формируется на основе системы организации труда, отражающей специфику конкретной производственной деятельности. В первые годы Советской власти широкое развитие получило движение за научную организацию труда (НОТ), рассматривавшуюся как фундамент социалистического производства. Технический прогресс и необходимость сокращения потерь рабочего времени обусловили потребность в научных методах рационализации трудовых процессов.

1920-е гг. стали периодом становления и активного развития отечественной науки о труде. В 1921 г. был создан Центральный институт труда под руководством А.К. Гастева, который стал центром методологической и практической работы в области НОТ. Проводились всероссийские и международные конференции, издавались специализированные журналы, учебные пособия и методические материалы, активно развивалась система массового обучения работников современным приёмам и методам труда.

² Народное хозяйство России за 1921–1922 г. Статистико-экономический ежегодник. С.190–218. <https://istmat.org/node/37443>

Вопросы научной организации труда и повышения производительности вышли в этот период на одно из ведущих мест в повестке социалистического строительства, формируя теоретическую и практическую основу для последующего развития советской системы управления производством и оплаты труда.

«Одним из важнейших средств к рационализации труда в производстве является введение системы заработной платы, направленной к повышению производительности труда и к заинтересованности рабочего в улучшении предприятия... должен быть детально разработан вопрос о персональном учете всех производимых улучшений со стороны работающих для оплаты их инициативы, систематического продвижения на высшие командные должности»³. Научная организация труда включала в себя разработку норм труда, что создавало предпосылки для внедрения сдельной формы оплаты, рассматриваемой как наиболее эффективный инструмент стимулирования роста производительности. Одновременно формирующееся советское трудовое законодательство выполняло защитную функцию, ограничивая продолжительность рабочего времени и сверхурочных работ, а также устанавливая требования по улучшению условий труда.

Значительная роль в регулировании трудовых отношений принадлежала профессиональным союзам, которые становились активными участниками формирования системы оплаты труда на предприятиях. Через коллективные договоры определялись размеры заработной платы, порядок найма и увольнения, продолжительность рабочего времени и отдыха, нормы охраны труда, условия ученичества и направления культурно-просветительной работы.

В августе 1922 г. был заключён первый Генеральный коллективный договор между Народным комиссариатом путей сообщения (НКПС) и Центральным комитетом Всероссийского объединённого профессионального союза работников железнодорожного и водного транспорта. Финансовые обязательства по договору были обеспечены сметой, а средства на заработную плату выплачивались в полном объёме. Согласно документу, заработная плата рабочего первого разряда превышала установленный по стране минимум на 25%.

Дальнейшее совершенствование трудового законодательства проявилось в постановлении ЦИК

³ Резолюция 2 Всесоюзной конференции НОТ, принятая по докладу тов. В.В. Куйбышева 12 марта 1924 г. В сборнике «научная организация труда и управления» под ред. А.Н. Щербаня, Москва, 1965, с.33

и СНК СССР от 1929 г., которым на предприятиях промышленности, транспорта, связи и коммунального хозяйства – как государственных, так и частных – вводился семичасовой рабочий день. При этом ночные смены сокращались на один час, а для беременных и кормящих женщин вводились дополнительные ограничения на выполнение ночных работ⁴. СССР стала страной самого короткого рабочего дня в мире.

В период индустриализации основное внимание уделялось промышленным предприятиям, но вскоре руководство осознало, что успех индустриализации и громадных строек по всей стране не может быть достигнут без развития железнодорожного транспорта. «СССР, как государство, был бы немислим без первоклассного железнодорожного транспорта, связывающего в единое целое его многочисленные области и районы. В этом великое государственное значение железнодорожного транспорта в СССР»⁵.

В 1931 г. в систему заработной платы железнодорожников были внесены существенные изменения. Во второй и третьей пятилетках на всех видах транспорта был изменен порядок нормирования труда. Устранялась чрезмерная дробность норм выработки и расценок, вводилась сдельно-прогрессивная оплата труда, устанавливались более высокие ставки заработной платы рабочим и ИТР, занятым в основных транспортных службах [3]. Были снижены нормы для паровозных бригад с целью повышения их оплаты с дифференциацией этих норм по дорогам. Установлена прогрессивная норма оплаты за километры (сверх тарифной ставки): «а) первые две четверти месячной нормы пробега оплачиваются по расценке, составляющей 80% от средней месячной за каждый километр; б) третья четверть – по расценке, составляющей 100% от средней месячной; в) последняя четверть – по расценке, составляющей 140% от средней месячной; г) в случае невыполнения нормы в течение 192 часов месячной работы при 8-ми часовом рабочем дне и 168 часов при 7-часовом – все количество перевыполненных километров оплачивать в двойном размере против средней месячной (200%)»⁶. В период нахождения работников в депо, на станциях или в

простое предусматривалась выплата тарифной ставки, а объём сверхурочных работ ограничивался 36 часами. Для паровозных бригад была разработана отдельная тарифная сетка, предусматривавшая переход к сдельной оплате труда: по мере снижения доли фиксированного тарифа возрастала доля покилометровых выплат.

Кроме того, устанавливались премии за выслугу лет, за своевременное устранение опозданий пассажирских поездов, а также система удержаний за некачественное выполнение обязанностей.

Этими же нормативными положениями регламентировалась оплата труда административно-управленческого персонала, работников движения, путейцев и ремонтников, основанная на принципах нормирования труда, премирования за рост производительности и повышения уровня материального обеспечения железнодорожников.

В качестве дополнительной меры социальной поддержки был введён бесплатный проезд один раз в год для работников железнодорожного транспорта.

Большую роль в оплате труда сыграло в предвоенные годы стахановское движение, основанное на принципиально новых подходах к организации труда, внедрении технических новшеств, которое охватило все отрасли народного хозяйства. Росту оплаты труда также способствовала тарифная политика государства: увеличение в 1939 г. железнодорожных тарифов повысило рентабельность перевозок.

Военные годы нанесли огромный урон стране, железнодорожный транспорт находился на военном положении, рабочая неделя увеличилась до 7 дней. В период войны почти половина железных дорог попала в оккупацию, однако, благодаря довоенному подъёму и героизму советских людей, страна пережила эти годы, а затем довольно быстро восстановила экономику. Вместе с ростом народного хозяйства и производительности труда увеличивалась и заработная плата железнодорожников. В 1954 г. производительность труда превысила довоенный уровень на 36%, уровень 1913 г. – в 3,8 раза, причем в 1949 г. расчет производительности труда стал производится на основе эксплуатационных (фактически произведенных) тонно-километров в грузовом движении, а не по тарифным. Удельный вес работников железнодорожного транспорта составил 8% в общей численности рабочих и служащих СССР⁷. Рост

⁴ Постановление ЦИК и СНК СССР 2 января 1929 года <https://docs.cntd.ru/document/901830217?ysclid=mcomblol1ik934424791>

⁵ Из речи товарища Сталина на приеме работников железнодорожного транспорта в Кремле 30 июля 1935 г. «Правда» от 2 августа 1935 г. Социалистический транспорт. 20 лет Советской власти. Статистический сборник. 1937. <https://istmat.org/node/18398>

⁶ О зарплате железнодорожников. (Предложения комиссии т. Андреева, утвержденные Политбюро ЦК ВКП(б) 10.IV. 1931 г.) Приложение № 1 к п. 19/24, пр. ПБ № 33. <https://istmat.org/node/51634?ysclid=lutn3tjqvc192524072>

⁷ Экономика железнодорожного транспорта. Под ред. Проф. С. К. Данилова. 1955, с.407 <https://djvu.online/file/Z3ZQfRC8ZfPm?ysclid=mcu4dtnie948190518>

производительности обеспечили новые технологии, электрификация, автоматизация, повышение квалификации и материальной заинтересованности работников.

В этот период преобладала сдельная и сдельно-прогрессивная оплата труда, особенно при формировании и отправлении тяжеловесных поездов. Более половины рабочих железнодорожного транспорта были охвачены сдельной системой, тогда как в промышленности и строительстве этот показатель достигал 80–90%. Тарифные сетки разрабатывались по видам работ с разницей между крайними разрядами более чем в два раза. Для удержания кадров вводились надбавки за выслугу лет и квалификацию.

Система премирования включала выполнение плановых заданий, снижение себестоимости и экономию ресурсов, включая топливо и электроэнергию. Руководители премировались за выполнение государственных планов перевозок. Размер премии зависел от группы железной дороги, определяемой по объему и сложности работ. В рамках хозрасчета до трети сэкономленных средств направлялись на поощрение работников.

В шестидесятые годы, на фоне продолжающегося роста советской экономики, активно развивались системы оплаты, организации и нормирования труда. Однако наряду с позитивными результатами начали проявляться и негативные тенденции, во многом обусловленные чрезмерными темпами этого развития.

Отмечалось увеличение числа тарифных секторов при отсутствии должной дифференциации оплаты труда; разряды нередко завышались искусственно, что нивелировало стимулирующую функцию тарифной системы. Массовые кампании по нормированию труда приводили к росту количества установленных норм, но большинство из них имело статистический, а не технически обоснованный характер, вследствие чего производственные планы часто перевыполнялись формально.

Подобные методы регулирования снижали материальную заинтересованность работников, ослабляли трудовую мотивацию и приводили к падению интенсивности и производительности труда. В этот период широкое распространение получили так называемые «приписки» в отчетности о выполнении производственных заданий, что искажало реальные результаты деятельности предприятий.

В эти же годы в целях обеспечения промышленного роста происходило снижение тарифов

на грузоперевозки. Если посмотреть на тарифную политику государства на железнодорожные перевозки, то такие меры периодически принимаются и до сих пор, в целях поддержания роста производства, либо как антикризисная мера⁸. Ретроспективный анализ показывает, что такие методы негативно отражаются на оплате труда работников железнодорожного транспорта, снижается квалификационный уровень работников, отрасль теряет кадры.

Накопленные отрицательные тренды явились причиной проведения реформы заработной платы в рамках новой системы хозяйствования – установление зависимости оплаты от результатов труда, использование фондов экономического стимулирования, повышение самостоятельности предприятий. Сначала реформа разрабатывалась для машиностроительных предприятий, которые играли в экономике первостепенную роль, но затем она охватила и все другие отрасли, том числе и железнодорожную.

Цели реформы были сформулированы в постановлении Совета Министров СССР от 23 июня 1967 г. «О переводе железных дорог Министерства путей сообщения на новую систему планирования и экономического стимулирования»: «Сократить число плановых показателей, спускаемых предприятиям сверху, до трех самых важных: номенклатуры производимой продукции, ее объема и сроков поставок; более конкретные планы предприятие должны составлять себе сами. Сделать критериями работы предприятий только рентабельность (соотношение прибыли к производственным фондам) и выполнение планового задания; премировать предприятия за высокую рентабельность так, чтобы премия прямо зависела от прибыльности. Создать на предприятиях единые фонды материального поощрения – коллективного и личного – наполняемые из премий за рентабельность. Стимулировать предприятия вводить новую продукцию, установив гибкое ценообразование – так, чтобы предприятия были заинтересованы в выпуске более новой и более высоко рентабельной продукции»^{9, 10}.

Однако существенные недостатки реформы, связанные с вопросами формирования фондов стимулирования за счет прибыли и неадекватной самостоятельности предприятий по распоряже-

⁸ В список мер поддержки угольной отрасли включена скидка РЖД. <https://www.interfax.ru/russia/1025335>

⁹ Либерман Е. План, прибыль, премия. Правда. 1962. 9 апреля.

¹⁰ Постановление Совета Министров СССР 23 июня 1967 г. О переводе железных дорог Министерства путей сообщения на новую систему планирования и экономического стимулирования <https://docs.historyrussia.org/ru/indexes/values/1291506>

нию ими (что подрывало источники инвестиций, и, следовательно, дальнейшего экономического развития отрасли) привели к её сворачиванию в начале 70-х гг.

В семидесятые годы развитие железнодорожного транспорта получило значительный импульс в связи со строительством Байкало-Амурской магистрали (БАМ) и реализацией политики комплексной модернизации железнодорожной инфраструктуры. Зарплата строителей БАМа в 1,5-2 раза превышала среднюю по стране плюс огромное количество разных льгот, вплоть до внеочередного получения автомобиля, как символа максимального экономического благополучия в те годы. «На БАМе была сформирована беспрецедентная по отношению к аналогичным отраслям других регионов страны и прежним сибирским стройкам система материального поощрения строителей. Она давала возможность привлечения в зону строительства работников высокой квалификации, способствовала росту образования и профессионального мастерства, формированию прочных трудовых коллективов и закреплению населения в регионе» [4].

Вместе с тем, данная система была изначально противоречивой, т. к. строилась на сочетании планово-директивных начал, межведомственного подхода и некоторой хозяйственной самостоятельности строительных подразделений. В результате размер заработка строителя в большей степени зависел от организации производства, временности предоставления фронта работ, ритмичности поставки материалов и конструкций, нежели от работы исполнителя.

В 1970-е гг. изменение уровня оплаты труда железнодорожников опиралось на постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 2 июня 1971 г. «О повышении минимального размера заработной платы и увеличении ставок и окладов среднеоплачиваемых рабочих и служащих железнодорожного транспорта и метрополитенов и о мерах по закреплению кадров на железнодорожном транспорте»¹¹. Зарплатный минимум работников ЖД был увеличен с 60 руб. до 70 руб. в месяц, по повышенным тарифным часовым ставкам оплачивались работники, связанные с движением поездов, осмотром подвижного состава, безотцепочным ремонтом вагонов. Труд локомотивных

бригад оплачивался по фактически выполненной работе, а размер оплаты зависел от её сложности и условий. В пассажирском движении была сохранена повременная система оплаты труда, но ее увеличили при вождении скоростных пассажирских поездов и при интенсивном вождении пригородных составов.

За выполнение обязанностей машиниста без помощника предусматривалась повышенная оплата. Введенные звания, такие как «Мастер формирования поездов» и «Осмотрщик-ремонтник вагонов I класса», сопровождалась ежемесячными надбавками. Работникам локомотивных бригад устанавливались выплаты за классность: от 15 до 25 % в зависимости от количества видов тяги, которыми управлял машинист. Оплата труда за ночное время (с 22:00 до 6:00) производилась по повышенному тарифу. При разъездном характере работы компенсировались расходы в размере 1,5% от оклада в сутки. Была сформирована система районных коэффициентов, связанных с климатическими условиями регионов страны, хотя повышенные ставки и оклады за работу на Крайнем Севере применялись и ранее¹². Основным направлением организации системы оплаты труда стала зависимость от производительности и сложности работ. До 1991 г. на железных дорогах действовала централизованная советская система оплаты труда с едиными тарифно-квалификационными справочниками: сдельнопремиальная и повременнопремиальная оплата сочетались с фиксированными доплатами.

После распада СССР централизованное регулирование тарифов было упразднено, и формирование фондов оплаты труда стало осуществляться непосредственно на уровне предприятий, в соответствии с их финансовыми возможностями и внутренними нормативными актами. В 1997 г. Министерство путей сообщения РФ (МПС РФ) утвердило Отраслевую единую тарифную сетку (ОЕТС) и «Условия оплаты труда» для основной деятельности дорог¹³. Решением МПС была введена единая тарифная шкала (18 разрядов с коэффициентом 1:1,07), направленная на увязку зарплаты с квалификацией и результатами труда. В дальнейшем заключались

¹¹ Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС О повышении минимального размера заработной платы и увеличении ставок и окладов среднеоплачиваемых рабочих и служащих железнодорожного транспорта и метрополитенов и о мерах по закреплению кадров на железнодорожном транспорте». <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/355749>

¹² Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 04.09.64 № 380/П-18, от 30.06.70 № 210/18, от 17.08.71 № 325/24 <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=60032&ysclid=mcu87ay413629025763>

¹³ Министерство путей сообщения Российской Федерации Приказ от 15 декабря 1997 г. п 24ц о совершенствовании системы организации заработной платы работников, занятых в основной деятельности железных дорог <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=63355>

отраслевые тарифные соглашения с профсоюзами, гарантирующие индексацию зарплат по росту инфляции. Например, Программа структурной реформы 2001 г. отмечала низкий уровень мотивации из-за слабой связи вознаграждения с результатами труда и низких выплат по нижним разрядам¹⁴, что потребовало пересмотра системы оплаты труда и перехода к большей самостоятельности предприятий.

Сформированное в 2003 г. ОАО «Российские железные дороги» начало унификацию оплаты труда. В 2004 г. Правлением РЖД утверждено единое «Положение об оплате труда», вводящее единую тарифную сетку для всех филиалов ОАО «РЖД»¹⁵. ЕТС включала 18 тарифных разрядов (коэффициент диапазона 1:10,07) и применялась ко всем сотрудникам на основной деятельности. Нормативные документы сохраняют традиционные формы оплаты: для рабочих – часовые тарифные ставки с применением повременно-премиальной, сдельно-премиальной и аккордной систем; для руководителей и специалистов – месячные оклады по разрядам. Предусмотрены стимулирующие выплаты и надбавки, формируемые руководителями филиалов в пределах доступных средств. Дополнительные выплаты (за выслугу лет, стаж, условия труда и др.) устанавливаются на основе единой тарифной сетки и отраслевых соглашений. Аналогичные механизмы закреплены в Отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре, включая ежегодную индексацию заработной платы.

Государственная политика советского периода была ориентирована на формирование системы материального стимулирования как фактора роста производительности труда. Согласно выводам Р.В. Тимофеева, именно повышение доли премиальных выплат в структуре доходов позволяло вознаграждать инициативных работников и обеспечивать экономию ресурсов предприятий [5]. Несмотря на сложности реализации данных подходов в условиях перестроечного кризиса, заложенные в тот период принципы, среди которых, увязка вознаграждения с трудовым вкладом, дифференциация оплаты по сложности работ, стимулирование сменности, нашли развитие в современных моделях оплаты труда железнодорожного транспорта.

¹⁴ Правительство Российской Федерации Постановление от 18 мая 2001 года №384 О Программе структурной реформы на железнодорожном транспорте <https://docs.cntd.ru/document/901788357#:~:text=1,отто%20ка%20высококвалифицированных%20специалистов%20из%20отрасли>

¹⁵ Письмо ОАО «РЖД» от 05.05.2004 № ФА-4049 «О Положении об оплате труда работников филиалов открытого акционерного общества «Российские железные дороги» https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67966/

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ РАБОТНИКОВ

Переход экономики на рыночные принципы хозяйствования радикальным образом изменил условия применения форм и систем оплаты труда. Вместе с упразднением централизованного планирования производства исчезло планирование фондов заработной платы и материального поощрения, не стало утверждаемых государством схем должностных окладов и сеток тарифных ставок, положений о премировании за основные результаты работы и о дополнительных системах премирования, безусловных для выполнения порядков выплаты доплат и надбавок к заработной плате [6]. Переходный период к рыночной экономике на железнодорожном транспорте сопровождается резкими колебаниями и значительным снижением объемов перевозок [7].

Современные системы оплаты труда в транспортных компаниях все чаще сочетают базовый оклад с гибкими бонусами и премиями, зависящими от индивидуальной и командной эффективности, что отражает смену управленческой парадигмы – от стабильности к гибкой мотивации [8].

Корпоративная система оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «Российские железные дороги» основывается на положениях трудового законодательства и уставных документах компании и изложены в Положении о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений открытого акционерного общества «Российские железные дороги»¹⁶. Оплата труда производится в пределах фонда заработной платы, утвержденного в бюджете конкретного филиала или структурного подразделения. Положением закреплено, что стимулирующие и компенсационные выплаты (надбавки, доплаты, премии и др.) устанавливаются руководителем филиала или его структурного подразделения на основе положений документа. Кроме того, устанавливается минимальный размер оплаты труда в ОАО «РЖД», который не может быть ниже федерального МРОТ.

Оплата труда производственных рабочих в организации осуществляется на основе утвержденной тарифной сетки по оплате труда (ТСР), состоящей из четырех уровней:

- первый – для работ, не связанных с движением поездов и ремонтом подвижного состава;

¹⁶ Протокол заседания Правления ОАО «Российские Железные Дороги» от «2» апреля 2013 г. №9 <https://dprof.ru/Положение%20о%20корпоративной%20системе%20оплаты%20труда%20работников%20филиалов%20структурных%20подразделений%20ОАО%20РЖД.pdf>

- второй – для работ, связанных с движением поездов и техническим обслуживанием;
- третий – для работ по содержанию высокоскоростной инфраструктуры (скоростью свыше 160 км/ч) на участках движения пассажирских поездов;
- четвертый – для локомотивных бригад.

Оплата рабочих производится по часовым тарифным ставкам, которые применяются при повременной, повременно-премиальной, сдельно-премиальной, аккордной и другим системам организации труда, установленным ОАО «РЖД».

Базовая часовая тарифная ставка рабочего 1-го разряда первого уровня определяется нормативными документами компании. Тарифная ставка рабочего более высокого разряда и уровня вычисляется как произведение часовой ставки первого разряда первого уровня на соответствующий тарифный коэффициент разряда. Разряды оплаты труда рабочих устанавливаются в соответствии с их квалификацией по ЕТКС; труд локомотивных бригад тарификации не подлежит (имеет особый порядок оплаты). Для некоторых видов работ применяются повышенные тарифные коэффициенты (повышение на 1–2 разряда сверх установленного квалификацией).

Для рабочих различных категорий в ОАО «РЖД» установлены уровни тарифных коэффициентов (ТКС), отражающие специфику выполняемой работы. Рабочие локомотивных и комплексных бригад, а также водители, автослесари и грузчики-разгрузочные рабочие оплачиваются по второму уровню ТКС, в то время как остальные категории – по первому. Аналогичные принципы применяются для работников проектных бюро и социальной сферы на основе отраслевых тарифно-квалификационных справочников. Система оплаты труда руководителей, специалистов и служащих основана на месячных окладах, дифференцированных по сложности, значимости функций и роли подразделения.

Группы подразделений (железных дорог, филиалов, управлений), определяемые нормативными документами ОАО «РЖД», используются для установления окладов руководителям и специалистам. Если нормативно не определена группа подразделения, то для работника применяется весь диапазон окладов, предусмотренный по его должности. Конкретный размер оклада назначает уполномоченное лицо в пределах ФЗП, выделенного на эти цели.

У первых заместителей начальников филиалов размер окладов на 5–15% ниже чем у непосред-

ственных руководителей. У других заместителей начальников (а также главных инженеров, бухгалтеров, экономистов) он меньше на 10–25%, а у заместителей с двойным наименованием должности – на 15–30%. Оклады заместителей начальников служб и отделов на 10–25% ниже окладов соответствующих начальников (у заместителей с двойным наименованием они меньше на 15–30%).

Предусматриваются различные доплаты и надбавки, направленные на компенсацию неблагоприятных условий труда и стимулирование сотрудников. Компенсационные доплаты устанавливаются за тяжелые, вредные и опасные условия труда: для таких рабочих доплаты составляют от 4% до 24% тарифной ставки (оклада). В период особо неблагоприятных метеоусловий (сильные морозы, метели, жара и др.) при выполнении работ на открытом воздухе вводится доплата в размере 10% тарифной ставки (оклада); конкретные условия устанавливаются нормативными документами филиала с учетом региональной специфики.

В качестве стимулирующих выплат используются надбавки за квалификацию, мастерство и особые достижения. Так, рабочим, стабильно обеспечивающим высокое качество продукции и осваивающим смежные операции, могут устанавливаться надбавки за профессиональное мастерство:

- до 12% тарифной ставки для III разряда;
- до 16% – для IV;
- до 20% – для V;
- до 24% – для VI и выше.

Руководителям и специалистам с учеными степенями (докторам и кандидатам наук) устанавливаются доплаты к окладам:

- 15% – докторам наук
- 10% – кандидатам наук.

Сотрудникам (включая руководителей, специалистов и служащих) могут устанавливаться надбавки за высокий уровень квалификации, выдающиеся достижения и выполнение особо важных поручений.

Для подразделений, испытывающих дефицит квалифицированных кадров, начальник филиала может устанавливать временные зональные надбавки с учетом объема работ и региональных условий. Районные коэффициенты применяются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Система премирования включает текущее и дополнительное премирование. Первая форма связана с основными производственными результатами, вторая – с инициативами и до-

стижениями. Порядок начисления премий регулируется соответствующими положениями, а начисления производятся на базовый оклад или сдельный заработок за фактически отработанное время.

Положительным аспектом всей системы заработной платы является размер среднемесячной оплаты труда в ОАО «РЖД» с учетом широкого спектра компенсационных, дополнительных выплат и премий [9].

Для работников, обеспечивающих безопасность движения, а также наставников, предусмотрены специальные единовременные выплаты. По решению руководства ОАО «РЖД» возможно введение дополнительных премий за достижение критически важных показателей. Все меры премирования ориентированы на повышение профессионализма, производственной эффективности и вовлеченности работников. Зарплаты в РЖД регулярно индексируются: согласно коллективному договору, пересмотр уровня оплаты должен проводиться не реже двух раз в год¹⁷.

Для повышения эффективности управления ОАО «РЖД» требуется формализованная система, отслеживающая основные показатели деятельности и позволяющая на базе этой информации влиять на происходящее в компании [10]. Важную роль играет подход к оплате труда на основе ключевых показателей эффективности, который активно используется с 2010 г. [11]. С 2014 г. критерии ключевых показателей эффективности (КПЭ) включены и в систему поощрения членов Правления РЖД. Цели КПЭ связаны с ростом производительности, снижением издержек и другими стратегическими задачами, а их выполнение прямо влияет на премиальные выплаты. Таким образом, современные методы оплаты труда на железных дорогах сочетают жестко регламентированную тарифную часть с гибкими бонусами и стимулами, обеспечивая баланс стабильности и заинтересованности персонала.

СРАВНЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В СССР И В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В советский период использовалась унифицированная тарифно-квалификационная система, централизованно регулируемая государством, что обеспечивало стандартизацию условий оплаты и ограничивало вариативность доходов.

Оценка уровня заработной платы работников железнодорожного транспорта в советское время по сравнению с настоящим представляет из себя сложную задачу, поскольку это оценка двух экономических систем и на длительном периоде более ста лет пересчет через индекс потребительной способности также не может дать адекватное сравнение, поскольку кардинально поменялась и сама экономическая система, и уровень доходов и потребления, и сама профессия стала другой. Поэтому для сравнения представляется возможным использовать относительные оценки, например, соотношение средней заработной платы железнодорожников и средней по экономике в целом (табл. 1).

Анализ показывает, что тренд более высокого уровня заработной платы работников железнодорожного транспорта по сравнению со среднероссийским сохраняется. Необходимо отметить, что уровень средней заработной платы всегда сравнивался с уровнем производительности труда и принцип опережения роста производительности из советской экономической системы перешел и в ныне существующую, поскольку этот принцип обеспечивает экономический рост.

Основу заработка составляла тарифная ставка по профессии или разряду с доплатами за стаж, климатические условия и категорию сложности работ. Применялись также сдельные расценки и краткосрочные премии за перевыполнение норм. Структура оставалась стабильной, но с ограниченным учетом индивидуальной результативности. Доля тарифа в советской системе была основной – 60-70%. В ОАО «РЖД» доля тарифа составляет около 40%, что является негативным аспектом стимулирования [9]. Тем не менее, принцип построения системы оплаты труда в соответствии с квалификацией работника, сложностью, количеством, качеством и условиями труда и стимулированием результативности, который формировался в советской экономике развивается в системе оплаты труда работников ОАО «РЖД»¹⁸.

Современная система оплаты труда в ОАО «РЖД» характеризуется многокомпонентностью и гибкостью. Помимо базового оклада, предусмотрены надбавки за квалификацию, стаж, условия труда и региональные коэффициенты. Широко используются стимулирующие и компенсационные выплаты, позволяющие адаптировать систему к эффективности работы и региональной специфике.

¹⁷ Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2023-2025 годы Договор ОАО «РЖД» от 26.12.2022 <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1604>

¹⁸ Методические указания по разработке тарифно-квалификационных справочников рабочих. М.: НИИ труда, 1979. URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_007702856/?ysclid=m6n7z2cqr3208371047 (дата обращения: 09.12.2025).

Таблица 1 / Table 1

Сравнительный анализ соотношения средней заработной платы работников железнодорожного транспорта в советский и постсоветский периоды / The comparative analysis of the average wage ratio of railroad staff in the Soviet and post-Soviet periods

Годы / Years	1940	1960	1970	1980	1985	1986	2020	2021	2022	2023	2024
Соотношение средней заработной платы работников	1,03	1,03	1,01	1,11	1,11	1,13	1,20	1,15	1,16	1,14	1,11

Источник / Source: составлено авторами по данным Народное хозяйство СССР за 70 лет. <https://istmat.org/node/7687?ysclid=luthch5zl3557173588> (дата обращения: 12.12.2025); Годовой отчет ОАО «РЖД» за 2024 год. <https://company.rzd.ru/ru/9471/> (дата обращения: 12.12.2025) / compiled by the authors based on data from the National Economy of the USSR for 70 years. <https://istmat.org/node/7687?ysclid=luthch5zl3557173588> (accessed: 12.12.2025); Annual report of JSC Russian Railways for 2024. <https://company.rzd.ru/ru/9471/> (accessed: 12.12.2025).

Таблица 2 / Table 2

Сравнительный анализ системы оплаты труда работников железнодорожного транспорта в советский и постсоветский периоды / The comparative analysis of the remuneration system of railway transport staff in the Soviet and post-Soviet periods

Критерий / Criterion	Советский период / Soviet period	Постсоветский период / Post-Soviet period
Структура оплаты труда	Единые тарифные ставки (оклады) по профессиям и разрядам; доплаты за стаж и тяжелые условия труда.	Базовый оклад с надбавками за стаж, квалификацию и сложность условий; широкое применение региональных коэффициентов и бонусов.
Принципы тарификации	Централизованная единая тарифно-квалификационная сетка; переход по аттестации или выслуге лет.	Корпоративные тарифные сетки с локальными коэффициентами; введение надбавок за дефицитные специальности и неблагоприятные условия.
Система премирования	Премии строго по плановым показателям: за выполнение и перевыполнение норм; коллективные и индивидуальные выплаты.	Гибкая система премий, ориентированная на качество и эффективность; сохраняются коллективные и индивидуальные поощрения по итогам года.
Роль государства и профсоюзов	Государство (Мин. путей сообщения) централизованно устанавливало тарифы и финансирование; профсоюзы контролировали соблюдение норм и распределение выплат.	Государство задает законодательные рамки (минимальная зарплата, соцгарантии), РЖД формирует тарифы и фонд оплаты; профсоюзы участвуют в коллективных переговорах.
Механизмы стимулирования	Административно-коллективные: выполнение планов, поощрение ударников; материальные стимулы были скромными, большее значение имели льготы и партийное продвижение.	Комбинированные: введены КПЭ и бонусы за эффективность; расширены карьерные возможности и социальные льготы (обучение, страхование).
Гибкость системы	Низкая: все ставки и надбавки менялись только централизованно; жесткая унификация по всей стране.	Повышенная: предприятия оперативно корректируют ставки и надбавки в рамках корпоративной политики; система адаптивна к изменениям рынка.
Охват категорий персонала	Традиционный: машинисты, ремонтники, проводники, диспетчеры и др.; новые профессии вводились редко.	Существенно шире: добавлены специалисты по автоматизации, IT, логистике, менеджменту и др.; увеличилась доля контрактников и аутсорсинга.
Региональные особенности	Практически единые тарифы по всей территории; различия лишь через стандартизированные климатические доплаты.	Значительные: используются региональные коэффициенты и компенсации, отражающие уровень жизни и удаленность (зональные надбавки); зарплаты сильно варьируются по регионам.

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

Премияльные механизмы также трансформировались. Если в советский период премии зависели в основном от выполнения коллективных планов и распределялись через государственные и профсоюзные органы, то в ОАО «РЖД» основное внимание уделяется индивидуальным показателям. В систему включены показатели эффективности деятельности, поощрения за качество, рационализаторство, безопасность и другие достижения (табл. 2).

Механизмы мотивации в СССР имели в основном административно-коллективный и идеологический характер. Стимулирование строилось на выполнении социалистических обязательств, поощрении «ударников труда», досрочном выполнении планов. В настоящее время приоритет отдан сочетанию материального и нематериального стимулирования.

Гибкость системы оплаты труда в СССР была низкой: все ставки, надбавки и условия оплаты утверждались централизованно, что затрудняло учет региональных или ситуационных особенностей. Современная система ОАО «РЖД» более адаптивна: филиалы могут оперативно корректировать размеры выплат в рамках установленной нормативной базы, применять дополнительные компенсации за неблагоприятные климатические и производственные условия и учитывать изменения на рынке труда.

Охват категорий персонала в советской системе был ограничен традиционными железнодорожными профессиями (машинисты, путейцы, ремонтники, проводники, диспетчеры). Новые специальности внедрялись редко, и тарифная система оставалась малоподвижной. В современной России номенклатура должностей расширилась:

включены специалисты в сфере цифровых технологий, логистики, технического обслуживания нового уровня, менеджеры проектов и др. Увеличилось также использование контрактных форм занятости и аутсорсинга, для которых применяются гибкие условия оплаты труда.

Региональные особенности в СССР в основном ограничивались установлением районных и климатических коэффициентов. Основные тарифные ставки оставались одинаковыми по всей стране, что обеспечивало формальное равенство, но игнорировало различия в уровне жизни. В современной системе оплаты труда работников ОАО «РЖД» региональный фактор играет значительно большую роль: применяются коэффициенты и надбавки, отражающие специфику макро-региона, удаленность, транспортную доступность и условия проживания, что повышает адресность компенсационной составляющей заработной платы.

Тем не менее, советская система оплаты труда работников железнодорожного транспорта включала несколько ключевых аспектов, которые можно считать ценными и актуальными для современных условий:

- Стимулирование производительности. Премияльные системы, основанные на выполнении плана и росте производительности, поощряли работников за достижения;
- Коллективная ответственность формировала командную работу и взаимопомощь для достижения общих целей;
- Система квалификаций. Установление различных категорий профессиональной квалификации способствовало росту навыков работников и их мотивации к повышению квалификации;
- Социальные гарантии. Надежная система социальных гарантий для работников обеспечивала их стабильность и вовлеченность;
- Учет специфики. сложности труда, гибкость в подходах к оплате, учитывающая разные условия труда и специфику работы повышают лояльность работников.

Для эффективной работы в современных реалиях полезно интегрировать лучшие практики из советской системы оплаты труда в новые подходы управления, сохраняя при этом внимание к гибкости, индивидуальным потребностям работников и технологическим изменениям.

Функциональной задачей в области организации труда является повышение результативности сотрудников ОАО «РЖД» за счет качественного выполнения всех видов работ, совершенствова-

ния системы оценки труда и выявления резервов роста его производительности [12].

Достоверное формирование результатов работы, а также корректное определение целей и задач повышают уровень влияния системы мотивации на деятельность компании [13].

Сравнительный анализ систем оплаты труда показал, что большинство подходов к формированию оплаты труда работников железнодорожного транспорта были разработаны в советское время и используются до сих пор, кроме того, негативные тенденции в развитии системы оплаты труда в советское время могут использоваться в построении современной системы оплаты труда.

ВЫВОДЫ

Ретроспективный анализ эволюции системы оплаты труда в железнодорожной отрасли России с дореволюционного периода до наших дней позволил выявить устойчивые институциональные и организационные изменения, обусловленные как переходом от плановой к рыночной модели экономики, так и внутренней модернизацией транспортного комплекса. Советская система оплаты труда отличалась централизацией, жесткой регламентацией и опорой на административные формы стимулирования трудовой активности. Вместе с тем, она обеспечивала относительную предсказуемость и равномерность условий труда, особенно в вопросах базовой заработной платы и социальных гарантий.

Современная модель оплаты труда в ОАО «РЖД» существенно трансформировалась: введена гибридная тарифная система с широкой вариативностью стимулирующих и компенсационных выплат, активно используются показатели эффективности (КПЭ), расширены инструменты индивидуализации оплаты в зависимости от уровня квалификации, региона и сложности условий труда. Существенным отличием постсоветской модели является усиление корпоративного регулирования при сохранении определяющей роли отраслевых соглашений и локальных нормативов.

Современный этап развития железнодорожной отрасли характеризуется активной цифровизацией производственных и управленческих процессов, что неизбежно трансформирует традиционные формы организации и оплаты труда. Однако успешная цифровая модернизация невозможна без ориентации на человеческий фактор, исторически присущей отечественной модели трудовых отношений.

Преемственность советской традиции проявляется в социальной направленности системы оплаты труда, коллективной ответственности и высокой роли государства и корпорации в обеспечении благополучия работников. В условиях цифровой экономики данные принципы требуют не отказа, а переосмысления — перехода от административного патернализма к модели партнерства человека и технологии, где цифровые инструменты усиливают, а не подменяют человеческий потенциал.

В связи с этим перспективные направления совершенствования системы оплаты труда в железнодорожной отрасли видятся в следующем:

1. Развитие аналитической и прогностической функции системы оплаты труда. Предполагается расширенное применение инструментов анализа данных и прогнозирования для оценки влияния изменений в тарифных схемах, премиальных системах и социальных выплатах на производительность и текучесть кадров, что позволит компании гибко адаптировать систему вознаграждения к динамике рынка труда и внутренним стратегическим приоритетам.

2. Персонализация подходов к вознаграждению. Реализация данного направления возможна за счет использования инструментов индивидуальной оценки вклада сотрудников и формирования цифровых профилей компетенций, что обеспечит более точную настройку стимулирующих выплат и построение карьерных траекторий в рамках действующей тарифной структуры.

3. Расширение корпоративных программ семейной поддержки как инструмента устойчивого кадрового и демографического развития. В условиях нарастающих демографических вызовов, сокращения трудовых ресурсов и миграционного оттока из регионов развитие таких программ приобретает особое значение. Для железнодорожной отрасли, традиционно ориентированной на долгосрочную занятость и преемственность поколений, подобные инициативы способны стать эффективным механизмом укрепления кадрового потенциала и социальной устойчивости.

Кроме того, целесообразно связать следующую фазу развития системы оплаты труда ОАО «РЖД» с интеграцией цифровых профилей работников и переходом к моделям совместного проектирования трудовых процессов, основанных на принципах бережливого производства и человеко-машинного взаимодействия.

Таким образом, в условиях нарастающих демографических вызовов, снижения трудовых ресурсов и миграционного оттока из регионов особое значение приобретает развитие корпоративных программ семейной поддержки работников. Для железнодорожной отрасли, традиционно ориентированной на долгосрочную занятость и преемственность поколений, подобные инициативы способны стать эффективным инструментом укрепления кадрового потенциала и социальной устойчивости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. James Peoples, Wayne K. Talley Earnings Differentials of Railroad Managers and Labor. *Research in Transportation Economics*. 2007;20: 259-281. DOI: 10.1016/S0739-8859(07)20010-1
2. Трифонова В.В. Марк Елизаров – первый народный комиссар путей сообщения. *Вестник Самарского государственного университета*. 2008;(60):71-79. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mark-elizarov-pervyy-narodnyy-komissar-putey-soobshcheniya> (дата обращения: 16.07.2025).
3. Климов И.П. Исторический опыт советского государства по повышению производительности труда на транспорте (1926–1940 гг.). *Вестник Томского государственного университета. История*. 2020;(63):31-37. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheskiy-opyt-sovetskogo-gosudarstva-po-povysheniyu-proizvoditelnosti-truda-na-transporte-1926-1940-gg> (дата обращения: 16.07.2025).
4. Байкалов Н.С. Система оплаты труда строителей БАМ (1970–80-е гг.). *Евразийский Союз Ученых. Исторические науки*. 2015;8(17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-oplaty-truda-stroiteley-bama-1970-80-e-gg?ysclid=md755vvoau785809487> (дата обращения: 12.07.2025).
5. Тимофеев Р.В. Материальное стимулирование работников транспорта Белорусской ССР в годы перестройки. *Ученые записки УО ВГУ им. П.М. Машерова*. 2020;(32):69-73. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44801776> (дата обращения: 12.07.2025).
6. Ракоти В.Д. Оклады, ставки, грейды и бонусы, или как оплачивать труд в условиях цифровой экономики. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):66-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-66-80.
7. Давыдов А.В. Как повысить эффективность системы премирования работников железнодорожного транспорта в условиях рынка. *Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения*. 2012;(26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kak-povysit-effektivnost-sistemy-premirovaniya-rabotnikov-zheleznodorozhnogo-transporta-v-usloviyah-rynka> (дата обращения: 16.07.2025).
8. Burks S.V., Guy M.E., Maxwell N.L. Management compensation in U.S. trucking: evidence from the National Compensation Survey. *Transportation Journal*. 2004;43(4):5-18.
9. Просвирина А.А., Бубновская Т.В. Проблемы материального стимулирования на примере ОАО «РЖД». *Фундаментальные исследования*. 2022;(7):83–88. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=43288> (дата обращения: 16.07.2025).
10. Сорокина А.В., Трофимова О.Ю. Как повысить результативность оценки деятельности железных дорог ОАО «РЖД». *Transport Business in Russia*. 2017;(4):68-71.

11. Шендель Т.В., Кулыгина Д.А. Ключевые показатели эффективности работников: анализ практики внедрения на предприятии железнодорожного транспорта. *Лидерство и менеджмент*. 2024;11(3):1057-1072. DOI: 10.18334/lim.11.3.121708.
12. Никитин В.Н. Научная организация труда как один из основных элементов устойчивого развития железнодорожного транспорта. *Социально-трудовые исследования*. 2023;4(53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnaya-organizatsiya-truda-kak-odin-iz-osnovnyh-elementov-ustoychivogo-razvitiya-zheleznodorozhnogo-transporta> (дата обращения: 16.07.2025).
13. Хоменко Я.В. Взаимосвязь системы показателей долгосрочной и краткосрочной эффективности с мотивацией труда. *Экономика труда*. 2019;(2):855-862. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39161545> (дата обращения: 15.07.2025).

REFERENCES

1. Peoples J., Talley W.K. Earnings Differentials of Railroad Managers and Labor. *Research in Transportation Economics*. 2007;20:259-281. ISSN 0739-8859, ISBN 9780762312559. URL: [https://doi.org/10.1016/S0739-8859\(07\)20010-1](https://doi.org/10.1016/S0739-8859(07)20010-1).
2. Trifonova V.V. Mark Elizarov – the first People's Commissar of Railway Communications. *Samara State University Journal*. 2008;(60):71–79. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mark-elizarov-pervyy-narodnyy-komissar-putey-soobscheniya> (accessed: 16.07.2025). (In Russ.).
3. Klimov I.P. The Soviet State Historical Experience of Increasing Labor Productivity in Transport (1926–1940). *Bulletin of Tomsk State University. History*. 2020;(63):31–37. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheskiy-opyt-sovetskogo-gosudarstva-povysheniyu-proizvoditelnosti-truda-na-transporte-1926-1940-gg> (accessed: 16.07.2025). (In Russ.).
4. Baikalov N.S. The remuneration system of BAMA builders (1970–80s). Eurasian Union of Scientists. Historical sciences. 2015;8(17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-oplaty-truda-stroiteley-bama-1970-80-e-gg?ysclid=md755vvoau785809487> (accessed: 12.07.2025). (In Russ.).
5. Timofeev R.V. Material stimulation of the Byelorussian SSR transport employees in the years of Perestroika. Scientific notes of the UO VSU named after P.M. Masherov. 2020;(32):69–73. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44801776> (accessed: 12.07.2025). (In Russ.).
6. Rakoti V.D. Salaries, rates, grades and bonuses, or how to pay for labour in digital economy. *Social & labor research*. 2019;37(4):66–80. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-66-80
7. Davydov A.V. How to improve the efficiency of the bonus system for railway workers in market conditions. *Siberian State Transport University Journal*. 2012;(26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kak-povysit-effektivnost-sistemy-premirovaniya-rabotnikov-zheleznodorozhnogo-transporta-v-usloviyah-rynka> (accessed: 16.07.2025). (In Russ.).
8. Burks S.V., Guy M.E., Maxwell N.L. Management compensation in U.S. trucking: evidence from the National Compensation Survey. *Transportation Journal*. 2004;43(4):5–18.
9. Prosvirina A.A., Bubnovskaya T.V. Problems of material incentives: the example of JSC Russian Railways. *Fundamental research*. 2022;(7):83–88. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=43288> (accessed: 16.07.2025). (In Russ.). DOI: 10.17513/fr.43288
10. Sorokina A.V., Trofimova O.Yu. How to improve the effectiveness of performance assessment of JSC Russian Railways. *Transport Business in Russia*. 2017;(4):68–71. (In Russ.).
11. Shendel T.V., Kulygina D.A. Employee key performance indicators: analysis of the railway company's practice. *Leadership and Management*. 2024;11(3):1057-1072. (In Russ.). DOI: 10.18334/lim.11.3.121708
12. Nikitin V.N. Scientific organization of labor as one of the main elements of sustainable development of railway transport. *Social & labor research*. 2023;4(53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnaya-organizatsiya-truda-kak-odin-iz-osnovnyh-elementov-ustoychivogo-razvitiya-zheleznodorozhnogo-transporta> (accessed: 16.07.2025). (In Russ.).
13. Khomenko Ya.V. The relationship between the system of indicators of long-term and short-term efficiency with the system of motivation. *Labor economics*. 2019;(2):855–862. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39161545> (accessed: 15.07.2025). (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Алина Борисовна Вешкурова – кандидат экономических наук, доцент кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Российская Федерация
Alina B. Veshkurova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0001-7083-2476>
abveshkurova@fa.ru



Елена Валентиновна Соловьева – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления человеческими ресурсами, Российский университет транспорта (МИИТ), Москва, Российская Федерация
Elena V. Solovyeva – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Department of Labor Economics and Human Resource Management, Russian University of Transport (MIIT), Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-0397-9424>
slvvev@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 28.07.2025; после рецензирования 17.12.2025, принята к публикации 20.12.2025.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.07.2025; revised on 17.12.2025 and accepted for publication on 20.12.2025.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-83-95

УДК 331.2; 331.28

JEL C22, C82, E24

ВАРИАНТЫ ГАРМОНИЗАЦИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТРАСЛЕВЫХ
ФОНДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАЗНЫХ СИСТЕМ СТАТИСТИКИ

М.В. Тарасенко

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – методологические расхождения между статистикой системы национальных счетов (СНС) и статистикой труда в части показателей отраслевого фонда оплаты труда в России. **Цель** – разработка методики, корректирующей и устраняющей расхождения статистических данных Росстата и СНС по оплате труда. **Актуальность** исследования обусловлена потребностью в согласованных данных для анализа рынка труда, невозможностью прямого сопоставления показателей из-за методологических различий и наличия ненаблюдаемой экономики. **Научная новизна** состоит в разработке последовательной методики корректировки расхождений. **Методы** исследования: сравнительный анализ, статистическое моделирование, дедукция (выведение причин расхождений из методологии) и индукция (обобщение отраслевых данных в общую модель гармонизации). В **результате** разработана модель поэтапной корректировки данных, позволяющая свести показатели двух статистических систем, рассчитан скорректированный фонд заработной платы по отраслям на основе данных статистики труда, проведена верификация остаточных расхождений с использованием данных о динамике заработных плат из альтернативных источников (РМЭЗ НИУ ВШЭ). Сделан **вывод** о принципиальной возможности и практической осуществимости гармонизации отраслевых данных по оплате труда с использованием открытой статистики, что позволяет создавать согласованные временные ряды для целей экономического анализа и моделирования.

Ключевые слова: фонд заработной платы; неформальная экономика; система национальных счетов; таблицы ресурсов и использования.

Для цитирования: Тарасенко М.В. Варианты гармонизации показателей отраслевых фондов оплаты труда разных систем статистики. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):83-95. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-83-95.

ORIGINAL PAPER

OPTIONS FOR HARMONIZATION OF INDICATORS OF INDUSTRY
WAGE FUNDS OF DIFFERENT STATISTICAL SYSTEMS

M.V. Tarasenko

All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Differences in statistical methods between the System of National Accounts (SNA) and labor statistics concerning Russia's sectoral wage fund are the **focus** of this study. The paper's **goal** is to establish a procedure for identifying and resolving differences in wage data reported by Rosstat and the SNA. The study's **importance** stems from the necessity of uniform data for labor market assessments, the difficulty in directly comparing metrics due to varying methodologies, and the presence of the informal economy. **Scientific innovation** is found in creating a reliable method for resolving discrepancies. Research **methods**: comparative analysis, statistical modeling, deduction (deriving the causes of discrepancies from the methodology) and induction (generalization of industry data into a common harmonization model). As a **result**, the author therefore proposed a system for incremental data correction, which permitted the synthesis of indicators from the dual statistical platforms. Furthermore, using labor statistics, the author computed an adjusted wage fund per industry and cross-checked any leftover discrepancies with wage movement data from alternative sources (RLMS-HSE). The study **concluded** that open statistics can be used to harmonize industry wage data, enabling the creation of consistent time series for economic analysis and modeling.

Keywords: wage fund; informal economy; system of national accounts; tables of resources and usage.

For citation: Tarasenko M.V. Options for harmonization of indicators of industry wage funds of different statistical systems. *Social & labor research*. 2026;62(1):83-95. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-83-95.

ВВЕДЕНИЕ

Первоначально статистические исследования развивались в рамках политической экономии, представлявшей из себя экономическую теорию до внедрения в нее математического аппарата [1]. В середине XVIII в. французский экономист Франсуа Кенэ выпустил работу [2], в которой при помощи специальных таблиц была представлена схема процесса воспроизводства общественного продукта и дана денежная оценка отдельных его элементов. При составлении этих таблиц была впервые использована идея, что все экономические процессы внутри общества, происходящие при производстве товаров и услуг, могут быть отражены в рамках единого подхода и по отдельным стадиям воспроизводства. В XX в. идея о детализированном представлении процесса общественного производства получила дальнейшее развитие, что привело к созданию системы национальных счетов (далее – СНС). СНС как система взаимосвязанных статистических показателей во многом основана на работах Ричарда Стоуна [3; 4; 5].

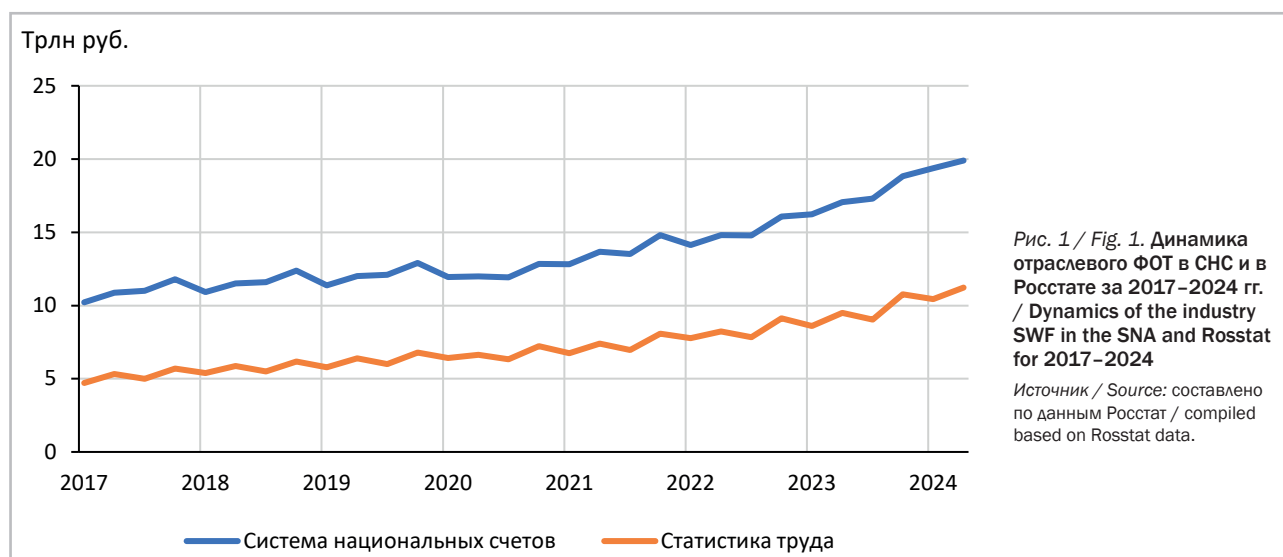
В настоящее время система национальных счетов представляет из себя набор правил и подходов к формированию экономической статистики, которая отражает все основные стадии воспроизводства общественного продукта, включая производство, потребление и перераспределение между различными секторами общества. Если в XVIII в. в работе Кенэ [6] общество было представлено как совокупность трех общественных классов: фермеров, землевладельцев и ремесленников, то сегодня в рамках СНС принято делить экономику страны на институциональные секторы: нефинансовые корпорации, финансо-

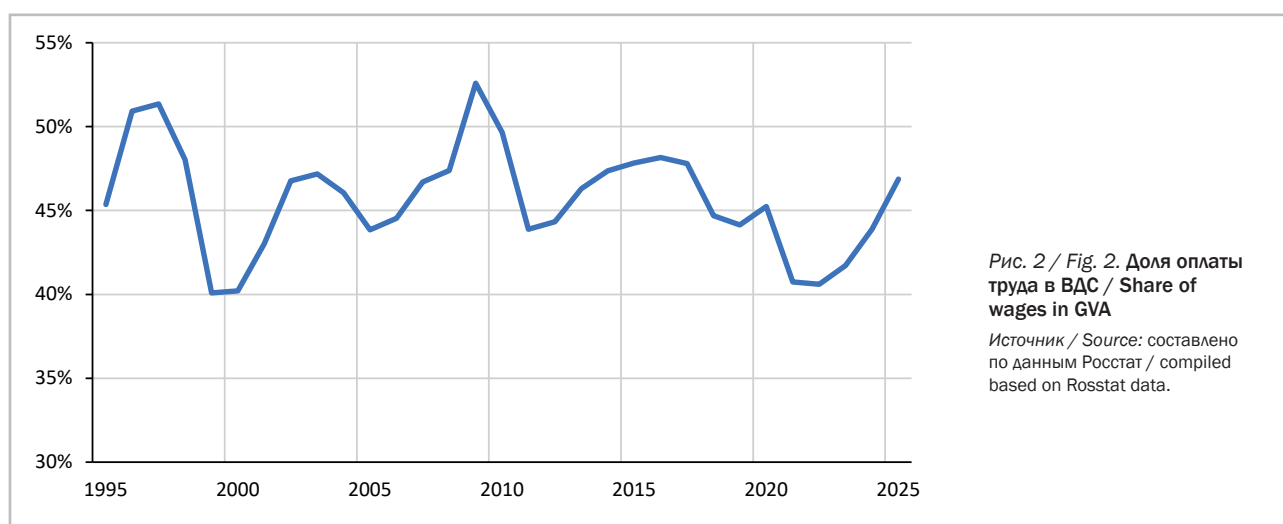
вые корпорации, государственное управление, домашние хозяйства.

Такое разделение на институциональные сектора позволяет формировать отдельные группы показателей, которые отражают конкретные этапы общественного воспроизводства, т. е. соответствующих действий или событий, в рамках которых устанавливаются единообразные экономические отношения между отдельными секторами.

Помимо системы национальных счетов существуют и другие виды или ветви статистики: статистика труда, демографическая статистика, статистика цен и т.п., многие из которых содержат показатели, обладающие аналогами в статистике национальных счетов. При этом, концептуально они могут отличаться от аналогичных показателей из системы национальных счетов, что наряду с затруднениями в расчетах отдельных показателей статистическими агентствами нередко приводит к невозможности их прямого сопоставления. В качестве примера рассмотрим динамику отраслевого ФОТ по данным Росстата и системы национальных счетов (рис. 1).

На рис.1 видно, что несмотря на похожую динамику и даже сезонные волны, эти два показателя существенно отличаются по абсолютному значению. Цель нашего исследования – попытка найти новые подходы к гармонизации системы национальных счетов со статистикой труда в части фонда оплаты труда наемных работников. При проведении экономического анализа нередко возникают подобные задачи. Дело в том, что при составлении данных национальных счетов статистические агентства стараются скомпилировать данные наиболее полным и согласованным





образом. В результате, данные национальных счетов зачастую являются одними из наиболее качественных. Тем не менее, из-за широты охватываемой информации, системе национальных счетов часто недостает тех или иных показателей для ответа на поставленные в различных исследованиях вопросы, что требует дополнительных расчетов и гармонизации статистики национальных счетов с другими видами статистики. Например, в работе [7], авторы совмещают данные национальных счетов, налоговые данные и другие выборочные обследования для того, чтобы провести декомпозицию национального дохода по доходным группам населения. Статья [8] посвящена влиянию капитализации интеллектуальной собственности на долю оплаты труда в составе валовой добавленной стоимости. Как объясняется в [9; 10], текущий подход учета интеллектуальной собственности подразумевает ее капитализацию. Это означает, что расходы на такую собственность включаются в состав валового накопления и, следовательно, в валовую добавленную стоимость. Рост роли интеллектуальной собственности в экономике США объясняет секулярный тренд снижения доли труда в валовой добавленной стоимости, которая снизилась с 69,4% в 1929 г. до 61,5% в 2010 г. [10]. В то же время, в России устойчивой тенденции снижения доли оплаты труда в валовой добавленной стоимости, начиная с 1995 г., не наблюдается (рис 2).

Чему посвящена сама система СНС и каким образом она устроена? Система национальных счетов описывает процесс производства товаров и услуг в экономике или процесс общественного воспроизводства, начиная с этапа производства товаров и услуг¹, в рамках которого создается добавленная стоимость. В центре внимания –

сектор финансовых и производственных корпораций, ответственных за производство. Учитываются на данном этапе промпродукция и услуги госсектора, где, главным образом, выпускаются общественные блага, а также товары и работы, выпуском и осуществлением которых занимаются домохозяйства. Услуги, производимые для собственного потребления домохозяйствами, в СНС в границах производства не учитываются. Единственным исключением служит вмененная арендная плата, которая виртуально взимается с домовладельцев за пользование ими их же собственным жильем, несмотря на то, что фактически они никаких отчислений не делают. В первую очередь, это делается для международных сопоставлений показателя ВВП между различными государствами, где граждане по-разному обеспечены жильем. В странах, где владельцев жилья меньше, совокупный поток платежей за аренду жилья выше, чем в государствах с высоким уровнем обеспеченности населения жильем.

Напротив, услуги домохозяйств, осуществляемые ими для собственного потребления (например, по приготовлению пищи или уборке), в рамках СНС не учитываются, поскольку они затрудняли бы международные сопоставления и искажали итоговые показатели. Кроме того, такие виды деятельности сложны для количественной оценки и не представляют интереса для анализа и определения направлений экономической политики.

Результатом учета производственных процессов, некоторые основания которого описаны выше, является расчет показателя добавленной стоимости, являющаяся совокупным результатом труда и капитала. Такое разделение сложилось исторически, хотя первоначально в таблицах Кенэ основным фактором производства

¹ Этапы, приведенные в этой статье, в методологии СНС 2008 представлены в качестве отдельных счетов.

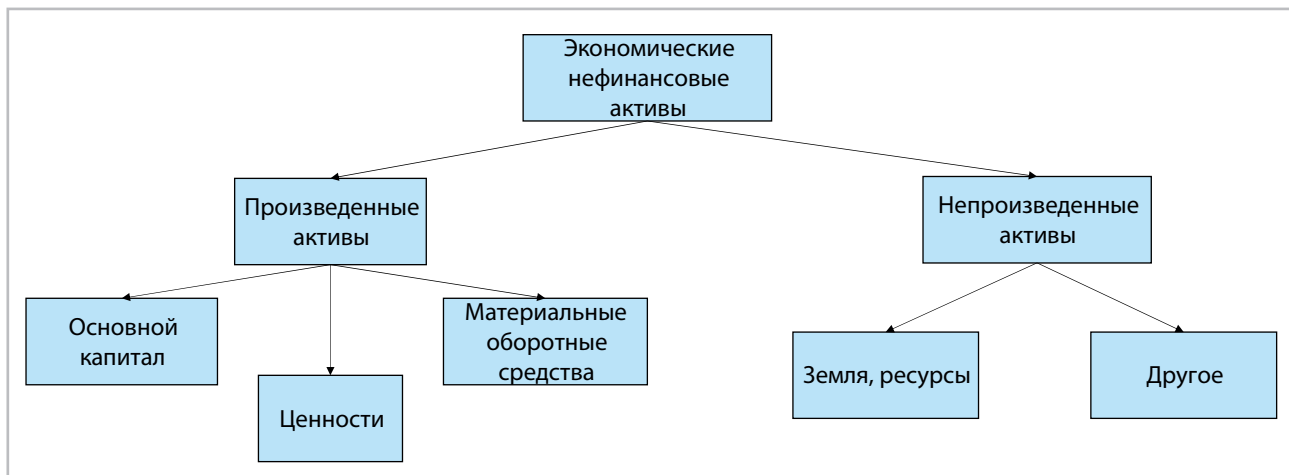


Рис. 3 / Fig. 3. Структура нефинансовых экономических активов в СНС / Structure of non-financial economic assets in the SNA

Источник / Source: Система национальных счетов 2008 [Текст] / Европейская комиссия [и др.] ; пер. с англ. специалистами Межгосударственного статистического комитета СНГ и Института финансово-экономического мониторинга; оконч. ред. специалистов Межгосударственного статистического комитета СНГ и каф. статистики Моск. гос. ун-та им. М. В. Ломоносова. Нью-Йорк: ООН, 2012. 1296 с. / System of National Accounts 2008 [Text] / European Commission [et al.]; translated from English by specialists of the Interstate Statistical Committee of the CIS and the Institute of Financial and Economic Monitoring; final editorship by specialists of the Interstate Statistical Committee of the CIS and the Department. statistics of Lomonosov Moscow State University. New York: UN, 2012. 1296 p.

выступала земля, которая, соответственно, являлась источником чистого продукта – аналога добавленной стоимости. В дальнейшем в рамках политической экономии в качестве факторов производства также стали выделять труд и капитал. Например, в книге Альфреда Маршалла «Принципы экономической науки» было принято именно такое разделение [11]. При этом, под землей, в отличие от концепции Кенэ, уже понимались не только сельскохозяйственные угодья, но и природные ископаемые. Вместе с ускорившимся экономическим развитием роль сельского хозяйства в экономике и земли как фактора производства постепенно снижалась.

В текущей концепции СНС экономические активы разделяются на произведенные (частью которых является основной капитал²) и непроизведенные (в их состав входят земля и природные ресурсы). В материальные оборотные средства, представленные на рис. 2, входят готовая и промежуточная продукция, а в категорию ценностей – драгоценные металлы.

При этом, в СНС предполагается, что только основной капитал переносит свою стоимость на произведенную продукцию, что отражается в существовании показателя «потребление основного капитала», который является составной частью добавленной стоимости, сформированной в процессе производства. Принадлежность потребления основного капитала к добавленной стоимости объясняется следующим образом. После того как, условно говоря, в экономике страны

произошел этап производства продукции и услуг, наступает этап распределения добавленной стоимости между различными факторами производства и секторами.

На этапе распределения сначала происходит образование доходов из добавленной стоимости. В рамках образования доходов предприятия сперва выплачивают наемным работникам заработную плату с учетом социальных отчислений, а государству – чистые налоги на производство и импорт за исключением НДС³. Последнее требуется, поскольку добавленная стоимость отражается в ценах производителей и, соответственно, включает в себя налоги на производство и другие налоги на продукты за исключением НДС⁴. После вычитания из валовой добавленной стоимости оплаты труда и чистых налогов на производство и импорт, оставшаяся часть представляет из себя валовую прибыль предприятия⁵. Ее характеристика в качестве валовой означает, что она не была очищена от потребления основного капитала, то есть от износа материально-технической базы, возникшего в процессе производства. В рамках СНС принято выделять из валовой прибыли потребление основного капитала для расчета чистой прибыли без учета потерь в основном капитале, вызванным производством.

³ Система национальных счетов, 2008, гл. 7.

⁴ Система национальных счетов, 2008, гл. 6.

⁵ На самом деле помимо прибыли этот показатель также содержит смешанный доход, величина которого может быть существенной. Смешанный доход в основном формируется в домохозяйствах, которые являются владельцами небольших предприятий, не оформленных официально, или у самозанятых. Эти величины были выделены в смешанный доход в том числе для того, чтобы подчеркнуть трудности их оценки и тот факт, что их сложно однозначно отнести к трудовому доходу или прибыли.

² Под основным капиталом в СНС понимаются активы, которые могут использоваться в процессах производства более года без учета времени, проведенного на хранении.

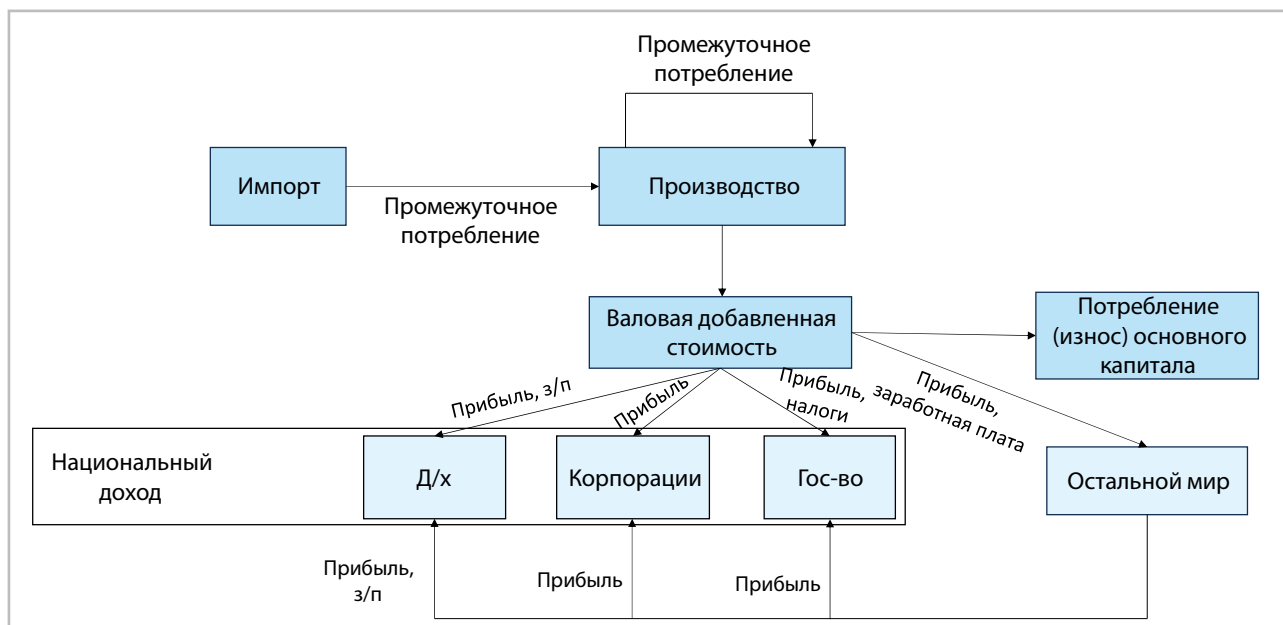


Рис. 4 / Fig. 4. Этапы производства и распределения добавленной стоимости / Stages of production and distribution of added value

Источник / Source: Система национальных счетов 2008 [Текст] / Европейская комиссия [и др.]; пер. с англ. специалистами Межгосударственного статистического комитета СНГ и Института финансово-экономического мониторинга; оконч. ред. специалистов Межгосударственного статистического комитета СНГ и каф. статистики Моск. гос. ун-та им. М. В. Ломоносова. Нью-Йорк: ООН, 2012. 1296 с. / System of National Accounts 2008 [Text] / European Commission [et al.]; translated from English by specialists of the Interstate Statistical Committee of the CIS and the Institute of Financial and Economic Monitoring; final editorship by specialists of the Interstate Statistical Committee of the CIS and the Department. statistics of Lomonosov Moscow State University. New York: UN, 2012. 1296 p.

Полученное таким образом значение валовой прибыли не учитывает некоторые виды затрат, все же связанные с деятельностью предприятия. К таким затратам относятся расходы на обслуживание кредитов или иных заемных средств, а также плата за пользование природными ресурсами. Аналогично, валовая прибыль не включает себя доходы предприятия от таких видов деятельности.

После распределения добавленной стоимости рассчитанные компоненты распределяются между институциональными секторами. Оплата труда целиком уходит в дальнейшее пользование сектору домашних хозяйств и остальному миру, валовая прибыль распределяется между домашними хозяйствами, государством, остальным миром и предприятиями. Налоги на производство и импорт полностью получают государством. На данном этапе также учитываются плата и доходы от факторов производства из-за рубежа. Результатом расчетов на данном этапе, с учетом чистых поступлений из-за границы, является национальный доход страны в разрезе отдельных институциональных секторов. В рамках национального дохода также учитываются доходы от собственности, которые включают в себя инвестиционные доходы, в том числе проценты по вкладам и дивиденды, а также ренту за пользование природными ресурсами.

Этапы производства и распределения могут быть выражены при помощи схемы (рис. 4).

Таким образом в рамках рассмотренных двух этапов в рамках СНС происходит статистический учет того, как создается национальный продукт в виде добавленной стоимости на этапе производства, а также как он распределяется между институциональными секторами с учетом чистых платежей из-за границы на этапе распределения.

Тем не менее, вообще говоря, институциональные секторы могут получать доход не только от производства. Другим источником доходов институциональных секторов являются трансферты, в рамках один сектор передает другому товар, услугу или актив, не получая ничего взамен. Трансферты учитываются в рамках этапа вторичного распределения доходов. К трансфертам, например, относятся пенсии или другие социальные пособия, получаемые домохозяйствами. Помимо этого, на данном этапе также учитываются налоги, взимаемые не с производства. Такими налогами являются налоги на доходы граждан, их имущество, плата за социальное страхование, входящая в оплату труда в процессе образования доходов, и так далее. На данном этапе также уплачивается налог на прибыль корпораций. В рамках вторичного распределения также учитываются трансферты, выплаченные нерезидентам и полученные от резидентов. Итогом расчетов на данном этапе является показатель располагаемого дохода. Некоторые трансферты, например, от государства могут носить

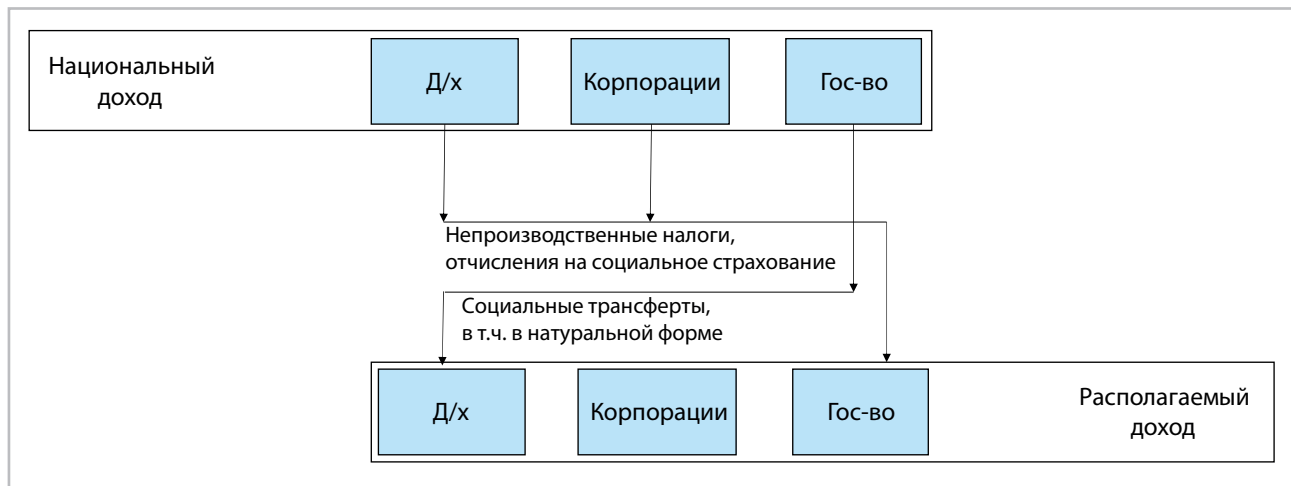


Рис. 5 / Fig. 5. Этап вторичного распределения доходов / Secondary income distribution stage

Источник / Source: Система национальных счетов 2008 [Текст] / Европейская комиссия [и др.]; пер. с англ. специалистами Межгосударственного статистического комитета СНГ и Института финансово-экономического мониторинга; оконч. ред. специалистов Межгосударственного статистического комитета СНГ и каф. статистики Моск. гос. ун-та им. М. В. Ломоносова. Нью-Йорк: ООН, 2012. 1296 с. / System of National Accounts 2008 [Text] / European Commission [et al.]; translated from English by specialists of the Interstate Statistical Committee of the CIS and the Institute of Financial and Economic Monitoring; final editorship by specialists of the Interstate Statistical Committee of the CIS and the Department. statistics of Lomonosov Moscow State University. New York: UN, 2012. 1296 p.

товарную, неденежную форму. Такие трансферты также учитываются на этапе вторичного распределения доходов.

Сам показатель располагаемого дохода может быть проинтерпретирован следующим образом. Для домашнего хозяйства располагаемый доход – это максимальная сумма средств, которую оно может потратить на потребление товаров или услуг в отчетном периоде, не прибегая к финансированию этих расходов за счет сокращения стоимости своих активов или увеличения обязательств. Сумма располагаемого дохода по всем секторам носит название национального располагаемого дохода.

Сам же располагаемый доход по сектору домашних хозяйств может служить показателем, отражающим потребительские возможности населения.

После вторичного распределения доходов, на котором происходит формирование располагаемых доходов институциональных секторов, экономические агенты используют свои доходы. На этапе использования доходов происходит распределение располагаемых доходов между конечным потреблением потребительских товаров и услуг и сбережениями. Сбережения, при этом, могут принимать отрицательные значения, отражая расходование накопленных ранее активов для финансирования текущего потребления. Под потребительским товаром или услугой в СНС

⁶ Фактическое конечное потребление домашних хозяйств получается путем прибавления к их расходам на конечное потребление стоимости социальных трансфертов в натуральной форме. Для сектора государственного управления фактическое конечное потребление получается, соответственно, наоборот, путем вычитания стоимости социальных трансфертов в натуральной форме.

понимается не только товары или услуги индивидуального потребления, но и товары и услуги коллективного потребления, предоставляемые отдельным группам населения или всему обществу в целом. Разницей между располагаемыми доходами и конечным потреблением потребительских товаров и услуг выступает сбережение. Оно может быть чистым или валовым в зависимости от того, исчисляем ли мы прибыль с учетом потребления основного капитала или без. В последнем случае прибыль, так и располагаемый доход исчисляется на чистой основе.

Конечное потребление потребительских товаров и услуг определено для государства (социальные блага), домохозяйств (товары и услуги индивидуального потребления) и остального мира. Для финансовых и нефинансовых корпораций конечное потребление потребительских товаров и услуг не определено. В результате, весь их располагаемый доход относится к сбережениям. Показатель фактического конечного потребления домохозяйств, то есть конечного потребления с учетом стоимости натуральных трансфертов, является показателем стоимости потребительских товаров, приобретенных домашними хозяйствами.

На данном этапе также становится возможным исчислить норму сбережения, разделив итоговую величину сбережений на величину располагаемого дохода сектора.

Таким образом на этапе использования доходов происходит распределение доходов, полученных от производства и последующего перераспределения на непроизводственной основе

(социальные и другие трансферты, налоги не на производство, процентные платежи), между текущим потреблением и сбережениями.

Система национальных счетов также описывает и другие операции, происходящие в дальнейшем с величиной сбережений, что отражается в последующих трех этапах⁷ воспроизводства, которые кратко описаны ниже.

Суть этих трех этапов можно описать следующим образом. Сбережения могут быть распределены на приобретение финансовых или нефинансовых активов. В последние входит покупка уже упомянутого основного капитала, а также материальных оборотных средств и ценностей. Кроме этого, сбережения могут быть направлены на приобретение финансовых активов или снижение обязательств в том числе перед остальными миром. Помимо этого, на стоимость экономических активов и обязательств также влияют переоценка или другие события, например, стихийные бедствия, что также отражается на данном этапе.

Результатом расчетов на данных этапах также служат итоговые таблицы активов и обязательств институциональных секторов. Система национальных счетов не содержит показателей, отвечающих за мониторинг рынка труда или трудовых ресурсов, используемых при воспроизводстве. В работе [12] содержатся предложения по совершенствованию системы национальных счетов в части включения показателей, отражающих количество затраченного труда для производства национального продукта. Это позволило бы проводить декомпозицию изменения объемов используемого труда на изменения их компонент: количества отработанных часов, изменения вовлеченности людей в рынок труда, изменения безработицы, миграционных потоков. Предполагается, что расчеты такой декомпозиции следует проводить в разрезе возрастных и половых групп населения. В настоящее время эти предложения не реализованы.

ОПЛАТА ТРУДА В СТАТИСТИКЕ СНС

В системе национальных счетов существует показатель оплаты труда наемных работников. Согласно принятой концепции СНС между лицами складываются отношения найма в том случае, когда заключен устный или письменный добровольный договор, в рамках которого работник выполняет для предприятия работу, за которую

он получает вознаграждение в натуральной или денежной форме.

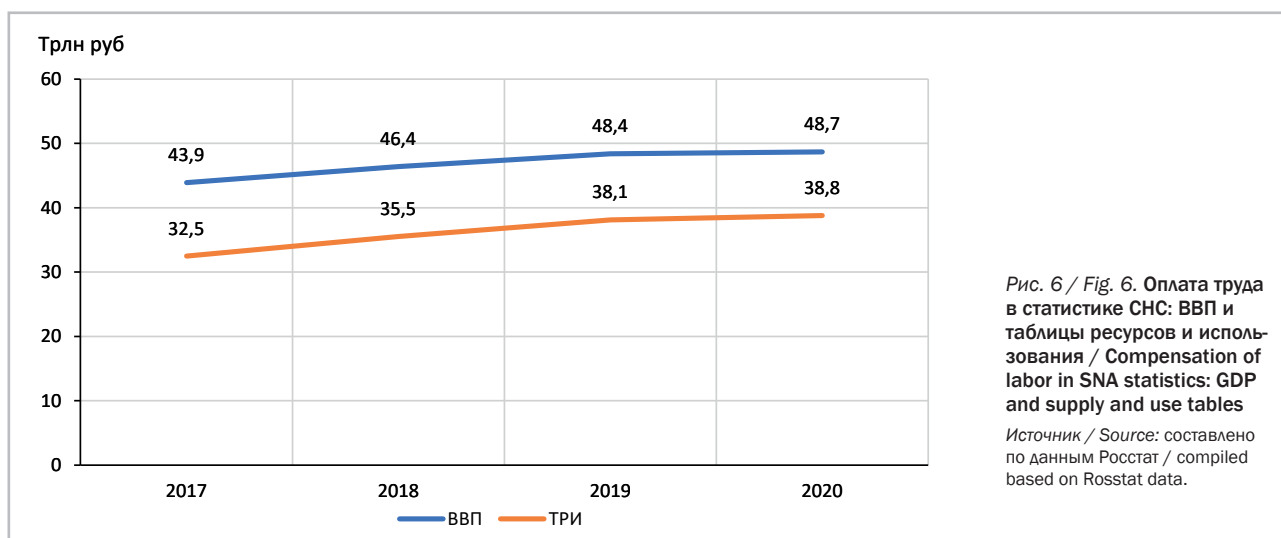
Сама оплата труда отражается как часть добавленной стоимости. Существует несколько версий оплаты труда по данным СНС. Во-первых, оплата труда приведена в качестве компоненты ВВП по доходам, во-вторых, оплата труда в отраслевом разрезе приводится в таблицах ресурсов и использования (далее – ТРИ). В экономической статистике таблицы ресурсов и использования эксплуатируются в качестве инструмента балансировки данных об источниках поступления и способов использования отдельных товаров. Таблицы ресурсов и использования состоят из двух подтаблиц: таблицы ресурсов и таблицы использования. Таблица использования по своей структуре похожа на таблицы «затраты-выпуск». Она состоит из трех квадрантов, которые, соответственно, отражают процесс формирования выпуска товаров и услуг в разрезе отраслей, а также то, как распределяется добавленная стоимость. В рамках таблицы также представлены данные о промежуточном и конечном потреблении отдельных товаров в разрезе отдельных видов конечного потребления. Таблицы ресурсов и использования формируются Росстатом на ежегодной основе. В них представлены результаты деятельности 61 отрасли согласно классификатору ОКВЭД-2. Таблица использования состоит из трех квадрантов. Первый квадрант содержит данные о промежуточном потреблении отдельных отраслей конкретных товарных групп, второй квадрант отражает конечное потребление отдельных товаров, третий квадрант описывает распределение компонент добавленной стоимости по доходам, в том числе оплату труда.

Оплата труда в СНС состоит из заработной платы, выплачиваемой в денежной или натуральной формах и отчислений на социальное страхование. В заработную плату входят все суммы, выплачиваемые регулярно, надбавки, премии, комиссионные и чаевые.

Данные по оплате труда в статистике о ВВП и в статистике ТРИ также существенно отличаются (рис. 6).

Как видно из графика, один и тот же показатель внутри СНС существенно расходится, более чем на 10 трлн руб. в отдельные годы. Это объясняется тем, что, во-первых, оплата труда в таблицах ресурсов и использования не включает в себя ненаблюдаемую прямыми статистическими методами оплату труда, а также смешанный доход на труд. Смешанный доход в концепции СНС

⁷ Финансовый счет и счет других изменений в объеме активов объединены в один этап.



может быть классифицирован в большей степени как трудовой доход или в большей степени как доход от предпринимательства (прибыль). В основном такая классификация зависит от того, используется ли наемный труд в некорпорированном предприятии домашнего хозяйства. Например, смешанный доход самозанятых относится к смешанному доходу на труд.

Разница между оплатой труда наемных работников в ВВП и в ТРИ, соответственно, обязана наличию этих двух различий в методологии расчета: отсутствию ненаблюдаемой оплаты труда и смешанного дохода на труд в таблицах ресурсов и использования. В таблицах эти компоненты учтены в составе чистой прибыли отрасли.

Поскольку в качестве основы для гармонизации нами используется оплата труда таблиц ресурсов и использования из-за наличия в них данных по отраслевой оплате труда, можно сформулировать основные особенности оплаты труда, отраженной в таблицах ресурсов и использования:

- оплата труда включает в себя только наблюдаемую часть оплаты труда наемных работников;
- в состав наемных работников не включается часть индивидуальных предпринимателей и самозанятые, чьи доходы на этапе составления ТРИ продолжают учитываться в составе прибыли;
- в состав наемных работников включаются военнослужащие и офицеры, проходящие службу в армии, поскольку, в соответствии с принятым классификатором видов деятельности, они являются занятыми в отрасли «Деятельность органов государственного управления по обеспечению военной безопасности, обязательному социальному обеспечению».

ОСОБЕННОСТИ СТАТИСТИКИ ТРУДА В РОССТАТЕ

Статистика труда в отличие от СНС в мировой и российской практике в большей мере регулируется постановлениями международной организации труда. При этом, основные концепции статистики труда соответствуют основным концепциям, принятым в СНС. Главные положения отечественной статистики труда изложены в приказах Росстата⁸.

Одной из основных концепций, принятых в статистике труда, является трудовая деятельность. Трудовая деятельность – это любая деятельность, направленная на производство товаров и услуг для чужого или собственного потребления. Выделяется пять форм трудовой деятельности, которые взаимоисключают друг друга:

- трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного потребления;
- занятость или трудовая деятельность в обмен оплату или прибыль;
- неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку;
- трудовая деятельность волонтеров;
- другие виды трудовой деятельности, которые в основном также включают в себя неоплачиваемый труд.

В качестве основных статистических единиц в статистике труда выступают занятые лица или рабочие места. Одно занятое лицо может занимать несколько рабочих мест.

⁸ Методика расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда, утвержденная приказом Росстата от 29.09.2017 № 647. Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда, утвержденная приказом Росстата от 31.12.2015 № 680.

Таблица / Table

Баланс трудовых ресурсов / Labor force balance	
Источники трудовых ресурсов	
1.	Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте
2.	Численность иностранных трудовых мигрантов
3.	Численность лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике
4.	Численность подростков, занятых в экономике
Использование трудовых ресурсов	
1.	Среднегодовая численность занятых в экономике
2.	Численность обучающихся в трудоспособном возрасте, не совмещающих обучение с работой
3.	Численность других категорий трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, не занятых в экономике

Источник / Source: приказ Росстата от 29.09.2017 № 647 / Rosstat order of September 29, 2017, No. 647

Другим основным понятием статистики труда является показатель рабочей силы. Рабочая сила состоит из занятого и безработного населения. При этом, в качестве безработных рассматриваются только лица, которые не были заняты в трудовой деятельности, и предпринимали действия в поисках работы, и в настоящий момент готовы приступить к работе. К занятым, в свою очередь, относятся только лица, выполнявшие работу за оплату труда или прибыль. То есть из состава занятых исключаются лица, которые только производят товары и услуги для собственного потребления, либо участвуют в ином виде трудовой деятельности.

Помимо данных показателей статистика труда также содержит некоторое количество показателей, отражающих уровень оплаты труда, в частности, показатели заработных плат, рассчитанные для разных подгрупп занятых.

Так же как в СНС ВВП является итоговым и наиболее качественным, то есть рассчитанными в соответствии со всеми концепциями и принципами, принятыми в СНС, так в статистике труда наиболее качественными являются показатели баланса трудовых ресурсов.

Баланс трудовых ресурсов отражает все источники рабочей силы в экономике и то, как они используются.

Другим, промежуточным источником данных, является обследование трудовых ресурсов. В нем представлено большое количество показателей, в частности показатели, связанные с другими видами трудовой деятельности, распределением трудового времени, количеством человек, занятых на двух и более работах. Эти данные считаются менее надежными. В частности, иногда дан-

ные баланса трудовых ресурсов и выборочного обследования рабочей силы противоречат друг другу. Так, сильно различаются данные по занятости в отдельных отраслях. В таком случае приоритетными являются значения баланса трудовых ресурсов, поскольку они включают большее количество источников и являются результатом балансирования.

ГАРМОНИЗАЦИЯ СТАТДАННЫХ СНС
И СТАТИСТИКИ ТРУДА РОССТАТА

Для того, чтобы устранить методологические различия между двумя источниками данных на основе статистики труда Росстата был рассчитан показатель фонда заработной платы наемных работников.

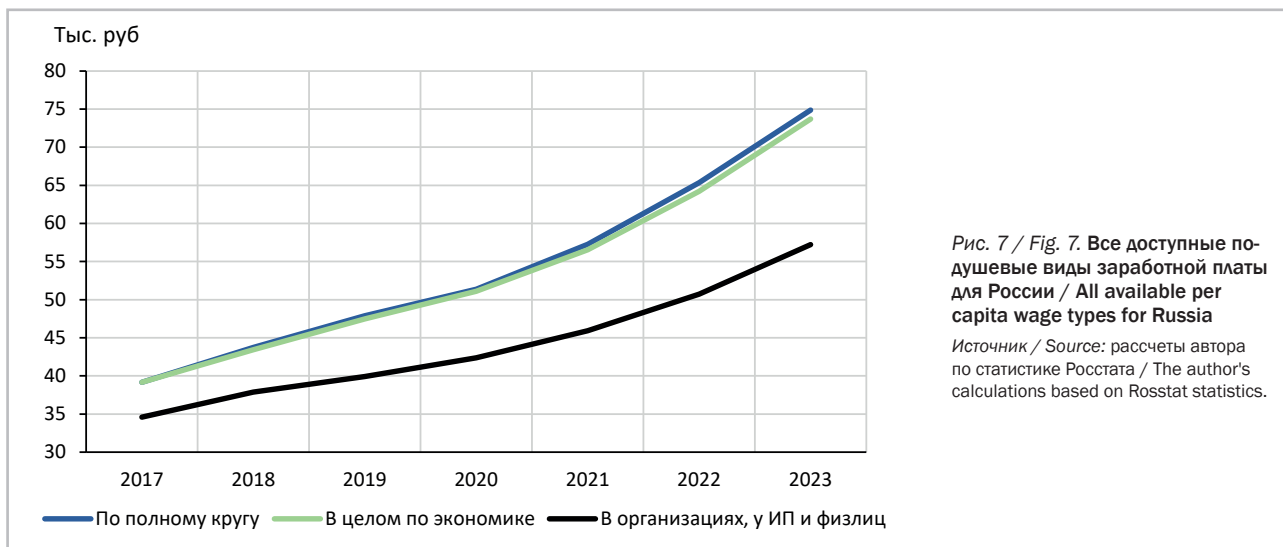
При расчетах мы старались ориентироваться на определение оплаты труда, которое соответствовало бы определению из СНС, но было бы рассчитано при помощи данных статистики труда. Оплата труда наемных работников – это все суммы заработной платы, полученные наемными работниками, в денежной и натуральной формах. Для расчета фонда заработной платы наемных работников, то есть фонда оплаты труда без учета социальных отчислений, в разрезе отраслей мы умножили отраслевой уровень годовой заработной платы на численность занятых в отдельных отраслях по данным баланса трудовых ресурсов.

Существуют различные показатели заработной платы. Существует заработная плата в целом по экономике, по полному кругу организаций, а также заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц. Их соотношение приведено на графике ниже (рис. 7).

Из графика видно, что заработные платы по полному кругу и в целом по экономике сильно не отличаются. Полный круг – это крупные, средние и малые предприятия, включая микропредприятия. Заработная плата по полному кругу учитывает вознаграждение наемных работников как в денежной, так и в неденежной формах.

Поскольку согласно определениям СНС наемные работники также могут быть заняты у индивидуальных предпринимателей и у физлиц, то мы хотели бы рассчитать фонд заработной платы, исходя из заработной платы, отмеченной черной линией на графике. Тем не менее, такие данные в разрезе отраслей отсутствуют.

В результате, фонд заработной платы в статистике труда для выбранной отрасли был рассчитан по следующей формуле:



Фонд заработной платы в год $_{t,j}$ = Среднемесячная заработная плата $_{t,j}$ x
среднегодовая численность занятых $_{t,j}$ x 12

В этой формуле в качестве среднемесячной заработной платы для отрасли бралась статистика заработных плат по полному кругу организаций. В качестве показателя занятости нами была использована численность занятых без учета лиц, имевших основную работу в сфере предпринимательской деятельности. Численность таких занятых составила 94,6% в 2022 г. к общей численности занятых. К этому фонду заработной платы мы хотели бы привести оплату труда, отраженную в таблицах ресурсов и использования.

Основные отличия между фондом заработной платы из таблиц ресурсов и использования и рассчитанные нами данные:

1. В таблицах ресурсов и использования не учитывается оплата труда, не наблюдаемая прямыми статистическими методами;
2. Численность занятых из статистики труда не учитывает факты совместительства, то есть ситуации, когда один занятый имеет несколько работ и получает заработную плату в нескольких местах;
3. В качестве заработной платы при расчете фонда заработной платы была использована заработная плата по полному кругу предприятий. Этот показатель учитывает заработные платы наемных работников крупных, средних и малых предприятий, однако не учитывает работников, занятых у физических лиц, индивидуальных предпринимателей и в фермерских хозяйствах. Численность таких работников в отдельных отраслях существенна, в 2022 г. она составила 10,9% от общего числа занятых.

Чтобы учесть случаи совместительства рассчитанный фонд заработной платы был скорректирован согласно формуле:

Фонд заработной платы $_{t,j}$ = Фонд заработной платы $_{t,j}$
 $\times (1 + \mu_{t,j} \times \frac{\kappa_{additional}}{\kappa_{main}})$,

$\mu_{t,j}$ – количество дополнительных рабочих мест в отрасли, рассчитанное как общее количество рабочих мест в отрасли, взятое из сборника «Труд и занятость в России» в году t для отрасли j за вычетом среднегодового числа занятых в году t для отрасли j ,

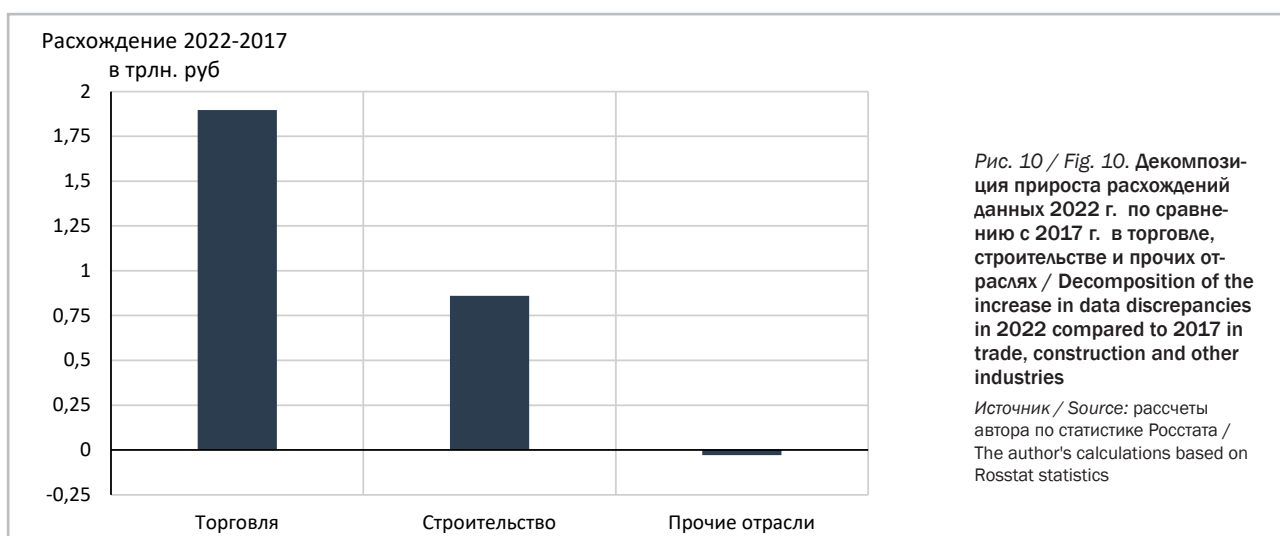
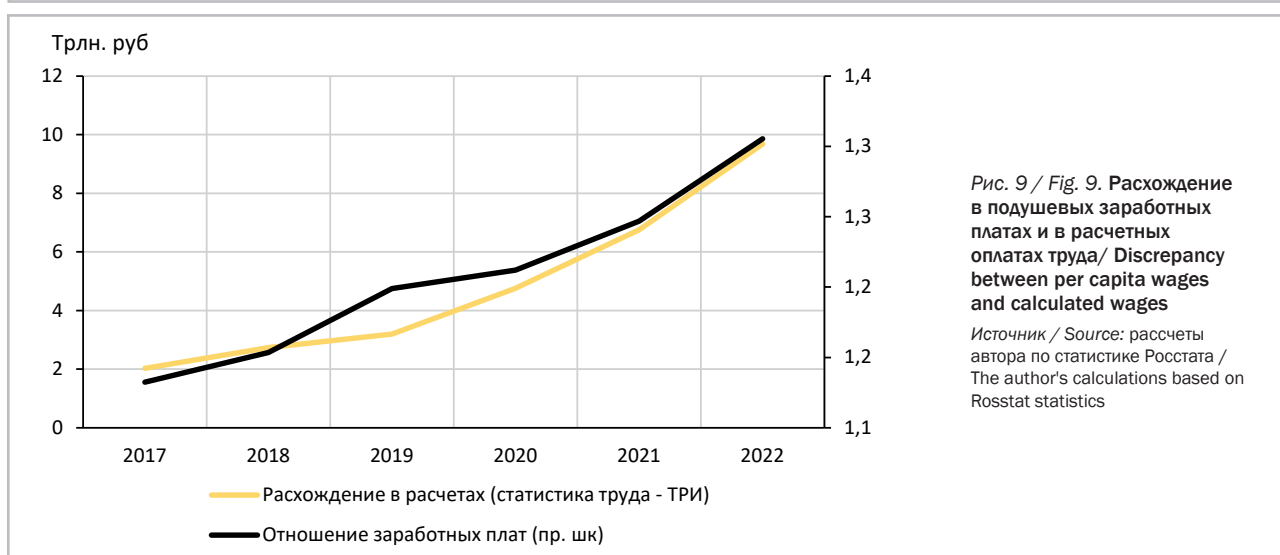
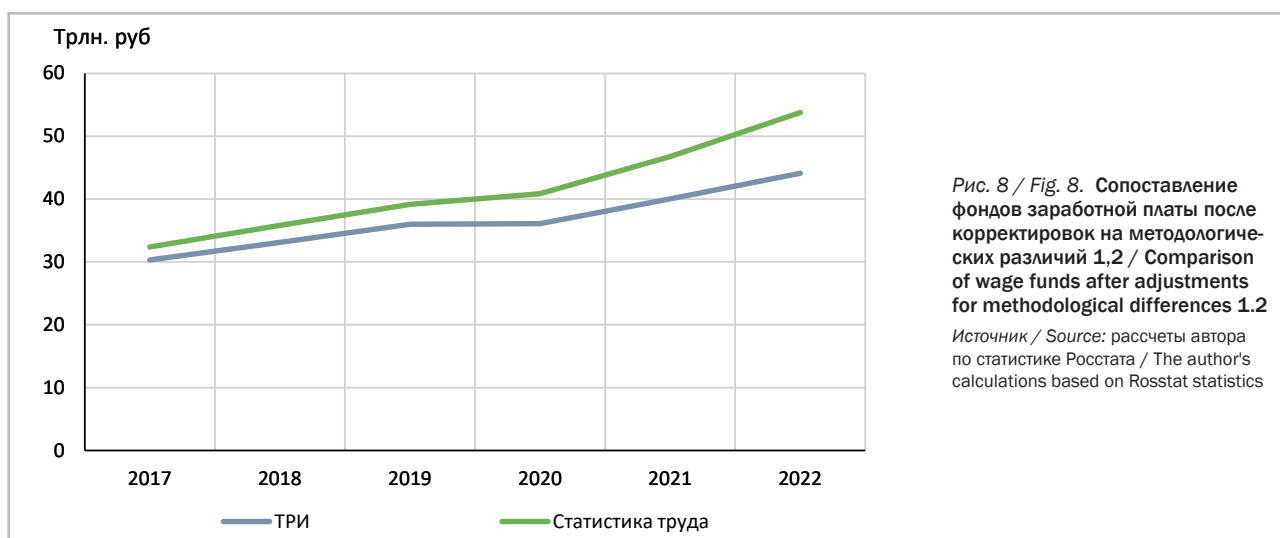
где

$\kappa_{additional}$ – среднее число отработанных часов в неделю на дополнительной работе в 2016 г.,

κ_{main} – среднее число отработанных часов в неделю на основной работе в 2016 г.

Поправка $\frac{\kappa_{additional}}{\kappa_{main}}$ требуется в связи с тем, что занятые лица работают на совмещаемой работе меньшее количество часов, чем на основной и, соответственно, получают меньшую зарплату. Эта поправка рассчитывается на данных за 2016 г., поскольку это последний год, когда доступны данные по количеству отработанных часов на дополнительной работе в результатах выборочного обследования рабочей силы.

Для отрасли, в которой учитываются военнослужащие, на данном этапе расчетов в качестве показателя статистики труда была взята заработная плата из ТРИ. Это было сделано в силу того, что нам не удалось по открытым данным рассчитать дольствие военнослужащих, из которого и состоит счетная разница между двумя источниками. Методологически она полностью объясняет расхождение.



После этого мы скорректировали фонд заработной платы из ТРИ на ненаблюдаемую оплату труда. Росстат приводит значения ненаблюдаемой оплаты для всей экономики в целом в сборнике «Национальные счета России», однако эта оценка включает в себя также смешанный доход, получаемый самозанятыми лицами.

Для того, чтобы оценить фонд заработной платы, формируемый в секторе, не наблюдаемом прямыми статистическими методами, можно воспользоваться другими данными. В том же сборнике есть доля ВДС, формируемая теневыми операциями юридических лиц, а также доля ВДС, которая формируется в неформальном секторе.



Рис. 11 / Fig. 11. Прирост расхождений в процентных пунктах и отставание заработной платы от среднего уровня (прирост заработных плат по данным РМЭЗ / прирост по данным Росстата) / Increase in discrepancies in percentage points and wage lagging behind the average level (wage growth according to RMEZ / increase according to Rosstat)

Источник / Source: расчеты автора по статистике Росстата, РМЭЗ НИУ ВШЭ / The author's calculations are based on statistics from Rosstat and the Higher School of Economics's RLMS.

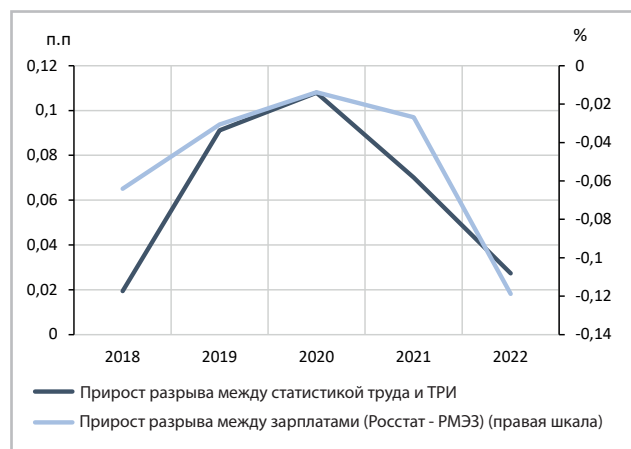
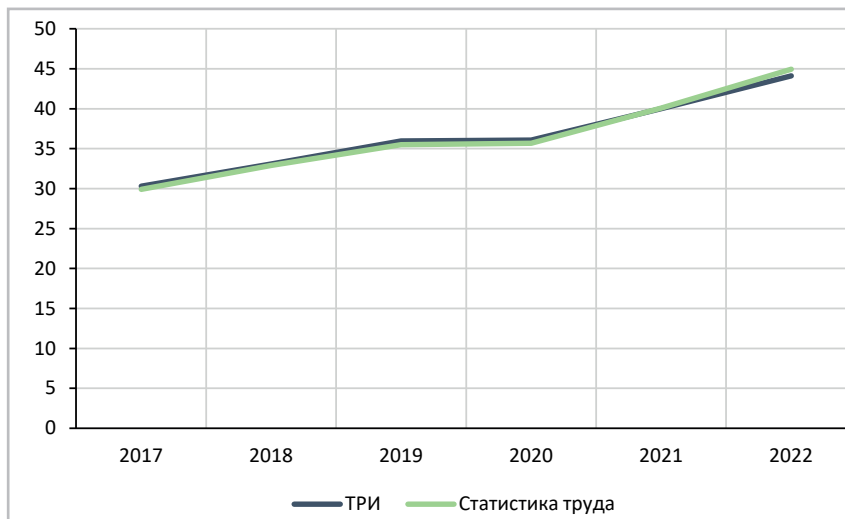


Рис. 12 / Fig. 12. Итоговые значения фонда заработной платы в целом по России / Total values of the wage fund for Russia as a whole Total values of the wage fund for Russia as a whole

Источник / Source: расчеты автора по статистике Росстата, РМЭЗ НИУ ВШЭ / The author's calculations are based on statistics from Rosstat and the Higher School of Economics's RLMS



Неформальный сектор в основном состоит из небольших предприятий, принадлежащих физическим лицам. При этом, создаваемая одним занятым валовая добавленная стоимость в неформальном секторе существенно ниже, чем в формальном. Более низкая производительность труда должна соответствовать более низкой заработной плате.

Нами были получены оценки фонда заработной платы в неформальном секторе при предположении, что доля валовой добавленной стоимости, относящейся к оплате труда, в нем является такой же, как и в формальном секторе.

Кроме неформального сектора ненаблюдаемая валовая добавленная стоимость также формируется официально зарегистрированными юридическими лицами. Оценки фонда заработной платы были получены аналогичным образом.

В результате таких расчетов удастся снизить разницу между двумя показателями (рис. 8).

В результате проделанных корректировок остается нарастающее со временем расхождение между показателями. Оно объясняется нерепрезентативностью заработных плат по полному кругу. То, как накапливается расхождение между показателями, совпадает с расхождением в статистике различных видов заработных плат (рис. 9).

Отраслевая декомпозиция показывает, что рост расхождения приходится в основном на строительство и оптовую и розничную торговлю (рис. 10).

В этих отраслях наблюдался ускоренный рост заработных плат относительно неучтенных групп наемных работников. Нам известно, что заработные платы таких работников отставали от средnezарплатного уровня. На основании базы данных РМЭЗ можно проверить, как менялась заработная плата работников выбранных отраслей в рассматриваемые годы и как ее рас-

хождение с отраслевой заработной платой Росстата коррелирует с отраслевым расхождением по годам (рис. 11).

В обоих случаях отраслевое расхождение статистически значимо зависит от того, как расходятся заработные платы работников по данным РМЭЗ и заработной платой по полному кругу. Если регрессионно учесть этот фактор вместе со средними сдвигами в других отраслях, где разница между расчетными показателями не накапливается,

то можно закончить сведение двух источников фонда заработной платы.

ВЫВОДЫ

В статье были рассмотрены возможности использования открытых данных отечественной статистики для гармонизации отраслевых показателей фонда заработной платы. Был сделан вывод, что такая процедура возможна с достаточной точностью.

БЛАГОДАРНОСТИ

Работа выполнена при поддержке РФФ (грант 24-11-00329).

ACKNOWLEDGEMENTS

The work was supported by the Russian Science Foundation (Grant 24-11-00329).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. Петров А.А., Поспелов И.Г., Шананин А.А. Опыт математического моделирования экономики. М.: Энергоатомиздат. 1996/ Petrov A.A., Pospelov I.G., Shanenin A.A. Experience of mathematical modeling of the economy. M.: Energoatomizdat. 1996 (In Russ.)
2. Schachter G. Francois Quesnay: Interpreters and Critics Revisited. The American Journal of Economics and Sociology. 1991;50(3): 313-322.
3. Stone R. The National Income, Output and Expenditure of the United States of America, 1929–41. The Economic Journal. 1942;(52):206-207; 154-175.
4. Meade J.E., Stone R. The construction of tables of national income, expenditure, savings and investment. The Economic Journal. 1941;(51):202/203; 216-233.
5. Stone R. Social Accounting, Aggregation and Invariance. University of Cambridge, Department of Applied Economics, 1948.
6. Ф. Кенэ. Избранные экономические сочинения [Текст]; пер. А.В. Горбунова, Ф.Р. Каплан, Л.А. Фейгина. Воспроизводится по изд.: Избранные экономические сочинения. М.: Соцэкгиз, 1960. М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. 356 с. / F. Quesnay. Selected economic works [Text]; Transl. by A.V. Gorbunova, F.R. Kaplan, L.A. Feigina. Reproduced from: Selected Economic Works. M.: Sotsekgiz, 1960. M.: Directmedia Publishing, 2008. 356 p. (In Russ.).
7. Piketty T., Saez E., Zucman G. Distributional national accounts: methods and estimates for the United States. The Quarterly Journal of Economics. 2018;(133)2:553-609.
8. Koh D., Santaella-Llopis R., Zheng Y. Labor share decline and intellectual property products capital. Econometrica. 2020;88(6): 2609-2628.
9. Rassier D.G. Accounting for intellectual property products: International guidelines for national economic accounting and US rules for financial accounting. BEA Papers. 2013;(0104):1-31.
10. Lynch R., Thage B. Maintaining the national accounts as official statistics. Review of Income and Wealth. 2017;(63):S411-S436.
11. Маршалл А. Основы экономической науки. М.: Эксмо. 1890 / Marshall A. Fundamentals of Economic Science. M.: Eksmo. 1890 (In Russ.).
12. Maddison A. Monitoring The Labour Market: A Proposal For A Comprehensive Approach In Official Statistics (Illustrated By Recent Developments In France, Germany And The UK). Review of Income and Wealth. 1980;26(2):175-217.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

Максим Валерьевич Тарасенко – аспирант, Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Российская Федерация
Maxim V. Tarasenko — postgraduate student, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russian Federation
 mv_tarasenko@vcot.info

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 04.07.2025; после рецензирования 02.02.2026, принята к публикации 05.02.2026. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.07.2025; revised on 02.02.2026 and accepted for publication on 05.02.2026. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-96-103

УДК 331

JEL J50; J81

ОПТИМИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ РАСЧЕТА СТРАХОВЫХ ВЫПЛАТ
В РАМКАХ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ
ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

М.А. Товстий, И.Г. Барановский, П.А. Носорев

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования определяется повышением эффективности системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для соответствия их современным вызовам: новые механизмы расчета снизят трудоемкость и повысят точность, что положительно скажется на уровне социальной защиты пострадавших. **Объект** исследования – система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Российской Федерации. **Цель** работы – определение возможных подходов, позволяющих упростить расчет страховых выплат и создающих более понятный механизм их расчета. Используются следующие **методы** проведения работы: анализа данных, синтеза, сопоставления, индукции и дедукции. **Результаты** исследования: в ходе системного анализа действующего механизма расчета страховых выплат выявлен ряд спорных вопросов и противоречий, связанных с расчетом ежемесячной страховой выплаты. Сформулированы варианты оптимизации расчетных периодов для определения размера страховой выплаты, а также предложена проактивная модель, направленная на повышение эффективности, оперативности и доступности системы страхового обеспечения для граждан, пострадавших на производстве.

Ключевые слова: возмещение вреда здоровью; расчет страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве; сокращение расчетных периодов; оптимизация; совершенствование.

Для цитирования: Товстий М.А., Барановский И.Г., Носорев П.А. Оптимизация механизмов расчета страховых выплат в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):96-103. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-96-103.

ORIGINAL PAPER

OPTIMIZATION OF INSURANCE PAYMENTS UNDER MANDATORY
SOCIAL INSURANCE AGAINST WORKPLACE ACCIDENTS AND
PROFESSIONAL DISEASES

M.A. Tovstiy, I.G. Baranovskiy, P.A. Nosorev

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

The study's **relevance** stems from the necessity to enhance the effectiveness of the mandatory social insurance system for occupational accidents and diseases. Current methods for determining insurance payouts are inadequate for today's issues, with excessive work and poor precision diminishing the social safety net for those harmed. This study's **subject** focuses on Russia's mandatory social insurance system for work-related accidents and illnesses. The authors **aim** to find ways to make insurance payment calculations simpler and clearer. The study's **methods** include data analysis, synthesis, comparison, induction, and deduction. The study's **findings** are that an examination of the existing insurance payment calculation process highlighted numerous contentious points and discrepancies concerning the calculation of monthly insurance premiums. The document outlines strategies for optimizing insurance payment and billing cycles. It also introduces a proactive model designed to enhance the efficiency, effectiveness, and accessibility of the workers' compensation insurance system.

Keywords: compensation for health damage; calculation of insurance payments for compulsory social insurance against occupational accidents; reduction of calculation periods; optimization; improvement.

For citation: Tovstiy M.A., Baranovskiy I.G., Nosorev P.A. Optimization of insurance payments under mandatory social insurance against workplace accidents and professional diseases. *Social & labor research*. 2026;62(1):96-103. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-96-103.

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы социального страхования, в том числе определения объема компенсации вреда, причиненного работникам при исполнении ими трудовых функций, традиционно находится в центре внимания научного сообщества и практических работников [1-6]. Это обусловлено объективной значимостью для пострадавшего сохранения его прежнего уровня жизнедеятельности, предшествующего установлению стойкой утраты профессиональной трудоспособности [7]. С другой стороны, методология расчета страховых выплат должна не только обеспечивать адекватную оценку утраченного работником дохода, но и быть им полностью понятной. В то время как расчет единовременной страховой выплаты, базирующийся на фиксированной сумме с ежегодной индексацией, отличается предельной простотой и ясностью, методика расчета ежемесячной страховой выплаты предполагает вариативность, обусловленную, в первую очередь, выбором так называемого расчетного периода.

Представляется, что упрощение модели расчета ежемесячной страховой выплаты позволит снизить возникающие споры (как досудебные, так и судебные) по размеру назначенных ежемесячных страховых выплат, а также перейти к беззаявительному (проактивному) механизму назначения ежемесячных страховых выплат, когда пострадавший практически избавляется от административных процедур.

Целью исследования является определение возможных подходов, позволяющих упростить расчет страховых выплат, не затрагивающих интересы пострадавших на производстве, создающих более понятный механизм их расчета.

Научная новизна работы заключается в системном анализе действующего механизма расчета страховых выплат, выявлении проблем и противоречий в нём и разработке предложений по совершенствованию правового регулирования в данной сфере.

ДЕЙСТВУЮЩИЙ МЕХАНИЗМ РАСЧЕТА ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ СТРАХОВЫХ ВЫПЛАТ (ЕжСВ)

В настоящее время, размер ЕжСВ определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности. Степень утраты профессиональной трудоспособности (СУПТ) устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы в процентах (от 10% до 100% с шагом в 10%) и, следовательно, при среднем месячном заработке в 80 тыс. руб. и 40% СУПТ, размер ЕжСВ составит:

$$\text{ЕжСВ} = (80\,000 / 100) * 40 = 32\,000 \text{ руб.} \quad (1)$$

На первый взгляд расчёт кажется простым и понятным. Однако, имеются детали, которые влекут за собой определенную инвариантность – инвариантность расчета среднего месячного заработка застрахованного [8].

Как следует из статьи 12 Федерального закона от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹ для расчета среднего месячного заработка используются две базисных расчетных точки, а именно:

- до наступления самого события (несчастного случая на производстве или установления профессионального заболевания);
- до установления застрахованному СУПТ.

В качестве расчетного периода для определения размера страховой выплаты принимается период, предшествующий повреждению здоровья, продолжительностью двенадцать месяцев. Например, при наступлении несчастного случая на производстве в июле 2025 г. расчетный период охватывает временной интервал с июля 2024 г. по июнь 2025 г. включительно. Аналогичный принцип применяется при определении расчетного периода, исходя из иной контрольной точки – даты установления застрахованному лицу (СУПТ).

В «простом варианте» расчет страховой выплаты осуществляется путем получения страховщиком от страхователя (или непосредственно от застрахованного лица) сведений о его заработке за предшествующий двенадцатимесячный период. Суммирование данного заработка и последующее его деление на двенадцать позволяет определить среднемесячный заработок, который затем корректируется с учетом СУПТ. Итоговым результатом данного расчета является размер ежемесячной страховой выплаты, представляющей собой денежную компенсацию утраченного застрахованным лицом трудового дохода, обусловленную невозможностью полноценного осуществления профессиональной деятельности.

Однако, в Федеральном законе № 125-ФЗ имеются положения с одной стороны улучшающие для застрахованного лица условия по определению ему среднего месячного заработка, но в ряде случаев, приводящих к обратному эффекту и (или) затрудняющих осуществление расчета.

В этой связи, представляется целесообразным рассмотреть положения статьи 12 Федерального закона № 125-ФЗ, касающиеся замены или исключе-

¹ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

ния не полностью проработанных застрахованным месяцев. Цель таких положений, безусловно, заключается в том, чтобы корректно рассчитать средний месячный заработок работника, учитывая, что в данных месяцах его заработок был ниже, чем в полностью отработанных.

Так, согласно пункту 3 ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ, при расчете среднемесячного заработка застрахованного месяца, не полностью им проработанные, а также месяцы, за которые отсутствуют сведения о заработке застрахованного, заменяются предшествующими месяцами, полностью проработанными на работе, повлекшей повреждение здоровья, и за которые имеются сведения о заработке, либо исключаются в случае невозможности их замены. Замена не полностью проработанных застрахованным месяцев не производится в случае, если в этот период за ним сохранялся в соответствии с законодательством Российской Федерации средний заработок, на который начисляются страховые взносы в соответствии со ст. 20.1 Федерального закона № 125-ФЗ.

Легко заметить, что указанные положения носят императивный характер. Иными словами, при наличии не полностью проработанных месяцев они подлежат страховщику либо замене на полностью проработанные месяцы, либо просто исключаются. В этом контексте, следует обратить внимание на то, что согласно указанному пункту ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде). Таким образом, тот заработок, который был начислен в месяце, который подлежит замене (либо исключению) получается, не подлежит включению в расчёт.

В этой связи, возникают ситуации, когда в не полностью проработанном застрахованным месяце (например, вследствие временной нетрудоспособности) работнику была начислена ежеквартальная премия, но данный месяц подлежит замене на полностью отработанный, в котором ежеквартальная премия, очевидно, не начислялась. Получается, что императивно исключая месяц (заменяя его другим), в котором застрахованный проработал не полностью, страховщик фактически не учитывает сумму премии, подлежащую обложению страховыми взносами на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, что существенно может повлиять на рассчитываемый размер ЕжСВ.

Для иллюстрации вышеизложенного рассмотрим гипотетическую ситуацию: до наступления

несчастного случая на производстве, зафиксированного в апреле 2025 г., застрахованное лицо осуществляло трудовую деятельность в течение двенадцати месяцев, предшествующих данному событию. Таким образом, расчетным периодом становится интервал с апреля 2024 г. по март 2025 г. Установлено, что в марте 2025 г. застрахованное лицо находилось в состоянии временной нетрудоспособности по причине общего заболевания. В соответствии с установленными правилами, данный месяц подлежит замене на другой, полностью отработанный период. Однако, учитывая, что трудовые отношения с нынешним страхователем (причинителем вреда) были установлены в середине февраля 2024 г., период работы в марте 2025 г. не может быть заменен. Согласно императивной норме пункта 3 ст. 12 Федерального закона, данный месяц подлежит исключению из расчета. Важно отметить, что именно в марте 2025 г. работодателем была начислена работнику ежеквартальная премия, что, как представляется, может оказать существенное влияние на исчисляемый размер среднемесячного заработка.

Более того, следует немного подробнее остановиться на проблеме по отнесению месяцев к не полностью проработанным, так как законодатель не даёт четкого понимания – какие месяцы следует считать страховщику полностью отработанными, а какие нет.

По мнению авторов, к не полностью проработанным месяцам, в том числе по причинам, когда выплаченные работодателем суммы не подлежат, в силу положений ст. 20.2 Федерального закона № 125-ФЗ, обложению страховыми взносами на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний следует отнести:

- неполные месяцы работы, в которых осуществлены прием на работу и (или) увольнение (прекращение работы);
- месяцы (в том числе неполные) отпуска без сохранения заработной платы, а также месяцы, в которых застрахованный отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин (прогул);
- месяцы (в том числе неполные) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- месяцы, в которых имелись освобождение застрахованного от работы в связи с его временной нетрудоспособностью или простой (за исключением случаев, когда за работником, в силу требований Трудового кодекса Россий-

ской Федерации, был сохранен его средний месячный заработок).

Аналогичная по сути своей императивности и не учитывающая возможность занижения (как это не покажется странным) размера среднего месячного заработка норма содержится и в пункте 6 ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ.

Так, согласно пункту 6 ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ, если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда застрахованного), при подсчете его среднего месячного заработка учитывается только заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

Пример – до несчастного случая на производстве, произошедшего в июне 2025 г., застрахованный проработал 12 месяцев – следовательно, расчетным периодом будет являться июнь 2024 г. – май 2025 г. С 1 апреля 2025 г. работнику был повышен оклад, то есть однозначно произошла устойчивость изменения оплаты труда и, следовательно, расчетным периодом может являться только период работы в апреле и мае 2025 г. Вместе с тем, и в марте 2025 и в предшествующие месяцы работнику работодателем начислялись премии, исключение из заработка которых уменьшает размер среднего месячного заработка как если бы он был исчислен за полный расчетный период.

Рассмотрим следующую ситуацию для иллюстрации: застрахованное лицо, получившее производственную травму в июне 2025 г., осуществило трудовую деятельность в течение двенадцати месяцев, предшествующих данному инциденту. Следовательно, стандартный расчетный период включает в себя период с июня 2024 г. по май 2025 г. При этом, с 1 апреля 2025 г. было зафиксировано повышение должностного оклада работника, что свидетельствует об устойчивом изменении условий оплаты труда. Вследствие данного обстоятельства, в качестве расчетного периода рассматривается лишь период фактической работы в апреле и мае 2025 г. Следует отметить, что в марте 2025 г., а также в предшествующие этому месяцу периоды, работнику были начислены премии. Исключение указанных премий из общего объема заработка приведет к снижению величины среднемесячного заработка,

если бы он рассчитывался за полный двенадцатимесячный период.

Таким образом, представляется возможным заключить, что указанное императивное положение, несмотря на изначально позитивную направленность, может демонстрировать непредвиденные негативные последствия.

Кроме того, следует обратить внимание, что в соответствии с действующим административным регламентом, определяющим процедуру назначения единовременной и ежемесячной страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, застрахованный, обратившийся за их назначением должен быть ознакомлен с вариантами расчета ежемесячной страховой выплаты и выбрать тот вариант, который его наиболее устраивает². При наличии данных о фактическом заработке застрахованного лица (в случае их отсутствия расчет ежемесячной страховой выплаты, как правило, производится исходя из установленной величины прожиточного минимума), представляется очевидным, что заявитель предпочтет вариант расчета, обеспечивающий максимальный размер указанной выплаты. В этой связи, целесообразность предоставления альтернативных вариантов расчета, заведомо невыгодных для заявителя, представляется сомнительной.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ОПТИМИЗАЦИИ РАСЧЕТА ЕЖСВ

Первоочередным предложением в данном контексте является оптимизация количества контрольных точек, определяющих расчетный период, необходимый для калькуляции среднемесячного заработка застрахованного лица. По мнению авторов, представляется обоснованным исключение такой контрольной точки, как месяц установления застрахованному СУПТ. Обоснованием данного предложения служит анализ последовательности событий после причинения вреда здоровью. Застрахованное лицо, как правило, признается временно нетрудоспособным, проходит лечение (что влечет за собой оплату со стороны страховщика), и далее подвергается реабилитационным мероприятиям. Лишь в случае неэффективности данных мероприятий и отсутствия восстановления профессиональной трудоспособности, застрахован-

² Приказ ФСС РФ от 20.05.2019 № 262 «Об утверждении Административного регламента Фонда социального страхования Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по назначению обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в виде единовременной и (или) ежемесячной страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае его смерти».

ное лицо направляется на освидетельствование в учреждение медико-социальной экспертизы для установления СУПТ. Таким образом, в указанный период работник, как правило, утрачивает способность к осуществлению трудовой деятельности. Даже при легкой степени травмы, повлекшей признание временной нетрудоспособности, данный период будет классифицирован как не полностью отработанный. Теоретически возможно предположить сценарий, при котором после восстановления профессиональной трудоспособности работник может быть переведен на иную, более высокооплачиваемую должность, а впоследствии, по результатам освидетельствования, ему будет установлена СУПТ вследствие полученной травмы. Однако, данный сценарий предполагает нарушение основополагающего принципа возмещения утраченного заработка, а именно принципа возмещения заработка, утраченного именно по той работе, по которой был причинен вред здоровью застрахованного.

Законодатель в Федеральном законе № 125-ФЗ не дает четкой дефиниции, что же конкретно следует понимать под «работой, повлекшей повреждение здоровья», но, по мнению авторов, такой работой будет являться работа:

- по несчастным случаям на производстве – период работы застрахованного у страхователя по должности (профессии), при исполнении обязанностей по которой с застрахованным произошел страховой случай;
- по профессиональным заболеваниям – период работы застрахованного у страхователя по той должности (профессии), работа по которой повлекла наступление страхового случая вследствие воздействия на застрахованного вредного производственного фактора (факторов).

Следовательно, даже в случае перевода в рамках одной организации работника на другую работу (на другую должность, в иные условия труда, для выполнения иных работ и исполнения иных трудовых обязанностей) и установления после этого застрахованному СУПТ, такой период не может быть включен в расчетный. Понятно, что в случае увольнения работника и заключения трудового договора с иной организацией, а впоследствии установления ему СУПТ, период работы в иной организации также не будет являться периодом для включения в расчетный.

В связи с изложенным, представляется, что оптимальными и соответствующими принципам возмещения утраченного заработка в связи с наступлением страхового случая, связанным с исполнением работником определенных трудовых обязанностей у конкретного работодателя, точками отчета будут

являться месяц, в котором застрахованный получил производственную травму (погиб) – для расчета среднего месячного заработка при установлении застрахованному СУПТ в связи с несчастным случаем на производстве (либо для расчета среднего месячного заработка для определения размера ежемесячных страховых выплат по случаю потери кормильца), а для случая профессионального заболевания – месяц, в котором установлен диагноз профессионального заболевания.

Вторым направлением для оптимизации является безусловное применение наиболее выгодного для застрахованного варианта расчета среднемесячного заработка, а также устранение императивности в его определении в определенных ситуациях. К таким ситуациям следует относить наличие устойчивых изменений в уровне заработка застрахованного или случаи замены (исключения) не полностью отработанных им месяцев.

Иными словами, если до наступления несчастного случая на производстве у застрахованного имели место устойчивые изменения в его заработке, способствующие улучшению его материального положения, то в качестве вариантов для исчисления среднемесячного заработка могут рассматриваться как расчетный период, следующий за возникновением указанных изменений, так и двенадцатимесячный период работы, предшествовавший месяцу, в котором произошел несчастный случай. В случае, если последний вариант расчета оказывается наиболее выгодным, страховщик должен применять именно его. При этом, предоставление заявителю альтернативных, заведомо менее выгодных вариантов расчета, представляется избыточным, поскольку выбор по умолчанию будет сделан в пользу наиболее благоприятного. Аналогичный подход следует применять при рассмотрении случаев, когда в расчетном периоде присутствуют месяцы, отработанные застрахованным не полностью.

Рассмотрим следующую иллюстрацию: до наступления несчастного случая на производстве, зафиксированного в июле 2025 г., застрахованное лицо осуществляло трудовую деятельность в течение двенадцати месяцев. Исходя из этого, расчетный период определяется как промежуток времени с июля 2024 г. по июнь 2025 г. В марте 2025 г. работник находился в состоянии временной нетрудоспособности, в связи с чем указанный месяц, будучи не полностью отработанным, подлежит либо замене, либо исключению из расчетного периода. Поскольку трудовые отношения между работником и страхователем были установлены в июне 2024 г., данный месяц не может быть заме-

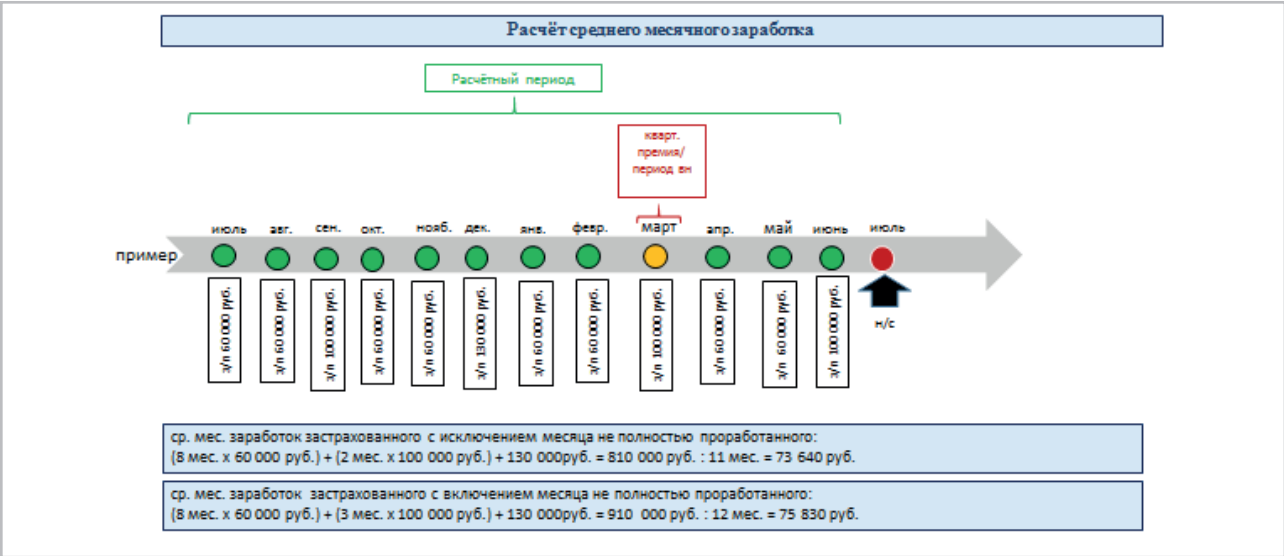


Рис. 1 / Fig. 1 Расчет среднего месячного заработка / Calculation of average monthly earnings
Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

нен и подлежит исключению. При этом, именно в марте 2025 г. работнику была начислена ежеквартальная премия. В случае исключения этого месяца как не полностью отработанного, исчисленный среднемесячный заработок застрахованного окажется ниже по сравнению с показателем, полученным без его исключения. Принимая во внимание данный факт, при расчете среднемесячного заработка страховщиком, месяц марта 2025 г. не должен быть исключен, а расчетный период следует автоматически применять как наиболее выгодный для застрахованного (рис. 1).

Все предлагаемые изменения, безусловно, должны быть оформлены в виде проекта соответствующего нормативного правового акта, который содержал бы положения предусматривающие внесение изменений в ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ, регулирующую порядок расчёта среднего месячного заработка застрахованного. Указанные изменения должны, конечно, корреспондировать и с другими положениями Федерального закона № 125-ФЗ, например, со ст. 3, в которой определяется понятие заработка застрахованного.

Представляется возможным внести следующие изменения в вышеуказанной части пункта 3 ст. 12 Федерального закона (табл. 1).

ПЕРСПЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ РАСЧЕТА И НАЗНАЧЕНИЯ СТРАХОВЫХ ВЫПЛАТ

В случае оптимизации вариантов расчетных периодов возможен переход на проактивную модель назначения единовременной и ежемесячной страховых выплат застрахованному, то есть назначение указанного вида обеспечения по страхованию будет осуществляться страховщиком (его территори-

альным органом) в беззаявительном порядке (без истребования от пострадавшего заявления). Такая модель в настоящее время уже применяется в пенсионном обеспечении в рамках назначения пенсии при наступлении инвалидности [9-10].

Так, согласно части 1 ст. 25.1 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» страховая пенсия по инвалидности лицу, признанному инвалидом, назначается со дня его признания инвалидом без истребования от него заявления о назначении страховой пенсии по инвалидности на основании данных, имеющих в распоряжении органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, в том числе сведений о лице, признанном инвалидом, содержащихся в государственной информационной системе «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере»³.

Вместе с тем следует обратить внимание, что данная проактивная модель в пенсионном обеспечении не предусматривает сложного расчета среднего месячного заработка, а размер страховой пенсии по инвалидности зависит от индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК) и стоимости одного пенсионного коэффициента по состоянию на день, с которого назначается пенсия. При этом, фиксированная выплата к страховой по инвалидности устанавливается одновременно с назначением данной пенсии и ее размер зависит от группы инвалидности, наличия иждивенцев и места жительства получателя пенсии.

В нашем случае, триггером для назначения единовременной и ежемесячной страховых выплат по аналогии с назначением пенсии по инвалидности

³ Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Таблица 1 / Table 1

Предложения по внесению изменений в п. 3 ст. 12 Федерального закона № 125-ФЗ / Proposals for amendments to paragraph 3 of Article 12 of Federal Law No. 125-FZ

Действующая редакция п. 3 ст. 12 / The current version of paragraph 3 of Article 12	Предлагаемые изменения в п.3 ст.12 / Proposed amendments to paragraph 3 of Article 12
Среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12. При расчете среднемесячного заработка застрахованного месяца, не полностью им проработанные, а также месяцы, за которые отсутствуют сведения о заработке застрахованного, заменяются предшествующими месяцами, полностью проработанными на работе, повлекшей повреждение здоровья, и за которые имеются сведения о заработке, либо исключаются в случае невозможности их замены. (...)	Среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12. При расчете среднемесячного заработка застрахованного месяца, не полностью им проработанные, а также месяцы, за которые отсутствуют сведения о заработке застрахованного, заменяются предшествующими месяцами, полностью проработанными на работе, повлекшей повреждение здоровья, и за которые имеются сведения о заработке, либо исключаются в случае невозможности их замены при условии, что замена и (или) исключение не полностью проработанных месяцев приведет к увеличению размера ежемесячной страховой выплаты. (...)

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

может являться установление застрахованному СУПТ, сведения о которой страховщику также поступают в рамках электронного межведомственного взаимодействия. В свою очередь, сведения о заработке застрахованного содержатся в информационной системе индивидуального персонифицированного учета (ПУ), которые страховщик может использовать для расчета среднего месячного заработка застрахованного, определив перед этим наиболее для него выгодный вариант расчета. При наличии сведений о действующем расчетном счете пострадавшего (карты «Мир»), на который он получал пособие во временной нетрудоспособности, либо Социальным фондом России перечислялись средства, связанные с иными мерами социальной поддержки, страховщик (его территориальный орган) и будет осуществлять перечисление страховых выплат в проактивном режиме.

ВЫВОДЫ

В рамках проведенного исследования были сформулированы варианты оптимизации расчетных периодов для определения размера страховой выплаты, а также предложена проактивная модель, нацеленная на совершенствование существующих механизмов в сфере обязательного со-

циального страхования. Применение указанной модели, по мнению авторов, открывает перспективы для снижения избыточной бюрократической нагрузки на граждан, вынужденных обращаться за страховым обеспечением.

Реализация предлагаемых мер создает предпосылки для значительного сокращения временных издержек, связанных с процедурой оформления и назначения выплат. Как следствие, субъекты страхования получают возможность реализовать свои законные права на получение обеспечения в существенно более сжатые сроки.

Таким образом, системное внедрение разработанной модели направлено на достижение основной цели социального страхования – гарантированной и, что крайне важно, своевременной защиты граждан от последствий наступившего социального риска. Повышение оперативности всей системы обеспечения напрямую способствует ее гуманизации, усиливая социальную направленность и выполняя восстановительную функцию по отношению к личности застрахованного, что в конечном итоге положительно сказывается на общем уровне социальной защищенности и социальной стабильности в обществе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вислобоков О.И. Создание фонда пенсионного и социального страхования: реорганизация пенсионного фонда России и фонда социального страхования. *Наукофера*. 2022;(12-1):486-490. EDN CYLGLE.1

2. Левашова О.В. Социальное страхование в системе социальной защиты населения: состояние и перспективы развития. *Актуальные проблемы государства и права*. 2025;9-1(33):24-34. DOI: 10.20310/2587-9340-2025-9-1-24-34. EDN JGBKGA.1

3. Истомина Е.А. Обязательное социальное страхование как связь труда и социального обеспечения. *Вопросы трудового права*. 2023;(12):737-743. DOI: 10.33920/pol-2-2312-05. EDN ZHQDHU.1

4. Турчаева И.Н. Страхование от несчастных случаев и болезней как инструмент защиты населения от рисков. *Калужский экономический вестник*. 2021;(4):18-24. EDN HSJRBU

5. Ломакина Т.П. Тарифы и их обоснование в страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. *Страховое дело*. 2011;1(216):55-64. EDN NDIMYT

6. Зелянина О.Л. К вопросу о страховании от несчастных случаев. *Новая наука: Опыт, традиции, инновации*. 2016;5-1(83): 104-106. EDN VXMZNZ

7. Федорова М. Ю. Критерии достойного социального обеспечения: теория, законодательство, правоприменительная практика. *Сибирское юридическое обозрение*. 2025;22(2):240-256. <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2025-22-2-240-256>. EDN: DMYQYK <https://elibrary.ru/dmyqyk>

8. Жук А.В. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника: проблемы правоприменения. *Судья*. 2019;6(102):38-42. EDN RMTXTP

9. Зеленина А.Ю. Тенденции развития социально-обеспечительных процедур под влиянием всеобщей информатизации и цифровизации. *Социальное и пенсионное право*. 2022;(1):5-10. DOI: 10.18572/2070-2167-2022-1-5-10. EDN XNDZUS

10. Нестеренко А.А. Основные тенденции цифровизации, влияющие на изменение процедурных отношений в праве социального обеспечения. *Образование и право*. 2024;(5):595-600. DOI: 10.24412/2076-1503-2024-5-595-600. EDN FSXCTN.

REFERENCES

1. Vislobokov O.I., Shatveryan N.G. Creation of the Pension and Social Insurance Fund: reorganization of the Pension Fund of Russia and the Social Insurance Fund. *Naukosfera*. 2022;12(1):486-490 (In Russ.);
2. Levashova O.V., Tolochko A.V. Social insurance in the system of social protection of population: state and prospects of development. *Current Issues of the State and Law*. 2025;1(9):24-34. DOI 10.20310/2587-9340-2025-9-1-24-34. EDN JGBKGA. (In Russ.);
3. Istomina E.A., Fedorova M.Yu. Compulsory social insurance as a link between labor and social security. *Labor law issues*. 2023;12:737-743. DOI 10.33920/pol-2-2312-05. EDN ZHQDHU. (In Russ.);
4. Turchaeva I.N. Accident and disease insurance as a tool to protect the population from risks. *Kaluga Economic Bulletin*. 2021;4:18-24. EDN HJSRBU. (In Russ.);
5. Lomakina T.P., Irizepova M.Sh. Tariffs and their justification in insurance against industrial accidents and occupational diseases. *Insurance business*. 2011;1(216):55-64. EDN NDIMYT. (In Russ.);
6. Zelyanina O.L. On the issue of accident insurance. *New science: Experience, traditions, innovations*. 2016;5(1):104-106. EDN VXMZNN. (In Russ.);
7. Fedorova M.Yu. Criteria for Decent Social Security: Theory, Legislation, and Law Enforcement Practice. *Siberian Law Review*. 2025;22(2):240-256. DOI: 10.19073/2658-7602-2025-22-2-240-256. EDN: DMYQYK. (In Russ.);
8. Zhuk A.V. Compensation for Damage to an Employee's Health: Enforcement Issues. *Judge*. 2019;6;38-40. DOI: 10.19073/2658-7602-2025-22-2-240-256. EDN: RMTXTP. (In Russ.);
9. Zelenina A.Yu. Tendencies of the Development of Social Security Procedures under the Influence of Global Informatization and Digitalization. *Social and pension law*. 2022;1;5-10. DOI: 10.18572/2070-2167-2022-1-5-10. EDN XNDZUS. (In Russ.);
10. Nesterenko A.A. Main digitalization trends affecting changes in procedural relations in social security law. *Education and law*. 2024;5;595-600. DOI: 10.24412/2076-1503-2024-5-595-600. EDN FSXCTN. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Марина Алексеевна Товстий – директор Центра исследований охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Российская Федерация
Marina A. Tovstiy – 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, Russian Federation
<https://orcid.org/0009-0001-7441-2046>
MATovstiy@vcot.info



Игорь Григорьевич Барановский – ведущий научный сотрудник Центра исследований охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Российская Федерация
Igor G. Baranovskiy – Leader Research Associate, 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, Russian Federation
IG_Baranovskiy@vcot.info



Павел Александрович Носорев – аналитик Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Российская Федерация
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, Russian Federation
<https://orcid.org/0009-0007-9434-7185>
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

Товстий М.А. – постановка проблемы и определение цели исследования, разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

Барановский И.Г. – определение задач исследования, конкретизация методов анализа, обоснование теоретико-методологических положений, текстовое и графическое представление результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Носорев П.А. – обоснование проблематики исследования, содержательный анализ существующих подходов и методик, логическое структурирование материала, обоснование теоретико-методологических положений, критический анализ статистической информации, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Tovstiy M.A. — formulation of the problem and determination of the research objective, development of the paper's concept and methodology, substantiation of the theoretical and methodological principles, and formulation of the conclusions.

Baranovskiy I.G. — definition of the research objectives, specification of the analysis methods, substantiation of the theoretical and methodological principles, textual and graphical presentation of the research results, and formulation of conclusions.

Nosorev P.A. — substantiation of the research problem, substantive analysis of existing approaches and methods, logical structuring of the material, substantiation of the theoretical and methodological principles, critical analysis of statistical information, and formulation of conclusions.

Статья поступила в редакцию 01.12.2025; после рецензирования 23.01.2026, принята к публикации 24.01.2026.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 01.12.2025; revised on 23.01.2026 and accepted for publication on 24.01.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-104-115
УДК 331.101; УДК 331.108
JEL J81; J28

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ НА ОСНОВЕ
МАТРИЦЫ ЗАЩИТНЫХ МЕР: ОТ СЛОВ К ЦИФРЕ

С.А. Мажкенов

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Целью настоящего исследования является разработка нового подхода к оценке профессиональных рисков, обеспечивающего прослеживаемость процесса и проверку результатов оценки риска. **Научная новизна** заключается в переосмыслении понятия профессионального риска, который рассматривается как результат установления причинно-следственной связи между выявленной опасностью и ее потенциальными последствиями. На основе пирамиды причин происшествий показано, что уровень профессионального риска на рабочем месте от конкретной опасности (источника опасности) объективно определяется не статистикой происшествий, а непосредственно зависит от наличия и надежности применяемых защитных мер. Для оценки и управления профессиональными рисками предложена матрица защитных мер, которая содержит перечень защитных мер, структурированных как по уровням иерархии (исключение, передача, снижение, принятие), так и характеру их защитных свойств (технические, организационные, индивидуальные) и особенностям воздействия на уровень риска (превентивные, реактивные). При этом каждая защитная мера характеризуется собственным показателем эффективности (надежности) защитных свойств. Формируя различные наборы защитных мер, можно добиться снижения уровня профессионального риска до любых приемлемых значений. **Результаты** исследования позволяют устранить субъективизм в оценке риска, формализовать процедуру оценки риска, сделать ее прозрачной и воспроизводимой, обеспечить реальную реализацию риск-ориентированного принципа в управлении охраной труда.

Ключевые слова: охрана труда; оценка профессиональных рисков; опасность; источник опасности; защитная мера; риск; риск-ориентированный; вероятность; тяжесть последствий; пирамида причин происшествий; эффективность; надежность.

Для цитирования: Мажкенов С.А. Оценка профессиональных рисков на основе матрицы защитных мер: от слов к цифре. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):104-115. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-104-115.

ORIGINAL PAPER

ASSESSMENT OF OCCUPATIONAL RISKS BASED
ON A PROTECTIVE MEASURES MATRIX:
FROM WORDS TO NUMBERS

S.A. Mazhenkov

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

This study **aims** to create a new way to evaluate occupational risks, guaranteeing that the process and the assessment outcomes can be tracked and confirmed. The **scientific innovation** involves a new perspective on occupational risk, seeing it as the outcome of linking a recognized hazard to its possible effects. According to the accident pyramid, the degree of occupational risk in a workplace linked to a proper hazard (hazard source) is contingent on the presence and dependability of safety precautions, not on past incidents. To assess and manage occupational risks, a protective measures matrix has been proposed. It contains a list of protective measures structured by hierarchical levels (exclusion, transfer, reduction, acceptance), the nature of their protective properties (technical, organizational, individual), and the specific impact on risk (preventive, reactive). Each protective measure has its own indicator that shows how effective (reliable) its protective properties are. Implementing various safety protocols allows for the mitigation of workplace hazards to a manageable degree. The research **outcomes** allow for removing personal bias in risk assessment, standardizing the process, making it clear and repeatable, and enabling the effective application of the risk-based approach in managing workplace safety.

Keywords: occupational safety; workplace risk assessment; hazard; hazard source; protective measure; risk; risk-oriented; likelihood; severity of consequences; pyramid of incident causes; efficiency; reliability.

For citation: Mazhenkov S.A. Assessment of Occupational Risks Based on a Protective Measures Matrix: From Words to Numbers. *Social & labor research*. 2026;62(1):104-115. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-104-115.

Оценка риска – занятие само по себе рискованное.

Энтони Гидденс (р. 1938),
английский социолог¹

ВВЕДЕНИЕ

С 1 марта 2022 г. Россия перешла на новую модель государственного управления охраной труда, основанную на трех ключевых принципах: риск-ориентированность, процессность и человекоцентричность.

Основными причинами перехода на новую модель управления охраной труда послужили необходимость устранения избыточности регулирования со стороны государства, предоставления больших прав и ответственности работодателю в сфере охраны труда, учитывающих специфику его деятельности, максимального сокращения дистанции между источником возникновения опасности и принятием мер по управлению риском.

Состав и структура новой модели управления охраной труда, включающей в себя 27 процессов, объединенных в 5 групп, представлена в *табл. 1*.

Особую роль в новой модели играет риск-ориентированный подход, в котором процессы оценки профессиональных рисков (ОПР) и специальной оценки условий труда (СОУТ) являются базовыми, системообразующими процессами, определяющими содержание и объем всех других процессов системы управления охраной труда.

Механизм управления профессиональными рисками в рамках новой модели предусматривает не только выявление, оценку рисков и разработку мер управления ими, но и их документирование, реализацию мер управления, а также систему мониторинга и контроля функционирования модели на каждом этапе (*рис. 1*). Здесь, под документированием понимается процесс регистрации результатов оценки и управления рисками, под мониторингом рисков, согласно ГОСТ Р 51897-2021², процесс, направленный на выявление ранее неидентифицированных рисков, а под контролем – процесс наблюдения за уже идентифицированными рисками.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В рамках риск-ориентированного подхода ключевым понятием является понятие профессионального риска, под которым, согласно статье 209 Трудового Кодекса Российской Федерации, понимается «вероятность причинения вреда жизни

и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья»³.

Согласно этому определению оценку профессионального риска традиционно представляют в виде:

$$R = P * S, \quad (1)$$

где P – это вероятность возникновения опасного события, а S – ожидаемая тяжесть последствий (ущерб) в случае реализации опасного события. Здесь вероятность – мера возможности появления опасного события, выражаемая действительным числом из интервала от 0 до 1, где 0 соответствует невозможному, а 1 – достоверному событию. Последствие – это результат воздействия опасного события на человека, нанесенный ущерб жизни или здоровью человека.

Согласно этой формуле, риск, по своей сути, представляет математическое ожидание (ожидаемую ценность или стоимость) возможного ущерба или тяжести последствий в случае реализации опасного события. Об этом свидетельствует величина вероятности – она является безразмерной. Управление профессиональными рисками означает выбор таких действий, которые дадут наилучшую ожидаемую ценность, т. е. наименьшую тяжесть последствий.

В математической статистике для выявления связи между двумя явлениями (событиями) используются сведения о частоте одновременного возникновения таких явлений. Очевидно, что чем чаще встречаются наборы исследуемых явлений (событий), тем сильнее связь между этими явлениями. Подход к обработке информации на основе статистической обработки данных с целью выявления таких связей получил широкое распространение в страховании, финансах и экономике, технических и других науках, где имеются репрезентативные объемы выборок для проведения анализа данных (от нескольких сотен до десятков тысяч).

В охране труда, как показывает практика, данный подход, оказывается не эффективным. Прежде всего это связано с основной целью охраны труда – предотвращением травм и аварий. Очевидные проблемы состоят в следующем:

- Имеющееся количество данных о несчастных случаях в организациях в подавляющем большинстве случаев недостаточно для получения статистических значимых выводов.

¹ Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность // THESIS, 1994, вып. 5. – с. 107-134. <https://gtmarket.ru/library/articles/3095>

² ГОСТ Р 51897-2021 (ISO Guide 73:2009) «Менеджмент риска. Термины и определения» (утв. и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 11 ноября 2021 г. № 1489-ст).

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Таблица 1 / Table 1

Структура новой модели управления охраной труда / The structure of the new occupational safety management model				
Базовые процессы / Basic processes	Процессы допуска работника к работе / Employee admission processes to work	Процессы обеспечения безопасной производственной среды / Processes for ensuring a safe production environment	Основные и сопутствующие процессы по охране труда / Main and related processes for occupational safety	Процессы реагирования на ситуации / Situational Response Processes
специальная оценка условий труда (СОУТ); оценка проф. рисков (ОПР);	проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников; проведение обучения работников; информирование работников и взаимодействие с ними; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);	обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений; обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования; обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов; обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов; обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов; обеспечение безопасности работников подрядных организаций;	планирование мероприятий по охране труда; выполнение мероприятий по охране труда; контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля; формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ; управление документами СУОТ; распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ; санитарно-бытовое обеспечение работников; обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; обеспечение социального страхования работников; взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля.	выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов; обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием; реагирование на аварийные ситуации; реагирование* на несчастные случаи; реагирование* на профессиональные заболевания; * Процесс реагирования включает в себя подпроцессы реагирования на несчастные случаи и расследования несчастных случаев.

Источник / Source: составлено автором на основании Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» / compiled by the author of the Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated October 29, 2021 No. 776n «On approval of the Model Regulations on the Occupational Safety and Health Management System.

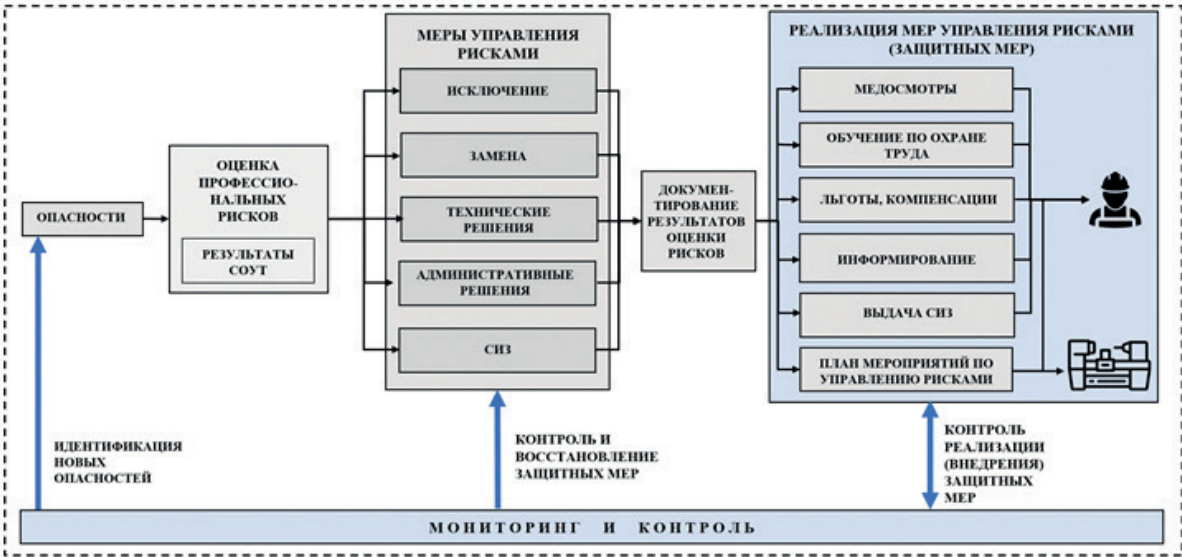


Рис. 1 / Fig. 1. Механизм управления профессиональными рисками в рамках новой модели / The mechanism for managing professional risks under the new model

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

- Низкий уровень достоверности сведений, подтверждающих наличие реальной связи между опасностью и ее последствиями (причиной и следствием).
- Ограниченность выводов, сделанных на основе анализа определенного объема данных, которые объективно справедливы только для данной выборки, происшедших в прошлом, что делает этот подход реактивным (движение спиной вперед).
- Невозможность получения оценки вероятности возникновения опасного события при отсутствии статистических данных.

Для того чтобы обойти эти ограничения в охране труда (и не только), особенно в условиях не-

определенности, применяется метод экспертных оценок. Считается, что экспертная оценка представляет собой мощный инструмент для анализа и прогнозирования вероятности возникновения определенного события и тяжести его последствий, который позволяет взглянуть на сложные вопросы глазами профессионалов, обобщить их знания и опыт, чтобы получить объективное и обоснованное мнение.

Для реализации экспертного подхода в охране труда используются разнообразные наборы таблиц (матрицы оценки риска), которые представляют собой инструменты классификации и ранжирования как самого риска, так и его составляющих (вероят-

ности и тяжести последствий), сгруппированных в виде неперекрывающихся множеств (диапазонов). Каждый диапазон имеет краткое описание существенных свойств событий, принадлежащих этому диапазону (критерий классификации). Такой подход, хотя и достаточно грубо, позволяет эксперту классифицировать события (различать их друг от друга). Числовые значения, присвоенные группе (диапазону), отражают ее положение в общей иерархии, т. е. указывают на порядковый номер группы, а не количественное значение.

Однако такой подход на основе матриц оценки риска не является надежным и достоверным. Известный экономист, исследователь проблем риска Ф. Найт под экспертным мнением понимал субъективное ощущение вероятности, которое зачастую представляет суждение, исходящее из простого факта неосведомленности [1]. Позднее, лауреат премии Шведского государственного банка по экономическим наукам памяти Альфреда Нобеля 2002 г. Д. Канеман со своими коллегами П. Словиком и А. Тверски доказали, что люди, включая экспертов, часто ошибаются в оценке субъективных вероятностей тех или иных событий, что ставит под сомнение их прогнозные способности [2; 3]. В условиях неопределенности люди, как правило, полагаются на персональные (уникальные) эвристические методы, которые основываются на личном опыте, объеме доступной информации, особенностях памяти и когнитивных навыках, что делает их оценки уникальными, т. е. невоспроизводимыми.

В охране труда это приводит к тому, что разные эксперты на одних и тех же рабочих местах для одинаковых вредных или опасных производственных факторов и с одними и теми же матрицами оценки риска дают отличные друг от друга оценки, которые основаны на их субъективном восприятии риска⁴.

Таким образом, субъективность экспертного мнения, сопряженная с невысоким уровнем достоверности и ограниченностью статистических данных, особенно по редким и неповторимым событиям, ставит под сомнение надежность экспертного метода, основанного на матрицах оценки рисков, как достоверного инструмента принятия решений.

Примером грубейшего заблуждения в оценке риска является ядерная катастрофа на АЭС «Фукусима-1», которая произошла в Японии в 2011 г.⁵

⁴ В матрицах оценки риска, по мнению автора, под вероятностью понимается не реальная частота возникновения события, а вера эксперта в определенную частоту возникновения события.

⁵ Авария на АЭС «Фукусима-1». Доклад Генерального директора / Международное агентство по атомной энергии. — Вена, 2015. — 278 с. <https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/SupplementaryMaterials/P1710/Languages/Russian.pdf>

Ключевой причиной катастрофы стало опасное заблуждение, основанное на неверной интерпретации статистической вероятности редких событий (землетрясений) в котором открыто признался вице-президент по безопасности токийской энергетической компании заявив, что «...я посчитал, что реализация мероприятий по защите от стихийных бедствий не требует спешки, так как такие катастрофы происходят реже, чем раз в сто лет. Эксплуатация реактора длится меньше» [4]. Ошибочное убеждение, что «столетние» катастрофы не угрожают объектам с меньшим сроком эксплуатации, привело к пренебрежению мерами безопасности и недооценке кумулятивного риска, который за 40 лет составлял около 33%. Этот трагический случай служит суровым уроком о важности корректного подхода к оценкам не только вероятности возникновения опасного события, но и масштаба (тяжести) его последствий.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА НА ОСНОВЕ ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННОЙ СВЯЗИ

С учетом вышесказанного, прежде всего, следует уточнить понятие профессионального риска в охране труда, поскольку, как было показано выше, существующее определение профессионального риска, приведенное в Трудовом кодексе Российской Федерации, в рамках новой модели не работоспособно. Важность определения понятий состоит в том, что они задают направление поиска решения проблем, особенно сложных, к которым относится и проблема управления профессиональными рисками.

Прежде чем приступить к определению понятия «профессиональный риск» уместно вспомнить известное суждение А. Шопенгауэра о законе причинности, который утверждал, что «явления вполне могут следовать друг за другом, не следуя друг из друга» [5]. Событие, которое не находится в причинной связи с другим событием (явлением) называется случаем (особое событие). Другими словами, в понятии «случай» понятие «последствие» подменяется понятием «последовательность», что приводит к поиску мнимых угроз и рисков, а не реальных.

Для актуализации определения понятия профессионального риска используем пирамиду причин происшествий [6] (рис. 2).

Пирамида причин происшествий (рис. 2) раскрывает принципиальный механизм трансформации опасностей в происшествия (несчастные случаи). Пять ее верхних уровней отражают неже-



Рис. 2 / Fig. 2. Пирамида причин происшествий / The pyramid of incident causes

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

лательные события (происшествия) с различной степенью тяжести последствий – от смертельной травмы до нулевого ущерба (происшествие без последствий). Все нижние уровни описывают разные группы факторов, которые состоят в определенной причинно-следственной связи с происшествиями. Так, безусловным основанием для возникновения происшествий является наличие опасных и вредных производственных факторов (опасностей) на рабочем месте. Носителями этих факторов всегда выступают конкретные источники опасности (приборы, устройства, механизмы, инструменты, материалы, вещества и т.д.). Устранение или снижение негативного воздействия опасностей на человека обеспечивается посредством использования защитных мер, которые применяются к конкретному источнику опасности. Отсутствие защитных мер или нарушение их защитных свойств проявляется в виде опасных ситуаций или опасных действий⁶ на рабочем месте, которые при неблагоприятных условиях реализуются в опасные события с различной тяжестью последствий.

Таким образом, принципиальная схема реализации опасности в нежелательное событие согласно пирамиде причин происшествий представляется последовательностью: опасность → источник опасности → защитные меры (превентивные) → опасные ситуации/действия → опасное событие → защитные меры (реактивные) → нежелательные последствия разной степени тяжести.

Из анализа данной последовательности логически вытекает, что основной причиной возникновения несчастного случая является отсутствие или неисправность защитных мер. Эти меры, по

⁶ Опасное действие – действие или бездействие работника (ов), которое может привести к травме или аварии. Опасное условие – состояние условий труда на рабочем месте, которое может привести к травме или аварии.

своей сути, представляют собой эффективные инструменты управления риском, призванные прерывать цепочку развития опасности до ее реализации в опасное событие или обеспечить снижение тяжести последствий от опасного события. Таким образом, именно недостаточная эффективность (надежность) защитных мер является критическим фактором возникновения происшествия.

Пирамида причин происшествий позволяет дать новое определение понятия профессионального риска, под которым следует понимать результат выявления причинно-следственной связи между опасностью и ее потенциальными последствиями. Тогда оценка профессионального риска представляет собой установление силы связи между опасностью и тяжестью последствий. Сила связи, в нашем случае, непосредственно зависит от наличия и исправности защитных мер. Уточнение этих понятий позволяет более точно и обоснованно подходить к разработке защитных мер, направленных на предупреждение нежелательного события или снижение тяжести его последствий. Исходя из определения профессионального риска, становится ясно, что любой несчастный случай (травма, авария) по сути является реализовавшимся риском, ключевая причина возникновения которого – отсутствие или неэффективность (недостаточность, слабость) защитных мер. Это позволяет отождествить меры управления рисками (защитные меры) с причинами несчастных случаев.

СТРУКТУРИЗАЦИЯ МЕР УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ (ЗАЩИТНЫХ МЕР)

Прежде всего уточним основные понятия, используемые в данной работе:

- **мера управления профессиональным риском или защитная мера** – это принципиальное решение, под которым понимается процедура исключения, ограничения распространения или влияния опасного или вредного производственного фактора (опасности) на человека;
- **мероприятие** – это совокупность последовательных действий и шагов, направленных на реализацию защитной меры (процедуры исключения, ограничения распространения или влияния опасности на человека).

Такое определение понятий позволяет четко разделить зоны ответственности сторон: эксперта или комиссии по оценке профессиональных рисков, ответственных за разработку защитных мер и работодателя – ответственного за реализацию конкретных мероприятий по внедрению защитной меры.

Далее, рассмотрим вопрос структуризации защитных мер. Традиционно в охране труда меры управления риском подразделяют на 5 групп: исключение, замена, технические, организационные, средства индивидуальной защиты (СИЗ) [7; 8; 9]. Очевидно, что в этой последовательности имеются логические противоречия и нестыковки. Так, первые две группы – исключение и замена – отражают, по сути, эффективность применения защитных мер, указывая на их способность полностью устранить или значительно снизить уровень риска. Оставшиеся три группы – технические, организационные и СИЗ – определяют способы реализации этих мер управления, разделяясь на коллективные (технические, организационные) и индивидуальные (СИЗ). Эти логические противоречия затрудняют реализацию системного подхода к управлению профессиональными рисками и адекватному применению защитных мер.

Известно, что эффективность применения защитных мер наиболее полно описывается иерархией уровней управления рисками (от наиболее эффективных к наименее эффективным):

1. Исключение риска: полное удаление источника (носителя) опасности.
2. Передача риска: передача ответственности за управление риском третьим лицам при сохранении источника опасности (например, аутсорсинг опасных работ).
3. Снижение риска: применение мер управления риском, направленных на уменьшение вероятности его возникновения или тяжести последствий (остаточный риск).
4. Принятие риска: осознанное согласие с остаточным риском при невозможности его дальнейшего снижения до нуля и готовность принять ответственность за его последствия, включая компенсацию ущерба за счет собственных средств.

Иерархия уровней управления рисками представляет собой инструмент для экспертной оценки эффективности любой защитной меры. Каждый из этих уровней можно условно оценить по степени их эффективности (надежности), например: Исключение – 1,0; Передача – от 0,8 до 1,0; Снижение – от 0,0 до 1,0; Принятие – от 0,0 до 0,2 (условные значения, которые определяются эффективностью защитных мер конкретного уровня). Здесь значение эффективности (надежности) защитной меры является величиной безразмерной и, по аналогии с вероятностью, меняется от 0,0 (абсолютно неэффективна) до 1,0 (абсолютно эффективна).

Следующий важный момент, на который необходимо обратить внимание – это триада про-

изводственной безопасности «оборудование (технологии, материалы и т.п.) – процедуры (система управления, процессы и т.д.) – человек» в которой человек стал самым уязвимым звеном. Несмотря на улучшение технологий и организационных процессов человек, со всем комплексом его психофизиологических особенностей, поведенческих моделей и реакций, все чаще выступает причиной происшествий. Однако в системе управления профессиональными рисками практически отсутствуют меры управления поведением человека (человеческим фактором), без которого невозможно успешное управления рисками.

В свете изложенного, представляется логичным сгруппировать все защитные меры, в зависимости от характера защитных свойств, по трем категориям:

Технические меры – физические барьеры или материальные объекты, создающие реальную преграду между опасностью и человеком. Их главное достоинство – стабильность и непрерывность функционирования, независимость от человеческого фактора.

Организационные меры – структуризация организационной среды, организация безопасной архитектуры взаимодействия рабочих процессов, процедур и операций, которая обеспечивает снижение уровня риска.

Индивидуальные меры – защитные меры, формируемые на основе профессиональных знаний, практических навыков, психофизиологических качеств и моделей поведения конкретного работника, которые он осознанно применяет для безопасного выполнения работы. Они включают в себя меры по соблюдению технологии работ, трудовой дисциплины, безопасному перемещению и нахождению на рабочем месте, управлению рисками, оценке психофизиологической готовности к работе, способности к социальному взаимодействию и др. Особенности индивидуальных защитных мер:

- зависят от конкретного работника;
- требуют приложения волевых усилий для превращения знаний о безопасности в реальные действия;
- их надежность не является величиной постоянной и зависит от множества факторов (психофизиологических, эмоциональных, социальных и когнитивных);
- последний барьер обеспечения безопасности;
- нельзя внедрить раз и навсегда как технические или организационные меры, эти меры можно только привить (воспитать) и контролировать.

Следует отметить, что защитные меры технического характера являются наиболее эффек-

тивными в сравнении с организационными и индивидуальными мерами, поскольку они реализуются в виде конкретных постоянно действующих физических (материальных) барьеров. В свою очередь организационные меры более эффективны в сравнении с индивидуальными мерами, поскольку они обеспечивают снижение уровня риска за счет систематизации и структуризации трудового процесса. Индивидуальные меры являются наименее надежными и поэтому критически важными мерами, поскольку представляют собой последний барьер, который способен разорвать причинно-следственную связь между опасностью и ее последствиями. При этом индивидуальные меры в определенных случаях можно рассматривать как показатель эффективности реализации определенных организационных защитных мер (например: обучение, инструктажи и т.д.).

Далее отметим, что все защитные меры по способу воздействия на уровень риска делятся на два класса:

1. Превентивные (предупредительные) меры – направлены на недопущение реализации опасности в опасное событие.

2. Реактивные меры (меры реагирования) – направлены на снижение тяжести последствий после возникновения опасного события. Наличие мер реагирования означает, что человек фактически работает под воздействием опасного или вредного фактора (опасности) или находится под его угрозой, и работодатель предпринимает все необходимые меры для снижения тяжести последствий этого негативного воздействия.

Очевидно, что наиболее эффективный способ управления профессиональными рисками связан с использованием защитных мер, направленных на недопущение опасного события.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ (НАДЕЖНОСТИ) ЗАЩИТНЫХ МЕР

Прежде всего отметим, что в охране труда все вредные и опасные и вредные производственные факторы (опасности) можно разделить на две группы:

измеримые факторы – это такие факторы, значения которых могут быть измерены с помощью соответствующих приборов (шум, температура, давление, концентрация вредных или опасных веществ и т.д.) или могут быть четко определены на основании строгих правил или алгоритмов (тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса). Все факторы данной группы

являются предметом исследования специальной оценки условий труда⁷;

неизмеримые факторы – это такие факторы, которые носят скрытый, латентный характер и их значения невозможно измерить инструментальным способом или с помощью строгих правил. Все факторы, входящие в данную группу, являются предметом исследования оценки профессиональных рисков⁸.

Из этого следует, что оценку эффективности (надежности) защитных мер в управлении профессиональными рисками можно осуществлять двумя способами.

Для измеримых факторов оценку эффективности⁹ защитной меры ($\mathcal{E}_{\text{зм}}$) можно провести следующим образом. Для любого источника опасности проводятся измерения вредного или опасного фактора до и после применения защитной меры. Например, пусть для произвольного источника шума до применения защитной меры значение уровня шума было равно S_1 , а после ее применения (например, установки шумопоглощающего кожуха) равно S_2 . Тогда эффективность (надежность) защитной меры рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{зм}} = \frac{S_1 - S_2}{S_1} \quad (2)$$

Напомним, что здесь значение эффективности защитной меры ($\mathcal{E}_{\text{зм}}$) также как и вероятность, является величиной безразмерной и меняется в диапазоне от 0 (абсолютно неэффективная) до 1 (абсолютно эффективная).

Данные рассуждения свидетельствуют в пользу нашей гипотезы, что снижение уровня риска объективно происходит благодаря наличию определенных защитных мер. Другими словами, реальный уровень риска от конкретной опасности на рабочем месте зависит не от гипотетической статистики о происшествии, а от наличия конкретных защитных мер от данной опасности на рабочем месте.

⁷ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант-Плюс». – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 ноября 2023 г. № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463282/

⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_406016/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddd518/

⁹ Понятие «эффективность» используется в общераспространенном смысле как отношение полезного результата к общему вкладу.

Для неизмеримых факторов оценку эффективности защитной меры ($\mathcal{E}_{\text{зм}}$) невозможно сделать так же как и для измеримых факторов в силу неопределенности характера первых. Здесь под неопределенностью понимается недостаток информации об опасности и способах ее реализации в опасное событие, которые необходимы для проведения оценки риска. Однако мы можем смоделировать различные сценарии реализации опасности в опасное событие и для каждого сценария разработать барьеры (защитные меры), которые исключают реализацию неблагоприятного сценария или снизят потенциальную тяжесть возможных последствий.

Оценку эффективности защитных мер для неизмеримых факторов в этом случае можно провести на основе экспертного подхода. Здесь использование экспертного подхода более обосновано, поскольку меняется принцип его применения: происходит отказ от предсказания вероятности наступления опасного события в пользу оценки надежности защитных мер. Этот переход создает новые основания для эффективного управления профессиональными рисками, поскольку она ориентирует на выявление реальных уязвимостей в системе управления рисками, оценку надежности применяемых защитных мер к конкретному источнику опасности, определение полноты и достаточности защитных мер. При таком подходе мы не устраняем полностью предвзятость экспертного мнения, однако значительно уменьшаем его воздействие благодаря единоразовому использованию и открытости полученных результатов экспертной оценки.

Руководствуясь иерархией эффективности (надежности) защитных мер можно отнести любую защитную меру к той или иной группе и также оценить уровень ее эффективности $\mathcal{E}_i$ в диапазоне от 0 до 1 (1 – максимальная эффективность, которая исключает возможность возникновения опасного события или любое негативное воздействие на жизнь и здоровье человека, 0 – отсутствие защитных свойств у защитной меры).

Таким образом, значения оценок эффективности для каждой защитной меры определяются однократно (расчетным путем или на основании экспертного заключения) и далее не меняются в процессе оценки рисков. Полученные таким образом оценки эффективности каждой защитной меры группируются в таблицу, на основании которой в последующем проводится оценка профессионального риска. Эта таблица формируется один раз перед началом оценки профессиональ-

ного риска и должна быть доступна для любого сотрудника организации, участвующего в оценке профессиональных рисков. Таблица фактически представляет собой решающее правило, согласно которому любой эксперт, проводящий оценку профессионального риска, с ее помощью может оценить эффективность (надежность) каждой выявленной защитной меры. В случае изменения оценки эффективности (надежности) какой-либо защитной меры оценка профессиональных рисков пересчитывается для всех рисков, в которых использовалась данная защитная мера. Такой подход обеспечивает соблюдение требования по возможности прослеживания, воспроизводимости и проверки полученных результатов¹⁰.

МАТРИЦА ЗАЩИТНЫХ МЕР И ПОРЯДОК ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

Для устранения выявленных недостатков и реализации системного подхода к управлению профессиональными рисками предлагается использовать матрицу защитных мер, которая строится по двум осям: иерархии уровней управления рисками и категориям защитных мер (табл. 2). Заполнение матрицы конкретными защитными мерами, соответствующими как иерархии управления, так и конкретной категории защитных мер, позволяет создавать комплексную и логически непротиворечивую систему управления профессиональными рисками.

Структура матрицы опирается на классическую иерархию защитных мер: от самого эффективного уровня – исключение риска (например, отказ от опасного процесса), до наименее эффективного – принятия остаточного риска.

Каждый уровень имеет собственный набор защитных мер, которые, в свою очередь, разделены на три категории: технические, организационные и индивидуальные. При этом, каждая защитная мера характеризуется собственной оценкой эффективности (надежности) в диапазоне от 0 до 1.

При этом, часть защитных мер сгруппирована в классе превентивных защитных мер, направленных на недопущение опасного события, а другая – в классе реактивных, направленные на снижение тяжести последствий в результате возникновения опасного события.

Данная матрица является ключевым элементом предлагаемого подхода к совершенствованию процедуры оценки и управления профес-

¹⁰ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»

Таблица 2 / Table 2

Шаблон матрицы защитных мер / The template of the matrix of protective measures

Класс защитных мер / Class of protective measures	Иерархия уровней управления рисками / Hierarchy of risk management levels	Уровень надежности защитной меры / Reliability level of the protective measure	Меры управления профессиональными рисками (защитные меры) / Occupational risk management measures (protective measures)		
			Технические / Technical	Организационные / Organizational	Индивидуальные / Individual
			Реализация инженерных (технических) мер ограничения или снижения негативного уровня воздействия опасности на работников / Implementation of engineering (technical) measures to limit or reduce the negative impact of hazards on workers	Реализация организационных мер ограничения или снижения негативного уровня воздействия опасности на работников / Implementation of organizational measures to limit or reduce the negative impact of hazards on workers	Реализация мер ограничения или снижения негативного уровня воздействия опасности с учетом индивидуальных особенностей работника / Implementation of measures to limit or reduce the negative level of exposure to hazards, taking into account the individual characteristics of the worker
Проактивные меры, направленные на недопущение события	Исключить	Абсолютная	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X
	Передать	Высокая	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X
	Снизить	от Низкой до Высокой	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X
	Принять	Низкая	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X
Реактивные меры, направленные на снижение тяжести последствий	Снизить	от Низкой до Высокой	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X
	Принять	Низкая	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X	защитная мера 1 ... защитная мера X

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

сиональными рисками. Матрица защитных мер (табл. 2) решает главную проблему управления профессиональными рисками – она согласовывает иерархию мер управления (Исключение, Передача, Снижение, Принятие) с категориями защитных мер (Технические, Организационные, Индивидуальные), каждая из которых характеризуется собственным показателем оценки эффективности (надежности). При этом, каждая защитная мера должна быть прямо направлена на снижение уровня риска от конкретной опасности (источника опасности). Такой подход позволяет формализовать процедуру оценки профессиональных рисков, сделать ее ясной, прозрачной и воспроизводимой.

В общем виде оценка профессионального риска для конкретной опасности и ее источника рассчитывается по следующей формуле:

$$R = E * S, \quad (3)$$

где E – слабость защитных мер, т. е. величина обратная совокупной эффективности (надежности) всех защитных мер, установленных для конкретной опасности, а S – ожидаемая тяжесть последствий от конкретной опасности.

Расчет значения E осуществляется по формуле:

$$E = \prod_{k=1}^K (1 - \varepsilon_k) * \prod_{m=1}^M (1 - \varepsilon_m) * \prod_{n=1}^N (1 - \varepsilon_n), \quad (4)$$

где

ε_k – эффективность k-ой технической защитной меры, а K – общее количество принятых технических защитных мер для конкретного источника опасности;

ε_m – эффективность m-ой организационной защитной меры, а M – общее количество организационных принятых защитных мер для конкретного источника опасности;

ε_n – эффективность n-ой индивидуальной защитной меры, а N – общее количество принятых индивидуальных защитных мер для конкретного источника опасности. Отметим, что поскольку эти защитные меры носят индивидуальный характер, а индивидов в организации много, то средние значения каждой защитной меры рекомендуется определять на уровне 0,05, а для организаций с высокой культурой безопасности не более 0,1.

Важно заметить, что формула (4) справедлива при условии, что все ее множители, т. е. показатели эффективности защитных мер, независимы друг

Таблица 3 / Table 3

Рекомендуемые критерии определения тяжести последствий / Recommended criteria for determining the severity of consequences

Тяжесть последствий (S) / Severity of consequences (S)	Описание потенциальных последствий / Recommended criteria for determining the severity of consequences
0–19	без травмы или заболевания, незначительные травмы – микротравмы (легкие повреждения, ушибы); класс условий труда 1–2 по результатам СОУТ.
20–39	оказана первая медицинская помощь, легкая травма без потери времени; класс условий труда 3.1 по результатам СОУТ.
40–59	серьезная травма, болезнь и расстройство здоровья с временной утратой трудоспособности продолжительностью до 60 дней; профессиональное заболевание легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности); класс условий труда 3.2 по результатам СОУТ.
60–79	тяжелый несчастный случай на производстве (временная нетрудоспособность более 60 дней); стойкая утрата трудоспособности, инвалидность; профессиональное заболевание в средней и тяжелой форме (с потерей профессиональной трудоспособности); класс условий труда 3.3 – 3.4 по результатам СОУТ.
80–100	несчастный случай на производстве со смертельным исходом; групповой несчастный случай на производстве (число пострадавших 2 и более человек); острые профессиональные заболевания; класс условий труда 4 по результатам СОУТ.

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

от друга, что налагает соответствующие требования к отбору защитных мер.

С математической точки зрения разделение защитных мер на два класса не имеет значения, поскольку все совершаемые математические операции по оценке риска относятся к операции умножения. Но с методологической точки зрения такое разделение важно для более точного понимания свойств защитных мер: так их предупредительная часть направлена на недопущение возникновения опасного события, а другая – на снижение тяжести последствий после возникновения опасного события.

Как уже выше говорилось, в выражении (3) значение тяжести последствий (S) должно оцениваться без учета защитных мер, т. е. при полном их отсутствии. Для определения тяжести последствий рекомендуется использовать диапазон значений от 1 до 100, который предоставляет больше возможностей для уточнения оценок. Стобалльная шкала создает общую метрику, позволяющую интерпретировать показатели в терминах процентного соотношения. Рекомендуемые критерии определения тяжести последствий согласованные с результатами специальной оценки условий труда представлены в табл. 3.

Здесь следует заметить, что тяжесть последствий представляет собой наиболее вероятный исход, который зависит от «энергетического» потенциала идентифицированной опасности: падение с высоты своего роста ведет к получению легкой травмы, а падение с уровня 10 метров – к смертельной травме.

Рассмотрим практическое применение матрицы защитных мер на следующем примере. Предположим, работодатель должен выбрать необходимые защитные меры для снижения риска падения работника с высоты при строительстве многоэтажного

дома. Примем тяжесть последствий падения работника с высоты равной $S = 100$ (смертельный исход). Необходимо снизить уровень риска до $R < 20$.

Пример расчета. Допустим, работодатель в качестве мер управления риском выбрал следующие защитные меры с условными значениями их эффективности (надежности):

- установка временных защитных ограждений от падения с высоты ($\Xi=0,6$) – проактивная техническая мера;
- допуск к работе обученного работника, прошедшего проверку знаний ($\Xi=0,2$) – проактивная организационная мера;
- допуск к работе на основе наряд-допуска ($\Xi=0,2$) – проактивная организационная мера;
- проведение предсменного медицинского осмотра ($0,1$) – проактивная организационная мера;
- проведение предсменного инструктажа ($\Xi=0,1$) – проактивная организационная мера;
- установка предупреждающих знаков об опасности падения с высоты ($\Xi=0,05$) – проактивная техническая мера;
- работник соблюдает установленные регламенты по безопасному проведению работ, совершает операционные действия безопасно для себя и окружающих ($0,1$) – проактивная индивидуальная мера;
- установка страховочных защитных сеток от падения с высоты по периметру здания ($\Xi=0,9$) – реактивная техническая мера.

$$R=(1-0,6)*(1-0,2)*(1-0,2)*(1-0,1)*(1-0,1)*(1-0,05)*(1-0,05)*(1-0,9)*100=0,4*0,8*0,8*0,9*0,9*0,95*0,95*0,1*100=0,19*0,1*100=19,0*0,1=1,9. \quad (5)$$

Итоговое значение оценки профессионального риска обеспечивает достижение поставленной цели: $R = 1,9 < 20$.

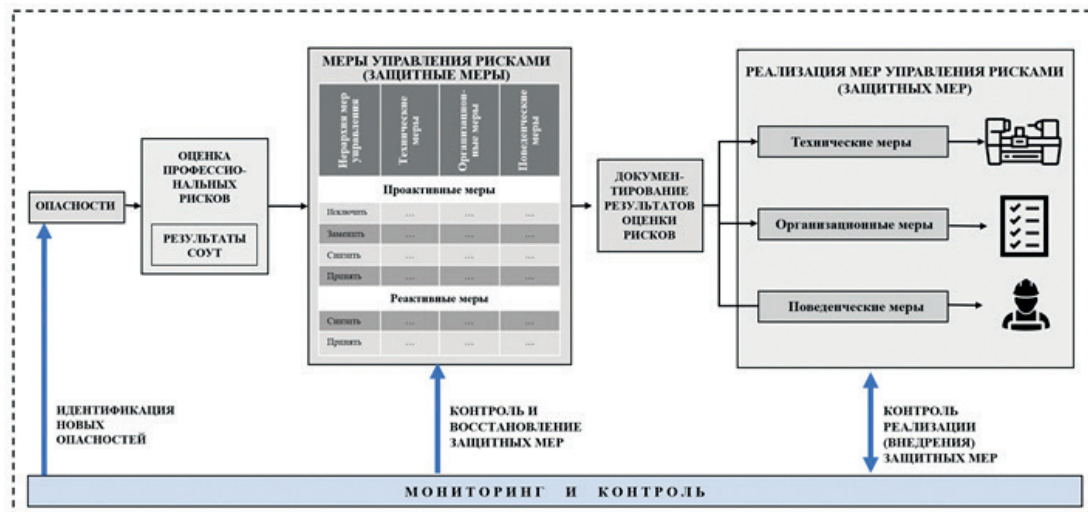


Рис. 3 / Fig. 3. Обновленная схема управления профессиональными рисками с учетом матрицы защитных мер / Updated occupational safety and health management scheme based on the protective measures matrix

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

Этот пример демонстрирует механизм отбора работодателем необходимых защитных мер и возможность, по формальному правилу, оценить эффективность и достаточность выбранного набора защитных мер для снижения риска до заданного уровня.

При отборе защитных мер работодателю рекомендуется руководствоваться следующими правилами:

1. Акцентировать внимание на превентивных защитных мерах, направленных на недопущение опасного события, а не ликвидацию его последствий.
2. Знать требования действующих нормативных правовых актов в сфере своей деятельности (правила охраны труда и т.д.) и отдавать приоритет защитным мерам, прописанным в указанных актах, как обязательным мерам управления рисками. Оставшиеся защитные меры следует рассматривать как рекомендуемые, сформированные на основе лучших практик или опыта работы. Такой подход обеспечивает гармонизацию мер управления рисками с действующими нормативными актами, исключая возможные претензии со стороны надзорных органов, одновременно создавая возможности для применения лучших практик, не нашедших отражения в действующих нормативных правовых актах.

3. Отбор защитных мер следует осуществлять от наиболее эффективных к наименее эффективным. При этом следует стремиться к тому, чтобы каждая категория защитных мер (техническая, организационная, индивидуальная) самостоятельно обеспечивала наилучшее снижение уровня риска. Тогда такой подход создаст необходимый синергетический эффект от применения различных категорий защитных мер.

Все выбранные защитные меры в той или иной мере подвергаются износу, повреждению, устареванию, усталости и пр., и для своевременного выявления таких изменений необходимо их регулярно контролировать. Рекомендуются следующие способы контроля защитных мер:

- для технических и организационных мер управления – на основании проверочных листов (чек-листы), содержащих для каждого рабочего места все предписанные технические и организационные защитные меры по всем идентифицированным опасностям;
- для индивидуальных мер управления – на основании проверочных листов, составленных для каждой профессии (вида работ) и включающих нормы или требования по безопасному выполнению работ, содержащихся в программах обучения и локальных нормативных актах работодателя. Технология составления таких проверочных листов приведена в работе [10].

Обновленная схема управления профессиональными рисками с учетом матрицы защитных мер представлена на рис. 3.

ВЫВОДЫ

Предлагаемая матрица защитных мер представляет собой комплексный инструмент, обеспечивающий надлежащую реализацию риск-ориентированного, процессного и человекоцентричного подходов в системе охраны труда. Ее внедрение позволяет:

1. Устранить логические противоречия в существующей классификации мер управления рисками.
2. Учесть человеческий фактор как важнейший элемент системы управления безопасностью труда.

3. Формализовать процедуру оценки профессиональных рисков, за счет перехода от описательных и интуитивных характеристик к количественным показателям, т. е. от слов к цифре.

4. Гармонизировать процесс управления профессиональными рисками с методикой специальной оценки условий труда.

5. Создать основания для гармонизации защитных мер с причинами несчастных случаев.

6. Повысить эффективность и прозрачность системы оценки и управления профессиональными рисками.

7. Работодателю принимать осознанные и обоснованные решения по обеспечению безопасности рабочих мест.

Таким образом, матрица защитных мер является не просто более совершенным инструментом для оценки и управления профессиональными рисками, а фундаментом для построения подлинной культуры безопасности, где каждый элемент системы управления охраной труда, включая человека, получает должное внимание, оценку и управление.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Найт Ф. Х. Понятия риска и неопределенности [Электронный ресурс] / Перевод С. А. Афонцева // THESIS. 1994, вып. 5. С. 12–28. Режим доступа: https://igiti.hse.ru/data/411/313/1234/5_1_1Knigh.pdf (дата обращения: 17.10.2023).
2. Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения. Харьков, Изд-во Института прикладной психологии «Гуманитарный центр», 2005. 632 с.
3. Мадера А.Г. Риски и шансы: Неопределенность, прогнозирование и оценка. М.: КРАСАНД, 2020. 448 с.
4. Мун Д.В., Попета В.В. Предупреждение техногенных катастроф: в 3 кн. Книга 3. Грядущее: риски, угрозы, вызовы. М.: Берлин: Директмедиа Паблишинг, 2023. 197 с.
5. Шопенгауэр А. О четвероюм корне закона достаточного основания. Философское рассуждение. Собрание сочинений: в 6 т. Т. 3: Малые философские сочинения. М.: ТЕРРА–Книжный клуб; Республика, 2001. 528 с.
6. Мажкенов С.А. Оценка профессиональных рисков на основе анализа эффективности защитных мер. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):72–84.
7. Кукин П.П., Лапин В.Л., Пономарев Н.Л. и др. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда). М.: Высшая школа, 2007. 335 с.
8. Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте – практическое пособие. Серия Охрана труда: Международный опыт. Выпуск 1. Опыт Финляндии. Перевод с финского издания. М., Субрегиональное бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2007. 64 с.
9. Карнауш Н.Н. Охрана труда: учебник: М., Изд-во «Юрайт», 2015. 380 с.
10. Мажкенов С.А. «Второе дыхание» поведенческого аудита безопасности (ПАБ 2.0). *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):91–101. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-91-101.

REFERENCES

1. Knight F.H. Concepts of Risk and Uncertainty [Electronic resource] / Translated by S.A. Afontsev. THESIS. 1994, issue 5. Pp. 12–28. URL: https://igiti.hse.ru/data/411/313/1234/5_1_1Knigh.pdf (accessed: 17.10.2023). (In Russ.).
2. Kahneman D., Slovic P., Tverskiy A. Decision Making under Uncertainty: Rules and Biases. Kharkov: Publishing House of the Institute of Applied Psychology "Humanitarian Center", 2005. 632 p. (In Russ.).
3. Madera A.G. Risks and Chances: Uncertainty, Forecasting and Assessment. M.: KRASAND, 2020. 448 p. (In Russ.).
4. Moon D.V., Popeta V.V. Prevention of Man-Made Disasters: in 3 books. Book 3. The Future: Risks, Threats, Challenges. M.: Berlin: Directmedia Publishing, 2023. 197 p. (In Russ.).
5. Schopenhauer A. On the Fourfold Root of the Principle of Sufficient Reason. Philosophical Reasoning. Collected Works: in 6 volumes. Vol. 3: Short Philosophical Works. M.: TERRA–Book Club; Respublika, 2001. 528 p. (In Russ.).
6. Mazhkenov S.A. Assessment of occupational risks based on the analysis of the effectiveness of protective measures. *Social and labor research*. 2024;57(4):72–84. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-72-84.
7. Kukin P.P., Lapin V.L., Ponomarev N.L., et al. Life Safety. Safety of Technological Processes and Production (Occupational Safety). M.: Vysshaya shkola, 2007. 335 p. (In Russ.).
8. Murtonen M. Risk Assessment in the Workplace — a Practical Guide. Occupational Safety and Health: International Experience Series. Issue
9. Karnaukh N.N. Occupational Safety and Health: Textbook. M.: Publishing House "Urait", 2015. 380 p. (In Russ.).
10. Mazhkenov S.A. The "Second Wind" of Behavior based safety (BBS 2.0). *Social and Labor Research*. 2025;59(2):91–101. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-91-101.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Серик Абзалович Мажкенов – кандидат физико-математических наук, ведущий научный сотрудник Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Российская Федерация
Serik A. Mazhkenov – Cand. Sci. (Phys.-Math.), Leader Research Associate, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0003-4658-5502>
samazhkenov@vcot.info

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 06.02.2026; после рецензирования 09.02.2026, принята к публикации 10.02.2026.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 06.02.2026; revised on 09.02.2026 and accepted for publication on 10.02.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-116-129
УДК 331.21, 331.22, 338.312
JEL J24, J31, C51

ОЦЕНКА ДЕТЕРМИНАНТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
В СИСТЕМЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Л.Б. Сунгатуллина, И.М. Садиков
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,
Казань, Республика Татарстан, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – оценка влияния видов вознаграждения персонала на производительность труда. **Цель** работы – развитие методических подходов к управлению видами вознаграждения в интересах повышения трудовых результатов производственного персонала. **Актуальность** исследования обусловлена дефицитом производственного персонала на рынке труда и необходимостью повышения трудовых результатов для решения задач экономического субъекта. **Научная новизна** состоит в развитии и обосновании научно-методических положений по выявлению связей между отдельными видами вознаграждения и производительностью труда производственного персонала на основе эконометрического инструментария. В качестве **методов** использованы эконометрическое моделирование, метод наименьших квадратов и анализа главных компонент. Методологической базой исследования являются теория ожиданий и положения школы количественного управления. В **результате** исследования установлено, что около 80% дисперсии производительности труда исследованного автомобилестроительного предприятия объясняется изменчивостью семи видов вознаграждения, и не все из них имеют положительную связь с производительностью труда. Рассмотренный методический подход к моделированию производительности труда и полученные в ходе исследования **выводы** позволяют корректировать систему вознаграждения производственного персонала с целью более эффективного использования средств на вознаграждения.

Ключевые слова: вознаграждения персонала; производительность труда; оплата труда; управленческий анализ; управление трудовыми ресурсами; метод наименьших квадратов; анализ главных компонент

Для цитирования: Сунгатуллина Л.Б., Садиков И.М. Оценка детерминант производительности труда в системе вознаграждения персонала. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):116-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-116-129.

ORIGINAL PAPER

EVALUATION OF LABOR PRODUCTIVITY DETERMINANTS
IN THE STAFF REMUNERATION SYSTEM

L.B. Sungatullina, I.M. Sadikov
Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation

ABSTRACT

The **subject** of this study is evaluating the impact of employee remuneration on labor productivity. This research **aims** to create methods for managing remuneration structures to boost employee productivity. The study's **importance** stems from the labor market's scarcity of production workers and the necessity to enhance work outcomes for a business's challenges. **Scientific innovation** involves creating and proving scientific and methodological principles to pinpoint the connections between different pay types and employee output, using econometric methods. The employed **methods** comprise principal component analysis, econometric modeling, and least squares. Expectation theory and the tenets of the quantitative management school form the methodological core of this research. The paper's **results** showed that roughly 80% of the fluctuations in work output at the examined car manufacturer are because of variations in seven forms of payment, and some of these do not positively impact productivity. The authors **concluded** that the study's methodology and results enable adjustments to the production staff's remuneration structure for more efficient fund allocation.

Keywords: staff remuneration; labor productivity; wages; management analysis; HR management; least squares method; principal component analysis.

For citation: Sungatullina L.B., Sadikov I.M. Evaluation of Labor Productivity Determinants in the Staff Remuneration System. *Social & labor research*. 2026;62(1):116-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-116-129.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях возрастающего дефицита рабочей силы на рынке труда, связанного с происходящими изменениями в российской экономике, перед руководством экономических субъектов все более актуальной становится задача повышения произ-

водительности труда в целях содействия устойчивому экономическому росту. При этом, как отмечают ряд исследователей, влияние передовых практик в области управления человеческими ресурсами последних лет недостаточно оценива-

ется с точки зрения их вклада в трудовую эффективность [1].

В условиях изменчивости внешней и внутренней бизнес-среды все сильнее ощущается влияние социально-экономических и технологических рисков. В процессе адаптации российских предприятий к изменениям важнейшим показателем устойчивости и эффективности бизнеса является высокая производительность труда. Концепция управления эффективностью предусматривает систему поощрений, которая обеспечивает согласование потребностей и задач организации и сотрудников, стимулируя труд работников как внешне, так и внутренне [2].

Наиболее значимыми среди долгосрочных изменений российского рынка труда являются: дефицит рабочей силы, установление рекордно низкого уровня безработицы, рост текучести кадров и большое число вакансий [3]. Происходящие изменения оказывают неизбежное влияние на требования стейкхолдеров, заинтересованных в обеспечении устойчивости и повышении эффективности бизнеса. Для производственного персонала как внутренней группы стейкхолдеров важен достойный уровень вознаграждения. Основным же источником его доходов является добавленная стоимость, рост которой в современных экономических условиях может быть достигнут за счет увеличения производительности труда.

Индивидуальная производительность труда зависит от выстроенной системы мотивации, готовности персонала выполнять необходимый

объем работы, уровня обучения и развития работников, а также их способностей к выполнению поставленных задач [4]. Стратегия, используемая для повышения производительности труда, заключается в предоставлении стимулов (вознаграждений), направленных на повышение эффективности работы компании таким образом, чтобы росли и объем производства, и трудовая результативность [5].

Известно, что система вознаграждения персонала является одним из основных мотиваторов роста производительности труда. Вариантом оценки эффективности использования средств на вознаграждения персонала является определение соотношения между темпами роста заработной платы и производительности труда. Применительно к обрабатывающим производствам, соотношение темпов роста реальной заработной платы и индекса изменения производительности труда за период с 2008 по 2023 гг. представлено на рис. 1.

Согласно данным, представленным на рис. 1, для обрабатывающих производств наблюдается превышение темпов роста реальной заработной платы над темпами изменения производительности труда. Несмотря на то, что одним из основных механизмов адаптации российского рынка труда к экономическим шокам является снижение заработной плат [6; 7; 8], на сегодняшний день наблюдаемый в России дефицит кадров вызывает необходимость повышения заработной плат, что должно сопровождаться ростом производительности труда. По мнению О.А. Василенко, которое



Рис. 1 / Fig. 1. Темпы роста реальной заработной платы и индекса изменения производительности труда обрабатывающих производств РФ за 2008–2023 гг. / Growth rates of real wages and index of labor productivity change in Russia's manufacturing sector for 2008–2023

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата / compiled by the authors based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения: 01.07.2025 г. / accessed on: 01.07.2025).

мы разделяем, анализ использования человеческих ресурсов, а также производительности труда необходимо рассматривать в неразрывной связке с оплатой труда [9], поскольку система вознаграждения, стимулируя работников к достижению поставленных задач, призвана максимально использовать их трудовой потенциал.

Следовательно, в свете тенденций последних лет, связанных с опережением темпов роста реальной заработной платы над производительностью труда, возникает необходимость развития методических подходов к управлению разными видами вознаграждения персонала в целях повышения эффективности труда работников.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Эффективность труда проявляется в количестве и качестве труда: чем выше качество труда, тем выше качество продукции и тем полнее удовлетворяются общественные потребности [10]. Вопросы повышения эффективности труда неразрывно связаны с управлением производительностью труда посредством предоставления работникам внешних и внутренних стимулов. В теории управления существует множество подходов к вознаграждению персонала для повышения результативности труда.

Существенный вклад в развитие вопросов вознаграждения производственного персонала внесен Школой научного управления, представители которой одним из инструментов повышения производительности труда видят в установлении норм выработки и дополнительном вознаграждении работников за их превышение. Так, еще в конце XIX в. американский инженер Фредерик Тейлор в своем докладе «A Piece-Rate System» предлагал вознаграждать рабочих с использованием системы сдельных расценок, размер которых находится в зависимости от времени выполнения работы [11]. Тейлор внес значительный вклад в практику управления трудом и его оплатой, обосновав необходимость установления научно обоснованных норм труда, что способствовало распространению оценки труда производственных рабочих через выработку. Вопросам управления трудовыми результатами производственного персонала большое внимание уделено также в работах Гаррингтона Эмерсона, по мнению которого, для стимулирования производительности труда необходимо предусмотреть базовую часовую тарифную ставку и прогрессивное вознаграждение за выполнение норм рабочего времени [12]. Предста-

вителями Школы научного управления заложена основа для дальнейших научных изысканий в области управления результативностью работы производственного персонала.

Значимый вклад в развитие подходов к стимулированию результативности персонала внесен теориями мотивации. Закон эффекта, выдвинутый Эдвардом Торндайком [13], гласит, что люди стремятся повторить тот тип поведения, который позволяет им удовлетворить свои потребности. Абрахам Маслоу [14] выделяет пять групп потребностей, организованных в иерархическую структуру и объясняющих влияние потребностей на поведение человека. Согласно теории подкрепления, предложенной американским психологом Берресом Скиннером [15], работник будет выстраивать свое поведение таким образом, чтобы заслужить поощрение за достигнутые результаты работы.

Классик менеджмента Питер Друкер отмечает, что человек способен контролировать свой труд, то есть качество и количество производимой им продукции, и производительность работника во многом определяется уровнем предъявляемых к нему требований [16]. Уже в 1960-е гг. широкое распространение приобретает практика материального вознаграждения персонала в зависимости от индивидуальных результатов работы. В этом контексте теория ожиданий Виктора Врума [17] объясняет, что выбор людьми различных поведенческих альтернатив зависит от ожиданий их последствий. Согласно этой теории работники будут мотивированы к достижению желаемых результатов, если они осознают связь между прилагаемыми усилиями и получаемыми вознаграждениями, которые обладают для них ценностью. Отсюда следует, что одни виды вознаграждения не будут оказывать должного мотивирующего эффекта, другие будут стимулировать достижение желаемых результатов работы.

В контексте выявления и количественного измерения связи между стимулами и результатами работы трудового коллектива необходимо выделить количественную школу управления. На сегодняшний день количественный подход к управлению не теряет своей актуальности. Его суть состоит в использовании математических, статистических и инструментальных методов экономики, а также информационных технологий в процессе принятия управленческих решений. Применение количественной оценки при управлении системой вознаграждения персонала может содействовать выработке управленческих

решений, направленных на решение задач организации. Одной из таких задач является рост производительности труда.

Таким образом, существуют разные подходы к управлению мотивацией персонала для повышения производительности труда, эволюция которых происходит по мере развития и усложнения социально-экономических отношений. В силу усиливающегося проникновения информационных технологий в процесс разработки управленческих решений и их обоснования особую актуальность имеют количественные методы управления.

ВЛИЯНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

В свете актуальной на сегодняшний день задачи раскрытия трудового потенциала персонала перед руководством экономического субъекта возникает необходимость формирования сбалансированной системы вознаграждения, ориентированной на достижение задач экономического субъекта краткосрочного и долгосрочного характера. А.А. Федченко, И.В. Филимонова, В.Н. Ярышина отмечают, что необходимость дифференцированного подхода к управлению компенсациями и льготами обусловлена их многообразием и различной степенью мотивирующего воздействия на трудовую активность персонала [18]. По нашему мнению, научный интерес представляет исследование вклада отдельных видов вознаграждения на производительность труда для разработки мероприятий, направленных на устранение недостатков в системе стимулирования персонала.

Результаты опроса сотрудников горнодобывающих компаний Иордании, проведенного М. Салахом [19], показывают, что существует статистически значимая взаимосвязь между видами вознаграждения: внешними, внутренними, социальными, смешанными и производительностью труда. Данный вывод согласуется с результатами, полученными группой исследователей из Китая [20] в ходе анализа данных о различных видах льгот китайских компаний. Исследователи приходят к выводу о наличии значимой связи между системой льгот и результатами деятельности компании в целом. Более того, установлено, что такая взаимосвязь частично обусловлена установочными и поведенческими факторами.

Однако большинство исследователей сосредоточиваются на обобщенной оценке влияния вознаграждения на результативность труда. По

нашему мнению, не все виды вознаграждения оказывают существенное влияние на результаты работы производственного персонала. Существуют отдельные виды вознаграждения, оказывающие наибольшее совокупное влияние на производительность его труда, выявление которых позволит менеджменту компании оптимизировать систему вознаграждения.

Не все виды вознаграждения имеют тесную связь с трудовой активностью персонала. Как отмечает П. Гохари и др. получение базовых льгот и заработной платы, а также создание подходящей рабочей среды, по существу, не сделают работников счастливыми [21]. По мнению Г. Риак и Д. Билла, монетарные вознаграждения эффективны, когда они напрямую связаны с идеями или достижениями сотрудника [22]. Данный вывод согласуется с проведенным анализом результатов опроса сотрудников телекоммуникационной компании «MTN Rwandacell» [5], в ходе которого исследователями установлена высокая корреляция между стимулирующим вознаграждением и эффективностью работы сотрудников.

В процессе работы происходит глубокое понимание специфики профессии, овладение практическими навыками и накопление знаний о способах более эффективного выполнения рабочих задач. Результаты проведенного С. Джардили, К. Рамдасом и Дж. Вильямсом обширного исследования данных о деятельности автомобильных сборочных заводов США [23] свидетельствуют о значительном положительном влиянии опыта руководителей, осуществляющих операционное управление, на производительность труда в автомобилестроительных предприятиях. Применительно к производственному персоналу, на сегодняшний день компании стремятся к удержанию опытных работников, поскольку их труд отличается более высокой производительностью по сравнению с сотрудниками, недавно вышедшими на работу. Система вознаграждения может содействовать удержанию персонала посредством дополнительного поощрения опытных работников за непрерывный стаж работы в компании [24].

В контексте происходящих изменений в мировой экономике и дефицита рабочей силы на российском рынке труда расходы на компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, такие как доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время и выходные дни, совмещение профессий и проч. возрастают. Несмотря на то, что вынужденная сверхурочная работа оказывает нега-

тивное влияние на субъективное благополучие работников, этот эффект может быть в некоторой степени компенсирован, когда работники добровольно соглашаются работать сверхурочно [25]. Они могут соглашаться на работу с нежелательным рабочим временем в том случае, если связанный с этим прирост заработной платы велик [26; 27]. Мы полагаем, что не все компенсации за работу в отклоняющихся от нормальных условий оказывают положительное влияние на производительность труда, что может быть связано с недостаточным размером вознаграждения дополнительной работы.

По результатам анализа научной литературы и исходя из профессионального суждения были сформулированы четыре исследовательские гипотезы:

- Н1: повременная оплата не оказывает значительного влияния на производительность труда производственных рабочих;
- Н2: стимулирующее вознаграждение оказывает значительное влияние на производительность труда производственных рабочих;
- Н3: расходы на удержание опытных работников связаны с ростом производительности труда производственных рабочих;
- Н4: не все компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, оказывают положительное влияние на производительность труда.

Тестирование гипотез настоящего исследования позволит внести вклад в развитие вопросов оценки детерминант производительности труда в системе вознаграждения персонала.

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для проведения анализа выбрано российское предприятие, одним из основных видов деятельности которого является производство автомобилей. Основные производственные мощности предприятия расположены в Приволжском федеральном округе. Стабильность и непрерывность функционирования производственных процессов предприятия обеспечивает персонал, своевременная и достойная оплата труда которого является базовой ценностью.

Информационную базу исследования составляют ежемесячные показатели деятельности одного из заводов автомобилестроительного предприятия за 2019–2023 гг. Выбор периода обусловлен тем, что в течение пяти лет виды вознаграждения персонала характеризуются однородностью, а полученные результаты позволяют разработать предложения по совершенствованию

практики вознаграждения персонала исследуемого предприятия. Для характеристики производительности труда использована выработка производственного рабочего y_t ($t = 1, 2, \dots, 60$), определяемая как отношение произведенной автомобильной продукции в денежном выражении к среднесписочной численности рабочих (тыс. руб./чел). В качестве детерминант производительности труда выбран показатель расходов на отдельные виды вознаграждения x_{it} ($i = 1, 2, \dots, 25$), определяемый как отношение отдельного вида вознаграждения производственного персонала к среднесписочной численности рабочих (руб./чел.). Фонд оплаты труда производственных рабочих включает в себя 25 видов вознаграждения, полный набор переменных в части вознаграждения персонала представлен в приложении. Анализ данных автомобилестроительного предприятия проведен в программной среде Gretl (версия 2024b).

Изучение связи между расходами на отдельные виды вознаграждения и трудовыми результатами производственных рабочих возможно посредством экономико-математического моделирования производительности труда. Выделение видов вознаграждения, которые наиболее существенно влияют на производительность труда, реализовано через исключение избыточных переменных в программной среде Gretl с использованием двустороннего p -значения = 0,1. В модель множественной линейной регрессии производительности труда вошло семь из двадцати пяти видов вознаграждения производственного персонала.

Для оценки модели множественной линейной регрессии производительности труда производственного персонала нами использован классический метод наименьших квадратов. Затем произведена проверка нормальности распределения остатков модели с использованием гистограммы распределения остатков. Проверка модели множественной линейной регрессии на мультиколлинеарность осуществлена с использованием показателя вздутия дисперсии (VIF).

На практике мультиколлинеарность является достаточно распространенным явлением. Для ее устранения в модели нами принято решение использовать метод анализа главных компонент. На первом этапе анализа главных компонент нами произведена z -стандартизация переменных. Затем построена модель множественной линейной регрессии производительности труда на главных компонентах и произведена процедура исключения избыточных переменных. С использованием

формулы 1 выполнен переход к модели в исходных переменных.

$$\begin{aligned} \hat{y}_t = & \beta_0 + \beta_1 l_{13} Z_3 + \beta_1 l_{14} Z_4 + \beta_1 l_{17} Z_7 + \beta_1 l_{110} Z_{10} + \beta_1 l_{113} Z_{13} + \beta_1 l_{115} Z_{15} + \beta_1 l_{21} Z_{21} + \\ & \beta_4 l_{43} Z_3 + \beta_4 l_{44} Z_4 + \beta_4 l_{47} Z_7 + \beta_4 l_{410} Z_{10} + \beta_4 l_{413} Z_{13} + \beta_4 l_{415} Z_{15} + \beta_4 l_{421} Z_{21} + \beta_7 l_{73} Z_3 + \beta_7 l_{74} Z_4 + \\ & \beta_7 l_{77} Z_7 + \beta_7 l_{710} Z_{10} + \beta_7 l_{713} Z_{13} + \beta_7 l_{715} Z_{15} + \beta_7 l_{721} Z_{21} = \beta_0 + \beta_1 l_{13} \frac{x_3 - \bar{x}_3}{\sigma_{x3}} + \beta_1 l_{14} \frac{x_4 - \bar{x}_4}{\sigma_{x4}} + \\ & \beta_1 l_{17} \frac{x_7 - \bar{x}_7}{\sigma_{x7}} + \beta_1 l_{110} \frac{x_{10} - \bar{x}_{10}}{\sigma_{x10}} + \beta_1 l_{113} \frac{x_{13} - \bar{x}_{13}}{\sigma_{x13}} + \beta_1 l_{115} \frac{x_{15} - \bar{x}_{15}}{\sigma_{x15}} + \beta_1 l_{21} \frac{x_{21} - \bar{x}_{21}}{\sigma_{x21}} + \beta_4 l_{43} \frac{x_3 - \bar{x}_3}{\sigma_{x3}} + \\ & \beta_4 l_{44} \frac{x_4 - \bar{x}_4}{\sigma_{x4}} + \beta_4 l_{47} \frac{x_7 - \bar{x}_7}{\sigma_{x7}} + \beta_4 l_{410} \frac{x_{10} - \bar{x}_{10}}{\sigma_{x10}} + \beta_4 l_{413} \frac{x_{13} - \bar{x}_{13}}{\sigma_{x13}} + \beta_4 l_{415} \frac{x_{15} - \bar{x}_{15}}{\sigma_{x15}} + \beta_4 l_{421} \frac{x_{21} - \bar{x}_{21}}{\sigma_{x21}} + \\ & \beta_7 l_{73} \frac{x_3 - \bar{x}_3}{\sigma_{x3}} + \beta_7 l_{74} \frac{x_4 - \bar{x}_4}{\sigma_{x4}} + \beta_7 l_{77} \frac{x_7 - \bar{x}_7}{\sigma_{x7}} + \beta_7 l_{710} \frac{x_{10} - \bar{x}_{10}}{\sigma_{x10}} + \beta_7 l_{713} \frac{x_{13} - \bar{x}_{13}}{\sigma_{x13}} + \beta_7 l_{715} \frac{x_{15} - \bar{x}_{15}}{\sigma_{x15}} + \\ & \beta_7 l_{721} \frac{x_{21} - \bar{x}_{21}}{\sigma_{x21}} = \beta_0 - \beta_1 \left(\frac{l_{13} \bar{x}_3}{\sigma_{x3}} + \frac{l_{14} \bar{x}_4}{\sigma_{x4}} + \frac{l_{17} \bar{x}_7}{\sigma_{x7}} + \frac{l_{110} \bar{x}_{10}}{\sigma_{x10}} + \frac{l_{113} \bar{x}_{13}}{\sigma_{x13}} + \frac{l_{115} \bar{x}_{15}}{\sigma_{x15}} + \frac{l_{21} \bar{x}_{21}}{\sigma_{x21}} \right) - \beta_4 \left(\frac{l_{43} \bar{x}_3}{\sigma_{x3}} + \frac{l_{44} \bar{x}_4}{\sigma_{x4}} + \right. \\ & \left. \frac{l_{47} \bar{x}_7}{\sigma_{x7}} + \frac{l_{410} \bar{x}_{10}}{\sigma_{x10}} + \frac{l_{413} \bar{x}_{13}}{\sigma_{x13}} + \frac{l_{415} \bar{x}_{15}}{\sigma_{x15}} + \frac{l_{421} \bar{x}_{21}}{\sigma_{x21}} \right) - \beta_7 \left(\frac{l_{73} \bar{x}_3}{\sigma_{x3}} + \frac{l_{74} \bar{x}_4}{\sigma_{x4}} + \frac{l_{77} \bar{x}_7}{\sigma_{x7}} + \frac{l_{710} \bar{x}_{10}}{\sigma_{x10}} + \frac{l_{713} \bar{x}_{13}}{\sigma_{x13}} + \frac{l_{715} \bar{x}_{15}}{\sigma_{x15}} + \right. \\ & \left. \frac{l_{721} \bar{x}_{21}}{\sigma_{x21}} \right) + x_3 \left(\frac{\beta_1 l_{13}}{\sigma_{x3}} + \frac{\beta_4 l_{43}}{\sigma_{x3}} + \frac{\beta_7 l_{73}}{\sigma_{x3}} \right) + x_4 \left(\frac{\beta_1 l_{14}}{\sigma_{x4}} + \frac{\beta_4 l_{44}}{\sigma_{x4}} + \frac{\beta_7 l_{74}}{\sigma_{x4}} \right) + x_7 \left(\frac{\beta_1 l_{17}}{\sigma_{x7}} + \frac{\beta_4 l_{47}}{\sigma_{x7}} + \frac{\beta_7 l_{77}}{\sigma_{x7}} \right) + x_{10} \left(\frac{\beta_1 l_{110}}{\sigma_{x10}} + \right. \\ & \left. \frac{\beta_4 l_{410}}{\sigma_{x10}} + \frac{\beta_7 l_{710}}{\sigma_{x10}} \right) + x_{13} \left(\frac{\beta_1 l_{113}}{\sigma_{x13}} + \frac{\beta_4 l_{413}}{\sigma_{x13}} + \frac{\beta_7 l_{713}}{\sigma_{x13}} \right) + x_{15} \left(\frac{\beta_1 l_{115}}{\sigma_{x15}} + \frac{\beta_4 l_{415}}{\sigma_{x15}} + \frac{\beta_7 l_{715}}{\sigma_{x15}} \right) + x_{21} \left(\frac{\beta_1 l_{21}}{\sigma_{x21}} + \frac{\beta_4 l_{421}}{\sigma_{x21}} + \right. \\ & \left. \frac{\beta_7 l_{721}}{\sigma_{x21}} \right) \quad (1) \end{aligned}$$

где β – константа регрессии на главные компоненты; β_j – коэффициент регрессии при главных компонентах РС; l_{ji} – значения собственных векторов (нагрузок на компоненты); Z_i – z-стандартизированные переменные; σ_{xi} – стандартное отклонение; $i = 1, 2, \dots, 25$; $j = 1, 2, \dots, 7$.

Проверка качества модели множественной линейной регрессии на главных компонентах в исходных факторах проведена с помощью средней ошибки аппроксимации, демонстрирующей среднее отклонение расчетных значений от фактических.

Оценка влияния отдельных видов вознаграждения на результативность труда осуществлена с использованием частных коэффициентов эластичности. Для определения показателя коэффициент регрессии при факторном признаке β следует умножить на отношение среднего значения расходов на отдельные виды вознаграждения $\bar{x}$ и среднего значения выработки рабочих $\bar{y}$. Частный коэффициент эластичности показывает, на сколько процентов изменится y , если x_i увеличится на 1%. Преимуществом использования частного коэффициента эластичности является то, что он позволяет дифференцировать виды вознаграж-

дения по степени влияния на среднее значение производительности труда [28]. Это предоставляет возможность принятия управленческих решений для оптимизации расходов на вознаграждения производственного персонала.

МОДЕЛЬ МНОЖЕСТВЕННОЙ ЛИНЕЙНОЙ РЕГРЕССИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В процессе моделирования производительности труда нами произведена процедура исключения избыточных переменных. В построенной модели множественной линейной регрессии статистически значимое влияние на выработку производственных рабочих оказывают семь видов вознаграждения: X_3 – оплата за обучение учеников, руководство практикой; X_4 – надбавка за стаж работы; X_7 – доплата за работу в праздничные дни; X_{10} – доплата за работу в сверхурочное время более двух часов; X_{13} – доплата за работу в ночное время; X_{15} – премия за выполнение номенклатурного плана за текущий месяц; X_{21} – вознаграждение за изобретательство и рационализаторство.

В табл. 1 представлены вошедшие в модель множественной линейной регрессии производительности труда описательные статистики переменных.

В табл. 2 представлены МНК-оценки модели множественной линейной регрессии производительности труда.

Значение скорректированного коэффициента детерминации составляет 0,8006. Следовательно, 80,06% дисперсии выработки производственных рабочих объясняется изменчивостью семи видов вознаграждения. Модель является значимой по критерию Фишера. По критерию Стьюдента на уровне $\alpha = 0,01$ значим коэффициент регрессии при X_3, X_4 , на уровне $\alpha = 0,05$ значимы коэффициенты регрессии при $X_7, X_{10}, X_{13}, X_{15}, X_{21}$.

Таблица 1 / Table 1

Описательные статистики переменных модели множественной линейной регрессии производительности труда / Descriptive statistics of the variables in a multiple linear regression model of labor productivity

Переменная / Variable	Среднее / Average	Медиана / Median value	Стандартное отклонение / Standard error	Минимальное значение / Min value	Максимальное значение / Max value
Выработка	1,56e+003	1,43e+003	431,	1,00e+003	2,63e+003
Оплата за обучение учеников, руководство практикой	5,32	3,80	4,71	0,000	17,1
Надбавка за стаж работы	899,	778,	396,	251,	1,54e+003
Доплата за работу в праздничные дни	39,4	29,4	46,0	0,0875	200,
Доплата за работу в сверхурочное время более двух часов	155,	150,	76,8	20,9	302,
Доплата за работу в ночное время	345,	361,	93,5	131,	488,
Премия за выполнение номенклатурного плана за текущий месяц	5,31e+003	5,56e+003	2,49e+003	679,	9,68e+003
Вознаграждение за изобретательство и рационализаторство	6,36	6,41	4,25	0,000	17,8

Источник / Source: получено в программной среде Gretl / obtained using the Gretl software package.

Таблица 2 / Table 2

МНК-оценки модели множественной линейной регрессии производительности труда / OLS estimates of a multiple linear regression model of labor productivity					
Переменная / Variable	Коэффициент / Ratio	Стандартная ошибка / Standard error	t-статистика / t-statistics	p-значение / p-value	
const	146,922	175,738	0,8360	0,4070	
x3	-29,2258	10,4847	-2,787	0,0074	***
x4	1,01797	0,276038	3,688	0,0005	***
x7	1,70671	0,752869	2,267	0,0276	**
x10	-3,28439	1,31804	-2,492	0,0159	**
x13	1,45281	0,570439	2,547	0,0139	**
x15	0,0907253	0,0270363	3,356	0,0015	***
x21	17,0836	7,47431	2,286	0,0264	**
Среднее завис. перемен		1555,586	Ст. откл. завис. перем		430,7489
Сумма кв. остатков		1923980	Ст. ошибка модели		192,3528
R-квадрат		0,824248	Исправ. R-квадрат		0,800589
F(7, 52)		34,83879	Р-значение (F)		1,79e-17

Примечание / Note: ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.
Источник / Source: получено в программной среде Gretl / obtained using the Gretl software package.

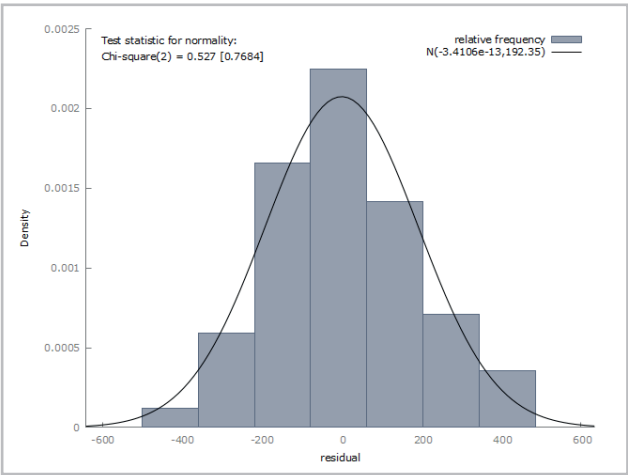


Рис. 2 / Fig. 2. Гистограмма распределения остатков модели множественной линейной регрессии / Histogram showing the distribution of residuals from a multiple linear regression model
Источник / Source: получено в программной среде Gretl / obtained using the Gretl software package.

Особое внимание в процессе оценки адекватности модели необходимо уделить исследованию нормальности распределения остатков. На рис. 2 представлена гистограмма распределения остатков модели множественной линейной регрессии. Поскольку данные на рис. 2 примерно повторяют форму кривой колокола на гистограмме, а также p -значение превышает 0,05, можно полагать, что набор данных имеет нормальное распределение. В целях проверки модели на наличие мультиколлинеарности предикторов целесообразно использование коэффициента вздутия дисперсии (VIF), результаты расчета показателя представлены в табл. 3. Значение коэффициента вздутия дисперсии выше 10, говорит о том, что имеет место корреляция объясняющих переменных между собой [29; 30]. Негативным последствием мультиколлинеар-

ности являются неточные линейные коэффициенты корреляции регрессоров с зависимой переменной и некорректная работа теста Стьюдента при оценке значимости факторов [31]. Значение VIF превышает 10 для надбавки за стаж работы и доплаты за работу в сверхурочное время более двух часов, что позволяет сделать вывод о присутствии в модели мультиколлинеарности предикторов и вызывает беспокойство. Высокая степень корреляции между переменными приводит к трудностям при интерпретации регрессионной модели, в связи с чем возникает необходимость устранения коллинеарности предикторов. Одним из эффективных методов устранения мультиколлинеарности в модели множественной линейной регрессии является использование метода анализа главных компонент. На первом этапе анализа проводится z -стандартизация переменных. Поскольку в модель производительности труда вошло семь видов вознаграждений, в программной среде Gretl выделено семь компонент. В табл. 4 представлены собственные значения для матрицы корреляций, расположенные в порядке убывания их влияния на совокупную дисперсию исходных данных. По результатам z -стандартизации переменных выделено семь компонент, из которых первая и вторая объясняют в совокупности 72,82% дисперсии выработки производственных рабочих. Остальные компоненты объясняют в совокупности около 27% дисперсии выработки производственных рабочих. Факторные нагрузки на главные компоненты представлены в табл. 5. Каждый элемент полученной матрицы характеризует тесноту линейной связи между переменной и главной компонентой.

Таблица 3 / Table 3

Коэффициенты вздутия дисперсии (VIF) для объясняющих переменных / Variance Inflation Factors for explanatory variables

Переменная / Variable	VIF
X ₃ – оплата за обучение учеников, руководство практикой	3,893
X ₄ – надбавка за стаж работы	19,044
X ₇ – доплата за работу в праздничные дни	1,912
X ₁₀ – доплата за работу в сверхурочное время более двух часов	16,324
X ₁₃ – доплата за работу в ночное время	4,540
X ₁₅ – премия за выполнение номенклатурного плана за текущий месяц	7,198
X ₂₁ – вознаграждение за изобретательство и рационализаторство	1,608

Источник / Source: получено в программной среде Gretl / obtained using the Gretl software package.

Для дальнейшего анализа нами выполнен регрессионный анализ на главных компонентах, а также с использованием программной функции Gretl при двустороннем р-значении = 0,1 исключены избыточные переменные. В табл. 6 представлены МНК-оценки модели множественной линейной регрессии производительности труда на главные компоненты.

Скорректированный коэффициент детерминации для полученной сокращенной модели множественной линейной регрессии производительности труда на главные компоненты равен 0,8014, т.е. модель объясняет 80,14% информации. Модель является значимой по критерию Фишера, коэффициенты регрессии при всех переменных значимы по критерию Стьюдента на уровне $\alpha = 0,01$.

Поскольку экономическая интерпретация уравнения регрессии на главных компонентах затруднительна, необходимо осуществить переход к модели в исходных переменных. Подставляя в уравнение (1) скаляры $\beta_0 = 1555,59$; $\beta_1 = 183,95$; $\beta_4 = 102,534$; $\beta_7 = 512,927$; $\beta_{13} = 0,292$; $\beta_{14} = 0,475$; $\beta_{17} = -0,248$; $\beta_{110} = 0,462$; $\beta_{113} = 0,403$; $\beta_{115} = 0,415$; $\beta_{121} = 0,282$; $\beta_{143} = -0,681$; $\beta_{144} = 0,639$; $\beta_{147} = 0,533$; $\beta_{1410} = 0,423$; $\beta_{1413} = -0,035$; $\beta_{1415} = 0,242$; $\beta_{1421} = 0,109$; $\beta_{173} = -0,289$; $\beta_{174} = 0,699$; $\beta_{177} = 0,033$; $\beta_{1710} = -0,643$; $\beta_{1713} = -0,001$; $\beta_{1715} = 0,101$; $\beta_{1721} = 0,056$ получаем свободную от мультиколлинеарности модель множественной линейной регрессии в исходных переменных, которая записана в виде уравнения 2.

$$y_t = 381,93 - 34,87_{x_{t3}} + 1,14_{x_{t4}} + 0,56_{x_{t7}} - 2,62_{x_{t10}} + 0,75_{x_{t13}} + 0,062_{x_{t15}} + 21,6_{x_{t21}}$$

(2)

Согласно нашим расчетам, средняя ошибка аппроксимации для итоговой модели множественной линейной регрессии (2) составляет 9,56%, что является приемлемым значением и говорит о хорошем соответствии модели исходным данным.

Таблица 4 / Table 4

Собственные значения для матрицы корреляций / Eigenanalysis of the correlation matrix

Компонента / The component	Собственное значение / Eigenvalue	Доля / Ratio	Интегральная / Cumulative
1	4,0270	0,5753	0,5753
2	1,0707	0,1530	0,7282
3	0,8875	0,1268	0,8550
4	0,5731	0,0819	0,9369
5	0,3471	0,0496	0,9865
6	0,0632	0,0090	0,9955
7	0,0315	0,0045	1,0000

Источник / Source: получено в программной среде Gretl / obtained using the Gretl software package.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

С использованием значений частного коэффициента эластичности нами произведена оценка влияния отдельных видов вознаграждения на производительность труда производственных рабочих. В табл. 7 представлены рассчитанные частные коэффициенты эластичности.

Таким образом, нами определен вклад отдельных видов вознаграждения на производительность труда, выраженный через показатель выработки производственного рабочего. Увеличение расходов на надбавку за стаж работы, премию за выполнение номенклатурного плана, доплаты за работу в ночное время, вознаграждение за изобретательство и рационализаторство, а также доплаты за работу в праздничные дни на 1% связано с ростом выработки производственных рабочих на 0,66%, 0,21%, 0,17%, 0,09% и 0,01% соответственно. Однако увеличение расходов на компенсацию работы в сверхурочное время более двух часов на 1% сопровождается уменьшением выработки на 0,26%, а рост оплаты за обучение учеников, руководство практикой – на 0,12% соответственно. Вероятно, длительная сверхурочная работа связана со снижением производительности труда вследствие переутомления производственных рабочих, а обучение учеников, наставничество требует переключения внимания опытных рабочих с трудовых действий в производственном процессе. Наряду с этим доплаты за работу в ночное время и работу в праздничные дни имеют положительную связь с производительностью труда. Поскольку рабочие, готовые исполнять трудовые обязанности ночью или в праздничные дни, более мотивированы, и, как правило, привлекаются руководством для решения определенных производственных задач, что

Таблица 5 / Table 5

Собственные векторы (нагрузки на компоненты) / Eigenvectors (component loadings)							
	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7
Z3	0,292	0,600	0,051	-0,681	-0,014	-0,071	-0,289
Z4	0,475	0,208	-0,096	0,039	-0,141	0,459	0,699
Z7	-0,248	-0,693	0,219	0,533	-0,293	-0,197	0,033
Z10	0,462	0,004	-0,116	0,423	-0,056	0,422	-0,643
Z13	0,403	-0,324	0,243	-0,035	-0,699	-0,430	-0,001
Z15	0,415	0,096	-0,454	0,242	0,404	-0,617	0,101
Z21	0,282	-0,049	0,814	0,109	0,489	-0,044	0,056

Источник / Source: получено в программной среде Gretl / obtained using the Gretl software package.

Таблица 6 / Table 6

МНК-оценки модели множественной линейной регрессии производительности труда на главные компоненты / OLS estimates of a reduced model of multiple linear regression on principal components					
Переменная / Variable	Коэффициент / Ratio	Стандартная ошибка / Standard error	t-статистика / t-statistics	p-значение / p-value	
const	1555,59	24,7803	62,78	1,35e-0,53	***
PC1	183,950	12,4528	14,77	5,71e-0,21	***
PC4	102,534	33,0100	3,106	0,0030	***
PC7	512,927	140,823	3,642	0,0006	***
Среднее завис. перемен	1555,586	Ст. откл. завис. перемен		430,7489	
Сумма кв. остатков	2063254	Ст. ошибка модели		191,9474	
R-квадрат	0,811526	Исправ. R-квадрат		0,801429	
F(3, 56)	80,37419	P-значение (F)		2,79e-20	

Примечание / Note: *** p < 0.01

Источник / Source: получено в программной среде Gretl / obtained using the Gretl software package.

оказывает опосредованное влияние на трудовые результаты. Таким образом, не всегда рост отдельных видов вознаграждения связан с увеличением производительности труда, и полученные результаты требуют детального анализа.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках исследования мы попытались определить влияние отдельных видов вознаграждения производственных рабочих на производительность труда автомобилестроительного предприятия в количественном измерении. Около 80% дисперсии производительности труда производственных рабочих исследуемого предприятия объясняется изменчивостью семи видов вознаграждения. Более того, в полученной модели множественной линейной регрессии не все виды вознаграждения имеют положительную связь с производительностью труда. Проведенный анализ позволяет ответить на поставленные исследовательские вопросы.

В ходе исследования переменная X1 «оплата основной тарифной ставки» не вошла в модель множественной линейной регрессии как не улучшающая качество модели, в связи с чем можно предположить, что размер повременной оплаты не оказывает прямого и значимого влияния на производительность труда, и гипотеза 1 прини-

мается. Важно отметить, что в итоговую модель также не вошла оплата по сдельным расценкам в связи с ее низкой долей в фонде оплаты труда (в среднем 3%) исследуемого предприятия, что, однако, не означает отсутствия влияния сдельной оплаты на производительность труда как таковой.

Полученные результаты косвенно подтверждаются исследованием архивных данных и анкетирования норвежских рабочих в рамках исследования [32], результаты которого демонстрируют, что базовые внешние вознаграждения не вносят большой вклад в продвижение автономных форм мотивации труда в целях производительности и благополучия сотрудников. На наш взгляд, повременная оплата связана не столько с мотивацией производственного персонала, сколько с возмещением затрат живого труда.

В то же время результаты анализа полученных на автопредприятии данных показывают, что стимулирующие виды вознаграждения (такие как премия за выполнение номенклатурного плана и вознаграждение за изобретательство и рационализаторство) оказывают значимое влияние на рост производительности труда. Данный вывод согласуется с не теряющей актуальность теорией ожиданий Врума и говорит о целесообразности распространенной на сегодняшний день среди

российских и зарубежных компаний практики вознаграждения по результатам работы.

Однако необходимо отметить, что фонд оплаты труда исследуемого предприятия (см. приложение) включает восемь видов стимулирующего вознаграждения, из которых статистически значимое влияние на производительность труда оказывают лишь две стимулирующие выплаты, вошедшие в модель производительности труда. Оценка системы вознаграждения производственного персонала исследуемого предприятия с позиции соответствия задаче повышения производительности труда выявляет недостатки в структуре и механизмах реализации стимулирующего вознаграждения в связи со сложностью достижения целевых показателей. Это свидетельствует о том, что эффективность стимулирующих выплат в значительной мере зависит от тщательности проработки их дизайна. Таким образом, гипотеза 2 не подтверждается в полной мере, что указывает на необходимость пересмотра подходов к системе стимулирования труда на исследуемом предприятии.

В рамках исследования установлено, что на автомобилестроительном предприятии наибольший положительный вклад в трудовые результаты рабочих оказывают расходы на надбавку за стаж работы, которые сопряжены с ростом производительности труда. Следовательно, подтверждается гипотеза 3 о связи между расходами на удержание опытных работников и результативностью труда. Более ранние исследования деятельности персонала компаний из Индонезии [33; 34] продемонстрировали положительное влияние опыта работы на производительность труда. Наши результаты подтверждают эти выводы и дополняют их, демонстрируя возможность управления результативностью рабочих посредством вознаграждения опытных работников за стаж работы в компании.

Из семи отобранных переменных модель множественной линейной регрессии производительности труда включает четыре вида вознаграждения, устанавливаемые за работу в отклоняющихся от нормальных условиях. С одной стороны, эти выплаты связаны со спецификой функционирования автомобилестроительного предприятия: поточный процесс непрерывного действия, и достаточно напряженный, монотонный труд на конвейере. С другой стороны, возникает необходимость сверхурочной работы по причине дефицита рабочих.

В ходе исследования нами определено, что компенсационные выплаты за работу в сверх-

Таблица 7 / Table 7
Значения частных коэффициентов эластичности для отдельных видов вознаграждения / Values of partial elasticity coefficients for individual types of remuneration

Переменная / Variable	Коэффициент эластичности / Elasticity coefficient
X3 – оплата за обучение учеников, руководство практикой	-0,12
X4 – надбавка за стаж работы	0,66
X7 – доплата за работу в праздничные дни	0,01
X10 – доплата за работу в сверхурочное время более двух часов	-0,26
X13 – доплата за работу в ночное время	0,17
X15 – премия за выполнение номенклатурного плана за текущий месяц	0,21
X21 – вознаграждение за изобретательство и рационализаторство	0,09

Источник / Source: рассчитано на основе данных, полученных в программной среде Gretl / calculated based on data obtained with the Gretl software package.

урочное время имеют разнонаправленную связь с трудовыми результатами производственного персонала, в связи с чем гипотеза 4 подтверждается. Так, доплата за работу в ночное время из-за снижения отвлекающих факторов на рабочем месте ассоциируется с умеренным ростом результативности труда, однако доплата за работу в праздничные дни, несмотря на статистически значимую положительную связь с выработкой, не приводит к ее существенному росту. Кроме того, отрицательный коэффициент эластичности (-0,26) для доплаты за сверхурочную работу более двух часов говорит об обратной связи данного вида вознаграждения с выработкой. Данный вывод находит косвенное подтверждение в исследованиях [25; 35], посвященных влиянию сверхурочной работы на субъективное благополучие, результаты которых говорят о связи вынужденной сверхурочной работы с более низким уровнем благополучия работников. При этом результаты анализа демонстрируют, что повышение оплаты труда не приводит к росту его производительности, снижающейся из-за продолжительной (более двух часов) сверхурочной работы и, как следствие, сокращающейся интенсивности труда.

Так же отрицательный коэффициент эластичности получен для оплаты за обучение учеников, руководство практикой (-0,12). Этот результат расходится с результатами анализа данных опроса сотрудников южнокорейской страховой компании [36], согласно которым взаимодействие между наставником и стажером в рамках структурированного обучения на рабочем месте (structured on-the-job training (S-OJT)) позволяет

наставникам изучать и развивать свои профессиональные компетенции, что ведет к увеличению самооффективности.

Отрицательная связь между оплатой за обучение учеников и руководство практикой и выработкой рабочих на исследуемом предприятии можно объяснить следующим образом. На период обучения учеников опытные работники вынуждены тратить значительную часть рабочего дня на проведение обучения, что приводит к снижению производственных показателей. Кроме того, сами вновь принятые работники в период адаптации обладают меньшей производительностью по сравнению с их опытными коллегами, и данная тенденция усугубляется на фоне текучести кадров. Данные обстоятельства указывают на необходимость корректировки системы вознаграждения производственного персонала.

Для совершенствования системы вознаграждения производственного персонала руководством исследуемого автомобилестроительного предприятия могут быть приняты следующие управленческие решения:

- выделение специалистов по первичной подготовке и адаптации вновь принятых на работу с перенаправлением в их пользу средств, выплачиваемых рабочим за обучение учеников и руководство практикой, вследствие чего сосредоточить внимание опытных рабочих на производственных задачах и освободить от необходимости отвлечения на обучение учеников;
- пересмотр видов вознаграждения стимулирующего характера с целью упразднения неэффективных и редко предоставляемых выплат, перенаправление сэкономленных средств на расширение установленных стимулирующих выплат, имеющих статистически значимую связь с производительностью труда;
- повышение расценок на участках с дефицитом рабочих с целью привлечения производственного персонала и снижения необходимости работы в сверхурочное время более двух часов;
- перераспределение фонда оплаты труда в пользу увеличения расходов на надбавку за стаж работы при высокой текучести рабочих и понижения границы необходимого непрерывного стажа работы в компании;
- расширение финансирования вознаграждения за выполнение номенклатурного плана с целью роста производительности труда.

Необходимо отметить, что проведенная оценка детерминант производительности труда в системе вознаграждения производственного персонала автозавода может ограничить возможность обобщения выводов исследования на другие компании. В связи с этим еще одним направлением дальнейших исследований должна быть апробация предлагаемого подхода к оценке влияния вознаграждения на производительность труда компаний других видов деятельности. Кроме того, поскольку были изучены монетарные вознаграждения краткосрочного характера, в дальнейшем следует провести поиск подходов к оценке посреднической роли долгосрочных программ вознаграждения в повышении результативности труда производственного персонала.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали, что от того, насколько грамотно выстроена система вознаграждения персонала, зависит мотивация сотрудников к достижению основных целей компании, важнейшая из которых – увеличение производительности труда, что способствует росту добавленной стоимости и эффективности бизнеса. Установлено, что мотивацией трудового коллектива можно управлять с помощью разнообразного арсенала вознаграждения. Однако в условиях ограниченности финансовых ресурсов компании необходимо использовать такие виды вознаграждения, которые в наибольшей степени связаны с ростом результативности работы производственного персонала.

В ходе исследования осуществлено моделирование производительности труда, выраженной через показатель выработки одного рабочего, с использованием метода наименьших квадратов и анализа главных компонент, а также с опорой на значения частного коэффициента эластичности. Определено, что в рамках регрессионной модели лишь семь видов вознаграждения оказывают статистически значимый вклад в производительность труда. При этом в полученной модели не все виды вознаграждения имеют положительную связь с выработкой рабочих. В этой связи нами исследованы возможные причины снижения производительности труда рабочих и разработан ряд предложений, направленных на повышение рациональности использования финансовых ресурсов экономического субъекта на вознаграждение.

Таким образом, представленный в настоящем исследовании подход к оценке детерминант производительности труда в системе вознаграждения

персонала может найти применение в процессе разработки управленческих решений, направленных на оптимизацию расходов на отдельные виды вознаграждения. Все это позволяет создать гибкий механизм управления результативностью труда рабочих и способствует достижению производственных задач экономического субъекта.

Приложение. Полный набор переменных в системе вознаграждения производственного персонала

X_1 – оплата основной тарифной ставки; X_2 – оплата по сдельным расценкам; X_3 – оплата за обучение учеников, руководство практикой; X_4 – надбавка за стаж работы; X_5 – индивидуальная надбавка; X_6 – доплата за условия труда; X_7 – доплата за работу в праздничные дни; X_8 – доплата за работу в выходные дни; X_9 – доплата за работу в сверхурочное время до двух часов; X_{10} – доплата

за работу в сверхурочное время более двух часов; X_{11} – доплата за совмещение профессий; X_{12} – доплата за руководство бригадой; X_{13} – доплата за работу в ночное время; X_{14} – премия за выполнение номенклатурного плана за прошлый месяц; X_{15} – премия за выполнение номенклатурного плана за текущий месяц; X_{16} – премия по отдельным положениям; X_{17} – премия за соревнование по качеству за квартал; X_{18} – вознаграждение за эффективность труда; X_{19} – вознаграждение за участие работников в проектах; X_{20} – вознаграждение за особые профессиональные достижения; X_{21} – вознаграждение за изобретательство и рационализаторство; X_{22} – оплата отпуска по учебе за текущий месяц; X_{23} – оплата отпуска по учебе за последующий месяц; X_{24} – денежная компенсация на питание; X_{25} – надбавка за результаты работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Карташова Л.В., Мусимович М.В. Управление человеческими ресурсами: глобальные вызовы и возможности. Лидерство и менеджмент. 2024;11(1):13–32. DOI: 10.18334/lim.11.1.120509
2. Aktar S. The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. IOSR Journal of Business and Management. 2012;6(2):9–15. DOI: 10.9790/487X-0620915
3. Kapeliushnikov R.I. The Russian labor market: Long-term trends and short-term fluctuations. Russian Journal of Economics. 2023;9(3):245–270. DOI: 10.32609/j.ruje.9.113503
4. Theresia L., Lahuddin A.H., Ranti G., Bangun R. The Influence of Culture. Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. 2018. URL: <https://ieomsociety.org/ieom2018/papers/623.pdf> (дата обращения: 01.07.2025).
5. Uwase P., Irechukwu E.N. Influence of Remuneration Structure on Employee Performance at MTN Rwandacell Headquarters. Journal of Human Resource & Leadership. 2023;7(2):26–43. DOI: 10.53819/81018102t4146
6. Капелюшников Р.И. Анатомия коронакризиса через призму рынка труда // Вопросы экономики. 2022;(2):33–68. DOI: 10.32609/0042-8736-2022-2-33-68
7. Рощин С.Ю., Сидорова А.С., Солнцев С.А. Структура заработной платы и кадровая политика российских компаний. Российский журнал менеджмента. 2018;16(4):481–498. DOI: 10.21638/spbu18.2018.401
8. Вакуленко Е.С., Гурвич Е.Т. Гибкость реальной заработной платы в России: сравнительный анализ. Журнал Новой экономической ассоциации. 2016;3(31):67–92. DOI: 10.31737/2221-2264-2016-31-3-3
9. Василенко О.А. Трудовая мотивация персонала как фактор повышения финансовых результатов деятельности коммерческого предприятия. Финансы: теория и практика. 2019;23(3):64–81. DOI: 10.26794/2587-5671-2019-23-3-64-81
10. Kornieieva T., Varela M., Luís A.L., Teixeira N. Developing Theoretical and Methodological Provisions for Improving the Mechanism of Labour Efficiency. Administrative Sciences. 2024;14(2):24. DOI: 10.3390/admsci14020024
11. Towne H.R., Halsey F.A., Taylor F.W. The Adjustment of Wages to Efficiency: Three Papers. London: Swan Sonnenschein & Co, 1896. 129 p.
12. Emerson H. The twelve principles of efficiency. New York: The Engineering magazine, 1919. 423 p.
13. Thorndike E.L. The fundamentals of learning. New York: Teachers College, 1932. 638 p.
14. Maslow A.H. A theory of human motivation. Psychological Review. 1943;50(4):370–396.
15. Skinner B.F. Science and human behavior. New York: Macmillan, 1953. 461 p.
16. Drucker P.F. The practice of management. New York: Harper & Row, 1954. 404 p.
17. Vroom V.H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964. 331 p.
18. Федченко А.А., Филимонова И.В., Ярышина В.Н. Система оценки эффективности деятельности работников с целью их вознаграждения в условиях неопределенности. Управленец. 2022;13(6):56–69. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-6-5
19. Salah M.R.A. The Influence of Rewards on Employees Performance. British Journal of Economics, Management & Trade. 2016;13(4):1–25. DOI: 10.9734/BJEMT/2016/25822
20. Lin Z., Yao X., Zhao Z. The direct and indirect impact of employee benefits on firm performance in China. Asia Pacific Journal of Human Resources. 2014;52(4):476–495. DOI: 10.1111/1744-7941.12037
21. Gohari P., Kamkar A., Hosseinipour S.J., Zohoori M. Relationship Between Rewards and Employee Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 2013;5(3):571–597.
22. Riak G.A., Bill D.B.A. The Role of Employee Motivation. IJRDO - Journal of Social Science and Humanities Research. 2022;8(11):40–44. DOI: 10.53555/sshr.v8i11.5388
23. Giardili S., Ramdas K., Williams J.W. Leadership and Productivity: A Study of U.S. Automobile Assembly Plants. Management Science. 2023;69(3):1500–1517. DOI: 10.1287/mnsc.2022.4427
24. Садиков И.М., Сунгатулина Л.Б. Концепция жизненного цикла работника в системе управления вознаграждением персонала. Лидерство и менеджмент. 2023;10(4): 1381–1396. DOI: 10.18334/lim.10.4.118908

25. Yang S., Chen L., Bi X. Overtime work, job autonomy, and employees' subjective well-being: Evidence from China. *Frontiers in Public Health*. 2023;(11):1077177. DOI: 10.3389/fpubh.2023.1077177
26. Altonji J., Paxson C.H. Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wage Trade-offs. *Journal of Labor Economics*. 1988;6(2):254–276. DOI: 10.1086/298183
27. Reynolds J. When too much is not enough: Actual and preferred work hours in the United States and abroad. *Sociological Forum*. 2004;(19):89–120. DOI: 10.1023/B:SOFO.0000019649.59873.08
28. Kulikova L.I., Sungatullina L.B., Sabirova A.I. Analysis of the employee commitment and supply chain integration effects on industrial enterprise. *International Journal of Supply Chain Management*. 2020;9(4):1126–1134.
29. Etaga H.O., Ndubisi R.C., Ngonadi L.O. Effect of Multicollinearity on Variable Selection in Multiple Regression. *Science Journal of Applied Mathematics and Statistics*. 2021;9(6):141–153. DOI: 10.11648/j.sjams.20210906.12
30. Shrestha N. Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*. 2020;8(2):39–42. DOI: 10.12691/ajams-8-2-1
31. Сунгатуллина Л.Б., Кадочникова Е.И. Анализ эффективности использования средств на оплату труда на основе метода главных компонент. *Международный бухгалтерский учет*. 2020;23(8):864–882. DOI: 10.24891/ia.23.8.864
32. Olafsen A., Jauvin F., Cécire P., Forest J. Money talks? The motivational mechanisms of base pay on well-being and work performance. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2024. DOI: 10.1111/sjop.13033
33. Subagyo J.M., Prasetyo D.W., Wasis W. The Influence of Work Experience on Work Productivity with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management Science and Application*. 2023;2(2):61–75. DOI: 10.58291/ijmsa.v2i2.151
34. Masriah I. The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *PINISI Discretion Review*. 2021;3(2):331–338. DOI: 10.26858/pdr.v1i1.20538
35. Golden L., Wiens-Tuers B. Overtime Work and Wellbeing at Home. *Review of Social Economy*. 2008;66(1):25–49. DOI: 10.1080/00346760701668495
36. Cho D. The impact of structured on-the-job training (S-OJT) on a trainer's organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*. 2009;(10):445–453. DOI: 10.1007/s12564-009-9037-9

REFERENCES

1. Kartashova L.V., Musimovich M.V. Human resource management: Global challenges and opportunities. *Leadership and management*. 2024;11(1):13–32. (In Russ.). DOI: 10.18334/lim.11.1.120509
2. Aktar S. The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management*. 2012;6(2):9–15. DOI: 10.9790/487X-0620915
3. Kapeliushnikov R.I. The Russian labor market: Long-term trends and short-term fluctuations. *Russian Journal of Economics*. 2023;9(3):245–270. DOI: 10.32609/j.ruje.9.113503
4. Theresia L., Lahuddin A.H., Ranti G., Bangun R. The Influence of Culture. Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. 2018. URL: <https://ieomsociety.org/ieom2018/papers/623.pdf> (accessed on: 01.07.2025).
5. Uwase P., Irechukwu E.N. Influence of Remuneration Structure on Employee Performance at MTN Rwandacell Headquarters. *Journal of Human Resource & Leadership*. 2023;7(2):26–43. DOI: 10.53819/81018102t4146
6. Kapeliushnikov R.I. The anatomy of the corona crisis through the lens of the labor market adjustment. *Issues of Economics*. 2022;(2):33–68. (In Russ.). DOI: 10.32609/0042-8736-2022-2-33-68
7. Roshchin, S.Y., Sidorova, A.S., Solntsev, S.A. Wage Structure and HR Management in Russian Companies. *Russian Management Journal*. 2018;16(4):481–498. (In Russ.). DOI: 10.21638/spbu18.2018.401
8. Vakulenko E.S., Gurvich E.T. Real Wage Flexibility in Russia: Comparative Analysis. *Journal of the New Economic Association*. 2016;3(31):67–92. (In Russ.). DOI: 10.31737/2221-2264-2016-31-3-3
9. Vasilenko O.A. Work Motivation of Staff as a Factor in Improving Financial Performance of a Commercial Enterprise. *Finance: Theory and Practice*. 2019;23(3):64–81. (In Russ.). DOI: 10.26794/2587-5671-2019-23-3-64-81
10. Kornieieva T., Varela M., Luís A.L., Teixeira N. Developing Theoretical and Methodological Provisions for Improving the Mechanism of Labour Efficiency. *Administrative Sciences*. 2024;14(2):24. DOI: 10.3390/admsci14020024
11. Towne H.R., Halsey F.A., Taylor F.W. The Adjustment of Wages to Efficiency: Three Papers. London: Swan Sonnenschein & Co, 1896. 129 p.
12. Emerson H. The twelve principles of efficiency. NY: The Engineering magazine, 1919. 423 p.
13. Thorndike E.L. The fundamentals of learning. NY: Teachers College, 1932. 638 p.
14. Maslow A.H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943;50(4):370–396.
15. Skinner B.F. Science and human behavior. NY: Macmillan, 1953. 461 p.
16. Drucker P.F. The practice of management. NY: Harper & Row, 1954. 404 p.
17. Vroom V.H. Work and motivation. NY: Wiley, 1964. 331 p.
18. Fedchenko A.A., Filimonova I.V., Yaryshina V.N. Remuneration management under conditions of uncertainty. *The Manager*. 2022;13(6):56–69. (In Russ.). DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-6-5
19. Salah M.R.A. The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*. 2016;13(4):1–25. DOI: 10.9734/BJEMT/2016/25822
20. Lin Z., Yao X., Zhao Z. The direct and indirect impact of employee benefits on firm performance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2014;(52):476–495. DOI: 10.1111/1744-7941.12037
21. Gohari P., Kamkar A., Hosseinipour S.J., Zohoori M. Relationship Between Rewards and Employee Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2013;5(3):571–597.
22. Riak G.A., Bill D.B.A. The Role of Employee Motivation. *IJRDO — Journal of Social Science and Humanities Research*. 2022;8(11):40–44. DOI: 10.53555/sshr.v8i11.5388
23. Giardili S., Ramdas K., Williams J.W. Leadership and Productivity: A Study of U.S. Automobile Assembly Plants. *Management Science*. 2023;69(3):1500–1517. DOI: 10.1287/mnsc.2022.4427
24. Sadikov I.M., Sungatullina L.B. Employee life cycle concept in the personnel remuneration management system. *Leadership and management*. 2023;10(4):1381–1396. (In Russ.). DOI: 10.18334/lim.10.4.118908
25. Yang S., Chen L., Bi X. Overtime work, job autonomy, and employees' subjective well-being: Evidence from China. *Frontiers in Public Health*. 2023;(11):1077177. DOI: 10.3389/fpubh.2023.1077177
26. Altonji J., Paxson C.H. Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wage Trade-offs. *Journal of Labor Economics*. 1988;6(2):254–276. DOI: 10.1086/298183

27. Reynolds J. When too much is not enough: Actual and preferred work hours in the United States and abroad. *Sociological Forum*. 2004;(19):89–120. DOI: 10.1023/B:SOFO.0000019649.59873.08
28. Kulikova L.I., Sungatullina L.B., Sabirova A.I. Analysis of the employee commitment and supply chain integration effects on industrial enterprise. *International Journal of Supply Chain Management*. 2020;9(4):1126–1134.
29. Etaga H.O., Ndubisi R.C., Ngonadi L.O. Effect of Multicollinearity on Variable Selection in Multiple Regression. *Science Journal of Applied Mathematics and Statistics*. 2021;9(6):141–153. DOI: 10.11648/j.sjams.20210906.12
30. Shrestha N. Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*. 2020;8(2):39–42. DOI: 10.12691/ajams-8-2-1
31. Sungatullina L.B., Kadochnikova E.I. Analyzing the efficiency of rewards through the principal component method. *International Accounting*. 2020;23(8):864–882. (In Russ.). DOI: 10.24891/ia.23.8.864
32. Olafsen A., Jauvin F., Cécire P., Forest J. Money talks? The motivational mechanisms of base pay on well-being and work performance. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2024. DOI: 10.1111/sjop.13033
33. Subagyo J.M., Prasetyo D.W., Wasis W. The Influence of Work Experience on Work Productivity with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management Science and Application*. 2023;2(2):61–75. DOI: 10.58291/ijmsa.v2i2.151
34. Masriah I. The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *PINISI Discretion Review*. 2021;3(2):331–338. DOI: 10.26858/pdr.v1i1.20538
35. Golden L., Wiens-Tuers B. Overtime Work and Wellbeing at Home. *Review of Social Economy*. 2008;66(1):25–49. DOI: 10.1080/00346760701668495
36. Cho D. The impact of structured on-the-job training (S-OJT) on a trainer's organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*. 2009;(10):445–453. DOI: 10.1007/s12564-009-9037-9
25. Yang S., Chen L., Bi X. Overtime work, job autonomy, and employees' subjective well-being: Evidence from China. *Frontiers in Public Health*. 2023;(11):1077177. DOI: 10.3389/fpubh.2023.1077177
26. Altonji J., Paxson C.H. Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wage Trade-offs. *Journal of Labor Economics*. 1988;6(2):254–276. DOI: 10.1086/298183
27. Reynolds J. When too much is not enough: Actual and preferred work hours in the United States and abroad. *Sociological Forum*. 2004;(19):89–120. DOI: 10.1023/B:SOFO.0000019649.59873.08
28. Kulikova L.I., Sungatullina L.B., Sabirova A.I. Analysis of the employee commitment and supply chain integration effects on industrial enterprise. *International Journal of Supply Chain Management*. 2020;9(4):1126–1134.
29. Etaga H.O., Ndubisi R.C., Ngonadi L.O. Effect of Multicollinearity on Variable Selection in Multiple Regression. *Science Journal of Applied Mathematics and Statistics*. 2021;9(6):141–153. DOI: 10.11648/j.sjams.20210906.12
30. Shrestha N. Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*. 2020;8(2):39–42. DOI: 10.12691/ajams-8-2-1
31. Sungatullina L.B., Kadochnikova E.I. Analyzing the efficiency of rewards through the principal component method. *International Accounting*. 2020;23(8):864–882. DOI: 10.24891/ia.23.8.864 (In Russ.).
32. Olafsen A., Jauvin F., Cécire P., Forest J. Money talks? The motivational mechanisms of base pay on well-being and work performance. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2024. DOI: 10.1111/sjop.13033
33. Subagyo J.M., Prasetyo D.W., Wasis W. The Influence of Work Experience on Work Productivity with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management Science and Application*. 2023;2(2):61–75. DOI: 10.58291/ijmsa.v2i2.151
34. Masriah I. The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *PINISI Discretion Review*. 2021;3(2):331–338. DOI: 10.26858/pdr.v1i1.20538
35. Golden L., Wiens-Tuers B. Overtime Work and Wellbeing at Home. *Review of Social Economy*. 2008;66(1):25–49. DOI: 10.1080/00346760701668495
36. Cho D. The impact of structured on-the-job training (S-OJT) on a trainer's organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*. 2009;(10):445–453. DOI: 10.1007/s12564-009-9037-9

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Лилия Баграмовна Сунгатулина – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры учета, анализа и аудита, Институт управления, экономики и финансов ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Казань, Республика Татарстан, Российская Федерация

Lilia B. Sungatullina — Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0001-5771-9938>
 Lilia_sungat@mail.ru



Ильшат Марселевич Садиков – аспирант, Институт управления, экономики и финансов ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Казань, Республика Татарстан, Российская Федерация

Ilshat M. Sadikov — Postgraduate Student, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
<https://orcid.org/0009-0005-9068-8068>
 ilshat.sadikov99@gmail.com

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 08.08.2025; после рецензирования 20.10.2025, принята к публикации 22.11.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 08.08.2025; revised on 20.10.2025 and accepted for publication on 22.11.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-130-138
УДК 314.7; 332.1
JEL O15; J61; R23

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ В РОССИИ:
ПРОБЛЕМЫ И РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ФАКТОРОВ

А.О. Томаев

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,
Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

В данной статье изучается межрегиональная миграция в России. **Целью** исследования является объяснение миграционных потоков с помощью гравитационной модели. Путем включения в модель ряда дополнительных экономических и неэкономических факторов производится тестирование интересующих **гипотез**. Актуальность исследования определяется важностью миграционных потоков в контексте регионального и национального благополучия, а также необходимостью их прогнозирования. В работе предложены новые способы формирования отдельных дополнительных переменных. Кроме того, она дает пример применения в контексте изучения миграции специфической переменной многостороннего сопротивления, которая ранее использовалась только в статьях о торговле. **Методология** исследования включает эконометрический (регрессионный) анализ на основе панельных данных. Помимо этого в работе производится предварительный эмпирический анализ с использованием визуализации данных. **Результаты** дают основание утверждать о важности в контексте внутренней миграции таких экономических факторов, как уровень доходов, уровень безработицы и обеспеченности жильем. Что касается неэкономических факторов, то полученные оценки свидетельствуют в пользу важности климатических условий и отсутствия определяющего значения у степени загрязненности атмосферы.

Ключевые слова: внутренняя миграция; гравитационная модель; эконометрический анализ; социально-экономические показатели регионов; многостороннее сопротивление; региональная экономика; движение населения.

Для цитирования: Томаев А.О. Межрегиональная миграция в России: проблемы и роль дополнительных факторов. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):130-138. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-130-138.

ORIGINAL PAPER

INTERREGIONAL MIGRATION IN RUSSIA:
ISSUES AND IMPACT OF ADDITIONAL FACTORS

A.O. Tomaev

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

This paper examines interregional migration in Russia. The study **aims** to explain migration flows using a gravity model. The author tested the **hypotheses** of interest by incorporating several additional economic and non-economic factors into the model. The study's significance stems from migration's impact on regional and national prosperity, and the necessity of predicting these movements. The paper proposes new methods for constructing individual additional variables. Moreover, it demonstrates the use of a distinct variable representing multilateral resistance, typically found in trade discussions, within the field of migration studies. The study's **methodology** includes econometric (regression) analysis based on panel data. In addition, the paper includes a preliminary empirical analysis using data visualization. Economic elements like income, unemployment, and housing significantly influence internal migration, according to the **findings**. Regarding non-economic factors, the gained estimates back up the importance of climate conditions and suggest that a single element does not dictate air pollution levels.

Keywords: internal migration; gravity model; econometric analysis; socio-economic indicators of regions; multilateral resistance; regional economy; population movement.

For citation: Tomaev A.O. Interregional migration in Russia: issues and impact of additional factors. *Social & labor research*. 2026;62(1):130-138. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-130-138.

ВВЕДЕНИЕ

Внутренняя миграция имеет важное значение как для национального, так и регионального благосостояния. Миграционные процессы позволяют более эффективно использовать имеющуюся в стране рабочую силу. В частности, снижение барьеров для внутренней миграции может вести

к существенному росту производительности труда [1]. Кроме того, движение населения позволяет сгладить последствия локальных шоков, вызывающих дисбалансы спроса и предложения [2; 3].

В научной литературе существует утверждение, что в развивающихся странах внутренняя мигра-

ция может способствовать экономическому росту и снижению бедности даже в большей степени, чем международная, так как:

- она является важным двигателем роста во многих секторах, включая сельское хозяйство, промышленность и строительство;
- денежные переводы внутренних мигрантов охватывают большую часть населения, чем переводы эмигрантов;
- внутренними мигрантами становятся люди менее обеспеченные, чем те, кто меняет страну проживания [4].

С точки зрения отдельных индивидуумов и домохозяйств миграция позволяет улучшить условия для достижения жизненных целей и реализации амбиций [5; 6].

При этом иногда миграция может быть нежелательной. К примеру, для такой большой и неравномерно населенной страны, как Россия, отток населения из некоторых частей страны может влечь за собой неприемлемые последствия.

С учетом вышесказанного очевидна ценность возможности прогнозирования и осознанного влияния на внутренние миграционные процессы в рамках государственной и региональной политики. Для этого в свою очередь важно понимание мотивов миграции.

Целью данного исследования является объяснение двусторонних миграционных потоков между регионами России с использованием расширенной гравитационной модели.

В первой части исследования производится обзор зарубежной и российской научной литературы. Вторая часть содержит описание используемой статистики. В третьей части производится первичный эмпирический анализ данных. В четвертой части описывается модель и формулируются гипотезы по дополнительным переменным. Пятая часть содержит результаты эконометрических оценок.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Наряду с внешней и внутренней торговлей миграция является одним из основных предметов исследования с использованием гравитационной модели. Более того, первые примеры применения этой модели были связаны именно с изучением перемещения людей, а не товаров [7].

Бергейк и Бракман отмечают, что научные работы, использующие гравитационное уравнение, публиковались уже в XIX в. [8]. По мнению Капони наиболее ранней из подобного рода работ была статья Кэри 1858 г. [9]. В ней автор изучает миграцию и железнодорожный пассажиропоток

с использованием закона всемирного тяготения Ньютона. Кэри рассматривает индивидуума как «молекулу» общества, которая подвержена силе притяжения к другим индивидуумам.

Похожую логику изложил и Равенштейн в 1885 г. [10]. Его объяснения звучат более современно: он говорит о том, что потоки мигрантов поглощаются центрами производства и торговли. С его точки зрения населенные пункты притягивают людей из других населенных пунктов, причем сила данного эффекта пропорциональна численности населения и обратно пропорциональна расстоянию:

$$M_{ji} = f \left(\frac{P_i}{D_{ij}} \right) \quad (1)$$

где M_{ji} – это объем миграции из населенного пункта j в i , P_i – это количество жителей города или сельского поселения D_{ij} – расстояние, а f – некая функция.

Астрофизик Стюарт в 1941 г. выдвинул предположения, которые несколько отличались от изложенных выше [11]. Они описываются формулой ниже:

$$F_{ij} = k \left(\frac{P_i P_j}{D_{ij}^2} \right) \quad (2)$$

где F_{ij} – это сила демографического притяжения между i и j , k – это некая константа, $P_i P_j$ – численность населения в двух населенных пунктах, D_{ij} – расстояние. В его работе предполагается, что вклад каждого отдельного человека в демографическое притяжение населенного пункта может быть больше или меньше в зависимости от его национальной принадлежности. К примеру, «вес» австралийского аборигена по логике автора может быть меньше «веса» американца.

Во второй половине XX в. возникли относительно сложные теории миграции. Их логика и предположения повлияли на более поздние эмпирические исследования, в том числе с использованием гравитационной модели. В 1954 г. было опубликовано исследование Льюиса, в котором описывалась экономика, состоящая из городского и сельского секторов [12]. Миграция называлась следствием разности спроса и предложения в городах и сельской местности.

Существенное влияние на дальнейшее развитие экономической науки в части изучения миграции оказали написанные на рубеже 1960-х и 1970-х работы Тодаро и Харриса [13; 14]. В них предполагается, что важнейшими факторами, определяющими решение о переезде, являются разница в

уровне зарплат и вероятность найти работу. Позднее Старк и соавторы показали, что в условиях ассиметрии информации экономические агенты могут принимать решение о миграции туда, где уровень зарплат ниже, чем в месте их текущего нахождения [15].

Во многих исследованиях о миграции, использующих гравитационную модель, спецификации выводились с опорой на модели максимизации полезности или RUM (random utility maximization models) [16]. Стандартная модель максимизации полезности может быть выражена в следующей формуле:

$$U_{ijk} = w_{jk} - c_{jk} + \epsilon_{ijk} \quad (3)$$

где U_{ijk} – это полезность индивидуума i после переезда из страны j в страну k , w_{jk} – это детерминирующий компонент полезности, c_{jk} – это издержки переезда, ϵ_{ijk} – индивидуальный стохастический компонент.

Несмотря на все вышесказанное, гравитационная модель миграции не имела большой популярности до тех пор, пока не стали доступны данные о миграционных потоках с указанием мест выбытия и прибытия. После же их появления количество эмпирических работ, использующих эту модель, стало действительно велико.

Относительно недавно в гравитационную модель миграции авторы стали включать фактор многостороннего сопротивления, который изначально был предложен и использован в исследовании на тему торговли Андерсона и ван Винкупа 2003 г. [17]. В основе применения многостороннего сопротивления лежит идея о том, что объем миграции из региона/страны А в регион/страну Б зависит в том числе от наличия доступных географических альтернатив для людей, принимающих решение о миграции из А.

Во всех изученных работах на тему миграции фактор многостороннего сопротивления учитывается в гравитационной модели посредством включения фиксированных эффектов (как правило, на сочетание регион-период) [18; 16; 19; 20]. Надо отметить, что в схожих исследованиях на тему торговли фиксированные эффекты не являются единственным методом учета указанного фактора. Подробнее эта тема затрагивается ниже.

Примером недавних эмпирических исследований с применением гравитационной модели является статья Хана и соавторов 2023 г. [21]. Авторы изучают миграцию из Индии в 25 стран ОЭСР в период 2001–2019 гг. Помимо переменных численности населения и расстояния Хан и соавторы

учитывают в спецификации факторы разницы в уровнях доходов, разницы в уровнях безработицы и уровнях контроля коррупции в странах выбытия и прибытия. Спецификация также дополняется переменной-индикатором на наличие языковой общности стран. Для решения проблемы эндогенности переменные численности населения включаются с лагом в 1 год. Кроме того, авторы добавляют фиксированные эффекты на страны прибытия. После получения результатов они приходят к выводу о том, что численность населения, расстояние, языковая общность и разница в уровнях доходов являются главными определяющими факторами миграции из Индии в рассматриваемые страны.

Другим релевантным исследованием является статья Мазы и соавторов 2019 г. [22]. В ней рассматривается миграция местных людей и иностранцев между провинциями Испании в период с 2004 по 2014 г. Опираясь на модель миграции RUM, авторы существенно расширяют стандартную гравитационную модель посредством добавления ряда разнообразных факторов. В качестве зависимой переменной в ней выступает частное от деления численности мигрантов (местных/иностранцев) на численность соответствующей части населения региона выбытия. Дополнительные факторы учитываются в форме соотношения значений в регионе прибытия относительно значений в регионе выбытия. В число таковых входят: уровень зарплат, уровень безработицы, стоимость квадратного метра жилья, доля сельскохозяйственного сектора, доля строительного сектора, доля сферы услуг. Кроме того, включались три индекса: климатический индекс (по умолчанию принимает значение 1000, далее делается вычет за очень холодные/жаркие месяцы, сезонную вариацию температуры, пасмурные дни, дождливые дни, эпизоды крайних температурных значений), индекс культурной инфраструктуры (учитывает обеспеченность библиотеками, музеями и кинотеатрами) и индекс социальной инфраструктуры (учитывает обеспеченность домами престарелых).

Все регрессоры, имеющие временную вариацию, включаются с временным лагом в 1 год. Это делается исходя из мысли, что возможна эндогенность и что данные факторы влияют на миграционные процессы не моментально.

Авторы учитывают необходимость контроля многостороннего сопротивления путем учета различных комбинаций фиксированных эффектов:

- на регион выбытия, прибытия и время;
- на пары регионов и время;

- на сочетание регион выбытия – время и на регион прибытия;
- на сочетание регион прибытия – время и на регион выбытия.

Маза и соавторы не делают однозначного вывода относительно того, какое сочетание фиксированных эффектов является наилучшим.

Среди основных результатов авторы называют то, что для иностранцев экономические факторы имеют большее значение при принятии решения о переезде, чем для местных.

Существует ряд подобных исследований, посвященных межрегиональной миграции в России [23; 24; 25]. Одной из них является статья Андриенко и Гуриева 2004 г., в которой используются данные за период 1994–1999 гг. [26]. Их результаты оценок гравитационной модели свидетельствуют о том, что в рассматриваемый период около трети регионов России находилось в условиях «ловушки бедности», то есть их жителям не хватало средств для миграции. Исследование Гуриева и Вакуленко 2015 г., в котором эта же модель оценивается по данным 1995–2010 гг., уже не обнаружило «ловушки бедности» [27]. В статье Вакуленко 2019 г. изучаются российские тенденции и закономерности более поздних годов (2011–2016). Отмечается рост значения неэкономических факторов по сравнению с прошлым [28].

Данная статья вносит вклад в имеющийся пласт исследований по России за счет учета многостороннего сопротивления и иного формирования дополнительных переменных.

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДАННЫЕ

В основе исследования лежат данные Росстата по миграции с детализацией на уровне пар регионов. Они охватывают период с 2013 до 2023 гг. В данных учтены те, кто сменил постоянное место жительства, и те, кто зарегистрировался по месту пребывания на срок от 9 месяцев (оформил

«временную регистрацию»). Таким образом, в использованной статистике не отражена миграция без какого-либо документального оформления и миграция на короткие сроки. Не учитываются, к примеру, вахтовики, сезонные рабочие и так далее. Внутрорегиональные потоки были удалены и не вошли в итоговую выборку. Также были удалены Крым, Севастополь и новые территории, не являвшиеся частью России в 2013 г.

Росстат также стал источником данных по численности населения, уровню доходов и прожиточного минимума, уровню безработицы, доле городского населения, степени обеспеченности жильем (количеству квадратных метров на человека), стоимости аренды однокомнатной квартиры, среднемесячной температуре в 2011 г. и выбросам загрязняющих атмосферу веществ в 2022 г.

Расстояния между регионами рассчитывались на основе координат столиц регионов, полученных с использованием онлайн карт. Этот подход не совершенен, однако опыт других исследователей показывает, что оценки, полученные с использованием разных показателей расстояния, не отличаются принципиально [29].

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Динамика суммарной межрегиональной миграции представлена на *рис. 1*. Известно, что начиная с 2011 г. в миграционную статистику Росстата стали включаться не только люди, официально сменившие постоянное место жительства, но и те, кто зарегистрировался по новому месту пребывания (сделал «временную регистрацию» по новому адресу на срок 9 месяцев и более). Это привело к существенному росту учтенных внутренних мигрантов в 2011 г. относительно 2010 г. В дальнейшем методика формирования данных не претерпевала изменений, что обеспечило сравнимость более поздних годов.

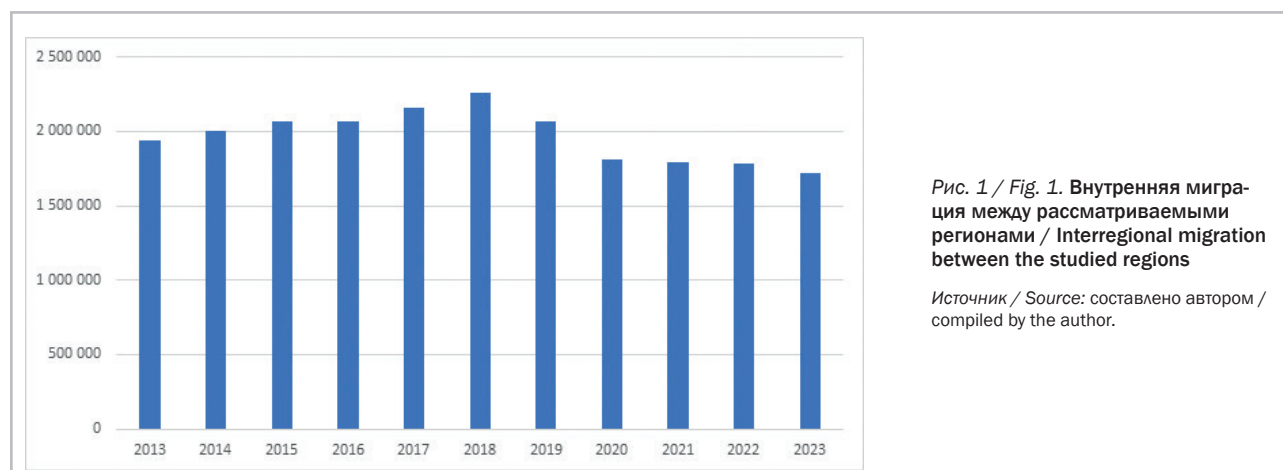


Таблица 1 / Table 1

Статистика по ряду используемых показателей / Summary statistics for key variables				
Переменная / Variable	Среднее / Average	Стандартное отклонение / Standard deviation	Минимум / Min	Максимум / Max
Количество мигрантов, чел.	280.5	1305.45	0	85331
Численность населения, чел.	1740773.9	1821389.9	41404	13126990
Расстояние, км	2430.95	1914.39	22.345	7715.72
Уровень доходов, тыс. руб.	30346.73	15165.81	10205	156988
Уровень безработицы, %	6.306	4.395	.8	48.1
Доля городского населения, %	70.231	12.86	27.7	100
Обеспеченность жильем, кв. м.	25.9	4.161	12.8	37.89
Стоимость аренды однокомнатной квартиры, руб.	12955.94	5300.67	3464.1	48734.61
Объем выбросов в расчете на единицу населенной площади, тыс. т.	1.1	1.28	.114	7.96
Средняя температура в июле, °C	20.41	4.28	9.5	29.2

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

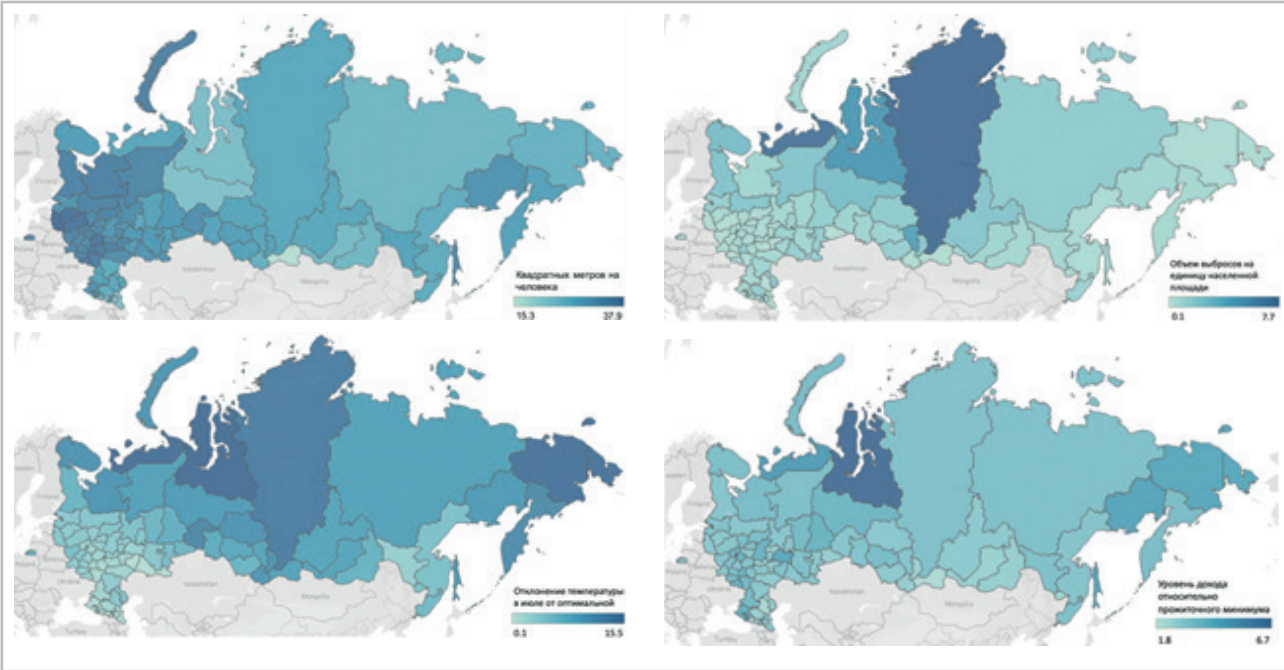


Рис. 2 / Fig. 2. Географическая вариация по ряду показателей / Spatial variation across a set of indicators

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

Как видно из рис.1, после 2013 г. имел место плавный рост числа мигрантов, продлившийся до 2018 г. При этом важнейшим трендом последних является стабилизация объема межрегиональной миграции.

Табл. 1 отражает статистику по большей части показателей, используемых в исследовании. Как можно видеть, в данных присутствуют нулевые миграционные потоки. Это учитывалось при выработке эмпирической стратегии. В случае ряда показателей, особенно уровня доходов и стоимости аренды, важно понимать, что минимальные значения вероятнее всего относятся к более ранним периодам времени, а максимальные – к более поздним.

На рис. 2 отражена географическая вариация по ряду дополнительных переменных. Из него очевидно, что в европейской части России в 2023 г. уровень обеспеченности жильем в целом был выше, чем в более восточных регионах. При этом в тройке реги-

онов с самыми низкими значениями данного показателя были Тыва, Ингушетия и Чеченская республика. В Москве при этом ситуация была не сильно лучше: город был на 77 позиции из 83. Объяснять это только степенью ее урбанизации некорректно, так как Санкт-Петербург в это же время находился на 56 месте. Наиболее обеспеченными жильем были Псковская, Новгородская и Тверская области.

С точки зрения объема выбросов в атмосферу в расчете на единицу населенной площади (суммарной площади сельских и городских территорий) наиболее благоприятная ситуация в Курганской, Курской и Тверской областях (по данным 2022 г.). Наивысший уровень загрязненности атмосферы в Красноярском крае, Ненецком и Ямало-Ненецком автономных округах, где расположены крупные промышленные производства.

С точки зрения летних температурных условий наилучшими, как и можно было ожидать, оказа-

лись регионы юга европейской части. Близка к ним и Амурская область. При этом такие регионы, как Астраханская область, Калмыкия и Волгоградская область отличаются избыточно высокой среднеиюльской температурой.

Одним из предположительно наиболее важных факторов, определяющих решение о миграции, является уровень доходов. Из рисунка очевидно, что по этому показателю в России имеет место существенное неравенство. Лидером в 2023 г. являлся Ямало-Ненецкий округ, где средний доход почти в 7 раз превышал уровень прожиточного минимума. Надо отметить, что в случае этого региона значительная часть миграции может не учитываться в статистике, так как многие люди отправляются туда для работы в вахтовом режиме. Это в свою очередь может вести к недооценке влияния фактора доходов на миграцию в случае ЯНАО. Следом за Ямало-Ненецким округом в 2023 г. следовали Москва, Ненецкий автономный округ и Санкт-Петербург. Самые низкие значения рассматриваемого показателя наблюдались в Ингушетии, Карачаево-Черкесской республике и Тыве.

МОДЕЛЬ И ГИПОТЕЗЫ

Используемую в данной работе модель можно описать следующим образом:

$$\ln M_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 \ln Pop_{-1} + \beta_2 \ln Pop_{jt-1} + \beta_3 \ln Dist_{ij} + \sum_{n=1}^n \beta_{3+n} \ln X_{n,jt-1} + \epsilon_{ijt} \quad (4)$$

где M_{ijt} это миграционный поток из региона i в регион j в период t , Pop – численность населения, $Dist$ – расстояние, X – набор дополнительных переменных, ϵ – случайная ошибка.

Поскольку, как отмечено выше, в базе данных имеются нулевые миграционные потоки, то потребовалось искать соответствующее решение. В научной литературе широко используется метод квази-максимального правдоподобия Пуассона (PPML), добавление минимальных значений и иные инструменты [30] [31]. Поскольку в используемой выборке нулевые потоки составляют лишь около 1%, то выбор был сделан в пользу добавления 0.5 к нулевым значениям. Ввиду малой доли таких наблюдений указанная корректировка не может оказать существенного влияния на результаты оценок. После этого в качестве метода оценки модели был выбран стандартный метод наименьших квадратов.

По причине того, что влияние включенных в модель факторов на решение о миграции предпо-

ложительно не является мгновенным, а также ввиду возможной эндогенности все имеющие временную вариацию регрессоры использовались с лагом.

Несмотря на то, что в изученных научных работах для учета многостороннего сопротивления использовались фиксированные эффекты, в данном исследовании применялся иной подход. Объясняется это тем, что включение фиксированных эффектов ограничивает возможности проверки гипотез по дополнительным факторам. Вместо них было решено применять метод, предложенный Байером и Бергстрандом [31]:

$$MRDIS_{ij} = \left[\left(\sum_{k=1}^N \theta_k \ln DIS_{ik} \right) + \left(\sum_{m=1}^N \theta_m \ln DIS_{mj} \right) - \left(\sum_{k=1}^N \sum_{m=1}^N \theta_k \theta_m \ln DIS_{km} \right) \right] \quad (5)$$

где DIS это расстояние, θ – доля населения соответствующего региона в суммарной численности населения регионов, i, j, k и m – индексы регионов, N – общее количество регионов.

Включение дополнительных факторов происходило на основе предположений, выработанных с учетом опыта предыдущих исследователей.

Предполагается, что решение о миграции в другой регион принимается на основании следующих факторов:

- уровень доходов в регионе проживания и ожидаемый уровень доходов в другом регионе,
- жилищные условия,
- экологические и климатические факторы.

Ожидаемый уровень доходов при этом зависит от среднего уровня доходов в регионе потенциального прибытия и уровня безработицы в нем. Жилищные условия определяются размером жилой площади, которой располагает человек. Что же касается региона, рассматриваемого для переезда, то в нем наиболее важным для экономического агента показателем является стоимость аренды, так как он не рассматривает приобретение там недвижимости в обозримом будущем.

В табл. 2 изложены гипотезы по дополнительным факторам. Все переменные, представляющие из себя соотношение, формировались как частное от деления значения для региона прибытия на значение для региона выбытия.

Уровень доходов корректировался на разницу в уровне цен в субъектах РФ. Для этого использовался показатель величины прожиточного минимума. Абсолютный объем вредных выбросов в регионе делился на суммарную площадь сельских и городских населенных пунктов. С точки зрения автора

Таблица 2 / Table 2

Гипотезы по дополнительным переменным / Hypotheses about the influence of additional variables	
Переменная / Variable	Гипотеза / Hypothesis
Соотношение реальных доходов в двух регионах	Чем выше уровень дохода в регионе j по сравнению с уровнем дохода в регионе i, тем больше мигрантов из i в j
Соотношение уровней безработицы в двух регионах	Чем выше уровень безработицы в регионе j по сравнению с уровнем безработицы в регионе i, тем меньше миграционный поток
Доля городского населения в регионе выбытия	Более высокий уровень урбанизации в регионе i влечет за собой больший миграционный отток, так как городские жители более мобильны (сельское население больше мигрирует внутри регионов)
Доля городского населения в регионе прибытия	Более урбанизированные регионы предлагают более высокий уровень жизни и привлекают больше мигрантов
Уровень обеспеченности жильем в регионе выбытия	Чем больше квадратных метров приходится на человека в регионе i, тем меньше его жителей склонны уезжать с целью улучшения качества жизни
Стоимость аренды однокомнатной квартиры в регионе прибытия относительно зарплаты в регионе	Чем выше стоимость, тем менее выгодна миграция в j и тем меньше миграционный поток
Соотношение объема выбросов в двух регионах в расчете на единицу населенной площади	Чем хуже экологическая обстановка в регионе j по сравнению с регионом i, тем меньше людей принимают решение о переезде
Соотношение температурных условий в июле в двух регионах	Если в регионе j температурные условия хуже, чем в регионе i, то миграционный поток при прочих равных меньше

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

такой прием помогает корректно обеспечить сравнимость регионов с разной географией по данному показателю.

Климатическая переменная формировалась следующим образом. Было сделано предположение, что наилучшая среднеиюльская температура это 25 градусов Цельсия. Такое значение наблюдается, к примеру, в случае Северной Осетии-Алании. Далее рассчитывались отклонения по модулю от указанного уровня. Подразумевается, что чем больше значение переменной, тем хуже температурные условия в июле.

Очевидно, что в большинстве регионов России более низкая среднеиюльская температура. Превышение же уровня 25 градусов имеет место, к примеру, в Астраханской области, где летний период обычно очень жаркий.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В табл. 3 отражены результаты оценок представленной выше модели. В первой спецификации использовался лаг 1 год, а во второй спецификации – 2 года. Сделано это по причине того, что точно определить лаг, с которым люди принимают решение о миграции, достаточно сложно. Помимо того, использование двух спецификаций дает возможность проверить устойчивость результатов.

Коэффициенты при основных переменных гравитационной модели значимы и имеют ожидаемые знаки. Коэффициент при переменной многостороннего сопротивления также оказался значимым. Положительный знак при нем означает, что чем удаленнее отдельно взятая пара регионов от всех остальных, тем больше (при прочих равных) будет миграционный поток между ними. Это соответствует логике, лежащей в основе необходимости применения многостороннего сопротивления.

Однако, больший интерес представляют коэффициенты при дополнительных переменных. Как и ожидалось, в случае, если в регионе прибытия уровень доходов выше, чем в регионе выбытия, количество мигрантов при прочих равных больше. С безработицей ситуация обстоит противоположным образом: относительно более высокий уровень безработицы в регионе прибытия снижает уровень его привлекательности в глазах потенциальных мигрантов. Коэффициенты при переменных долей городского населения также значимы и не противоречат выдвинутым гипотезам.

Также согласно результатам рост обеспеченности жильем ведет к уменьшению числа выезжающих в другие субъекты РФ. Это свидетельствует в пользу верности предположения о том, что стесненные жилищные условия могут заставлять людей принимать решение о смене региона. Однако, стоимость аренды квартир относительно уровня заработных плат в регионе прибытия согласно полученным оценкам никак не влияет на объем миграции. Данный результат противоречит изначальному предположению и может быть назван контринтуитивным. Однако, важно учитывать, в спецификации уже учтен уровень доходов с поправкой на покупательную способность (прожиточный минимум). Можно предположить, что для потенциальных мигрантов этот фактор затмевает собой вопрос стоимости отдельных товаров и услуг, включая аренду квартиры. В то же время результаты оценки спецификации с двухгодичным лагом свидетельствуют в пользу наличия влияния стоимости аренды на решения о миграции. Таким образом, исходя из представленных результатов нельзя однозначно ответить на вопрос о том, какова взаимосвязь арендной платы и объема миграции.

Таблица 3 / Table 3
Результаты оценки гравитационной модели / The gravity model estimation results

Переменные / Variables	Зависимая переменная: численность мигрантов (ln) / Dependent variable: number of migrants (ln)	Зависимая переменная: численность мигрантов (ln) / Dependent variable: number of migrants (ln)
	* все лагированные переменные с лагом в 1 год	* все лагированные переменные с лагом в 2 года
Численность населения в регионе отбытия, логарифм, лаг	0.900*** (0.0149)	0.888*** (0.0151)
Численность населения в регионе прибытия, логарифм, лаг	0.892*** (0.0151)	0.903*** (0.0154)
Расстояние, логарифм	-0.898*** (0.0184)	-0.911*** (0.0186)
Соотношение доходов в двух регионах относительно прожиточного минимума, логарифм, лаг	0.0445*** (0.0165)	0.0658*** (0.0176)
Соотношение уровней безработицы в двух регионах, логарифм, лаг	-0.0505*** (0.00710)	-0.0229*** (0.00794)
Доля городского населения в регионе выбытия, логарифм, лаг	0.931*** (0.0578)	1.058*** (0.0618)
Доля городского населения в регионе прибытия, логарифм, лаг	1.242*** (0.0561)	1.311*** (0.0596)
Уровень обеспеченности жильем в регионе выбытия, логарифм, лаг	-0.173*** (0.0473)	-0.106** (0.0508)
Стоимость аренды однокомнатной квартиры относительно средней зарплаты в регионе прибытия, логарифм, лаг	-0.0156 (0.0146)	-0.125*** (0.0157)
Соотношение объема выбросов в двух регионах в расчете на единицу населенной площади, логарифм, лаг	-0.0109 (0.0119)	-0.0178 (0.0121)
Соотношение температурных условий в июле в двух регионах, логарифм	-0.0353*** (0.00908)	-0.0302*** (0.00922)
Многостороннее сопротивление, логарифм, лаг	6.034*** (0.172)	6.191*** (0.174)
Набор переменных-индикаторов на года	Да	Да
Константа	-35.16*** (0.558)	-36.57*** (0.570)
Количество наблюдений	74.658	67.856
Количество пар регионов	6.802	6.802
R-квадрат (общий/overall)	0.6339	0.6333

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

Что касается экологического фактора, а именно степени загрязненности атмосферы, то результаты произведенных оценок говорят о том, что он не является важным в контексте внутрироссийской межрегиональной миграции.

При этом климатические условия имеют значение: если в регионе прибытия среднеиюльская температура сильнее отличается от оптимального уровня, чем в регионе выбытия, при прочих равных количество мигрантов будет меньше.

ВЫВОДЫ

В научной литературе, посвященной миграционным процессам, неоднократно утверждалась важность учета многостороннего сопротивления для корректной оценки гравитационной модели. При этом в прошлом авторы, следуя этим рекомендациям, как правило добавляли в свои спецификации фиксированные эффекты. В данной же работе был использован альтернативный подход, применяемый в исследованиях, посвященных изучению торговли. Он позволяет получить несмещенные оценки и при этом проверить гипотезы по дополнительным переменным. Как показали результаты, коэффициент при переменной, призванной учесть фактор многостороннего сопротивления, значим и имеет ожидаемый знак.

Разница в уровне реальных доходов и разница в уровне безработицы оказались в числе факторов, влияющих на объем миграционного потока. Чем выше средний доход и чем ниже безработица в регионе прибытия по сравнению с регионом выбытия, тем больше при прочих равных число мигрантов из второго в первый. В то же время низкий уровень обеспеченности жильем является факторов, подталкивающим россиян к миграции в другие регионы.

Помимо экономических роль играет и климатический фактор: при прочих равных миграция происходит в большем объеме в том случае, если в регионе прибытия более комфортная среднеиюльская температура, чем в регионе выбытия.

Кроме того, полученные результаты не дают основание утверждать, что экология (а именно объем вредных выбросов в атмосферу) является фактором, определяющим миграционное поведение россиян.

БЛАГОДАРНОСТИ / ACKNOWLEDGMENTS

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

This article was prepared within the framework of the state research assignment by the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. Bryan G., Morten M. The aggregate productivity effects of internal migration: Evidence from Indonesia. *Journal of Political Economy*. 2019;127(5):2229-2268.
2. Blanchard O.J., et al. Regional evolutions. *Brookings papers on economic activity*. 1992;(1):1-75.
3. Alvarez M., Bernard A., Lieske S.N. Understanding internal migration trends in OECD countries. *Population, Space and Place*. 2021;27(7):2451.
4. Deshingkar P. Internal migration, poverty and development in Asia: Including the excluded through Partnerships and Improved Governance. 2006.
5. Bernard A., Bell M., Charles-Edwards E. Life-course transitions and the age profile of internal migration. *Population and development review*. 2014;40(2):213-239.
6. Green A. Understanding the drivers of internal migration. *Internal migration in the developed world*. 2017;31-55.
7. Capoani L. Review of the gravity model: origins and critical analysis of its theoretical development. *SN Business & Economics*. 2023;3(5):95.
8. Van Bergeijk P.A.G., Brakman S. (ed.). The gravity model in international trade: Advances and applications. 2010.
9. Carey H.C. Principles of social science. *JB Lippincott & Company*, 1858;(3).
10. Ravenstein E. G. The laws of migration. *Royal Statistical Society*, 1885;2(42):241-305.
11. Stewart J.Q. An inverse distance variation for certain social influences. *Science*. 1941;93(2404):89-90.
12. Lewis W.A., et al. Economic development with unlimited supplies of labor. *The Manchester School*, May (1954).
13. Todaro M.P. A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American economic review*. 1969;59(1):138-148.
14. Harris J.R., Todaro M.P. Migration, unemployment and development: a two-sector analysis. *The American economic review*. 1970;60(1):126-142.
15. Stark O., Gupta M.R., Levhari D. Equilibrium urban unemployment in developing countries: Is migration the culprit? *Economics Letters*. 1991;37(4):477-482.
16. Botezat A., Ramos R. Physicians' brain drain-a gravity model of migration flows. *Globalization and health*. 2020;16(1):7.
17. Anderson J.E., Van Wincoop E. Gravity with gravitas: A solution to the border puzzle. *American economic review*. 2003;93(1):170-192.
18. Bertoli S., Moraga J.F.H. Multilateral resistance to migration. *Journal of development economics*. 2013;(102):79-100.
19. Ramos R., Surinach J. A gravity model of migration between the ENC and the EU. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*. 2017;108(1):21-35.
20. Santana-Gallego M., Paniagua J. Tourism and migration: Identifying the channels with gravity models. *Tourism Economics*. 2022;28(2):394-417.
21. Khan M.A., Fatima Z., Fatima S. Revisiting the Gravity Model of Migration. *Foreign Trade Review*. 2023;58(2):329-349. MLA .
22. Maza A., et al. Internal migration in Spain: Dealing with multilateral resistance and nonlinearities. *International Migration*. 2019; 57(1):75-93.
23. Вакуленко Е. С., Мкртчян Н. В., Фурманов К. К. Моделирование регистрируемых миграционных потоков между регионами Российской Федерации. *Прикладная эконометрика*. 2011;1(21):35-55 / Vakulenko E. S., Mkrtchyan N. V., Furmanov K. K. Modeling of Recorded Migration Flows Between Regions of the Russian Federation. *Applied Econometrics*. 2011;1(21):35-55 (In Russ.).
24. Островская Е.А. и др. Анализ межрегиональных миграционных потоков в России в проекции отдельных видов миграции. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2021;(2):35-55 / Ostrovskaya E.A., et al. Analysis of interregional migration flows in Russia through the lens of specific migration types. *Journal of the New Economic Association*. 2021;(2):35-55 (In Russ.).
25. Andrienko Y., Guriev S. Determinants of interregional mobility in Russia. *Economics of transition*. 2004;12(1):1-27.
26. Guriev S., Vakulenko E. Breaking out of poverty traps: Internal migration and interregional convergence in Russia. *Journal of comparative economics*. 2015;43(3):633-649.
27. Вакуленко Е. С. Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? *Прикладная эконометрика*. 2019;3(55):113-138 / Vakulenko E. S. Motives of internal migration in Russia: What has changed in recent years? *Applied Econometrics*. 2019;3(55):113-138 (In Russ.).
28. Poot J., et al. The gravity model of migration: the successful comeback of an ageing superstar in regional science. *Investigaciones Regionales-Journal of Regional Research*. 2016;(36):63-86.
29. Beine M., Bertoli S., Fernández-Huertas Moraga J. A practitioners' guide to gravity models of international migration. *The World Economy*. 2016;39(4):496-512.
30. Ramos R. Gravity models: A tool for migration analysis. *IZA World of Labor*. 2016:239.
31. Baier S.L., Bergstrand J.H. Bonus vetus OLS: A simple method for approximating international trade-cost effects using the gravity equation. *Journal of International Economics*. 2009;77(1):77-85.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Олегович Томаев – научный сотрудник, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Российская Федерация
Alexander O. Tomaev – Research Fellow, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0009-0009-3468-6075>
tomaev-ao@ranepa.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 14.08.2025; после рецензирования 22.10.2025, принята к публикации 03.02.2026.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
The article was submitted on 14.08.2025; revised on 22.10.2025 and accepted for publication on 03.02.2026.
The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-139-156

УДК 331; 331.107

JEL J88; J24

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОРИДОР «РОССИЯ–МОНГОЛИЯ–КИТАЙ» – ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЗАКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНОВ РОССИИ

В.В. Перская, В.Л. Абрамов, Ф.И. Аржаев

Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Настоящее исследование представляет обоснование повышения роли экономического коридора Россия–Монголия–Китай (ЭКРМК) для развития кадрового потенциала стран-участниц проекта, и в первую очередь, для российских регионов, учитывая задачу закрепления трудовых ресурсов в регионах России. **Цель** заключается в раскрытии значимости данного транспортного коридора для территорий, удаленных от морских транспортных путей, с одной стороны, как инструмента, активизирующего собственно развитие регионов и их взаимодействие, региональную транспортную инфраструктуру, стимулируя развитие экспортного потенциала хозяйствующих субъектов. С другой – как фактора развития трудовых ресурсов регионов России, закрепления их на территории страны и привлечения квалифицированных миграционных ресурсов стран, связанных с инфраструктурой эксплуатации ЭКРМК. **Результат** заключается в доказательстве авторской гипотезы, что международный транспортный коридор и формируемая вокруг него транспортная инфраструктура для регионов и территорий, удаленных от водных торговых путей, выступает катализатором развития кадрового потенциала различных профессиональных ориентаций, в первую очередь, для регионов России, способствует закреплению трудовых ресурсов, в т.ч. привлекая высококвалифицированные миграционные кадры из сопредельных стран, способствуя поступательному развитию региональной и национальных экономик стран-участниц.

Ключевые слова: международный транспортный коридор; экономический коридор; трудовые ресурсы; кадровый потенциал; регитнальная транспортная инфраструктура.

Для цитирования: Перская В.В., Абрамов В.Л., Аржаев Ф.И. Экономический коридор «Россия–Монголия–Китай» – инструмент развития кадрового потенциала и закрепления трудовых ресурсов регионов России. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):139-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-139-156.

ORIGINAL PAPER

CHINA-MONGOLIA-RUSSIA ECONOMIC CORRIDOR: DEVELOPING HUMAN RESOURCES AND ENSURING A LABOR FORCE FOR RUSSIAN REGIONS

V.V. Perskaya, V.L. Abramov, F.I. Arzhaev

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

ABSTRACT

The paper explains why the China-Mongolia-Russia Economic Corridor (CMREC) should play a bigger role in developing human resources for its member countries. This is particularly relevant for Russian regions aiming to keep their workforce. This study's **goal** is to show how important this transport corridor is for areas far from sea routes. It highlights its role in fostering regional growth and cooperation, improving transport infrastructure, and boosting the export capabilities of businesses. This affects labor development in Russian regions, their retention within the country, and the recruitment of skilled migrants from nations linked to the CMREC operational framework. The outcome validates the author's hypothesis: the international transport corridor and its surrounding infrastructure, for areas distant from water trade routes, stimulate the growth of human resource potential across various professional fields within Russian regions. This aids in keeping labor, by drawing skilled workers from nearby nations, which fosters the economic growth of the involved countries.

Keywords: international transport corridor; economic corridor; human resources; human potential; regional transport infrastructure.

For citation: Perskaya V.V., Abramov V.L., Arzhaev F.I. China-Mongolia-Russia Economic Corridor: Developing human resources and ensuring a labor force for Russian regions. *Social & labor research*. 2026;62(1):139-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-139-156.

ВВЕДЕНИЕ

В рамках неолиберальной доктрины определяющим фактором для стимулирования развития транспортных, в т. ч. мультимодальных коридоров, было положение, что «транспортные коридоры являются одной из приоритетных стратегий для открытия стран для торговли с внешним миром, так как целесообразнее открыть и обеспечить несколько торговых путей с внешним миром, сосредоточив инвестиции на развитии инфраструктуры и услуг на этих маршрутах, чем разрабатывать и реализовывать национальную транспортную программу» [1].

В современных условиях развитие национальных транспортных систем является приоритетным направлением и транспортные сети, выходящие на внешние границы страны, являются органичным звеном этих стратегий.

Транспортные коридоры – «это стратегические механизмы, обеспечивающие скоординированный и комплексный подход к развитию транспортной системы, транзиту, к решению взаимосвязанных вопросов на региональном/субрегиональном/национальном уровне. Они связывают физическую инфраструктуру (например, дороги, железные дороги, водные пути, порты, склады, пограничные пункты и другие объекты) с нематериальной инфраструктурой (институты, процедуры, операционную деятельность, ИКТ/технологии). Они также могут развиваться, способствуя развитию цепочки поставок или конкретного сектора экономики (например, сельского хозяйства, туризма) вдоль коридора. Они обеспечивают координацию и сотрудничество между заинтересованными сторонами коридоров, как государственными, так и частными субъектами» [2].

Анализ развития транспортных путей и инфраструктуры их функционирования для региональной экономики как правило, анализируется в ключе улучшения транспортной доступности (на местном уровне) или привлечения высококвалифицированных мигрантов для обеспечения функционирования проекта. Указывается также улучшение коммуникации между регионами, что способствует процессу их специализации, который повышает производительность и пространственное взаимодействие. Отмечается также повышение стоимости земли, прилегающей к транспортной инфраструктуре в силу роста ее полезности. При этом создаются новые рабочие места – грузоотправителей, менеджеров, страховщиков, упаковщиков, персонала по погрузке и разгрузке, а также возникают туристические агентства, транспортные операторы [3]. Расчеты, определяющие среднюю занятость при модерни-

зации транспортной инфраструктуры, показывают, что модернизация 1 км дороги создает 15 рабочих мест, строительство однополосной дороги требует 32 рабочих мест, а строительство 1 км автомагистрали в среднем 37 рабочих мест [4].

Транспортная артерия (Экономический коридор Россия–Монголия–Китай (ЭКРМК) – это преимущественно железнодорожный проект, который реализуется в рамках 15-го пятилетнего плана Китая (начало 2026 г., со стороны КНР нацелен на развитие инфраструктуры и реализацию торгового потенциала Китая) и Новой политики восстановления Монголии (Shine sergeltyn bodlogo) [5], направленной на модернизацию железнодорожных линий, диверсификацию экономики и расширение торговли, сопрягая интересы регионов соседних стран. В Российской Федерации реализация данного проекта осуществляется в рамках программы «Трансевразийской магистрали», и рамках ПЭМФ обсуждалась идея создания Центрально-Евразийского транспортного коридора, который пройдет через Монголию и западный Китай и три российских региона – Красноярский край, Хакасия и Тыву, выходя по реке Енисей на Северный морской путь. Дальний Восток России занимает центральное место в стратегии транспортного суверенитета страны, становясь ключевым узлом для контейнерной логистики Евразии.

Все страны-участницы проекта согласно Индексу логистической эффективности Группы ВБ в 2025 г. находятся в диапазоне колебаний от 1,5 (Монголия) до 3,7 (Китай). Россия оценивается на уровне 2,6, а Казахстан – 2,71. Этот показатель отражает, преимущественно, сопоставление развития логистических маршрутов стран для развития взаимной торговли.

Однако влияние транспорта на региональное развитие носит сложный, системный и динамичный характер, оказывая воздействие на формирование кадрового потенциала регионов, создавая предпосылки для развития населенных пунктов в регионах и закрепляя население в них в условиях поступательной урбанизации [6] (этот аспект актуален для Китая и России). ЭКРМК предполагает также развитие автомобильных дорог в странах-участницах, которые для территорий и провинций стран-участниц сдерживают текучесть местных кадров на местных предприятиях всех форм собственности [7], но и одновременно повышают комфортность среды, расширяя возможности коммуникации граждан территорий и регионов.

¹ Logistics Performance Index by Country 2025. URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/logistics-performance-index-by-country> (дата обращения: 08.10.2025).

Авторы статьи предполагают, что ЭКРМК будет оказывать позитивное влияние на собственно развитие регионов, которые в силу географического положения лишены выхода к водным артериям, обеспечивающим взаимодействие хозяйствующих субъектов сопредельных территорий РФ, Монголии и КНР. Выход на водные пути как речные, так морские в современных условиях является одним из важнейших факторов формирования условий развития территорий [8]. При этом ЭКРМК выступает катализатором подготовки кадров в регионах, вовлеченных в реализацию проекта, способствуя их закреплению и препятствуя развитию миграции местного населения в другие регионы и города.

Территории и регионы, вовлеченные в ЭКРМК (Алтай, Бурятия и вся территории Монголии), имеют достаточно невысокую плотность населения и развивают преимущественно автодорожный транспорт (например, в Алтайском крае в 2025 г. доля дорог в нормативном состоянии возросла до 51,3% [8]; в Бурятии общая протяженность автодорог более 14 тыс. км при общей площади 351,3 тыс. км², преимущественно федерального подчинения². В Монголии плотность населения 1,7 чел/км² при протяженности автодорог с твердым и гравийным покрытием несколько превышает 50 тыс. км³, в связи с чем железнодорожный транспорт для страны представляется преимущественным средством коммуникации и грузоперевозок⁴.

Гипотеза авторского исследования заключается в том, что ЭКРМК базируется на реализации национальных интересов стран-участниц и содействует устойчивому развитию всех сторон проекта, повышая их потенциал к развитию, в т. ч. формируя транспортно-логистическую инфраструктуру, стимулируя внешнеторговые обмены и компенсируя отсутствие выхода к водным артериям. Данные обстоятельства предопределяют рамки исследования.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Вопросы кадрового потенциала регионов Дальнего Востока – это актуальные направления исследований, в т. ч. применительно к условиям кочевья [9; 10; 11]. Ученые Финансового университета при Правительстве РФ [12] акцентируют внимание на оценке влияния экономического потенциала региона на уровень жизни населения, в т. ч. применительно к

регионам Северо-Западного федерального округа (СЗФО) и роли государственных расходов [13] на формирование человеческого капитала в регионах России. Для регионов Дальнего Востока подчеркивается значимость проектного финансирования регионов для минимизации влияния различного рода внешних рисков при достижении национальных целей, направленных на улучшение качества жизни в России [14]. Подчеркивается также, что санкционная политика развитых стран выступает фактором, стимулирующим консолидацию усилий для обеспечения комплексного развития регионов и достижения целей национальных проектов [15]. Ряд исследователей акцентирует внимание на необходимости учета лучших регулирующих практик к управлению развитием кадрового потенциала макрорегионов России [16], что позволит закреплять кадры на местах. Закреплению кадров [17] могут способствовать разработка этнокультурных образовательных программ и усиление роли федерального университета и колледжей в подготовке педагогов, готовых работать в регионах, продвигая этно-религиозные ценности, свойственные этим регионам (особенно, если речь идет о регионах с высокой долей малых и коренных народов). Оценка кадрового потенциала в регионах Дальнего Востока производится в ключе академической мобильности, академической и университетской сфер науки, публикационной активности и показывает, что доминирующими научными специализациями этих регионов являются науки о Земле, об окружающей среде, сельском хозяйстве и биологии [18].

Таким образом, выдвинутая авторская гипотеза в настоящей статье остается актуальной и мало исследованной в российской и зарубежной литературе.

МЕТОДОЛОГИЯ

В настоящем исследовании используются два методологических подхода. Первый заключается в том, что проведен сравнительный анализ развития территорий, вовлеченных в реализацию проекта ЭКРМК, учтена демографическая составляющая в них, что позволило сформировать общее представление об уровне хозяйственного развития, характеризуя как специфику, уровень взаимодействия, так и их национальные интересы участников при развитии экономического коридора, доказывая необходимость ускорения восстановления народонаселения в рассматриваемых регионах и закрепления трудовых ресурсов в них.

Второй заключается в использовании эконометрических инструментов расчета изменений экономического расстояния между названными региона-

² Республика Бурятия. URL: <https://www.mid.ru/ru/maps/ru/ru-bu/1424405/> (дата обращения: 08.10.2025).

³ Монголия. Дороги и автомобили. URL: <https://hamar.ru/a/?p=62> (дата обращения: 08.10.2025).

⁴ Министерство дорог и транспорта Монголии. URL: <https://1520international.com/content/2025/yanvar-2025/the-ministry-of-roads-and-transport-of-mongolia-has-approved-the-annual-work-plan-of-jsc-ubzhd/> (дата обращения: 10.10.2025).

ми и территориями Монголии и КНР, участвующими в проекте.

Общий результат: доказываем, что ЭКРМК выступает фактором стимулирования экономического развития регионов России, делая их аттрактором взаимодействия с Монголией и способствует преодолению конкуренции с компаниями КНР, одновременно выступая инструментом создания новых рабочих мест, подготовки кадров в регионах и их закрепления, учитывая ментально-психологические аспекты социумов регионов России.

В рамках работы представляется важным обозначить и рассчитать эффекты реализации ЭККМР для российских регионов. В ранее проведенном исследовании доказано, что российские регионы становятся аттракторами экономических взаимодействий с монгольскими контрагентами. Это дает основания предположить, что для самих российских регионов такая ситуация может положительно сказаться и на их привлекательности для рабочей силы из других территорий РФ (как минимум, позволит удерживать трудовые ресурсы от внутренней миграции из исследуемых регионов – именно такой долгосрочный тренд наблюдается сегодня).

Для проверки этого предположения введем модель, основанную на функции Солоу – зависимости объема РВП от факторов капитала, труда и технологического прогресса. Так как в настоящем исследовании приоритетна оценка труда от других обозначенных выше факторов, модель требует некоторого изменения и приближения к функции Кобба-Дугласа. Примем следующее предположение для функции Кобба-Дугласа (1):

$$Y = A^{\gamma} * L^{\alpha} * K^{\beta} \sim \ln(Y) = \gamma * \ln A + \alpha * \ln L + \beta * \ln K \quad (1)$$

где A – показатель, характеризующий технический прогресс, L – характеристика труда, K – характеристика капитала, а γ , α и β – показатели эластичности факторов по друг другу. Тогда уместно предложить лог-лог модель вида (2):

$$\ln L = \frac{-\gamma * \ln A - \beta * \ln K - \tau * \ln Y}{\alpha} \quad (2)$$

Предложенная модель может быть оценена в линейной форме с дальнейшим пересчетом с коррекцией на α . По исследуемой теме для российских регионов вводятся следующие регрессоры: трудовые ресурсы (L , количество человек), доля инвестиций в модернизацию основных фондов (ОФ) (A , процентов от инвестиций в ОФ), объем основных фондов в транспортной отрасли ($K1$, рублей), износ ОФ в транспортной отрасли ($K2$, процентов), ВРП на душу

населения (Y , рублей). Также логично предположить, что так как транспортная отрасль вносит значительный вклад в ВВП исследуемых регионов, то и сам Y зависит от капитала как фактора производства (капитал с учетом ожидаемых инвестиций из Монголии и КНР от реализации ЭККМР имеет смысл взять не только в транспортной отрасли, но и во всех отраслях). Тогда уместно сформировать второе уравнение также лог-лог вида:

$$\ln Y = \lambda * \ln K1 + \kappa * \ln K3 \quad (3)$$

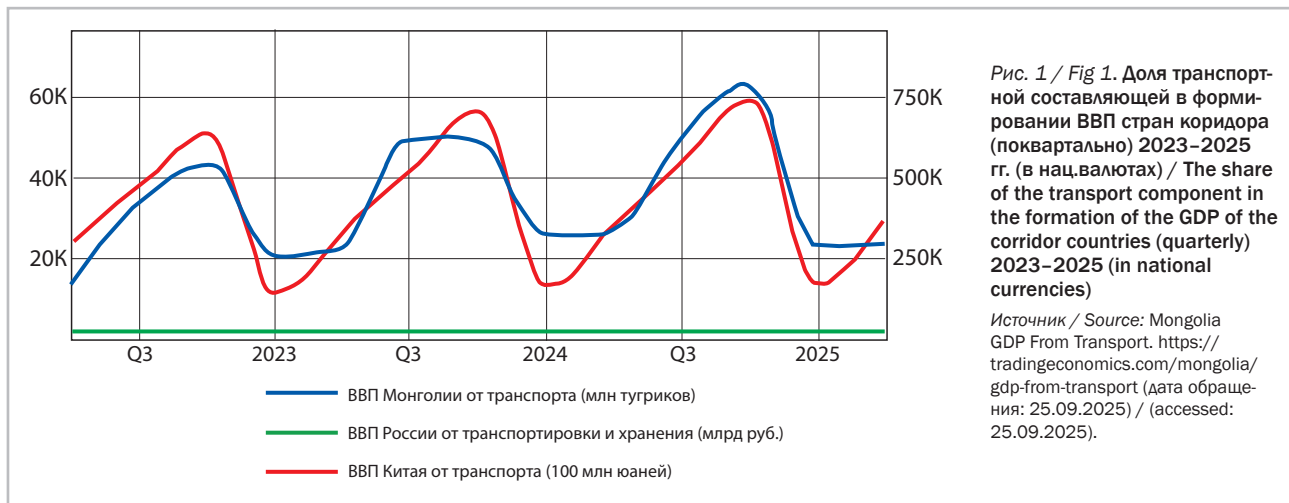
где $K3$ – инвестиции в основные фонды по всем отраслям (руб.). Тогда имеем систему линейных уравнений, решение которой находим методом трехшагового МНК, так как он позволяет в некоторой мере решить проблемы гетероскедастичности остатков.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ АНАЛИЗА РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ ВДОЛЬ КОРИДОРА

Проект ЭКРМК – это коридор, объединяющий регионы и территории евразийского континента, создающий условия для экономического развития через улучшение инфраструктуры и укрепление связей на евразийском пространстве. Его особенность – это соединение территорий, удаленных от морских портов, а именно морские пути традиционно рассматривались наиболее эффективным видом транспортировки грузов.

С момента выдвижения концепции рассматриваемого коридора сотрудничество сторон охватывало такие области, как создание механизмов взаимодействия, реализация инфраструктурных проектов, упрощение торговли, финансовое взаимодействие и гуманитарный обмен. Однако реализация такого рода инициатив осуществляется, как правило, на двустороннем уровне, а потенциал полноценного трехстороннего сотрудничества остается нераскрытым [19]. Выход через сибирские территории на порты дальневосточного региона – это веление времени в условиях усиления геополитической напряженности в мировом сообществе и изменения общей парадигмы развития мирового сообщества в условиях полицентризма и приоритета реализации национальных интересов.

Особенностью ЭКРМК являются, как мы уже отмечали, преимущественно сухопутные линии авто-железнодорожного транспорта, способствующие вовлечению в хозяйственный оборот межстранового взаимодействия северо-восточные регионы КНР, Внутренней Монголии, Бурятии и Забайкальского края России.



Программа создания экономического коридора Россия–Монголия–Китай включает 32 совместных проекта, из которых 13 относятся к транспортной сфере. Только в первой половине 2024 г. объем перевозок грузов через железнодорожный погранпереход Сухэ-Батор – Наушки составил 4,3 млн тонн, что на 11,4% выше показателя 2023 г. [20]. При этом обращает внимание то обстоятельство, что движение товаропотоков по коридору в настоящее время наиболее активно реализуется по вектору Китай–Монголия.

ЭКМР – это канал активизации приграничной торговли и внешнеторгового оборота в целом. В этой связи для анализа выбраны приграничные субъекты: Республики Бурятия, Алтай, автономного региона КНР – Внутренней Монголии КНР, и Монголии. В настоящее время единственным транспортным путем, по которому может осуществляться международная логистика грузов на автомобильном транспорте, остается трасса через КПП Кяхта. Улан-Баторская железная дорога, как наиболее значимая артерия, связывающая Монголию и Россию, также проходит по территории Республики Бурятия.

Экономика Монголии демонстрирует достаточно высокие темпы экономического развития – 5% в 2024 г., хотя в 2023 г. они составляли 7,2%. В 2025 г. ожидается экономический рост 7,4%, при росте транспортного сектора на 23,1%⁵. Плотность населения 1,7–2,3 чел. км² [21]. Имеет место рост в горнодобывающем секторе: добыча угля достигла рекордного максимума, и производство меди на Ою-Толгой возросло благодаря более высокой концентрации меди в подземной фазе добычи по сравнению с открытой. Наблюдается высокий рост внутреннего спроса при росте доходов населения

и кредитования в стране⁶. Несмотря на глобальные экономические проблемы, вызванные пандемией, Монголия сумела с 2021 г. стабильно наращивать объемы экспорта в Китай, продемонстрировав устойчивость и растущую экономическую взаимозависимость между двумя странами. Особую роль в развитии национальной экономики Монголии играет транспортный сектор, его доля по данным Национального статбюро Монголии постоянно возрастает в формировании ВВП страны (рис. 1).

Из диаграммы следует, что транспортная составляющая в формировании ВВП Китая и Монголии достаточно синхронизированы, а вот в Российской Федерации, особенно в регионах, приближенных к границам КНР и Монголии, транспорт неактивен.

Правительство Монголии⁷ уделяет первостепенное внимание созданию благоприятных условий для развития человеческого потенциала в регионах путем развития инфраструктуры для культуры, искусства, образования и здравоохранения, обеспечивая закрепление граждан в местах их проживания. При этом в стране сохраняется бедность, распространенная в сельской местности, где 35,5% населения живут в нищете, по сравнению с 23,0% в городских районах.⁸ Руководство страны предпринимает усилия по улучшению транспортной и энергетической инфраструктуры, что должно стимулировать трудящихся к обучению и трудовой деятельности на основе развития предпринимательства, повышая качество рабочей силы. В западных и восточных регионах страны традиционная занятость имеет место

⁵ Khankhuu.Mongolia Projects. URL: <https://www.montsame.mn/en/read/364274> (дата обращения: 25.09.2025).

⁶ MONGOLIA. ECONOMIC UPDATE. Building Resilience Amid Risks. The World Bank. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/d7699e89-c95c-43ea-87c3-ea8661d706fa> (дата обращения: 25.09.2025).

⁷ “VISION-2050” LONG-TERM DEVELOPMENT POLICY OF MONGOLIA. URL: https://en.iss.gov.mn/wp-content/uploads/2021/10/2050_VISION_LONG-TERM-DEVELOPMENT-POLICY.pdf (дата обращения: 13.12.2025).

⁸ Mongolia Poverty Update 2022: New Methods, New Insights. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099539205232562803> (дата обращения - 13.12.2025).

в натуральных хозяйствах и кочевом животноводстве, которое зависит от погоды и не имеет развитой перерабатывающей промышленности. Регионы Монголии сталкиваются с такими проблемами, как удаленность, слаборазвитая транспортная и энергетическая инфраструктуры [22]. Эксперты отмечают, что в Монголии негативным фактором является миграция, особенно молодого населения в Улан-Батор и другие городские центры. Перенаселение Улан-Батора приводит к возросшей нагрузке на его систему образования, инфраструктуру, здравоохранение, культуру, осложняет проведение гуманитарной помощи [22].

Согласно «Видению 2050» Монголия должна стать ведущей азиатской страной по уровню социального развития, экономического роста, качеству жизни своих граждан. Особое внимание уделяется национальной идентичности социума страны, сохранения историко-религиозного наследия и учета, что Монголия – это кочевая цивилизация. Одновременно руководство страны нацеливает на рост объемов экспорта перерабатывающих предприятий, в т. ч. сегмента МСП, для чего ускоряет создание смешанной транспортной сети в соответствии с международными стандартами. И в качестве ключевых партнеров до 2030 г. руководство страны рассматривает ЗСТ (зону свободной торговли) с Китаем и Россией, присоединение к региональной экономической и торговой интеграции. Развитие экономического коридора между Монголией, Российской Федерацией и КНР должно обеспечивать баланс внешних отношений⁹.

Расширение предпринимательской деятельности в Монголии значительно активизировалось, особенно в городах с доступом к железнодорожным и автомобильным сетям, что способствовало сохранению рабочей силы и демографическому росту [23]. Если в 2015 г. экономика, основанная на предпринимательстве, поддерживала местные рынки труда за счет добычи ресурсов, транспортных связей и доступа к региональной торговой инфраструктуре, то в 2023 г. развитие предпринимательства расширилось на восток и юг вдоль основных железнодорожных и автомобильных коридоров, подтверждая центральную роль транспорта в обеспечении роста бизнеса [23].

Таким образом, диверсифицированная экономика, обеспеченная развитой инфраструктурой, в т. ч. автомобильными и железнодорожными коридо-

рами, является катализатором повышения качества трудовых ресурсов и их закрепления в регионах проживания, снижая темпы урбанизации в стране. Развитие внутренних миграционных потоков в Монголии, особенно среди трудоспособного населения, аргументировано поиском стабильного заработка и доступа к услугам¹⁰.

Данный вывод имманентен также таким регионам, как Внутренняя Монголия (КНР), так и районам Казахстана и России¹¹.

В краткосрочной перспективе целевые инвестиции в малые и средние предприятия, в основные государственные услуги (такие как образование и здравоохранение) и базовую местную инфраструктуру содействуют стабилизации городов с потенциальным экономическим потенциалом.

В долгосрочной перспективе региональные стратегии развития должны отдавать приоритет созданию диверсифицированных экономических зон вдоль ключевых транспортных коридоров, интегрируя местное предпринимательство, устойчивое сельское хозяйство и вторичные сервисные центры. Без скоординированных мер на обоих уровнях, вероятно, увеличится разрыв между сельскими и городскими районами, и многие города могут столкнуться с трудностями в сохранении трудоспособного населения и поддержании основных услуг [2].

Республика Бурятия – один из наиболее перспективных регионов России с точки зрения туристско-рекреационного потенциала. Развитию туризма способствуют удобное географическое положение, богатейшие историко-культурные и природные ресурсы, налаженная транспортная система, связывающая республику с регионами России и зарубежными странами, стабильная экологическая обстановка, мирное сосуществование религий и растущая популярность озера Байкал. Плотность населения 2,7 чел. на 1 км². Доминирующими видами экономической деятельности региона являются: агропромышленный комплекс; машиностроение; перерабатывающая промышленность; туризм.

Вклад в валовом региональном продукте в 2024 г. вносят промышленное производство (28% в ВРП), транспортировка и хранение (10,1%), торговля (9,3% в ВРП), строительство (5,7% в ВРП), деятельность по операциям с недвижимым имуществом (9,3%) или более 60% ВРП. В структуре промышленности основная доля приходится на обрабатывающие производства – 50%, а 34,6% занимает добыча полезных ископаемых, 13,3% – обеспечение электроэнергией,

⁹ «VISION-2050» LONG-TERM DEVELOPMENT POLICY OF MONGOLIA. URL: https://en.iss.gov.mn/wp-content/uploads/2021/10/2050_VISION_LONG-TERM-DEVELOPMENT-POLICY.pdf (дата обращения - 13.12.2025).

¹⁰ Там же.

¹¹ Там же.

2% – водоснабжение и водоотведение. Стоимостной объем экспорта в 2024 г. превышает 1,1 млрд долл. при сокращении доли экспорта каменного угля в связи со снижением экспортных цен при приросте физических объемов поставок. Основные группы поставок – минеральные продукты (2024 г. – 85,8%), авиационная техника, продукция целлюлозно-бумажной промышленности и лесопиления (картон, пиломатериалы), продовольствие. Крупнейшими странами-контрагентами по экспорту являются контрагенты из Китая, Республики Корея, Японии, Тайваня, Малайзии (страны-получатели продукции топливно-энергетического комплекса), Казахстана и Монголии. По импорту контрагентами являются субъекты из Китая (доля – 73,2%), Казахстана, Республики Беларусь, Индонезии, Кыргызстана и Монголии. В товарной структуре импорта доминирует продукция машиностроения – 63,7%, продукция химической промышленности – 16,3%, продовольственные товары и сельскохозяйственное сырье – 13,7%, металлы и изделия из них 4,9%¹². В Бурятии донстройке требует логистическая инфраструктура, есть вопросы с обеспечением качества автомобильных дорог за пределами центральных районов, транспортной доступности отдаленных районов региона при невысокой емкости внутреннего рынка в сравнении с соседними регионами и недостаточной конкурентоспособностью производителей как на региональном рынке, так и за его пределами [24]. Одновременно в Бурятии две железнодорожные магистрали – Транссибирская и Байкало-Амурская, соединяющие центр России с Дальним Востоком и странами Юго-Восточной Азии (1227 км железных дорог).

Согласно Постановлению Правительства Республики Бурятия от 3.06.2025 г. актуальными направлениями работы правительства являются вопросы миграционного оттока населения, дефицит высококвалифицированных кадров, старение населения. В 2024 г. миграционный прирост составил примерно 1,5 тыс. чел. против 1,4 тыс. чел. миграционной убыли в 2023 г. Доля международной миграции в регионе не высокая, сохранению ее уровня способствует политика снижения квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на временное проживание и занятость в республике. Одним из важнейших факторов закрепления населения в регионе является развитие транспортной инфраструктуры, которая повышает уровень ком-

фортного проживания и привлекает внутренний миграционный потенциал других регионов России в Бурятию. Руководство региона планирует рост занятых в экономике к 2035 г. от 6 до 12% против 2025 г., в т. ч. за счет повышения образовательного ценза местного населения и привлечения граждан из других регионов. Одновременно транспортная составляющая региона рассматривается в качестве ключевого элемента роста экспортоспособности продукции Бурятии, фактором содействия географии поставок на инвестиционно- и наукоемкую продукцию, в частности в страны Азии, Африки и Латинской Америки.

Алтайский край расположен на юго-востоке Западной Сибири, территория края составляет 168 тыс. км² при численности населения – 2,1 млн чел., из которых 41,3% – это сельское население. На юго-востоке края граница проходит с Республикой Алтай, на юго-западе и западе – государственная граница с Республикой Казахстан, протяженность которой 843,6 км. В крае преобладают два типа ландшафтов: на востоке – горный, на западе – равнинный. Край располагает крупными запасами природных ресурсов: месторождениями полиметаллов, железа, поваренной соли, соды, гипса, бурых углей и драгоценных металлов (яшмы, малахита, порфиоров, мраморов, гранитов и др.). Регион богат минеральными и питьевыми водами, лечебными грязями, лесными ресурсами. Лесной фонд составляет более четверти территории края. В структуре ВРП преобладают промышленность, сельское хозяйство, торговля (около 50% общего объема); доля обрабатывающих производств в промышленности более 89%, в т. ч. производство пищевых продуктов, производство машиностроительной продукции, включая сельхозмашиностроение, химическое производство, а также производство кокса и резиновых и пластмассовых изделий [11].

По территории Алтайского края проходят автомагистрали, соединяющие Россию с Монголией, Казахстаном, железная дорога, связывающая Среднюю Азию с Транссибирской магистралью, международные авиалинии. Особую роль в экономике региона играет развитие рекреационного потенциала края, которому способствует благоприятный климат юга Западной Сибири, наличие бальнеологических и лечебных курортов, в т. ч. для активного туризма. К перспективным направлениям развития туристской отрасли относятся экологический, горнолыжный, автомобильный виды туризма. В качестве приоритетных направлений указываются агропромышленный комплекс, промышленность, туристско-рекреационный комплекс, транспортно-

¹² Прогноз социально-экономического развития Республики Бурятия на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов. Постановление Правительства Республики Бурятия от 24.10.2024 № 609. URL: <https://egov-buryatia.ru/mines/Прогноз%20СЭР%20РБ%20на%202025-2027%20годы.pdf> (дата обращения: 9.10.2025).

логистическая инфраструктура.¹³ Экспорт алтайских товаров в Республику Казахстан представлен во многих товарных группах (масличные семена и злаки, железнодорожные вагоны и их части, механические устройства, сельскохозяйственная техника, лесоматериалы, кокс и полукокс из каменного угля, цинковые руды, разные пищевые продукты, пластмассовые изделия, шинная продукция, продовольственные товары и др.). Импорт из Казахстана – прокат из железа или нелегированной стали, электрические машины, полипропилен, овощи, фрукты, масличные семена, каменный уголь и кондитерская продукция. Экспорт в КНР составляют масличные семена и плоды (36,5%), жиры и масла животного или растительного происхождения, руды, шлак и зола (15,5%), древесина и изделия из нее (6,78%), продукция мукомольно-крупяной промышленности (6%), злаки (4,41%), а импорт из КНР – котлы, оборудование и механические устройства (36,03%), электрические двигатели, машины и оборудование (11,45%), каучук, резина и изделия из них (6,81%), продукты неорганической химии (4,64%), средства наземного транспорта (4,64%). Внешнеэкономические связи с Монголией структурно диверсифицированы – экспорт составляют продовольственные товары (злаки, продукция мукомольно-крупяной промышленности, жиры и масла животного или растительного происхождения, молочная продукция, яйцо птицы, алкогольные и безалкогольные напитки, корма для животных и пр.), а также топливо и нефтепродукты, котельное оборудование, взрывчатые вещества, древесина и изделия из нее, мебель и пр. Импорт фокусировался на предметах одежды и обуви, смол и других растительных экстрактов, соли, серы, пластмасс и изделий из них¹⁴.

Характеризуя рынок труда в регионе, следует подчеркнуть, что на 01.12.2025 г. численность официально зарегистрированных безработных граждан составила 7,9 тыс. чел., или 0,7% от численности рабочей силы¹⁵. Алтайский край активно реализует Национальный Проект «Кадры», регулируя ситуацию на рынке труда и используя фактор повышения образовательного уровня или переподготовки кадров в соответствии с потребностями региона. Общая потребность в кадрах в регионе в 2025 г. составила 21,1 тыс. вакансий, при этом коэффициент напряженности на рынке труда составил 4 незанятых гражданина на 10 вакантных рабочих мест. В 2025 г. тру-

доустроены 16,4 тыс. чел., в т. ч. 115 чел. оформили самозанятость, а 5 чел. – открыли индивидуальные предприятия. Характерен тот факт, что только 45 чел. переехали в город Барнаул для трудоустройства из других территорий Алтайского края, 8 – из других субъектов Российской Федерации (Новосибирской области, Челябинской области, Кемеровской области, Омской области, Республики Алтай, Забайкальского края). Основной причиной миграции в регионе является желание повышения зарплаты (для Алтайского края это свойственно 93% опрошенных респондентов, в целом по России – значимость этой причины составили 92%). В отраслевом плане зарплата играет доминирующее значение для юристов (98% опрошенных), ИТ-специалистов и строителей (96%) респондентов) [25]. Таким образом, темпы урбанизации в крае, как и миграции в города сельского населения, невысокие. Развитие транспортной сети ЭКРМК по территории края способствует подготовке кадров, обладающих навыками и компетенциями обслуживания. В настоящее время в крае развиты автотранспорт и железнодорожное сообщение, реализация ЭКРМК позволит ускоренными темпами развивать инфраструктуру проекта, формируя новые рабочие места и закрепляя молодежь в местах традиционного проживания. Соответственно, в первую очередь, у подростков края возникает интерес получить навыки и трудоустроиться. Только с начала 2025 г. в свободное от учебы время были трудоустроены 12,5 тыс. подростков¹⁶. Одновременно к обучению по профессиям, востребованным на рынке труда, с учетом прогнозируемых в перспективе, по направлению органов службы занятости в 2025 г. приступили 754 безработных гражданина. Учитывая значимость в регионе предприятий ОПК, в рамках НП предусмотрено профессиональное обучение и дополнительное образование для работников ОПК (к 2027 г. – 115 чел.).

Забайкальский край также характеризуется достаточно низкой плотностью населения – 2,3 чел./км², как и почти все регионы, вовлеченные в ЭКРМК. Регион образован в 2008 г., и пока характеризуется мононаправленной структурой экономики, ограниченными возможностями для получения высшего образования, следствием чего является невысокая инновационная активность в регионе, хотя и наблюдается положительная динамика¹⁷. В структуре ВРП промышленное производство превышает 50%, при

¹³ Министерство экономического развития Республики Алтай. URL: <https://invest.economy.gov.ru/regional-investments/altajskij-kraj> (дата обращения: 09.10.2025)., Алтайский край, официальный сайт. URL: <https://altairegion22.ru/territory/ekonomika/ved/strany/informatsiya/> (дата обращения: 09.10.2025).

¹⁴ Там же

¹⁵ Там же

¹⁶ Министерство экономического развития Республики Алтай. URL: <https://invest.economy.gov.ru/regional-investments/altajskij-kraj> (дата обращения: 09.10.2025)., Алтайский край, официальный сайт. URL: <https://altairegion22.ru/territory/ekonomika/ved/strany/informatsiya/> (дата обращения: 09.10.2025).

¹⁷ Забайкальский край в цифрах. URL: [https://75.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10_5\(1\).pdf](https://75.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10_5(1).pdf) (дата обращения: 11.10.2025).

нительные новые рабочие места, преимущественно в транспортно-логистической сфере, включая строительство складских комплексов, возобновления работы предприятий горнодобывающей промышленности (уголь, руды, полиметаллы), развития смежных сервисных отраслей. Эксперты ожидают существенный рост спроса на рабочую силу в регионе²² и закрепление профессионалов в крае. Забайкальский край обладает транзитным потенциалом и ресурсами и является по сути ключевым элементом для развития экспортного потенциала, особенно в агропромышленном комплексе и транспортно-логистической инфраструктуре [27; 28]. Создание льготных правовых режимов на Дальнем Востоке и Арктике стимулирует инвестиции и рабочие места, а предстоящие законодательные инициативы по международным территориям опережающего развития откроют новые возможности для совместных проектов, включая цифровые технологии и искусственный интеллект [29]. ЭКРМК имеет важное значение для углубления китайско-российского сотрудничества в сельском хозяйстве и оптимизации каналов транспортировки зерна, будет способствовать увеличению масштабов импорта зерна через КПП Маньчжоули, снижению логистических расходов, достижению взаимной выгоды²³. Одновременно в крае идет ускоренная работа по созданию современных мастерских на базе образовательных учреждений для подготовки квалифицированных кадров, необходимых отраслям экономики. Эта работа проводится в рамках Дальневосточной президентской «Единой субсидии»²⁴. Согласно Концепции развития рынка труда Забайкальского края на 2025–2035 гг. разработан комплекс мер по стабилизации и снижению напряженности на рынке труда [30], позволяющий сохранять имеющиеся трудовые ресурсы и закреплять кадровый потенциал Забайкальском крае²⁵. При этом профориентационная работа с молодежью является основой для развития кадрового потенциала региона. Так, только в 2023 г. проведено 185 профориентационных мероприятий для учащихся образовательных организаций, в том числе для студентов. В целом, в 2023 г. численность

²² Филимонова А. В Забайкалье больше всего нужны водители, машинисты и продавцы. URL: <https://zab.ru/news/189997#:~:text=%D0%92%D0%B8%D0%B8%D0%B8> (дата обращения – 17.12.2025).

²³ Город Маньчжоули и Забайкальский край провели рабочую встречу по реализации проекта Китайско-российского нового сухопутного зернового коридора. URL: <https://russian.people.com.cn/n3/2025/1203/c31521-203977723.html> (дата обращения: 17.12.2025).

²⁴ Большие мастерских: в колледже и техникуме Забайкалья 1 сентября откроют площадки для закрепления знаний. URL: <https://minek.75.ru/povosti/418175> (дата обращения: 16.12.2025).

²⁵ Концепция развития рынка труда Забайкальского края на 2025–2035 гг. URL: https://zabzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы%20Ггсн/Информация%20ГСЗН/Концепция%20развития%20РТ%202025-2035/Концепция_развития_рынка_труда_Забайкальского_края_на_2025_2035.pdf (дата обращения: 16.12.2025).

²¹ Забайкальский край в цифрах. URL: [https://75.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10_5\(1\).pdf](https://75.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10_5(1).pdf) (дата обращения – 11.10.2025).

²⁵ Концепция развития рынка труда Забайкальского края на 2025-2035 гг. URL: https://zabzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы%20гсзн/Информация%20ГСЗН/Концепция%20развития%20РТ%202025-2035/Концепция_развития_рынка_труда_Забайкальского_края_на_2025_2035.pdf (дата обращения: 16.12.2025).

граждан в возрасте 14–35 лет, получивших профориентационные услуги, составила 47,1% от общей численности молодежи²⁶.

Внутренняя Монголия, КНР, – это регион, где в 2025 г., численность населения превысила 24 млн чел., а плотность населения – около 20 чел. на 1 км²²⁷. Регион обладает достаточными возможностями для развития эколого-рекреационного туризма, а также полностью обеспечен водными ресурсами. На территории обнаружено более 120 видов полезных ископаемых: крупное месторождение каменного угля, природного газа, запасы нефти и редкоземельных металлов. Наиболее развитыми секторами экономики выступают металлургия, сельское хозяйство, легкая промышленность (изделия из кашемира). Основные задачи экономического и социального развития в 2025 г.: рост регионального ВВП около 6%; рост промышленной добавленной стоимости крупных предприятий около 7%; рост инвестиций в основной капитал около 10%; рост доходов государственного бюджета более чем на 4%; создание более 180 тыс. новых рабочих мест в городах при уровне безработицы в городах до 5,5%; рост потребительских цен не должен превышать 2%²⁸. Среди основных целеполаганий, обозначенных руководством КНР, указывается формирование в регионе барьера экологической безопасности на севере Китая, создания ключевой национальной энергетической и стратегической ресурсной базы при ускорении строительства ключевых национальных баз сельскохозяйственного и животноводческого производства, открывая китайскую экономику «на север» и содействуя культурному развитию Северного Синьцзяна как «образцового автономного района» во всех аспектах²⁹. В 2025 г. Внутренняя Монголия ведет работу по росту объема технологических контрактов до 10 млрд юаней, повышая инвестиции в инновации и развитие предприятий и в НИОКР. Регион активно реализует план по удвоению числа научно-технических предприятий и малых и средних субъектов бизнеса³⁰. Одновременно регион обладает туристическим и рекреационным потенциалом для внутреннего туризма, связи с чем все больше китайских туристов предпочитают открывать для

себя уникальные уездные курорты-Кэшикэтэн Баннер во Внутренней Монголии³¹. Город Хух-Хото (столица региона), войдя в ТОП-100 лучших городов КНР в 2025 г., реализует стратегию развития «шести крупных промышленных кластеров», усиливая интеграцию научно-технических и промышленных инноваций, модернизируя традиционные отрасли и развивая новые, формируя современную промышленную систему с уникальными производственными характеристиками³². Внутренняя Монголия входит в число регионов с самыми высокими темпами роста по ключевым экономическим показателям. В первом полугодии 2025 г. инвестиции в основной капитал (без учета фермеров) выросли на 12% в годовом исчислении, что на 8,1 п. п. выше среднего показателя по стране. Инвестиции все больше концентрируются на перспективных, специализированных и опорных отраслях: в первой половине года доля промышленных инвестиций составила 70% от общего объема инвестиций³³.

Промышленность является основой экономического развития Внутренней Монголии. В I полугодии 2025 г. добавленная стоимость промышленных предприятий Внутренней Монголии сверх установленного размера увеличилась на 7,5% в годовом исчислении при низких ценах и недостаточном спросе на основные энергоносители, такие как уголь. Промышленные предприятия Внутренней Монголии вышли на первое место в стране по добыче сырого угля, обеспечив 28% национального производства. Неугольная промышленность выросла на 10%, в то время как стратегически развивающиеся отрасли и высокотехнологичное производство продемонстрировали темпы роста 7,9% и 32,4% соответственно³⁴.

С Российской Федерацией преимущественно развито инвестиционное сотрудничество в сферах: 1) разведка, разработка и использование газовых ресурсов угольных пластов; 2) строительство и эксплуатация ветровых электростанций; 3) переработка редкоземельных руд и производство соответствующей продукции; 4) разведка и разработка медных ресурсов; 5) строительство и эксплуатация паровых электростанций с агрегатами мощностью до 300 тыс. кВт; 6) разработка прикладных технологий перера-

²⁶ Там же.

²⁷ Об автономном районе. URL: https://russinology.ru/neimenggu_business# (дата обращения: 10.10.2025).

²⁸ 2025年内蒙古自治区国民经济和社会发展规划 (Национальный план экономического и социального развития автономного района Внутренняя Монголия до 2025 года). URL: <https://www.genhe.gov.cn/OpennessContent/show/504471.html> (дата обращения: 10.10.2025).

²⁹ 内蒙古区域创新能力综合排名提升至20位 (В общем рейтинге регионального инновационного потенциала Внутренняя Монголия поднялась на 20-е место.). URL: <http://www.nmg.xinhuanet.com/20251006/1f717f4439404696ac1488e84b84cb5a/c.html> (дата обращения: 10.10.2025).

³⁰ Там же.

³¹ 国庆假期县域经济活力迸发 (10-10-2025) Экономика графств растет во время празднования Национального дня. URL: https://m.cnfin.com/hg-lb/zixun/20251010/4314816_1.html (дата обращения: 10.10.2025).

³² 呼和浩特荣登2025年中国百强城市排行榜 综合实力再获认可 (Хух-Хото вошел в сотню лучших городов Китая в 2025 году, и его всесторонняя мощь была вновь признана). URL: https://kjt.nmg.gov.cn/kjdt/mscx/202508/t20250808_2771614.html (дата обращения: 10.10.2025).

³³ 6,2% 的增速从何而来—透视内蒙古上半年经济增长亮点 (Откуда взялся рост в 6,2%? — Обзор основных показателей экономического роста Внутренней Монголии в первой половине года). URL: <http://www.xinhuanet.com/government/20240729/b2f42a6105e4d48976ac8e0b017b724/c.html> (дата обращения: 10.10.2025).

³⁴ Там же.

ботки угля и производство соответствующей продукции; 7) переработка лекарственных средств китайской и монгольской традиционной медицины; 8) строительство и эксплуатация автомобильных дорог, отдельных мостов и тоннелей; 9) совершенствование технологий по производству шерстяных текстильных и трикотажных изделий; 10) переработка молочной продукции; 11) хранение и переработка зерна, плодоовощной и мясной продукции.

Внутренняя Монголия представляет собой по оценке китайских экспертов «окно» для открытия Китая на север, важнейший узел в центральных и восточных коридорах Китайско-Европейской железнодорожной магистрали, где расположено 20 открытых портов, 14 из которых являются сухопутными и обрабатывают более 90% наземных перевозок между Китаем и Монголией и более 65% наземных перевозок между Китаем и Россией. ½ всех составов Китайско-Европейской железнодорожной магистрали в Китае проходит через Внутреннюю Монголию. В этой связи в регионе придается большое значение строительству «умных» портов, усиливая проектирование согласно рекомендациям руководства КНР для повышения эффективности и качества развития портов и портового хозяйства. В частности, порты Маньчжоули и Эренхот включены в национальную пилотную программу строительства «умных» портов.³⁵

Отношения между Автономным районом Внутренняя Монголия и Забайкальским краем установлены в 1991 г. и для региона являются приоритетными. Транспортировка грузов идет через 4 пункта пропуска на российско-китайском участке государственной границы на территории Забайкальского края: МАПП Забайкальск, ЖДПП Забайкальск, ДАПП Олочи и ДАПП Староцурухайтуйский. МАПП Забайкальск является крупнейшим пунктом пропуска на российско-китайской государственной границе. Кроме того, на территории края функционирует воздушный пункт пропуска Кадала (Чита).

Для рынка труда согласно «Китайскому докладу о человеческом капитале 2025» региону свойственно старение рабочей силы, т. к. молодежь ищет лучшие возможности в других местах. Возрастная структура населения во Внутренней Монголии формируется как местными демографическими тенденциями, так и миграцией [6].

В 2023 г. рождаемость во Внутренней Монголии

составляла пять человек на тысячу населения, а в 2024 г. – 5,52 на тысячу, хотя смертность превышает рождаемость в регионе, обуславливая отрицательный естественный прирост населения – минус 2,84 на тысячу [6].

В результате промышленной реструктуризации и ужесточения экологической политики в КНР многие рабочие места в традиционных секторах региона исчезли. Развивающиеся отрасли остаются слаборазвитыми, а высококвалифицированных рабочих мест мало. Заработные платы не могут конкурировать с уровнем оплаты труда с восточными провинциями Китая. Молодежь переезжает в прибрежные или более экономически развитые регионы в поисках работы. В 2024 г. принятые меры руководством страны позволили трудоустроить 238 тыс. чел. региона, в т. ч. около 70 тыс. чел. сельских рабочих получили рабочие места на строительстве промышленных парков в регионе. Взаимодействие руководства Внутренней Монголии с центральными органами власти КНР в регионе расширило количество должностей в сфере социального обеспечения в сельской местности (плюс 89 тыс. новых рабочих мест), для формирования условий социальной защиты уязвимых групп населения. Центром оказана поддержка деятельности 185 мастерских по содействию трудоустройству, что позволило трудоустроить около 2 тыс. чел. бывших малоимущих работников.³⁶

Оценивая трудовой потенциал Внутренней Монголии, следует подчеркнуть, что этот регион является краеугольным камнем угольной промышленности Китая, обеспечивая, по данным Национального бюро статистики в 2024 г. около 27% от общего объема добычи угля в КНР, где работают более 400 действующих угольных шахт. В настоящее время руководство страны приостановило работу 15 шахт, решая проблемы избыточных мощностей в угольном секторе и приведения производства в соответствие с утвержденными экологическими нормами. Шахты останутся закрытыми до тех пор, пока не пройдут всестороннюю проверку безопасности, проводимую региональными властями. Одна из целей регулирования – обеспечения стабильности рынка, в связи с чем предприятия, превышающие установленные лимиты менее чем на 10%, получают предупреждения и предписания о принятии корректирующих мер, а превышающие лимиты добычи более чем на 10% будут остановлены.³⁷

³⁵ 打造“向北”新优势 拓展经济新业态—内蒙古推进高水平对外开放观察 (Создание новых преимуществ для развития «на север» и расширение новых экономических форматов: наблюдения за усилиями Внутренней Монголии по продвижению открытости на высоком уровне). URL: <https://news.sina.cn/zn/2024-06-25/detail-inazxpep7033037.d.html> (дата обращения: 17.12.2025).

³⁶ 238,000 formerly poverty-stricken Inner Mongolia individuals employed in 2024. URL: https://regional.chinadaily.com.cn/innermongolia/2025-01/08/c_1064154.htm (дата обращения: 10.10.2025).

³⁷ Inner Mongolia Suspends 15 Coal Mines for Capacity Breaches. URL: <https://apbi-icma.org/media-article/inner-mongolia-suspends-15-coal-mines-for-capacity-breaches> (дата обращения: 17.12.2025).

Характеризуя рынок труда КНР и Монголии, полагаем целесообразным остановиться на проблеме миграции китайцев в Монголию в поисках как работы, так и жен. В связи с оптимизацией мощностей в КНР вместе с китайскими инвестициями в добывающую экономику Монголии, в страну хлынул поток китайских рабочих, восполняя дефицит кадров в Монголии. При этом филиалы китайских государственных предприятий в Монголии используют неформальные родственные и местные сети для найма персонала.³⁸ В этой связи имеет место некоторая напряженность между двуязычными и одноязычными китайскими рабочими в китайско-монгольской промышленной сфере. В этой связи эксперты отмечают значимость роли языка и перевода, как и существующих практик поддержания и преодоления границ в межэтнических трудовых отношениях. Рабочие, не знающие монгольского языка полагаются на двуязычных специалистов, но при этом относятся к последним с подозрением, часто в силу страха утраты монгольского этноса в связи с близостью китайцев с монгольскими женщинами [31]. Руководство региона кроме того, акцентирует внимание на факте того, что Внутренняя Монголия должна уделять особое внимание решению проблемы «опустошения» приграничных районов, приняв комплексный подход к привлечению большего числа людей для проживания и защиты приграничных территорий, чтобы обеспечить национальное единство и безопасность границ³⁹.

Характеризуя проблемы рынка труда в регионе, следует отметить, что китайские эксперты подчеркивают, что процесс реализации двухконтурной модели развития национальной экономики сопровождается высвобождением рабочих рук, особенно в трудоемких секторах Внутренней Монголии.

При этом большинство проектов сотрудничества Автономного района Внутренняя Монголия с Россией относятся к трудоемким отраслям, требующим импорта большого количества рабочих, и это реализуется преимущественно с помощью Китая (особенно в условиях высвобождения рабочих в связи с реструктуризацией экономики региона) в дополнение к найму части персонала в России. С 2007 г. Россия стала сокращать квоты на китайских рабочих, и процесс подачи заявок и утверждения этих стал про-

должаться в течение года, сопровождаясь высокими сборами и неопределенными гарантиями⁴⁰.

Китайские специалисты указывают, что экономический коридор с Монголией и Россией не только обеспечит транспортную коммуникацию с европейскими партнерами (а это было первоначальной целью коридора), но обеспечит занятость в регионе за счет строительства и эксплуатации дорожной сети и, главное, ее инфраструктуры для обслуживания автомобильных, железнодорожных и воздушных транспортных сетей в комплексе. Одновременно строительство экологических инженерных сооружений нацелено на развитие национальных зон развития и экспериментальных зон открытости, комплексных демонстрационных зон переработки импортно-экспортных ресурсов и приграничных зон экономического сотрудничества.⁴¹ В этой связи руководство региона рассматривает в качестве приоритета стабилизацию на рынке труда и стимулирование занятости, реализовывая стратегию «занятость прежде всего». В условиях реструктуризации экономики региона за период реализации 14-й пятилетки было создано 1,057 млн новых рабочих мест.⁴² Предпринимаются меры по содействию переезда сельских и скотоводческих рабочих-мигрантов (мигранты из других регионов КНР) в города (выше 2,4 млн чел.), придерживаясь реализации политики как трудоустройства мигрантов, так и местных граждан, чему способствуют межпровинциальные и межгородские альянсы сотрудничества в сфере труда, которые ориентированы на «продвижение «восточного труда для западного использования» в регионе.

Сравнительный анализ социально-экономических потенциалов, включая трудовой, позволяет сделать следующие выводы.

Регионы ЭКРМК в настоящее время обладают высоким потенциалом для развития транспортно-логистической системы, что при низкой плотности населения и сравнительно невысокой конкурентоспособности местного бизнеса требует значительных вложений из региональных и федерального бюджетов, что ускоренными темпами пытается реализовать китайская сторона во Внутренней Монголии. Наличие запасов богатых природных ресурсов

³⁸ The Double-Tongued Dilemma: Translating Chinese Workers' Relations in Mongolia. URL: <https://madeinchinajournal.com/2021/01/25/the-double-tongued-dilemma-translating-chinese-workers-relations-in-mongolia/> (дата обращения: 10.10.2025).

³⁹ China's Inner Mongolia seeks to avoid economic, security impact of 'hollowing out' amid population pressure. URL: <https://www.scmp.com/economy/china-economy/article/3254964/chinas-inner-mongolia-seeks-avoid-economic-security-impact-hollowing-out-amid-population-pressure> (дата обращения: 17.12.2025).

⁴⁰ 中蒙俄经济走廊建设中的内蒙古开放型经济发展策略. 息来源: 储诚山 侯小菲 (Чу Чэншань, Хоу Сяофэй. Стратегия открытого экономического развития Внутренней Монголии в контексте строительства китайско-монголо-российского экономического коридора). URL: <https://www.cre.org.cn/index.php/qy/db/11300.html> (дата обращения: 17.12.2025).

⁴¹ Там же.

⁴² “十四五”看内蒙古 | 稳就业促就业 全区城镇新增就业累计达 1.057 万人 (Анализ ситуации во Внутренней Монголии в период 14-й пятилетки: стабилизация и стимулирование занятости – в городских районах региона создано в общей сложности 1,057 миллиона новых рабочих мест.). URL: <https://www.163.com/dy/article/KGTRMJT605346936.html> (дата обращения: 17.12.2025).

в регионах – это также отличительная черта территорий ЭКРМК. В этой связи кумулятивный эффект по добыче и их транспортировке на внешний контур – это может обеспечить только ЭКРМК.

Регионы ЭКРМК обладают высоким туристическим и рекреационным потенциалом, и используют внешнеторговые связи для реализации продукции сельского хозяйства и промышленности.

Реализация ЭКРМК, в первую очередь, является элементом компенсации отсутствия развитой водной сети для расширения взаимного товарообмена, позволяя усилить взаимное тяготение бизнеса рассматриваемых регионов в силу как ментально-психологической идентичности граждан региона, так и сходной традиционной занятостью населения.

Трудовой потенциал регионов России, Монголии и Китая характеризуется преимущественной ориентированностью на традиционные сферы занятости, в т. ч. в сельском хозяйстве, а также в сфере добычи природных ресурсов и их частичной переработкой. Для всех регионов характерен недостаток высококвалифицированных кадров и сложность с закреплением молодежных трудовых ресурсов в регионах. Реализация проекта ЭКРМК предполагает с одной стороны приток трудовых ресурсов в регионы и создание новых рабочих мест, с другой обуславливает необходимость создания в регионах специализированных профессионально подготовительных учреждений в области строительства и эксплуатации собственно «транспортных артерий» и инфраструктуры, создаваемой вдоль транспортных путей.

Ранее проведенные авторским коллективом математические расчеты доказывают, что ЭКРМК представляет собой значимый, в первую очередь, для развития территорий и регионов России, повышая хозяйственную взаимосвязанность и способствуя развитию ВЭД. В связи с отсутствием четкой и однозначной маршрутизации проекта ЭКРМК, авторами было принято в качестве гипотезы рассматривать коридор в ключе соединения Внутренней Монголии через территории Монголии с российскими регионами – Иркутской областью [32], Республикой Бурятия [33], что станет важным инструментом пространственного развития территорий Евразии, но одновременно и стимулом развития транспортно-логистической системы Российской Федерации, отвечая задачам развития восточных и сибирских регионов нашей страны [34].

Авторами была разработана эконометрическая модель по расчету экономических расстояний в рамках ЭКРМК с учетом «опорных пунктов» и выявлением аттракторов формирования этих опорных пунктов коридора.

В качестве факторов влияния на проект в региональном разрезе были выбраны: население; плотность железных дорог; плотность автомобильных дорог; средние заработные платы; уровень безработицы; индекс потребительских цен. «Опорными точками» коридора стали уже имеющиеся логистические центры, которые на основе выявленных аттракторов стали опорными точками в реализации ЭКРМК. Отметим, что эффекты для рынков труда Монголии и Внутренней Монголии менее интересны в контексте целеполагания настоящего исследования.

Опишем результаты моделирования, предложенного в настоящей статье. По описанной методологии составляется система уравнений следующего вида (4):

$$\begin{aligned} \ln L &= 4,5907 + 0,1892 \ln A(\text{lag}1) - 0,0701 \ln K1(\text{lag}1) - 0,0425 K2 - 0,0490 \ln Y \\ \ln Y &= 3,7541 - 0,1587 \ln K1 + 0,8833 \ln K3 \end{aligned} \quad (4)$$

По системе уравнений (4) введены первые лаги (lag1) для соответствующих переменных, так как влияние технологического прогресса происходит распределенное во времени, а трудовые ресурсы не обладают полной мобильностью. Рассчитаем для первого уравнения. Она равна (-1/, то есть, -20,41.

Иначе говоря, по первому уравнению:

- увеличение инвестиций в модернизацию основных фондов на 1% приводит к увеличению объема трудовых ресурсов на 3,86% через 1 год;
- обратная зависимость наблюдается для объема основных фондов в транспортной отрасли (снижение трудовых ресурсов на 1,43% через год после увеличения объема основных фондов).

Отметим, что второе уравнение связывает инвестиции в ОФ предприятий и объем трудовых ресурсов через ВРП на душу населения и не требует домножения на коэффициент α . Так, увеличение инвестиций в основной капитал на 1% приводит к увеличению трудовых ресурсов на 0,1587%). В то же время через ВРП воспроизводится и механизм влияния объема основных фондов в транспортной отрасли на объем трудовых ресурсов без лагирования – увеличение ОФ на 1% приводит к уменьшению трудовых ресурсов на 0,8833% в тот же период). Отметим, что система уравнений хорошо объясняет зависимую переменную, несмотря на свою простоту⁴³.

Для практического применения названной системы уравнений к исследуемым регионам составим таблицу крупнейших проектов с прогнозируемыми (ориентировочными) объемами инвестиций в них (табл.).

⁴³ R2=0.7515, R2 МакЭлроя=0.8422, R2 Берндта=0.9631 – имеет смысл рассматривать R2 Берндта из-за связанности уравнений системы

Таблица / Table

Инвестиции в инфраструктуру, потенциально связанную с ЭКРМК по регионам / Investments in infrastructure potentially related to the CMREC by region

Регион / Region	Проект / Project	Инвестиции в год / Investments per year	Срок реализации проекта / Project implementation period
Республика Бурятия	Развитие Транссиба и БАМа	15 млрд.руб.	до 2032
Алтайский край	Реконструкция автодороги Р-256 «Чуйский тракт»	7,7 млрд.руб.	до 2028 г.
Забайкальский край	Электрификация Карымская – Забайкальск	8 млрд.руб.	2025 г.
	Развитие Транссиба	32,4 млрд.руб.	до 2032 г.
	Реконструкция трасс Р-258 «Байкал», А-350 «Чита – Забайкальск – граница с Китаем»	16 млрд.руб.	до 2030 г.
Новосибирская область	Развитие Новосибирского ж/д узла	35 млрд.руб.	до 2032 г.
Красноярский край	Реконструкция автодороги «Енисей»	9 млрд.руб.	до 2030 г.
	Развитие Транссиба	32 млрд.руб.	до 2032 г.
Иркутская область	Модернизация Транссиба и БАМ, модернизация железнодорожной инфраструктуры	96 млрд.руб.	до 2032 г.

Источник / Source: составлено авторами по открытым данным инвестиционных порталов регионов и материалам РЖД / compiled by the authors using open data from regional investment portals and Russian Railways materials.

Рассчитаем по обозначенным данным, подставив их в систему уравнений, эффекты для зависимой переменной – объема трудовых ресурсов. Полученные результаты отражены на рис. 2.

Рис. 2 позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, если учитывать долгосрочный характер проектов, реализуемых в рамках ЭКРМК, то можно заключить, что отрицательная динамика трудовых ресурсов в регионах начинает меняться с 2025-2026 гг. в регионах с высоким качеством трудовых ресурсов и с 2030 г. для регионов с большим спросом на высококачественные трудовые ресурсы и для Республики Бурятия, для которой характерно небольшое количество возможностей подготовки кадров среднего и высшего звена.

Во-вторых, эффект ЭКРМК стабилен (в отличие от эффекта, например пандемии в 2021 г.), также он представляется мощным положительным драйвером. Обратим внимание, что высокий отток трудовых ресурсов в 2022 и 2023 гг. компенсируется в периоде до 2030 г. эффектами ЭКРМК.

В-третьих, возможно предположить, что отток трудовых ресурсов из Республики Бурятия и Иркутской области до 2029 г. связан с их перемещением в другие регионы проекта, обладающие большей образовательной базой в части строительных, инженерных и транспортных специальностей (например, в Новосибирскую область и Красноярский край). Тем не менее, этот вывод прогнозный, выявленная тенденция может иметь под собой и иные причины, в том числе связанные с личной мотивацией. Несмотря на оценочный характер суждения, оно может представляться одним из возможных эффектов или рекомендаций при реализации инфраструктурного развития при строительстве коридора.

Полученные результаты свидетельствуют о высоком потенциале ЭКРМК в сохранении трудовых ресурсов российских регионов Сибири вне за-

висимости от уровня их развития – как экономического, так и развития человеческого капитала. Симптоматично, однако, что китайские ученые доказывают, что в настоящее время для китайских экспортеров эффекты от перевода грузопотоков на транспортную инфраструктуру Восточной Азии и Центральной Азии, Содружества Независимых Государств и Южной Азии имеют отрицательную величину. При этом подсчитано, что инициатива «Один пояс, один путь» существенно улучшила экономические показатели регионов (провинций) КНР, причем особенно сильное влияние она оказала на районы с низким уровнем дохода [6]. Ряд исследователей также подчеркивает тот факт, что рассматривать ЭКРМК надо в ключе вовлечения территорий Казахстана, поскольку они также находятся в прямой зависимости от транспортной инфраструктуры сопредельных регионов – России, Китая и Монголии [2].

Российскими учеными «обоснованы возможности запуска перспективных схем доставки нефтехимической продукции на экспорт в КНР с участием речного транспорта и Северного морского пути, позволяющие снизить загруженность железных дорог Восточного полигона, обеспечить мультипликативные эффекты за счет переключения грузопотоков на речной транспорт, дальнейшего развития грузовой базы СМП» [35]. Убедительным подтверждением научного внимания к разработке системных аспектов МТК, транспортной системы в Азиатской части России может служить актуальная монография Сибирского отделения наук РАН [36]. Минтранс России уже инициировал использование Иртышско-Обской водной артерии для экспорта угля, пиломатериалов и зерна в страны Юго-Восточной Азии. Важно отметить практические шаги по реализации транспортной артерии Иртыш–Обь–СМП, реализуемые в рамках построения Евразийского транспортно-го каркаса. При этом ЕАБР инвестирует в развитие

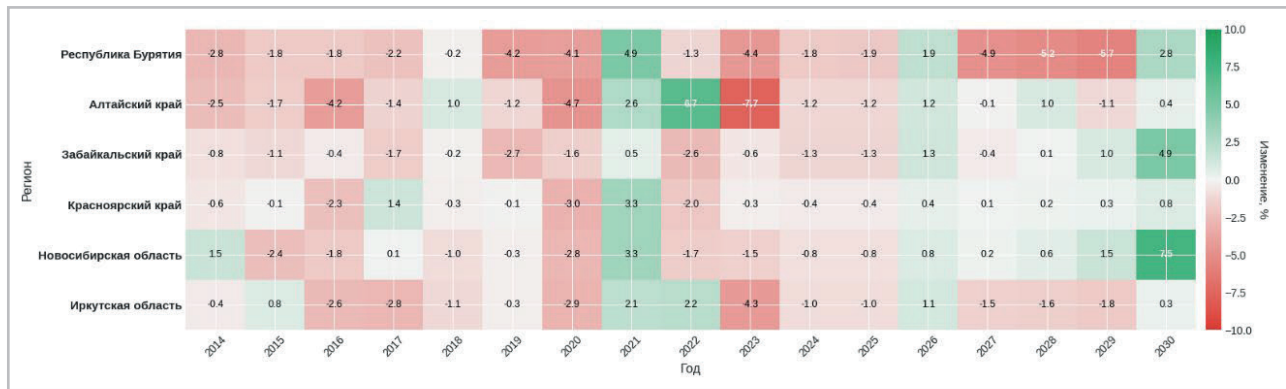


Рис. 2 / Fig. 2. Эффекты ЭКРМК для российских регионов / Effects of the CMREC for Russian regions

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

МТК Иртыш–Обь–СМП⁴⁴. Совокупный объем инвестиций ЕАБР в данные проекты составляет не менее 1,2 млрд долл. США⁴⁵. В свою очередь это способно дать мощный импульс развитию регионов, входящих в Сибирский и Уральский федеральные округа и, прежде всего, Омской области, которая способна стать мультимодальным узлом новых транспортных коридоров с его развитой системой железнодорожного и автомобильного транспорта. Следует иметь в виду и поэтапную реализацию МТК Иртыш–Обь – Северного Морского пути. В качестве варианта предлагается рассмотреть реконструкцию автомобильного коридора от ключевых логистических узлов Казахстана до глубоководной части Иртыша, обслуживаемой Обь–Иртышским речным пароходством. Данный коридор важен не только в контексте развития МТК по привычной горизонтальной оси Запад–Восток, но и в координатах Север–Юг, включающих развитие российских регионов Арктической зоны, западной Сибири, Урала и сопредельных государств в рамках реализации государственной программы «Развитие транспортной системы России».

ВЫВОДЫ

Авторы обосновали, что для малонаселенных территорий – Монголии, Республики Бурятия, Забайкальского края реализация коридора может стать аттрактором для занятости и притока населения, безусловным результатом реализации коридора станет увеличение плотности железных дорог и автомобильных дорог. С учетом активизации строительства вдоль коридора представляется, что в Бурятии, Забайкальском крае и других регио-

нах появятся новые рабочие места сначала в части строительства инфраструктуры, затем в части обслуживания придорожной инфраструктуры. Так как предполагается международный характер функционирования коридора, то по аналогии с другими международными проектами, уровень заработных плат вырастет [37]. При повышении заработных плат и снижении безработицы ожидается рост не только производственной активности, но и некоторый рост инфляционных ожиданий.

Авторам удалось доказать, что коридор обладает потенциалом формирования индустриального кластера на российской территории в Иркутской области, включающего в себя саму область, Забайкальский край и Красноярский край. Одновременно он служит инструментом повышения развития промышленной кооперации между Новосибирской областью, Иркутской областью и Республикой Бурятия с Монголией, то есть, фактически расширяет вышеназванный промышленный кластер до всей приграничной части Сибирского ФО с Монголией и самой Монголии. При этом несмотря на гораздо большие инвестиции Китая в Монголию, российские территории сохраняют свою привлекательность для монгольских предприятий и как для индустриальных партнеров, так и для рынков сбыта. Социальная трансформация является следствием, а не причиной сближения регионов, соответственно будет иметь место рост зарплат, снижение безработицы. Формализация занятости будет только в том случае, если сотрудничество в рамках ЭКРМК будет вестись не по политическим, а по экономическим мотивам, в том числе и на уровне отдельно взятых территорий, т. е. предоставления соответствующих компетенций регионам России.

Внутренняя Монголия (КНР) далека как от российских регионов, так и от Монголии в части кооперационных взаимодействий, но зато привлекательна с позиции развития сотрудничества с КНР в

⁴⁴ Бассейн реки Иртыш: трансграничные вызовы и практические решения. Доклад 25/2.-URL: Алматы: Евразийский банк развития. URL: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/kazlogistics/documents/674184/?ysclid=mgowpsg7zj940968483> (дата обращения: 10.10.2025).

⁴⁵ ЕАБР планирует инвестировать 3,8 млрд долл. США в проекты Казахстана в ближайшие 5 лет. URL: <https://eabr.org/press/releases/eabr-planiruet-investirovat-3-8-mlrd-doll-ssha-v-proekty-kazakhstana-v-blizhayshe-5-let-/?ysclid=m9s8r1ftsa943593590> (дата обращения: 14.09.2025).

связи с индустриализацией в области, с развитием ИИ и новых технологий. Город Хух Хото является в авторских расчетах и аттрактором для китайских провинций, экономика которых отличается экономикой российских регионов и Монголии. Ситуация осложняется слабой транспортной связанностью Внутренней Монголии и исследуемых регионов. Реализация ЭКРМК могла бы способствовать решению проблемы инфраструктурной связанности, но в то же время требует дополнительных мер стимулирования промышленной кооперации российских регионов и Монголии, чтобы обеспечить сохранение национальных интересов РФ в стране и баланса Китая, Монголии и России в рамках реализации коридора. Более того, результаты подтверждают уменьшение экономических расстояний между регионами, хотя и косвенно, через сокращение ми-

грационного оттока из регионов и становления их аттракторами рабочей силы.

Таким образом, авторам удалось обосновать значимость проекта ЭКРМК для обеспечения связанности и развития территорий евразийского континента, ускоренного формирования экономического потенциала восточных регионов Евразии.

С точки зрения развития трудового потенциала, авторами разработана модель, обосновывающая повышение привлекательности исследуемых российских регионов для трудовых ресурсов и потенциально улучшение их качества. Моделирование доказывает, что эмпирически выявленные барьеры развития регионов, в том числе в части удержания трудовых ресурсов, получают стимул к снятию благодаря реализации ЭКРМК.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Pokharel R., Bertolini L., Brömmelstroet M. How does transportation facilitate regional economic development? A heuristic mapping of the literature. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*. 2023;(19):100-817. DOI: 10.1016/j.trip.2023.100817
2. Rygzynov T.Sh., Batomunkuev V.S. Efficiency of Transport Infrastructure in Asian Russia, China, Mongolia, and Kazakhstan in the Context of Creating New Trans-Eurasian Transport Corridors. *Sustainability*. 2023;15(12):9714. DOI: <https://doi.org/10.3390/su15129714>
3. Rodrigue J.P. *The Geography of Transport Systems*. SIXTH EDITION (2024), New York: Routledge; 2024. 402 с.
4. Prus P., Sikora M. The Impact of Transport Infrastructure on the Sustainable Development of the Region—Case Study. *Agriculture*. 2021;11(4):279.
5. Намжилова В.О., Писковская А. А. Панорама российско-монгольской торговли: региональные особенности и структурные изменения. *Российский внешнеэкономический вестник*. 2023;(6):44-56. DOI: 10.24412/2072-8042-2023-6-44-56
6. Ma S. Growth effects of economic integration: New evidence from the Belt and Road Initiative. *Economic Analysis and Policy*. 2022;(73):753-767.
7. Yuan D., Du J., Chang J. Does transport infrastructure development inhibit firm-level employment fluctuations? Evidence from national expressway construction in China. *Economic Analysis and Policy*. 2024;(84):610-627. DOI: 10.1016/j.eap.2024.09.011
8. Кундиус В.А., Мазырина Н.И. Экспортный Потенциал Алтайского Края. *Grand Altai Research & Education*. 2021;(2):25-29.
9. Иванова А.В. Развитие кадрового потенциала в регионах Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации. Кочевое образование: актуальные вопросы, достижения и перспективы развития. 2025;(1):24-26. DOI: 10.24412/cl-37296-2025-1-24-26.
10. Ливенталь А.Б., Аверин И.В. Кадровый потенциал Дальнего Востока России: состояние и проблемы формирования. *Власть и управление на Востоке России*. 2012;(1):8-15.
11. Мироненко О.В., Комарова В.В., Леженина А.А. Основные тенденции соотношения спроса и предложения на региональном рынке труда Дальнего Востока России. *Экономика труда*. 2023;10(9):1317-1330. DOI: 10.18334/et.10.9.119224
12. Махотаева М.Ю., Николаев М.А. Оценка влияния экономического потенциала регионов на уровень жизни населения. *Финансы: теория и практика/Finance: Theory and Practice*. 2025;29(3):90-106. DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-3-90-106
13. Сандоян Э., Маргарян А. Влияние политики государственных расходов на человеческое развитие в контексте преодоления «ловушки среднего дохода». *Финансы: теория и практика/Finance: Theory and Practice*. 2025;29(4):36-48. DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-4-2006-03
14. Ишина И.В., Бай Т.О. Роль проектного финансирования при программном бюджетировании (на примере краевых бюджетов Дальневосточного федерального округа). *Финансы: теория и практика/Finance: Theory and Practice*. 2025;29(4):19-35. DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-4-1902-02
15. Фаттахов Р.В., Низамутдинов М.М., Иванов П.А. Проблемы обеспечения сбалансированного социально-экономического развития регионов в условиях санкций. *Финансы: теория и практика/Finance: Theory and Practice*. 2025;29(2):166-180. DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-2-166-180
16. Боева К.Ю., Лазарева Е.И. Идентификация и регулирование трендов развития кадрового потенциала макрорегиональной экосистемы: мировой и отечественный опыт. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. 2024;(4):28-33. DOI: 10.22394/2079-16902024-1-4-28-33
17. Неустроева Е.Н., Николаева А.Д. Кадровый потенциал Якутии: барьеры и возможности в системе педагогического образования. *Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта*. 2025;(12):20-26.
18. Гусков А., Халявин О., Косяков Д., Лакизо И. Кадровое обеспечение науки на Дальнем Востоке. *Вестник Российской академии наук*. 2025;95(3):3-14. DOI: 10.31857/S0869587325030015
19. Дондоков Б.Д. Проблемы и перспективы развития экономического коридора «Китай–Монголия–Россия» в условиях глобальных вызовов. *Вестник Бурятского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук*. 2022;2(46):106-111. DOI: 10.31554/2222-9175-2022-46-106-111
20. Крюков В.А., Суслов Н.И., Ягольниц М.А. Экономика России – в основе успеха синергия взаимодействия и межрегиональной кооперации. *Научные труды Вольного экономического общества России*. 2021;230(4):90-102.
21. Бадараев Д.Д. Монгольский кейс демографического прироста населения. *Власть*. 2023;(4):280-286.
22. Avirmed D., Bold K., Huang T., Altangerel B. Challenges Facing Regional Development Of Mongolia Within The Framework Of The Sustainable Development Goals. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*. 2025;(5):1-14.
23. Enkhtamir N., Piris G. Economic base and demographic change in Mongolia's small rural towns (2015–2023). *Journal of the Bulgarian Geographical Society*. 2025;53: 243–262. DOI: 10.3897/jbgs.e165458// <https://jbgs.arphahub.com/article/165458>.
24. Минаков А.В., Эриашвили Н.Д. Проблемы обеспечения экономической безопасности на региональном уровне. *Криминологический журнал*. 2025;(1):197-203. DOI: 10.24412/2687-0185-2025-1-197-203
25. Сафонова И.В. Человеческий капитал и социальная ответственность бизнеса в фокусе национальной повестки устойчивого развития. *Экономика. Налоги. Право*. 2025;18(3):121-131. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-121-131
26. Ткаченко А.А. Обеспечение достойного уровня жизни населения: возможности и реальность. *Экономика. Налоги. Право*. 2025;18(3):6-18. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-6-18
27. Базаров В.Б. Монголо-китайские внешнеэкономические и внешнеполитические отношения. *Власть*. 2018;(3):61-66.
28. Борисов Г.О., Дондоков Б.Д., Намжилова В.О. Экономический коридор Китай–Монголия–Россия: режим ожидания. *ЭКО*. 2017;(5):98-106.
29. Сергеева Н.В. Совместные предприятия как инструмент повышения занятости населения в условиях трансформации экономики. *Экономика. Налоги. Право*. 2025;18(5):69-78. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-5-69-78

30. Сорокина Н.Ю., Чайникова Л.Н. Напряженность на региональных рынках труда в России: динамика в новых экономических условиях. Экономика. Налоги. Право. 2025;18(4):36-47. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-4-36-47
31. Bulag U.E. Nationalism and Hybridity in Mongolia. Oxford: Oxford University Press; 1998. 320 с.
32. Суходолов А.П. Предпосылки и направления развития российско-монгольского сотрудничества: роль Иркутской области. Известия Байкальского государственного университета. 2014;(1):84-89.
33. Дондокова О.Ц., Хышиктуев О.В. Внешнеэкономические отношения Монголии и Республики Бурятия на современном этапе. Вестник СВФУ. Серия «Экономика. Социология. Культурология». 2022;(3):85-90.
34. Олейников И.В. Монгольское измерение субнационального сотрудничества Иркутской области: 2014–2024 гг. Известия Иркутского государственного университета. Серия: Политология. Религиоведение. 2024;(50):73-85. DOI: 10.26516/2073-3380.2024.50.73
35. Жендарева Е.С., Чумарин А.Р. Анализ возможности и целесообразности переключения грузопотоков на внутренний водный транспорт ХМАО-Югры. Научные проблемы транспорта Сибири и Дальнего Востока. 2024;(3):14-18.
36. Гулакова О.И., Единак Е.А., Зиязов Д.С. Анализ и оценка процессов создания и развития в Азиатской России транспортной магистральной сети различного назначения: монография. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН; 2024. 483 с.
37. Дунаенко Н.А., Кудрявцева Т.Ю. Оценка экономического потенциала транспортных коридоров. Вестник Института экономических исследований. 2024;3(35):101-118.

REFERENCES

1. Pokharel R., Bertolini L., Brömmelstroet M. How does transportation facilitate regional economic development? A heuristic mapping of the literature. Transportation Research Interdisciplinary Perspectives. 2023;(19):100-817. DOI: 10.1016/j.trip.2023.100817
2. Rygzynov T.Sh., Batomunkuev V.S. Efficiency of Transport Infra-structure in Asian Russia, China, Mongolia, and Kazakhstan in the Context of Creating New Trans-Eurasian Transport Corridors. Sustainability. 2023;15(12):9714. DOI: <https://doi.org/10.3390/su15129714>
3. Rodrigue J.P. The Geography of Transport Systems. SIXTH EDITION (2024). NY: Routledge; 2024. 402 p.
4. Prus P., Sikora M. The Impact of Transport Infrastructure on the Sustainable Development of the Region – Case Study. Agriculture. 2021;11(4):279.
5. Namzhilova V.O., Piskova A.A. Panorama of Russian-Mongolian Trade: Regional Aspect and Structural Changes. Russian Foreign Trade Bulletin. 2023;(6):44-56. (In Russ.). DOI: 10.24412/2072-8042-2023-6-44-56
6. Ma S. Growth effects of economic integration: New evidence from the Belt and Road Initiative. Economic Analysis and Policy. 2022;(73):753-767.
7. Yuan D., Du J., Chang J. Does transport infrastructure development inhibit firm-level employment fluctuations? Evidence from national expressway construction in China. Economic Analysis and Policy. 2024;(84):610-627. DOI: 10.1016/j.eap.2024.09.011
8. Kundius V.A., Mazyrina N.I. Export Potential of Altai Krai. Grand Altai Research & Education. 2021;(2):25-29. (In Russ.).
9. Ivanova A.V. Development of human resources in the regions of the North, Siberia and the Far East of the Russian Federation. Nomadic education: current issues, achievements and development prospects. 2025;(1):24-26. (In Russ.). DOI: 10.24412/cl-37296-2025-1-24-26.
10. Liventhal A.B., Averin I.V. Human Resources Potential of the Russian Far East: Status and Development Problems. Power and Administration in the Russian East. 2012;(1):8-15. (In Russ.).
11. Mironenko O.V., Komarova V.V., Lezhnina A.A. Main Trends in Supply and Demand in the Regional Labor Market of the Russian Far East. Labor Economics. 2023;10(9):1317-1330. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.10.9.119224
12. Makhotaeva M.Yu., Nikolaev M.A. Assessment of the Impact of the Economic Potential of Regions on the Living Standards of the Population. Finance: Theory and Practice. 2025;29(3):90-106. (In Russ.). DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-3-90-106
13. Sandoyan E., Margaryan A. Impact of Government Spending Policy on the Human Development in the Context of Overcoming the “Middle Income Trap”. Finance: Theory and Practice. 2025;29(4):36-48. (In Russ.). DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-4-2006-03
14. Ishina I.V., Bai T.O. The Role of Project Financing in Program Budgeting (on the Example of Regional Budgets of the Far Eastern Federal District). Finance: Theory and Practice. 2025;29(4):19-35. DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-4-1902-02
15. Fattakhov R.V., Nizamutdinov M.M., Ivanov P.A. Problems of Ensuring Balanced Socio-Economic Development of Regions Under Sanctions. Finance: Theory and Practice. 2025;29(2):166-180. (In Russ.). DOI: 10.26794/2587-5671-2025-29-2-166-180
16. Boeva K.Yu., Lazareva E.I. Identification and Regulation of Trends in the Development of Human Resources Potential of the Macroeconomic Ecosystem: Global and Domestic Experience. Public and Municipal Administration. Scientific Notes. 2024;(4):28-33. (In Russ.). DOI: 10.22394/2079-1690.2024-1-4-28-33
17. Neustroeva E.N., Nikolaeva A.D. Human Resources Potential of Yakutia: Barriers and Opportunities in the System of Pedagogical Education. Scientific Notes of P.F. Lesgaft University. 2025;(12):20-26. (In Russ.).
18. Guskov A., Khalyavin O., Kosyakov D., Lakizo I. Human Resources for Science in the Far East. Herald of the Russian Academy of Sciences. 2025;95(3):3-14. (In Russ.). DOI: 10.31857/S0869587325030015
19. Dondokov B.D. Development Problems and Prospects of the Economic Corridor “China-Mongolia-Russia” under the Conditions of Global Challenges. Bulletin of the Buryat Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences. 2022;2(46):106-111. (In Russ.). DOI: 10.31554/2222-9175-2022-46-106-111
20. Kryukov V.A., Suslov N.I., Yagolnitsky M.A. The success of the Russian economy lies in the synergy of interaction and interregional cooperation. Scientific works of the Free Economic Society of Russia. 2021;230 (4): 90-102. (In Russ.).
21. Badaraev D.D. The Mongolian case of demographic population growth. The Authority. 2023;(4):280-286. (In Russ.).
22. Avirmed D., Bold K., Huang T., Altangerel B. Challenges Facing Regional Development Of Mongolia Within The Framework Of The Sustainable Development Goals. Journal of Lifestyle and SDGs Review. 2025;(5):1-14.
23. Enkhtamir N., Piriš G. Economic base and demographic change in Mongolia's small rural towns (2015–2023). Journal of the Bulgarian Geographical Society. 2025;53:243–262. DOI: 10.3897/jbgs.e165458// <https://jbgs.arphahub.com/article/165458>.
24. Minakov A.V., Eriashvili N.D. Problems of Ensuring Economic Security at the Regional Level. Criminological Journal. 2025;(1):197-203. (In Russ.). DOI: 10.24412/2687-0185-2025-1-197-203
25. Safonova I.V. Human Capital and Social Responsibility of Business in the Focus of the National Sustainable Development Agenda. Economy. Taxes. Law. 2025;18(3):121-131. (In Russ.). DOI:10.26794/1999-849X-2025-18-3-121-131
26. Tkachenko A.A. Ensuring a Decent Standard of Living for the Population: Possibilities and Reality. Economy. Taxes. Law. 2025;18(3):6-18. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-6-18
27. Bazarov V.B. Mongolian-Chinese Foreign Economic and Foreign Policy Relations. The Authority. 2018;(3):61-66. (In Russ.).
28. Borisov G.O., Dondokov B.D., Namzhilova V.O. China–Mongolia–Russia Economic Corridor: Standby Mode. ECO. 2017;(5):98-106. (In Russ.).
29. Sergeeva N.V. Joint Ventures as a Tool for Increasing Employment in the Context of Economic Transformation. Economy. Taxes. Law. 2025;18(5):69-78. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-5-69-78
30. Sorokina N.Yu., Chaynikova L.N. Tension in Regional Labor Markets in Russia: Dynamics in the New Economic Conditions. Economy. Taxes. Law. 2025;18(4):36-47. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-4-36-47
31. Bulag U.E. Nationalism and Hybridity in Mongolia. Oxford: Oxford University Press; 1998. 320 p.
32. Sukhodolov A.P. Prerequisites and Directions of Russian-Mongolian Cooperation: the Role of Irkutsk Oblast. Bulletin of the Baikal State University. 2014;(1):84-89. (In Russ.).
33. Dondokova O.Ts., Khyshiktuyev O.V. Foreign Economic Relations of Mongolia and the Republic of Buryatia at the Current Stage. NEFU Bulletin. Series "Economics. Sociology. Cultural Studies". 2022;(3):85-90. (In Russ.).
34. Oleynikov I.V. The Mongolian Dimension of Subnational Cooperation in the Irkutsk Region: 2014–2024. Bulletin of Irkutsk State University. Series: Political Science. Religious Studies. 2024;(50):73-85. DOI: 10.26516/2073-3380.2024.50.73
35. Zhendareva E.S., Chumarin A.R. Analysis of the Feasibility and Expediency of Switching Freight Flows to the Inland Waterway Transport of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Yugra. Scientific Problems of Transport of Siberia and the Far East. 2024;(3):14-18. (In Russ.).
36. Gulakova O.I., Eдинак E.A., Ziyazov D.S. Analysis and Assessment of the Processes of Creation and Development of a Transport Backbone Network for Various Purposes in Asian Russia: Monograph. Novosibirsk: IEIE SB RAS; 2024. 483 p. (In Russ.).

37. Dunaenko N.A., Kudryavtseva T.Yu. Assessment of the Economic Potential of Transport Corridors. Economic Research Institute Journal. 2024;3(35):101-118. (In Russ.).
26. Tkachenko A.A. Ensuring a decent standard of living for the population: opportunities and reality. Economy. Taxes. Right. 2025;18(3):6-18. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-6-18
27. Bazarov V.B. Mongolian-Chinese foreign economic and foreign policy relations. Power. 2018;(3):61-66.
28. Borisov G.O., Dondokov B.D., Namzhilova V.O. China–Mongolia–Russia Economic corridor: standby mode. ECO. 2017;(5):98-106.
29. Sergeeva N.V. Joint ventures as a tool for increasing employment in the context of economic transformation. Economy. Taxes. Right. 2025;18(5):69-78. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-5-69-78
30. Sorokina N.Yu., Chaynikova L.N. Tension on regional labor markets in Russia: dynamics in new economic conditions. Economy. Taxes. Right. 2025;18(4):36-47. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-4-36-47
31. Bulag U.E. Nationalism and Hybridity in Mongolia. Oxford: Oxford University Press; 1998. 320 c.
32. Sukhodolov A.P. Prerequisites and directions for the development of Russian-Mongolian cooperation: the role of the Irkutsk region. Proceedings of the Baikal State University. 2014;(1):84-89.
33. Dondokova O.Ts., Khyshiktuev O.V. Foreign economic relations of Mongolia and the Republic of Buryatia at the present stage. NEFU Bulletin. The series "Economics. Sociology. Cultural studies". 2022;(3):85-90.
34. Oleinikov I.V. The Mongolian dimension of subnational cooperation in the Irkutsk region: 2014-2024. Izvestiya Irkutsk State University. Series: Political Science. Religious studies. 2024;(50):73-85. DOI: 10.26516/2073-3380.2024.50.73
35. Zhendareva E.S., Chumarin A. R. Analysis of the possibility and expediency of switching cargo flows to inland waterway transport in Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra. Scientific problems of transport in Siberia and the Far East. 2024;(3):14-18.
36. Gulakova O.I., Edinak E.A., Ziyazov D.S. Analysis and evaluation of the processes of creation and development of a transport backbone network for various purposes in Asian Russia: monograph. Novosibirsk: IEOPP SB RAS; 2024. 483 p.
37. Dunaenko N.A., Kudryavtseva T.Y. Assessment of the economic potential of transport corridors. Bulletin of the Institute of Economic Research. 2024;3(35):101-118.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Виктория Вадимовна Перская – доктор экономических наук, проф., заслуженный экономист России, директор Института исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве РФ, г. Москва, Российская Федерация
Viktoria V. Perskaya — Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Economist of Russia, Director of the Institute for Research on International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-1988-4374>
VPerskaya@fa.ru



Валерий Леонидович Абрамов – доктор экономических наук, проф., главный научный сотрудник Института исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве РФ г. Москва, Российская Федерация
Valeriy L. Abramov — Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Research Associate, Institute for Research on International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-6351-2594>
VLAbamov@fa.ru



Федор Игоревич Аржаев – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве РФ г. Москва, Российская Федерация
Fyodor I. Arzhaev — Cand. Sci. (Econ.), Leader Research Associate, Institute for Research on International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-2986-3235>
FIArzhaev@fa.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

Перская В.В. – постановка проблемы и определение цели исследования, разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

Абрамов В.Л. – определение задач исследования, конкретизация методов анализа, обоснование теоретико-методологических положений, текстовое и графическое представление результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Аржаев Ф.И. – обоснование проблематики исследования, содержательный анализ существующих подходов и методик, логическое структурирование материала, обоснование теоретико-методологических положений, критический анализ статистической информации, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Perskaya V.V. — formulation of the problem and determination of the research objective, development of the paper's concept and methodology, substantiation of the theoretical and methodological principles, and formulation of the conclusions.

Abramov V.L. — definition of the research objectives, specification of the analysis methods, substantiation of the theoretical and methodological principles, textual and graphical presentation of the research results, and formulation of conclusions.

Arzhaev F.I. — substantiation of the research problem, substantive analysis of existing approaches and methods, logical structuring of the material, substantiation of the theoretical and methodological principles, critical analysis of statistical information, and formulation of conclusions.

Статья поступила в редакцию 12.01.2026; после рецензирования 22.01.2026, принята к публикации 24.01.2026.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 12.01.2026; revised on 22.01.2026 and accepted for publication on 24.01.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-157-170

УДК 331.44

JEL J48; J14

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ ПО СЛУХУ: ТЕХНОЛОГИИ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

А.Г. Станевский

ФГБОУ ВО «МГТУ им. Н.Э. Баумана», Москва, Российская Федерация

Л.П. Храпылина

ФГБОУ ВО РАНХиГС, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие между работодателем и потенциальным работником из числа выпускников вуза с инвалидностью по слуху. **Цель** работы – проанализировать современное состояние трудоустройства выпускников вузов из числа инвалидов по слуху и разработать технологии решения актуальных вопросов на основе изучения мнения работодателей, студентов старших курсов и выпускников с инвалидностью по слуху, на примере таких обучающихся инженерной профессии в МГТУ им. Н.Э.Баумана. **Актуальность** исследования обусловлена возрастанием государственной и общественной ответственности за вовлечение инвалидов в трудовую деятельность, обеспечивающую им экономическую самостоятельность, длительную социальную активность и успешную трудовую жизнь. На сегодняшний день, кадровая политика для инвалидов предусматривает окно возможностей в плане их востребованности, как работников, работодателями. **Научная новизна** состоит в разработке оригинальных авторских методов выявления и анализа вопросов трудоустройства, мотивированности на трудовую деятельность на предприятиях общего типа с инклюзивной производственной средой работодателей и выпускников вузов инженерного профиля с инвалидностью по слуху. **В результате** исследования выявлено: проблемы трудоустройства выпускников вузов из числа инвалидов по слуху обусловлены недостаточной мотивационной и эмоциональной готовностью выпускников к реальной самостоятельной работе в производственных условиях и к профессиональной ответственности за эту работу вследствие нарушения слуха. Работодатель настороженно относится к приему на работу выпускника вуза с инвалидностью из-за того, что не имеет достаточной информации о способностях таких работников. **Сделан вывод:** для изменения сложившейся ситуации по трудоустройству выпускников из числа инвалидов по слуху необходимо в процессе профобучения вырабатывать у студентов должного уровня профессиональные компетенции, навыки профессиональной идентификации и мотивационной готовности к самостоятельной трудовой деятельности. Для работодателей нужна актуальная информация о работниках с инвалидностью в целом и в частности по слуху, их правах и обязанностях, поддержке государства, касательно трудоустройства и содействия занятости выпускников вузов с инвалидностью.

Ключевые слова: выпускник вуза; готовность к профессиональному становлению; инклюзивные условия трудовой деятельности; инвалид; инклюзивная производственная среда; инклюзивные сообщества; коммуникации; мотивации к трудовой деятельности; предприятия общего типа; профессиональные образовательные организации; реабилитация; социализация.

Для цитирования: Станевский А.Г., Храпылина Л.П. Современное состояние трудоустройства выпускников вузов из числа инвалидов по слуху: технологии решения актуальных задач. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):157-170. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-157-170.

ORIGINAL PAPER

CURRENT EMPLOYMENT STATUS OF HEARING-IMPAIRED UNIVERSITY GRADUATES AND WAYS TO SOLVE THEM

A.G. Stanevsky

BMSTU (National Research University), Moscow, Russian Federation

L.P. Khrapylina

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education RANEPa, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

The **subject** of the research focuses on the socioeconomic dynamics observed between employers and potential hires among hearing-impaired university graduates. The study **aims** to analyze the current state of employment for university graduates with hearing disabilities and to develop solutions for addressing these pressing issues by studying the opinions of employers, senior students, and graduates with hearing disabilities, using engineering students at Bauman Moscow State Technical University as an example. This study is **relevant** because states and societies are increasingly responsible for helping disabled individuals find employment, leading to their financial independence, social inclusion, and career success. Presently, employers can leverage HR policies for disabled individuals to meet their staffing needs. The **scientific novelty** of this work is the creation of new techniques to pinpoint and examine job-related problems and employee motivation within companies that accommodate diverse workers, specifically focusing on employers and recent engineering graduates who are deaf or hard of hearing. The study **found** that

© Станевский А.Г., Храпылина Л.П., 2026

hearing-impaired university graduates face employment challenges stemming from a lack of preparation in terms of motivation and emotional readiness for independent work in a professional setting, including the associated responsibilities. Employers hesitate to hire university graduates with disabilities, largely because they lack adequate information regarding their capabilities. The **conclusion** is that vocational training should focus on building professional skills, self-identification within a career, and motivation for independent work to enhance employment for hearing-impaired graduates. Businesses require current details on their rights, duties, and available government aid for employees with disabilities, as well as information on hiring and advancing disabled university graduates.

Keywords: university graduate; readiness for professional growth; inclusive working conditions; disabled person; inclusive work environment; inclusive communities; communications; work motivation; general enterprises; professional educational organizations; rehabilitation; socialization.

For citation: Stanevskiy A.G., Khrapylina L.P. Current employment status of hearing impaired university graduates and ways to solve them. *Social & labor research*. 2026;62(1):157-170. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-157-170.

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы трудоустройства выпускников вузов являются остро актуальными многие годы. Анализ научной литературы выявил отсутствие углубленного комплексного тематического научного изучения данной проблематики. Исследователей интересовали отдельные аспекты причин, затрудняющих трудоустройство выпускников. Так одни авторы отмечали влияние недостаточно качественного профобразования и из-за этого низкий уровень профессиональных компетенций выпускников [1; 2]. Другие утверждали, что особое значение имеет низкий уровень трудовой мотивации [3; 4]. В научных публикациях отмечается неготовность выпускников к взаимодействию с работодателями в плане поиска рабочего места и найма на работу [5; 6]. В связи с этими обстоятельствами предлагается усилить им помощь, например создавать центры трудоустройства и карьеры в системе высшего образования, развивать службы социального посредничества, социального сопровождения, консультирования [5-8]. Некоторые авторы утверждают о положительном влиянии на трудоустройство выпускников вузов, участвовавших в программах внешней академической мобильности [9]. Важным способом повышения эффективности трудоустройства признается адаптация на новом рабочем месте и в трудовом коллективе [10-12].

Государственная политика поддержки инвалидов предусматривает обеспечение доступности им профессионального образования всех уровней и содействие в трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных учреждений, включая вузы. Профобразование рассматривается, как важный инструмент комплексной реабилитации в целом и в частности профессиональной реабилитации, позволяющим существенно позитивно повлиять на качество жизни и социальную активность инвалидов. Государство посредством правовых и экономических мер создаёт условия

для повышения доступности разным категориям инвалидов такого образования, что подтверждается в течение последних 5 лет ежегодным ростом числа инвалидов, поступивших на профобучение в вузы. Однако свыше 20% студентов не завершают обучение, данная ситуация в полной мере относится к студентам с нарушением слуха, для которых характерны сенсорные и психологические особенности, что вызывает реализацию рисков избыточной когнитивной нагрузки по адаптивной модели профобучения, что может быть причиной отказа студентов с нарушением слуха от обучения в вузе.

В России путем государственных организационных, правовых и экономических действий осуществляется поддержка трудоустройства инвалидов и поддержка работодателей, создающих рабочие места для работников с инвалидностью, молодых специалистов из числа инвалидов, включая выпускников вузов. Несмотря на это, еще предстоит решить некоторые задачи в сфере полноценного трудоустройства выпускников, рассматриваемые авторами в данной статье.

В МГТУ им. Н. Э. Баумана накоплен многолетний (с 1934 год и по настоящее время) опыт профессионального обучения и содействия трудоустройству студентов с нарушением слуха.

АНАЛИЗ МНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ИНЖЕНЕРНОГО ПРОФИЛЯ, ОТРАЖАЮЩИХ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА

С целью выявления мнений работодателей инженерного профиля, отражающих особенности и проблемы трудоустройства выпускников с нарушением слуха, был проведен целевой опрос. Для проведения этого опроса использовалась специально разработанная анкета. Для выявления необходимых сведений в анкету были включены во-

просы, касающиеся следующих аспектов: сведения о предприятии, статус респондента (руководитель (один из руководителей) предприятия, руководитель (сотрудник) кадровой службы предприятия, руководитель (сотрудник) экономических служб предприятия, непосредственный руководитель будущего сотрудника, другое); информации о наличии опыта работы с инвалидами с нарушением слуха, как работниками предприятия; выяснялось мнение респондента о том, может ли, по его мнению, инвалид быть конкурентоспособным работником, успешно интегрированным в коллектив; особенностей трудоустройства выпускников с нарушением слуха на данном предприятии; готовности инвалида по слуху самоидентифицироваться на данном предприятии, как специалиста; готовности работодателя в лице данного предприятия принять на работу специалиста с инвалидностью при наличии соответствующего рабочего места; проблем, препятствующих трудоустройству выпускников вузов с нарушением слуха на данном предприятии; наличия системы наставничества/сопровождения для студентов и выпускников вузов с нарушением слуха на данном предприятии; наличии на данном предприятии специально оборудованных рабочих мест для специалистов с инвалидностью по слуху; могут ли способствовать специальные региональные меры трудоустройству на данном предприятии выпускников вузов с нарушением слуха; специальные меры региональной поддержки предприятия; уточнялся размер заработной платы для молодых специалистов на данном предприятии; условия на рабочем месте для молодых специалистов; объем служебных обязанностей молодого специалиста; наличие социального пакета, возможность карьерного роста и обучения на данном предприятии; особенности транспортной доступности работы; перспективы работы по специальности; график работы.

Анкетирование проводилось на 13 предприятиях инженерного профиля, с которыми у МГТУ им. Н.Э. Баумана имеются договорные отношения в части организации производственных практик и содействия трудоустройству студентов и выпускников с нарушением слуха. Респондентов опрашивали как в форме телефонного опроса, так и по электронной почте.

В опросах, на основе описанной выше анкеты, приняли участие руководители кадровых служб или уполномоченные представители предприятий. При непосредственном обсуждении с респондентами уточнялось, созданы ли на предприятии оптимальные условия труда выпускникам с

нарушением слуха, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня его работоспособности. Уточнялось, создаются ли выпускникам с нарушением слуха по их просьбе и при предъявлении справки МСЭ и ИПРА специальные условия труда. Также уточнялось, обеспечивает ли предприятие по просьбе специалиста с нарушениями слуха специально оборудованное для него рабочее место с целью оптимального выполнения им его трудовых функций согласно занимаемой (инженерной) должности, существуют ли сложности с получением для этого субсидий.

В течение одного месяца были получены ответы респондентов – руководителей кадровых служб или уполномоченных лиц предприятий-работодателей. Результаты опроса представлены в табл. 1.

Из данных табл. 1 следует, что в целом опыт работы со специалистами с нарушением слуха предприятия расценивают как позитивный, даже в отсутствие специально оборудованных рабочих мест на большинстве опрошенных предприятий. Предприятия демонстрируют готовность к приему на работу выпускника с нарушением слуха и в этой связи, важной особенностью является конкурентоспособность выпускника с нарушением слуха. В то же время, большинство работодателей признают, что конкурентоспособным по сравнению с обычным специалистом, обладающим тем же набором соответствующих профессиональных компетенций, специалист с нарушением слуха может быть «при определенных условиях». Почти всеми опрошенными работодателями отмечается выраженная достаточная готовность этих лиц самоидентифицировать себя, прежде всего, как специалиста, а не как инвалида.

Проблемы трудоустройства выпускников с нарушением слуха, снижающие их конкурентоспособность, с позиций работодателя, следующие: отсутствие ожидаемой квалификации (на это указал один работодатель), практического производственного опыта, устойчивой выработанной привычки к соблюдению правил внутреннего распорядка; адекватное выполнение инструкций; необходимость увеличения срока профессиональной адаптации из-за психофизических особенностей выпускников; нарушения психических функций (восприятия, внимания, памяти, мышления, интеллекта, эмоций, воли, сознания, поведения, психомоторных функций); пониженной стрессоустойчивости, лабильности поведенческих реакций и др.

Таблица 1 / Table 1

Результаты анкетирования представителей предприятий-работодателей / Results of a survey of representatives of employer enterprises

№ пп	организационно-правовая форма и основная деятельность предприятия-работодателя / Legal form and main employer's activities	Анализируемые параметры / Analyzed parameters							
		опыт работы со специалистами с нарушением слуха / Experience working with hearing impaired professionals	конкурентоспособность специалиста с нарушением слуха / Competitiveness of a specialist with hearing impairment	Особенности: готовность выпускника с нарушением слуха самоидентифицироваться как специалист / Features: the readiness of a graduate with a hearing impairment to self-identify as a specialist	готовность к приему на работу выпускника с нарушением слуха / Readiness to hire a graduate with hearing impairments	проблемы трудоустройства выпускников с нарушением слуха / Employment problems for graduates with hearing impairments	система сопровождения / Tracking system	наличие специально оборудованных рабочих мест / Availability of specially equipped workplaces	необходимость стимулирования предприятия / The need to stimulate the enterprise
1	ОАО, машиностроение	да, позитивный	да	да	да, можем рассмотреть резюме	Коммуникативные качества	есть	нет	(нет ответа)
2	ФГУП, машиностроение	да, позитивный	нет, не всегда	нет	нет	отсутствие устойчивой выработанной привычки к соблюдению правил внутреннего распорядка	есть	нет	да
3	ОАО, научно-производственная деятельность	да, позитивный	да, при определенных условиях	да	да, можем рассмотреть резюме	адаптация раб. места; коммуникативные качества	есть	да	нет
4	ГОУ ВПО, Профессиональное образование	да, позитивный	да, при определенных условиях	да	да, можем рассмотреть резюме	пониженная стрессоустойчивость, лабильность поведенческих реакций	есть	да	да
5.	ЗАО, Информационные технологии	да, позитивный	да, при определенных условиях	да	нет	Коммуникативные качества. Трудности работы с информацией	есть	нет	да
6	ЗАО, информационные технологии	да, позитивный	да, при определенных условиях	да	да, можем рассмотреть резюме	Коммуникативные качества; отсутствие ожидаемой квалификации, практического производственного опыта	есть	нет	Да
7	ОАО, производство электромеханической аппаратуры	нет	да, при определенных условиях	Специфические социально-психологические особенности	да, можем рассмотреть резюме	адаптация рабочего места; коммуникация и работа в команде	есть	нет	да
8	ОАО, научно-производственная деятельность	нет	да, при определенных условиях		да, можем рассмотреть резюме	адаптация раб. места; трудности с пониманием требований руководителя, выполнением инструкций;	есть	нет	да
9	ОАО, машиностроение	да, позитивный	да, при определенных условиях	Требуется увеличение срока профессиональной адаптации из-за психофизиологических особенностей выпускников	да, можем рассмотреть резюме	Коммуникативные качества; отсутствие обновленной ИПРА	есть	да	да
10	ОАО, Производство двигателей	да, позитивный	да, при определенных условиях	да	да, можем рассмотреть резюме	Коммуникативные качества; отсутствие ожидаемой квалификации, практического производственного опыта	есть	нет	да
11	ПАО, производство электротехнической продукции	Новый, позитивный	да, при определенных условиях	Да	да, можем рассмотреть резюме	Коммуникация; Трудности работы с информацией	есть	нет	да
12	АО, производство радиоэлектронной аппаратуры	Да, позитивный	да, при определенных условиях	Не уверен	да, можем рассмотреть резюме	Затруднения с адекватным взаимодействием с руководством, коллегами	есть	нет	да
13	АО, производство моторов	Да, позитивный	да, при определенных условиях	Да	Да	Коммуникация: затруднено задавать вопросы; уточнять, прояснять ситуацию.	есть	нет	да

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

Практически все опрошенные работодатели одной из значимых проблем выпускников с нарушениями слуха указывают проблему коммуникации. Эта проблема стоит особенно остро у глухих выпускников, имеющих тяжелые нарушения функции речи (вторичный дефект). В этой связи отмечаются трудности с пониманием требований и указаний руководителя, с реализацией эффективного взаимодействия с руководством, коллегами; с обращением к ним с уточняющими вопросами по содержанию заданий и инструкций и др.

Для технического решения проблемы коммуникации студенты и выпускники вузов могут успешно применять современные смартфоны, коммуникаторы, планшеты, компьютеры, при этом усилия работодателей для специального оснащения рабочего места могут быть минимизированы. Но по просьбе работника (специалиста) с нарушением слуха, и при предъявлении им справки МСЭ и ИПРА, технологическая проблема коммуникации может решаться за счет специального оснащения рабочего места под его конкретные потребности.

Например, специальное рабочее место глухого специалиста, предполагающее работу на компьютере, может быть оснащено визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, что крайне важно в решении проблемы его безопасности в случае непредвиденных чрезвычайных ситуаций.

В то же время из опроса следует, что оснащение рабочего места может вызвать определенные трудности для предприятия-работодателя в связи с необходимостью изыскания дополнительных средств для обеспечения особых условия труда, когда можно принять обычного работника с опытом работы. Таким образом, опрос работодателей выпускников с нарушением слуха обозначил особенности их трудоустройства.

Выявление особенностей и проблем (барьеров) трудоустройства выпускников с нарушением слуха является актуальным в связи с совершенствованием многоуровневой профориентационной работы с лицами с нарушением слуха, их родителями и законными представителями на всех этапах профессионального становления специалиста с нарушением слуха – от учащегося образовательной организации общего образования до абитуриента, далее – студента технического вуза – до специалиста предприятия (система «Школа–вуз–предприятие»).

Важно, что процесс адаптации выпускника к будущему рабочему месту происходит не только

после окончания ВУЗа и получения диплома соответствующей квалификации, но на этапах профориентационной подготовки к техническому вузу; профессиональной подготовки в вузе по области образования «Инженерное дело, технологии и технические науки», включая прохождение адаптационных / профориентационных производственных практик на базовых предприятиях выпускающих кафедр и работу на этих предприятиях в режиме неполной занятости.

Сочетание вузовского инженерного образования со стажировкой на старших курсах позволяет студентам с нарушением слуха получать высоко котируемые на рынке труда специальности и стать специалистами, востребованными в любой области инженерной деятельности, т. е. существенно повысить свою конкурентоспособность и профессиональную мобильность. Это, в свою очередь минимизирует период адаптации выпускника вуза при поступлении на работу на реальное производство.

МЕТОДИКА ИДЕНТИФИКАЦИИ ПРИОРИТЕТОВ ВЫБОРА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ИНЫХ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В МГТУ им. Н. Э. Баумана обучаются лица с нарушением слуха, среди которых есть и те, у кого такое нарушение сочетается с иными инвалидизирующими заболеваниями. В университете создано специализированное подразделение – Головной учебно-исследовательский и методический центр профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов), который является уполномоченным по содействию студентам с инвалидностью по слуху. В ГУИМЦ имеется достаточно большая база респондентов, позволяющая объективно определить наиболее значимые критерии поиска и выбора потенциальных работодателей дипломированными специалистами, из числа студентов с инвалидностью по слуху.

Основная цель предложенной авторами методики – определение мотивации специалистов/студентов при поиске будущего места работы. Акцентируется внимание на условиях работы и особенности потенциальных работодателей наиболее значимых для данных студентов. Необходимо отметить, что аналогичная работа ранее выполнялась для обычных студентов, в том числе на базе МГТУ им. Н. Э. Баумана. В новой методике использованы методические подходы, успешно апробированные в вышеуказанной работе, ко-

торые были адаптированы к инвалидам. В ходе настоящего исследования был выполнен поиск набора индикативных показателей для формирования критериев выбора соискателями вакансий при трудоустройстве. С этой целью изучались материалы кадровых агентств, имеющих опыт работы и проводивших собственные исследования запросов соискателей при трудоустройстве.

По результатам анализа полученных данных, была подготовлена специальная анкета для опроса респондентов с целью выявления их предпочтений по выбору потенциального работодателя. На основе ответов планировалось сформировать перечень индикативных показателей. Наряду с показателями общего характера, в анкету были введены специальные индикативные показатели для определения значимости специфических потребностей специалистов (или пока еще студентов университета) из числа инвалидов и ЛОВЗ по слуху.

Анкета включала как общие вопросы (специальность, наличие опыта работы), так и 15 индикативных показателей, значимость которых надо было оценить по 10-балльной шкале (по убыванию значимости). Допускалось давать одинаковое число баллов при оценке параметра. Необходимо было дать оценку условиям работы, в том числе с учетом специальных требований (вследствие имеющихся функциональных нарушений и профилактики их прогрессирования), уровня заработной платы, территориальной доступности работы и т.д. В анкету вошли следующие показатели:

- Надежность, стабильность и известность компании.
- Величина заработной платы.
- График работы.
- Занимаемая должность.
- Объем служебных обязанностей, специфика и характер работы.
- Работа по специальности.
- Возможность обучения в компании.
- Доступность работы (затраченное в пути время).
- Условия работы.
- Наличие специально оборудованного лично для вас рабочего места.
- Наличие перспектив служебного роста и развития.
- Отношение руководителя и коллектива к сотруднику с инвалидностью.
- Социальный пакет работодателя.
- Численность коллектива.
- Наличие плохослышащих сотрудников (с ограничениями жизнедеятельности).

- Отдельные пункты анкеты имели уточняющие пояснения.

Было выполнено анонимное анкетирование респондентов, в число которых вошли как дипломированные специалисты из числа глухих и слабослышащих выпускников-инвалидов ГУИМЦ МГТУ им. Н. Э. Баумана последних 6 лет выпуска, так и студенты старших курсов (как совмещающие обучение с работой, так и не работающие в настоящее время). Общее количество респондентов при проведении экспресс-исследования составило 50 человек. По завершению анкетирования полученные данные были проанализированы с определением средних значений критериев и процентных соотношений по отдельным группам респондентов. Также было проведено сравнение с результатами предпочтений, полученными при трудоустройстве студентов и соискателей, не имеющих нарушений здоровья (по материалам ряда Интернет-сайтов). Для определения значимых индикативных показателей выбора потенциальных работодателей была выполнена оценка статистической выборки, с определением средних величин и процентных соотношений. Статистическая характеристика является средней арифметической, что обеспечивает сравнение между выборками различной величины.

На *рис. 1* представлены основные характеристики респондентов, принявших участие в опросе (возраст, пол, занятость, социальная группа, специальность). Согласно этим данным, женщин было на 10% больше, чем мужчин; преобладали лица в возрасте 21-25 лет (их было больше на 9%, чем лиц в возрасте 26-35 лет). Среди респондентов основную часть составили специалисты, численность которых на 16% превысила численность опрошенных студентов.

Результаты выполненного исследования для студентов МГТУ им. Н. Э. Баумана и специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ, имеющих технические специальности, показаны ниже. Они сравниваются с общими показателями, полученными на основе анализа открытых источников. Выделены три фокус-группы опрашиваемых лиц: первую составили специалисты, вторую – студенты, третью – сторонние респонденты (как указано выше, информация о них получена на основе изучения данных по материалам ряда Интернет-сайтов, ссылки на них указаны на страницах текста монографии при упоминании об использовании данных этих сайтов).

На *рис. 2* приведены весовые коэффициенты (по 10-балльной шкале) базы индикативных показателей, полученных по результатам опроса как пло-

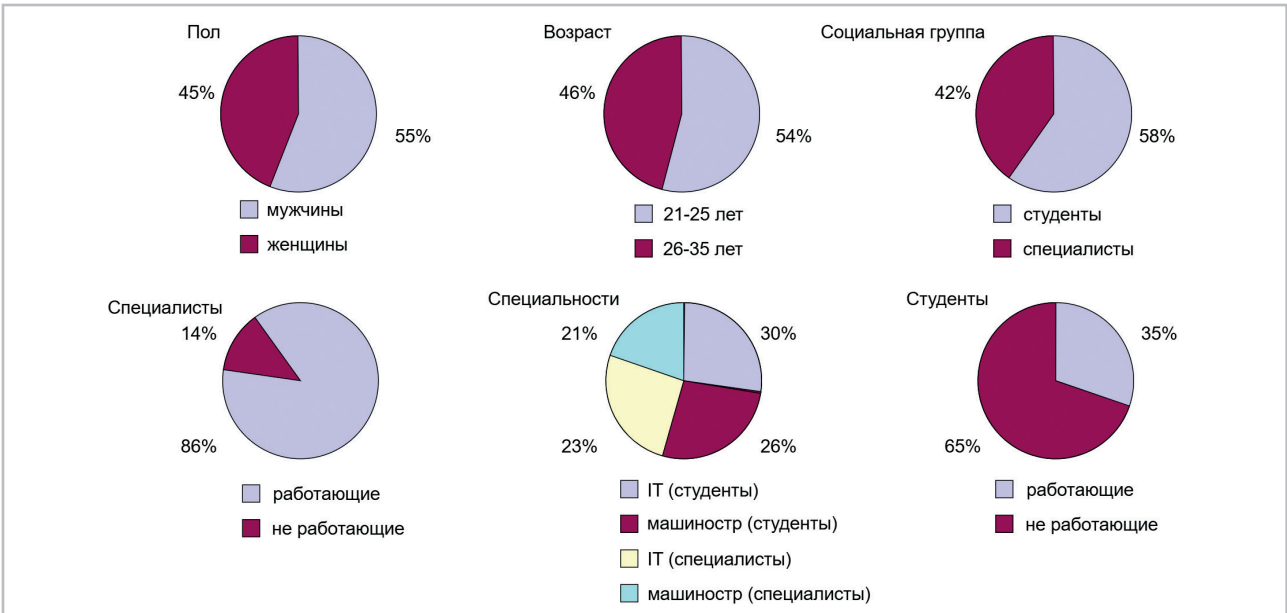


Рис. 1 / Fig. 1. Основные характеристики респондентов / The main characteristics of the respondents

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

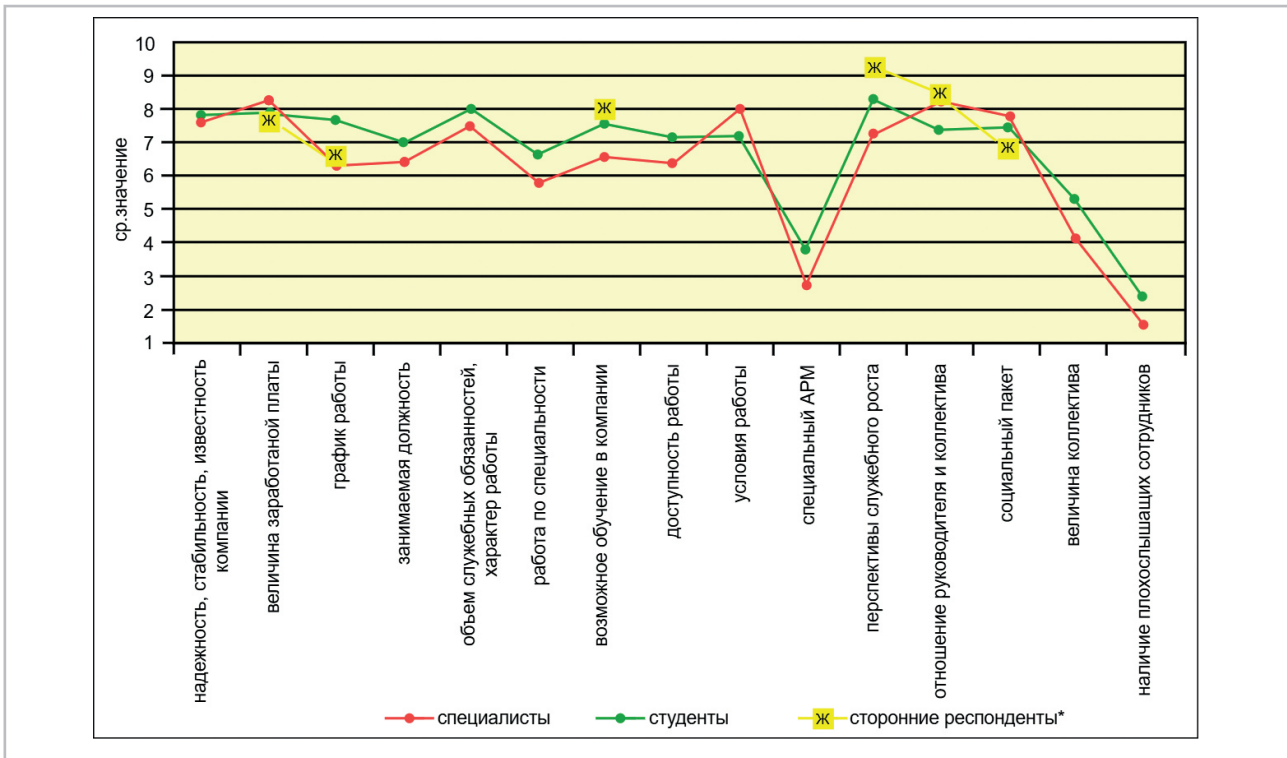


Рис. 2 / Fig. 2. Весовые коэффициенты индикативных показателей, значимых при трудоустройстве для различных групп респондентов / Weighting coefficients of indicative indicators that are significant in employment for different groups of respondents

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

хослышащих специалистов (студентов технических специальностей МГТУ им. Н.Э. Баумана), так и сторонних респондентов, исходя из информации, представленной на Интернет-сайтах. На графике указаны весовые коэффициенты индикативных показателей, определенные как среднее арифметическое по результатам оценки респондентов. Исходя из полученной информации, можно констатировать, что по ряду показателей существует

практически полное совпадение предпочтений как специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ, так и обычных специалистов. Это, в частности, относится к требованиям к величине заработной платы, графику работы (респонденты указывают на необходимость баланса между рабочим и личным временем), адекватным отношением руководства и коллектива к сотруднику, наличием социального пакета, предоставляемого работодателем. В то же

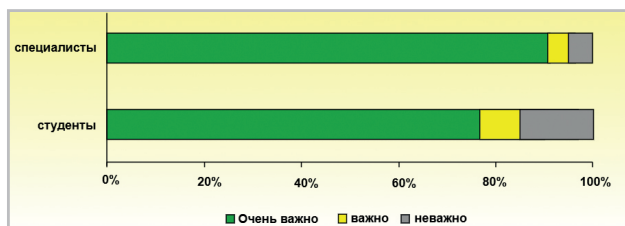


Рис. 3 / Fig. 3. Значимость отношения как к специалисту / The importance of being seen as a specialist

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

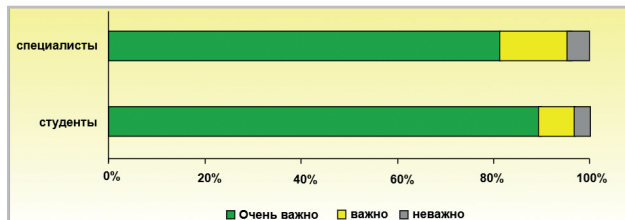


Рис. 4 / Fig. 4. Значимость величины заработной платы / The importance of wage size

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

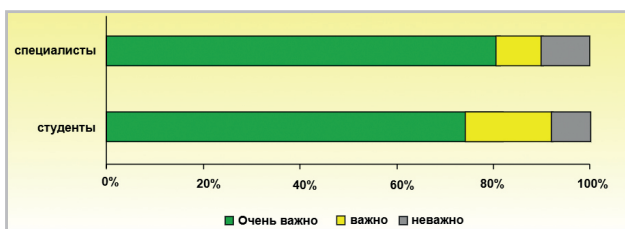


Рис. 5 / Fig. 5. Значимость условий работы / The importance of working conditions

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

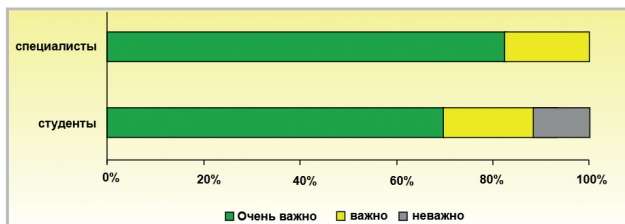


Рис. 6 / Fig. 6. Значимость социального пакета / The importance of the social package

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

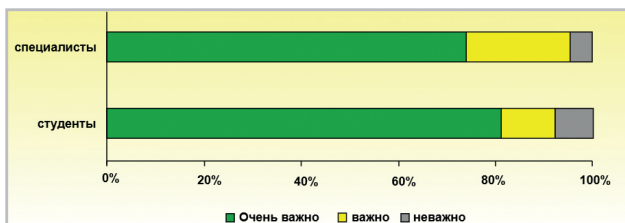


Рис. 7 / Fig. 7. Значимость надежности, стабильности и известности предприятия (компании) / The importance of reliability, stability and reputation of the enterprise (company)

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

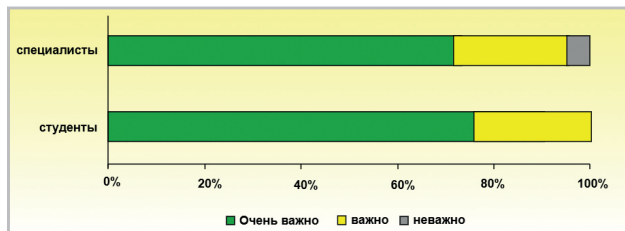


Рис. 8 / Fig. 8. Значимость объема служебных обязанностей / The importance of the scope of job responsibilities

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

время были выявлены более низкие требования у специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ к возможности повышения квалификации (обучения) на предприятии и перспективам служебного роста. Вес этих показателей у респондентов из числа плохослышащих студентов и специалистов при сохранении сравнительной тенденции разнится на величину от 0,5 до 1 балла.

Ниже рассмотрена значимость индикативных показателей, характеризующих трудоустройство плохослышащих студентов и специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ, окончивших МГТУ им. Н. Э. Баумана. В первую тройку значимости вошли следующие индикативные показатели:

- отношение руководителя и коллектива (первое место по значимости);
- величина заработной платы (второе место по значимости);
- условия работы и наличие социального пакета (третье место по значимости).

Как показывает рис. 3, наиболее значимым показателем для инвалидов и ЛОВЗ является отношение к ним как специалистам на рабочем месте, причем и непосредственного руководства, и коллектива в целом: это отметили 90% плохослышащих дипломированных специалистов (они обозначены, как специалисты) и 77% студентов.

Важность величины заработной платы¹: ее выбрали 81% дипломированных специалистов и 88% студентов (рис. 4).

Важность условий работы (оснащенность рабочего места современным оборудованием, соответствующее программное обеспечение, наличие современных средств связи) отметили 81% дипломированных специалистов и 73% студентов (рис. 5).

Наличие социального пакета для сотрудников (оплата больничных листов, очередного и декретного отпуска) были важны для 81% дипломированных специалистов и 69% студентов (рис. 6). Вместе с тем, как показали результаты настоящего исследования, эти условия не всегда присутствуют в коммерческих фирмах.

Надежность, стабильность и известность предприятия (рис. 7) были важны для 76% дипломированных специалистов и 81% студентов.

Объем служебных обязанностей оказался особо важным для 71% дипломированных специалистов и 77% студентов (рис. 8).

Перспективы служебного роста отметили 62% дипломированных специалистов и 88% студентов (рис. 9).

¹ В данной работе величина заработной платы не определялась, также как не указана и в открытых материалах.

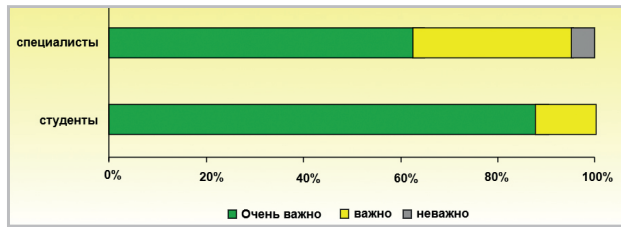


Рис. 9 / Fig. 9. Значимость служебного роста / The importance of career growth

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

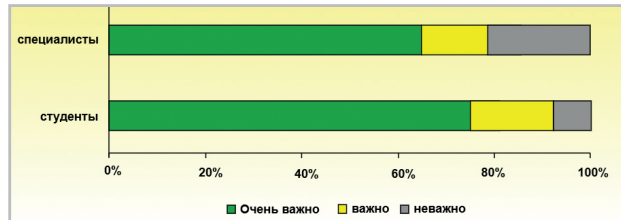


Рис. 10 / Fig. 10. Значимость транспортной доступности предприятия / The importance of a company's transport accessibility

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

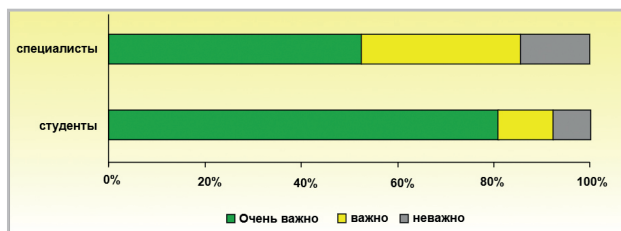


Рис. 11 / Fig. 11. Значимость графика работы / The importance of a work schedule

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

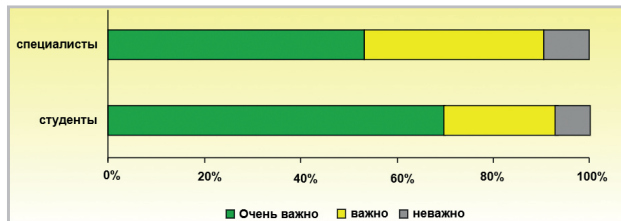


Рис. 12 / Fig. 12. Значимость возможности обучения в компании / The importance of in-company training opportunities

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

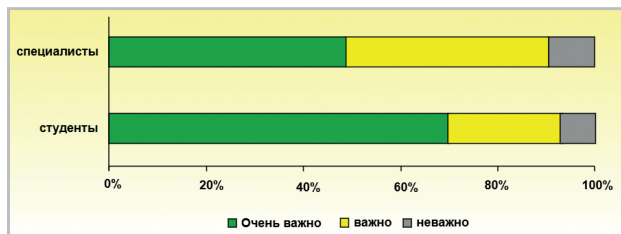


Рис. 13 / Fig. 13. Значимость занимаемой должности / The importance of the position held

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

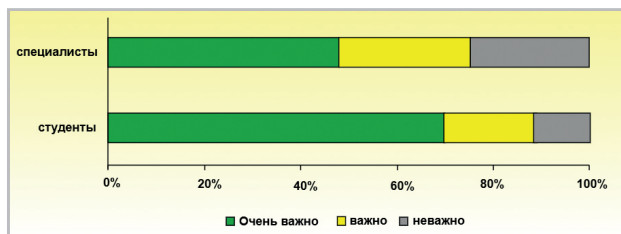


Рис. 14 / Fig. 14. Значимость работы по специальности / The importance of working in your specialty

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

Транспортная доступность предприятия (для Москвы – удаленность от станции метро) и время, затраченное на путь до работы, были значимы для 62% дипломированных специалистов, 74% студентов (рис. 10).

На удобный график работы обратили внимание 52% дипломированных специалиста и 81% студентов (рис. 11).

Возможность обучения в компании (тренинги, повышение квалификации, освоение новых технологий и методов работы) отметили 52% дипломированных специалистов и 69% студентов (рис. 12).

Занимаемая должность оказалась важной для 48% дипломированных специалистов и 69% студентов (рис. 13).

Работа по специальности была отмечена 47% дипломированными специалистами и 68% студентов (рис. 14).

Активная работа по формированию доступной для инвалидов информационно-образовательной среды университета и созданию автоматизированных рабочих мест, вывела для обучающихся студентов на значимый уровень такой показатель, как адаптация рабочего места к их специальным потребностям (по нозологии). Этот показатель отметили 31% опрошенных студентов против 10% дипломированных специалистов, окончивших МГТУ им. Н.Э. Баумана в 2005-2010 гг. (рис. 15).

Реализация системы непрерывного многоуровневого интегрированного по форме профессионального (технического) обучения позволила обосновать следующие два вывода:

- уровень интеграции глухих и слабослышащих специалистов в профессиональную, слышащую, среду является особо значимым для 19% дипломированных специалистов (выпускников прошлых лет), но это важно для 69% нынешних студентов (рис. 16);
- наличие в коллективе других плохослышащих сотрудников практически не является важным для обеих групп респондентов и составляет не более 5% ответов в обеих группах (рис. 17).

В МГТУ им. Н.Э. Баумана ведется подготовка специалистов в области IT-технологий из числа инвалидов и ЛОВЗ по следующим специальностям:

- «Автоматизированные системы обработки информации и управления»;
- «Комплексное обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем»;
- «Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем».

В области машиностроительных технологий ведется подготовка специалистов из числа инва-

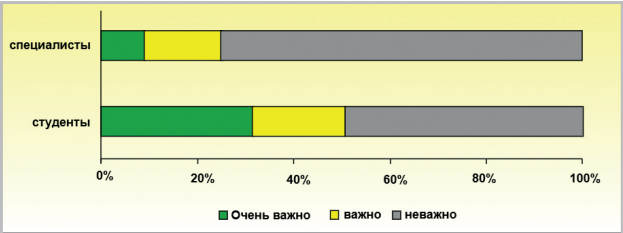


Рис. 15 / Fig. 15. Значимость адаптации рабочего места к специальным потребностям инвалида и ЛОВЗ / The importance of adapting the workplace to the special needs of disabled people and people with disabilities

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

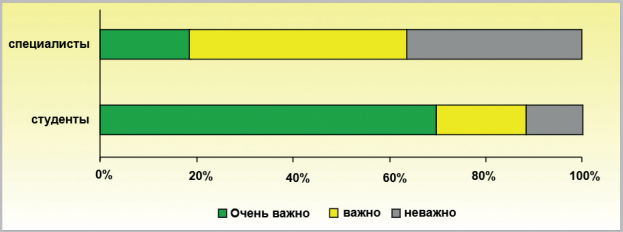


Рис. 16 / Fig. 16. Значимость интеграции в слышащую профессиональную среду / The importance of integration into a hearing professional environment

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

лидов и ЛОВЗ по следующим машиностроительным специальностям:

- «Метрология и метрологическое обеспечение»;
- «Материаловедение в машиностроении»;
- «Роботы и робототехнические системы»;
- «Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)».

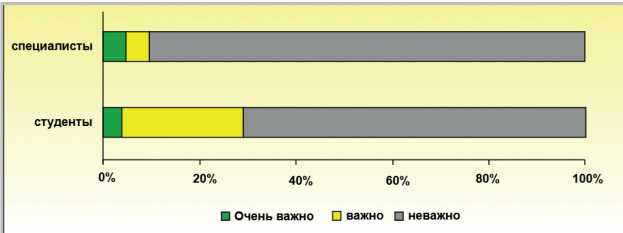


Рис. 17 / Fig. 17. Значимость наличия в коллективе других плохо-слышающих сотрудников / The importance of having other hearing-impaired employees in the team

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

Полученные в результате опроса данные позволили провести сравнительный анализ значимости индикативных показателей для специалистов, обучающихся по разным направлениям подготовки, а именно:

- в области информационно-коммуникационных технологий (или IT-технологий);
- в области машиностроительных технологий.

По результатам опроса работающих специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ, имеющих разные направления подготовки, выявилось несоответствие приоритетов. Об этом свидетельствуют показатели, представленные в табл. 2.

Очевидно, что специалисты в области IT-технологий больше ориентированы на функциональную деятельность (творческую профессиональную), тогда как представители машиностроительных специальностей связывают свой успех в профессиональной карьере с карьер-

Таблица 2 / Table 2

Распределение приоритетов индикативных показателей у работающих специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ, в зависимости от полученной специальности / Distribution of priorities of indicators for working specialists from among disabled people and people with disabilities, depending on the specialty they received

Наименование индикативного показателя в области IT-технологий / Indicator in the field of IT technologies		Значение показателя, при весовом коэффициенте 7-10 баллов, с учетом направления подготовки технического специалиста (в % от опрошенных) / The indicator value, with a weighting factor of 7-10 points, considering the direction of training of a technical specialist (in % of respondents)			Приоритет индикативного показателя (по среднему значению) / Priority of the indicator (average)
		в области IT-технологий / in IT technologies	машиностроительных специальностей / mechanical engineering specialties	среднее значение / average	
1	2	3	4	5	6
1	Отношение руководства и коллектива	81%	90%	86%	1
2	Величина заработной платы	82%	70%	76%	2
3	Условия работы	72%	70%	71%	3
4	Надежность, стабильность, известность компании	72%	70%	71%	3
5	Объем служебных обязанностей	72%	70%	71%	3
6	Наличие социального пакета от работодателя	63%	70%	67%	4
7	Возможность карьерного роста	54%	70%	62%	5
8	Возможность обучения в компании	54%	70%	62%	5
9	Доступность работы (транспортная)	54%	70%	62%	5
10	Работа по специальности	54%	70%	62%	5
11	Занимаемая должность	45%	70%	58%	6
12	График работы	44%	70%	57%	7
13	Величина коллектива	9%	30%	20%	8
14	Наличие специального рабочего места (по нозологии)	9%	10%	10%	9
15	Наличие плохослышающих сотрудников в коллективе	9%	10%	10%	9

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

ным ростом линейного руководителя (организатора). Это обстоятельство вполне можно учитывать при формировании системы индикативных показателей для выбора потенциальных работодателей.

Представленные результаты свидетельствуют о достаточно существенном разбросе мнений дипломированных специалистов и студентов о потенциальном работодателе, что отражается на наиболее значимых для них критериев оценки. На основе критериев видно, что такие потенциальные работники формируют свой выбор, предполагая, что выбранные идентификационные признаки позволяют им наиболее успешно выявить «своего» работодателя. Идентификация посредством критериев и показателей выбора своего работодателя является определенным залогом успешного трудоустройства и стабильной занятости.

Изложенная методика может быть использована на практике в процессе профессиональной ориентации и профотбора, осуществляемых в интересах инвалидов и иных лиц с ограниченными возможностями в рыночных условиях.

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РАБОТОДАТЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА ДЛЯ ВОЗМОЖНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ ИЗ ЧИСЛА СТАРШЕКУРСНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА, ИМЕЮЩИХ ВЫСШЕЕ ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, НА ОСНОВЕ ФОРМУЛЬНЫХ РАСЧЕТОВ

Выше представлены результаты научной разработки системы индикативных показателей, которые отражают приоритеты выбора потенциальных работодателей для инвалидов и иных лиц с ограниченными возможностями здоровья. В настоящем параграфе представлена методика применения этих критериев для выбора потенциальных работодателей на примере промышленных предприятий Московского региона, с учетом специальных потребностей квалифицированных технических специалистов из числа ЛОВЗ, востребованных на интеллектуальном рынке труда. Рис. 2 демонстрирует весовые коэффициенты (по 10-балльной шкале) каждого индикативного показателя, полученные по результатам опроса специалистов-выпускников МГТУ им. Н. Э. Баумана из числа инвалидов и студентов старших курсов, обучающихся в общих потоках технических специальностей.

Потенциальные работодатели для инвалидов могут сравниваться и отбираться по интегрированному индикативному показателю, рассчитываемому по формуле:

$$I_p = \frac{\sum_{i=1}^{12} P_i}{\sum_{i=1}^{12} P_i} k_i,$$

где: P_i – весовые коэффициенты индикативных показателей, приведенные на рис. 2;

k_i – значение индикативного показателя на предприятии конкретного работодателя.

Индикативный показатель k_i определяется по результатам опроса работодателей или экспертным оценкам конкретных предприятий работодателя и может принимать значения от нуля до единицы, в зависимости от полноты его выполнения на предприятии. Например, для индикативного показателя $i = 1$ «Отношение руководства и коллектива», возможное значение индикативного показателя составляет:

$k_1 = 0$, если предприятие не может принять на работу специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ – выпускников МГТУ им. Н. Э. Баумана;

$k_1 = 0,5$, если на предприятии нет опыта для формирования своего отношения к приему специалистов из числа инвалидов – выпускников МГТУ им. Н. Э. Баумана, но оно может рассмотреть резюме таких специалистов;

$k_1 = 1$, если на предприятии работают специалисты этого контингента, хорошо зарекомендовавшие себя, и предприятие заинтересовано в специалистах по направлениям подготовки инвалидов в МГТУ.

Разработанная система приоритетных (наиболее значимых для специалистов из числа инвалидов и ЛОВЗ) индикативных показателей включает, в порядке приоритета, следующие: отношение руководства и коллектива; величина заработной платы; условия работы; надежность, стабильность, известность компании; объем служебных обязанностей; наличие социального пакета; возможность карьерного роста; возможность обучения в компании; доступность работы (транспортная); работа по специальности; занимаемая должность; график работы.

В табл. 3 представлены рекомендуемые значения индикативных показателей при различных условиях на предприятии-работодателе.

В табл. 4 представлены значения весовых коэффициентов индикативных показателей P_i и относительных весовых коэффициентов $\frac{P_i}{\sum_{i=1}^{12} P_i}$ в зависимости от группы респондентов из числа инвалидов (специалистов или студентов), которые в дальнейшем будут использоваться для расчета интегрированного индикативного показателя

Таблица 3 / Table 3

Значения индикативных показателей k_i при различных условиях на предприятии-работодателе / Values of indicators k_i under different conditions at the employer enterprise

I	Индикативный показатель / Indicator	k_i – значение индикативного показателя на предприятии конкретного работодателя / k_i – indicator value at the company of a specific employer		
		$k_i = 1$	$k_i = 0,5$	$k_i = 0$
1	Отношение руководства и коллектива.	Заказ предприятия на специалиста из числа инвалидов и ЛОВЗ	Возможность приема на работу специалистов-инвалидов и ЛОВЗ	Предприятие не может принять на работу специалистов-инвалидов и ЛОВЗ
2	Величина заработной платы*	Выше средней по региону	Средняя по региону	Ниже средней по региону
3	Условия работы.	Высокотехнологичное оборудование и специально оборудованное под потребности инвалида рабочее место	Рабочее место с персональным компьютером	Морально устаревшее оборудование; рабочее место без персонального компьютера
4	Надежность, стабильность, известность компании/ предприятия	Лидирующие позиции в отрасли / известный бренд	Крупное предприятие	Малое предприятие
5	Объем служебных обязанностей	Разнообразный круг обязанностей; возможность выездных командировок	Ограниченный круг обязанностей, командировки по необходимости	Узкий круг обязанностей, монотонная, неавтоматизированная работа
6	Наличие социального пакета от работодателя	Договор добровольного медицинского страхования, оплата больничных листов и отпуска	Оплата больничных листов и отпуска	Без социального пакета
7	Возможность карьерного роста (по результатам аттестации)	После 3 лет работы или ранее	После 5 лет работы	Без возможности роста
8	Возможность обучения в компании	Стимулирование персональной инициативы в повышении квалификации	Плановое повышение квалификации	Нет необходимости или возможности обучения
9	Транспортная доступность работы	Менее 1 часа в одном направлении по г. Москве	От 1 до 1,5 часа в одном направлении по г. Москве	Более 2 часов в одном направлении по г. Москве
10	Работа по специальности	Предоставление работы по специальности	Работа с учетом специальности и возможностью обучения на рабочем месте	Работа не по специальности
11	Занимаемая должность	Руководитель	Инженер соответствующей специальности	Другое
12	График работы	Гибкий	Нормируемый рабочий день	Ненормируемый рабочий день

Примечание: * для специалистов соответствующего уровня / for specialists of the appropriate level.

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

Таблица 4 / Table 4

Значения весовых коэффициентов индикативных показателей P_i и относительных весовых коэффициентов в зависимости от группы респондентов из числа инвалидов (специалистов или студентов) / Values of the weighting coefficients of the indicative indicators P_i and relative weighting coefficients depending on the group of respondents with disabilities (specialists or students)

I	Индикативный показатель / Indicator	Весовой коэффициент индикативного показателя P_i (по 10-балльной шкале) / Weighting coefficient of the indicative indicator P_i (on a 10-point scale)		Относительный весовой коэффициент индикативного показателя/ Relative weighting coefficient of the indicative $\frac{P_i}{\sum_{i=1}^{12} P_i}$	
		$P_{i \text{ спец}}$	$P_{i \text{ студ.}}$	$V_i = P_{i \text{ спец}} / \sum P_{i \text{ спец}}$	$S_i = P_{i \text{ студ.}} / \sum P_{i \text{ студ.}}$
1	Отношение руководства и коллектива	8,2	7,3	0,09	0,08
2	Величина заработной платы (для специалистов соответствующего уровня)	8,2	7,9	0,10	0,09
3	Условия работы	8,0	7,2	0,09	0,08
4	Надежность, стабильность, известность компании / предприятия	7,6	7,8	0,09	0,09
5	Объем служебных обязанностей.	7,5	8,0	0,09	0,09
6	Наличие социального пакета от работодателя	7,8	7,4	0,09	0,08
7	Возможность карьерного роста (по результатам аттестации)	7,3	8,3	0,08	0,09
8	Возможность обучения в компании	6,6	7,5	0,08	0,08
9	Транспортная доступность работы	6,4	7,2	0,07	0,08
10	Работа по специальности	5,9	6,7	0,07	0,07
11	Занимаемая должность	6,4	7,0	0,07	0,08
12	График работы	6,3	7,7	0,07	0,09
	ИТОГО:	$\sum P_{i \text{ выпи}} = 86,3$	$\sum P_{i \text{ студ.}} = 90,0$	$\sum_{i=1}^{12} \frac{P_i}{\sum_{i=1}^{12} P_i} = 1$	$\sum_{i=1}^{12} \frac{P_i}{\sum_{i=1}^{12} P_i} = 1$

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

как критерия оценки перспективности предприятия-работодателя для возможного трудоустройства выпускника-инвалида, при проведении соответствующих формульных расчетов.

Рассчитав по приведенной выше формуле интегрированный индикативный показатель I_p предприятия-работодателя по индикативным показателям P_i , с учетом коэффициентов k_i , можно выделить предприятия, наиболее перспективные как для трудоустройства выпускников-инвалидов инженерных специальностей, так и для проведения адаптационной практики (согласно ИПРА) на рабочем месте студентов старших курсов из числа инвалидов.

ВЫВОДЫ

1. По мнению работодателей проблемы трудоустройства выпускников вуза с нарушением слуха, снижающие их конкурентоспособность, состоят в следующем: отсутствие ожидаемой квалификации, практического производственного опыта, устойчивой выработанной привычки к соблюдению правил внутреннего распорядка; адекватное выполнение инструкций; необходимость увеличения срока профессиональной адаптации из-за психофизических особенностей выпускников; нарушение психических функций (восприятия, внимания, памяти, мышления, интеллекта, эмоций, воли, сознания, поведения, психомоторных функций); пониженной стрессоустойчивости, лабильности поведенческих реакций, необходимость изыскания достаточных средств для обеспечения особых условия труда.

2. Практически все опрошенные работодатели одной из значимых проблем выпускников с нарушениями слуха указывают сложности коммуникации, проявляющиеся особенно остро у глу-

хих выпускников, имеющих тяжелые нарушения функции речи (вторичный дефект). В этой связи отмечаются трудности с пониманием требований и указаний руководителя, с реализацией эффективного взаимодействия с руководством, коллегами; с обращением к ним с уточняющими вопросами по содержанию заданий и инструкций и др.

3. Процесс адаптации выпускника технического вуза с инвалидностью по слуху к будущему рабочему месту происходит не только после окончания вуза, но также и на этапах профориентационной подготовки к техническому вузу; профессиональной подготовки в вузе по определенной области образования, включая прохождение адаптационных профориентационных производственных практик на базовых предприятиях выпускающих кафедр и работу на этих предприятиях в режиме неполной занятости.

4. Сочетание вузовского инженерного образования со стажировкой на старших курсах позволяет студентам с нарушением слуха получать высоко котируемые на рынке труда специальности и стать специалистами, востребованными в любой области инженерной деятельности, т. е. существенно повысить свою конкурентоспособность и профессиональную мобильность. Это, в свою очередь минимизирует период адаптации выпускника вуза при поступлении на работу на реальное производство.

5. Предлагаемые в статье методики могут быть использованы на практике в процессе профессиональной ориентации и профотбора, осуществляемых в интересах инвалидов и иных лиц с ограниченными возможностями в рыночных условиях.

БЛАГОДАРНОСТИ

Финансирование: Работа поддержана в рамках государственного задания № 0705-2023-0027 в сфере научной деятельности.

ACKNOWLEDGEMENTS

Funding: The work was supported by the state assignment No. 0705-2023-0027 in the field of scientific activity.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Тюрина И.О., Ключарев Г.А. Итоги проекта «5-100»: проекция на трудоустройство выпускников. *Социологические исследования*. 2024;(9):79-88.
2. Емелина Н.К., Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 160 с. 156.
3. Давыдова Т.Е. Трудоустройство студентов и выпускников вузов: мотивация субъектов системы и направления ее совершенствования. *Экономика в инвестиционно-строительном комплексе и ЖКХ*. 2019;1(16):117-122. ISSN: 2587-7798.
4. Фролова Е.В. Трудоустройство выпускников российских вузов: проблемы и возможности развития профессиональной идентичности. *Экономика образования*. 2021;3(124):71-78. ISSN 1609-4654.
5. Дружинина Е.С. Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования. *Интеллект. Инновации. Инвестиции*. 2022;(5):20-30. ISSN 2077-7175.

6. Дружинина Е.С. Повышение эффективности трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Дисс. на соискание ученой степени к.э.н. М., 2024.
7. Петров А.М. Трудоустройство выпускников российских вузов в современных экономических условиях. *Экономические науки*. 2021;(199):63-67. ISSN 2072-0858.
8. Свинухова Ю.Н. Стратегии эффективного трудоустройства в условиях рисков российского рынка труда: формальные и неформальные каналы поиска работы. *Экономика труда*. 2022;9(11):1739-1756.
9. Хасенова Л.А., Нурмагамбетов А.А., Уранхаева Г.Т. Трудоустройство выпускников вузов, участвовавших в программах внешней академической мобильности. *Вестник университета Туран*. 2021;2(90):208-215. ISSN 1562-2959.
10. Крамчанинова Н.В. Молодёжь в условиях социальных изменений. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2021;(3):65-68. ISSN 2220-2404.
11. Кречетова Е.В. Адаптация выпускников вуза на рынке труда. *Молодой ученый*. 2021;51(393):310-315.
12. Октова И.М. Подготовка и трудоустройство выпускников экономических вузов: современное состояние и перспективы. *Вестник ИЭАУ*. 2020;27(9). ISSN 2312-2633.
13. Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: РИОР, 2020. 288 с. ISBN 978-5-369-00151-6.
14. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4: монография. М.: ИНФРА-М, 2022; 242 с. DOI: 10.12737/25064. ISBN 978-5-16-012762-0.

REFERENCES

1. Tyurina I.O., Klyucharev G.A. The results of the project "5-100": projection on the employment of graduates. *Sociological research*. 2024;(9):79-88. (In Russ.).
2. Emelina N.K., Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V. Graduates of higher education in the Russian labor market: Trends and challenges: report to the XXIII Yasinskaya (April) International Scientific Conference on Development Economics and Society, Moscow, 2022 National research. University of Higher School of Economics. M.: Publishing House of the Higher School of Economics, 2022. 160 p. 156. (In Russ.).
3. Davydova T.E. Employment of students and graduates of higher education institutions: Motivation of the system subjects and directions of its improvement. *Economics in the investment and construction complex and housing and communal services*. 2019;1(16):117-122. ISSN: 2587-7798. (In Russ.).
4. Frolova E.V. Employment of graduates of Russian universities: Problems and opportunities for the development of professional identity. *Economics of education*. 2021;3(124):71-78. ISSN 1609-4654. (In Russ.).
5. Druzhinina E.S. Prerequisites for the development of employment and career centers in the higher education system. *Intelligence. Innovation. Investment*. 2022;(5):20-30. ISSN 2077-1715. (In Russ.).
6. Druzhinina E.S. Improving the efficiency of university graduates' employment in the modern labor market. Diss. for the degree of Candidate of Economics, M., 2024. (In Russ.).
7. Petrov A.M. Employment of graduates of Russian universities in modern economic conditions. *Economic sciences*. 2021;(199):63-67. ISSN 2072-0858. (In Russ.).
8. Svinukhova Yu.N. Strategies for effective employment in the context of risks of the Russian labor market: formal and informal job search channels. *Labor economics*. 2022;9(11):1739-1756. (In Russ.).
9. Khasenova L.A., Nurmagamбетov A.A., Urankhaeva G.T. Employment of university graduates participating in external academic mobility programs. Bulletin of "Turan" University. 2021;2(90):208-215. ISSN 1562-2959. (In Russ.).
10. Kramchaniнова N.V. Youth in the context of social change. *Humanities, socio-economic and social sciences*. 2021;(3):65-68. ISSN 2220-2404. (In Russ.).
11. Krechetova E.V. Adaptation of university graduates to the labor market. *A young scientist*. 2021;51(393):310-315.
12. Okhtova I.M. Training and employment of graduates of economic universities: Current state and prospects. *Bulletin of the IEAU*. 2020;27(9). ISSN 2312-2633. (In Russ.).
13. Kibanov A.Ya. Personnel management. M.: RIOR, 2020. 288 p. ISBN 978-5-369-00151-6. (In Russ.).
14. Kibanov A.Ya. Personnel management in Russia: New features and new features. Book 4: monograph. M.: INFRA-M, 2022; 242 p. DOI: 10.12737/25064. ISBN 978-5-16-012762-0. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Григорьевич Станевский – кандидат технических наук, директор Головного учебно-исследовательского и методического центра профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов) ФГБОУ ВО «Московский Государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)», Москва, Российская Федерация
Alexander G. Stanevskiy – Cand. Sci. (Tech.), Director of the Main Educational, Research, and Methodological Center for Professional Rehabilitation of Persons with Limited Health Opportunities (Disabilities), Bauman Moscow State Technical University (National Research University), Moscow, Russian Federation
 stan@bmstu.ru



Любовь Петровна Храпылина – доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Российская Федерация
Lyubov P. Khrapylina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration", Moscow, Russian Federation
 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 20.11.2025; после рецензирования 04.02.2026, принята к публикации 10.02.2026.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 20.11.2025; revised on 04.02.2026 and accepted for publication on 10.02.2026.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-171-181

УДК 331.25; 331.34; 364.01

JEL J65; I38

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В НАУЧНОМ ДИСКУРСЕ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

О.В. Никонова

Агентство по интеграции инноваций в социальной сфере, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования выступают теоретические и методологические подходы к изучению современной российской системы социальной защиты населения. **Цель** работы – осуществить анализ системы социальной защиты населения сквозь призму актуальных теоретико-методологических подходов для определения возможных векторов совершенствования. Актуальность исследования связана с попыткой пересмотра устоявшихся теоретических представлений о социальной защите в контексте текущей социально-экономической ситуации, в необходимости фиксации складывающихся трендов. **Научная новизна** состоит в многоаспектном рассмотрении отечественной системы социальной защиты через призму диалектики теоретических и методических подходов. **Методами** исследования выступают системный и сравнительный анализ, дедукция, моделирование, а также аналитико-синтетический метод. **Гипотеза** заключается в следующем: в современном научном дискурсе отсутствует единая парадигма понимания системы социальной защиты населения; существующие теоретико-методологические подходы определяются не только уровнем развития науки, но и институциональной структурой самого общества, могут быть классифицированы по основанию доминирующей роли государства либо по принципу субсидиарности и индивидуальной ответственности. В **результате** проведенное исследование позволяет сформулировать ряд комплексных **выводов**, интегрирующих теоретический анализ, эмпирическую диагностику и проверку исходной гипотезы. В частности, выявлено, что выбор теоретической модели напрямую коррелирует с типом институционального устройства общества. Научные взгляды являются не просто абстрактным знанием, а рефлексией реально существующей практики распределения ответственности между государством, обществом и индивидом.

Ключевые слова: система социальной защиты населения; социальное страхование; государственное обеспечение, социальное обслуживание, социальная помощь, организации социальной защиты, социальные услуги, некоммерческие организации.

Для цитирования: Никонова О.В. Система социальной защиты населения в научном дискурсе: теоретико-методологические подходы. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):171-181. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-171-181.

ORIGINAL PAPER

SOCIAL SECURITY SYSTEM IN SCIENTIFIC DISCOURSE: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL VIEWPOINTS

O.V. Nikonova

Agency for the Integration of Innovations in the Social Sphere, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

This research examines the **subject** of theoretical and methodological frameworks for analyzing Russia's current social protection system. The **goal** of this study is to dissect the social protection system for the population by applying contemporary theoretical and methodological perspectives, with the objective of uncovering potential avenues for improvement. This study's relevance stems from an effort to re-examine existing theoretical concepts of social protection within the current socio-economic context, acknowledging the emergence of new trends. The **scientific newness** in this work stems from a comprehensive look at Russia's social protection system, examining it from both theoretical and methodological viewpoints. The research **methods** are systems and comparative analysis, deduction, modeling, and the analytical-synthetic method. The **hypothesis** suggests that modern scientific discussion lacks a unified framework for comprehending the population's social protection system. Existing theoretical and methodological approaches are determined by the level of scientific development along with the institutional structure of society itself, and can be classified based on the dominant role of the state or the principle of subsidiarity and individual responsibility. Consequently, the study's **findings** enable us to draw several broad **conclusions** that combine theoretical examination, empirical assessment, and hypothesis verification. Specifically, it was found that the selected theoretical model is linked to the society's institutional framework. Scientific views, not just abstract understanding, reflect the practical distribution of duties between the state, society, and the individual.

Keywords: social protection system; social insurance; state aid; social services; social assistance; social protection organizations; social services; non-profit organizations.

For citation: Nikonova O.V. Social Security System in Scientific Discourse: Theoretical and Methodological Viewpoints. *Social & labor research*. 2026;62(1):171-181. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-171-181.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в России функционирует дифференцированная по уровням и форматам система социальной защиты, ключевой характеристикой которой выступает государственно-частный симбиоз механизмов помощи населению. В ходе ретроспективного анализа, охватившего различные этапы становления отечественной практики социальной помощи, а также управленческих механизмов ее реализации, автором установлено: максимальную степень типологического сходства с действующей рыночной моделью социальной защиты обнаруживает система общественного призрения, функционировавшая на границе XIX–XX столетий [1].

Российская система социальной защиты находится в фазе трансформации, а ее текущее состояние определяет векторы для совершенствования. Нельзя обойти вниманием глобальный мировой тренд трансформации систем социальной защиты в государствах под давлением новых рыночных реалий, который, в настоящее время, представляет собой комплексный вызов, затрагивающий демографические, экономические и технологические основы общества. Среди ключевых драйверов давления – старение населения, бюджетные ограничения, цифровизация, глобализация и нестандартная занятость, которые действуют взаимосвязано. Отмечается некоторая финансовая неустойчивость традиционных моделей социального государства при которой государства вынуждены прибегать к заимствованиям для покрытия текущих социальных обязательств, дефицита денежных средств социальных фондов – это может приводить к торможению долгосрочного развития увеличивая, тем самым, долговую нагрузку на будущие поколения.

Формирование эффективной системы социальной защиты населения невозможно без четкого научного понимания её сущности, структурных элементов и принципов функционирования. Теоретико-методологический фундамент позволяет не только описывать существующие практики, но и выявлять системные противоречия, прогнозировать тенденции развития и разрабатывать модели управления.

ПОНЯТИЙНО-КАТЕГОРИАЛЬНЫЙ АППАРАТ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Прослеживая трансформацию системы социальной защиты населения на протяжении трех последних исторических периодов (самодержавие, советский и настоящий – рыночный) автор

отмечает, что теоретическое осмысление переходного состояния общества остаётся фрагментарным и не отражает подлинной глубины социальных сдвигов в современной России. По сути, мы имеем дело не с эволюционным замещением устаревших форм, а с разрушением сложившихся отношений, порой опережающим формирование полноценных альтернатив¹.

Следует отметить, что в отечественной литературе понятие «социальная защита населения» различные авторы трактуют по-разному. Важно учитывать особенности интерпретации различных авторов, а также ту область, в которой анализируется рассматриваемая категория. Вклад в разработку понятия внесли Челнокова Г.Б., Щербаков В.И., Занина О.В., Трунина С.Н., Роик В.Д., Миронова Т.К., Сенчаков В.К., Олимских Н.Н., Якушева Л.П., Аверин А.Н., Тишин Е.В., Басов Н.Ф., Гусов К.Н., Шарин В.И., Еремеева Р.В. и многие другие специалисты [2–9].

В научной литературе фиксируется несогласованность позиций относительно содержания термина «социальная защита населения», что порождает широкий спектр его трактовок. Отсутствие унифицированной дефиниции, в свою очередь, обуславливает противоречивость высказываемых исследователями суждений.

Конституционные нормы возлагают на государство функцию гаранта социальных прав, предполагающих причитающуюся каждому гражданину долю национального продукта. Посредством бюджетного финансирования реализуется система мер, направленных на поддержку малообеспеченных категорий, создание условий для полноценной жизни, охрану здоровья, а также общедоступность образования и научной сферы. Социальные гарантии выступают содержательным наполнением категории «социальная защита», фиксируя конкретные параметры государственной поддержки применительно к отдельным группам населения. К числу таких нормативных измерителей относятся, в частности,

¹ Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_49025/ (дата обращения: 30.01.2026); Распоряжение Правительства РФ от 8 июня 2016 № 1144-р. «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере» [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199767/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/ (дата обращения: 30.01.2026).

величина прожиточного минимума, минимальная оплата труда, др.

Некоторые исследователи предложили свои подходы к определению понятия «социальные гарантии», среди них Зыкина Т.А., Волгин Н.А., Магомедова П.М., Хисматуллин Р.А., Якимчук С.В. и другие [10].

В рамках теории социальной защиты понятие «социального риска» приобретает системообразующий статус. Оно не только служит отправной точкой для развёртывания защитных процедур, но и концептуализирует фундаментальное свойство общества продуцировать опасности для собственных индивидов и параллельно создавать инструменты их нейтрализации.

В интерпретации Черкасской Г.В., социальная защита является категорией, объединяющей экономические и социальные аспекты бытия. Речь идет о системе взаимоотношений по поводу того, как общество делит созданный продукт, чтобы компенсировать гражданам ущерб от социальных рисков и обеспечить их интеграцию в социум, когда собственных ресурсов для этого недостаточно. Как полагает Черкасская Г.В., социальная защита становится необходимой исключительно при объективной невозможности либо серьезном затруднении для субъекта реализовать принадлежащие ему права – как в части участия в общественном труде, так и в части получения средств существования. Речь идет о ситуациях, когда уровень адаптации и интеграции личности снижается по причинам, которые общество квалифицирует как веские основания для предоставления защиты [11].

Разграничение социальной защиты по признаку трудоспособности – работающие, частично утратившие трудоспособность или нетрудоспособные – необходимо для корректной оценки условий занятости. Для анализа качества трудовой жизни используется комплексное понимание защиты работников, аккумулирующее такие элементы, как продолжительность смен, характер и условия выполнения задач, безопасность и технологический уровень, величина заработной платы, а также совокупность производственных и бытовых факторов.

По мнению Холостовой Е.И. «социальная защита – это система мер, средств, действий, призванных помочь определенным слоям, группам, общностям и отдельным людям, подвергающимся неблагоприятному воздействию экономических, социальных, экологических, демографических и других факторов» [12].

Ковалева В.Н. и Осадчая Г.И. полагают, что «под социальной защитой понимается система социальных отношений, охранительных мер и правовых гарантий, защищающих любого члена общества от экономической, социальной и физической деградации вследствие внезапного и резкого ухудшения условий его благосостояния, угрозы здоровью и жизни, невозможности по независящим от него причинам реализовать свой трудовой и гражданский потенциал». Данная интерпретация социальной защиты представляется корректной, поскольку ее сущность сводится к предупреждению деградации личности и созданию условий, исключающих этот процесс.

Ромашов О.В., Малярова Н.В., Ларина Т.Н. и ряд других исследователей при рассмотрении данного понятия акцентируют внимание прежде всего на условиях и конкретных ситуациях, служащих основанием для предоставления социальной защиты. Так, Ромашов О.В. разделяет источники в зависимости от объекта: «трудоспособным гражданам – за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; социально уязвимым слоям – за счет государства...». Малярова Н.В. и Несмеянова М.И. в своих работах акцентируют внимание на управленческих механизмах защиты – так называемых административных рычагах, тогда как Ларина Т.Н. концентрируется на материально-финансовой стороне вопроса, а именно на способах денежного обеспечения [13].

Итак, при всех существующих расхождениях во взглядах на содержание понятия «социальная защита», исследователи солидарны в одном: выстраивание системы социальной защиты должно опираться на универсальные критерии, в равной степени применимые ко всем категориям граждан.

Изучение авторских позиций позволяет выделить два основных подхода к определению социальной защиты. Расширительная интерпретация строится через перечисление задействованных институтов и структур. Узкое понимание, напротив, сфокусировано на конкретных способах реализации социальных гарантий в отношении граждан. Ни одна из предложенных трактовок не является исчерпывающе полной, однако каждая из них заслуживает внимания в рамках общей дискуссии.

Исследование социальной защиты ведется с позиций разных наук: экономисты, правоведы, социологи, специалисты по менеджменту включают ее в свой терминологический арсенал и рас-

смаатривают под углом зрения собственных предметных областей.

Социальная защита с точки зрения менеджмента – это система управления процессами, направленных на удовлетворение потребностей населения в социальных услугах, повышение качества и расширение видов услуг с целью минимизации социальных проблем, устранения препятствий для адаптации и интеграции слабо защищённых людей в социуме. Причем, менеджмент в социальной сфере или социальный менеджмент выделен в отдельную область организационно-управленческой деятельности, обеспечивающий выработку и реализацию решений по эффективному функционированию социальных организаций.

В социально-экономическом дискурсе категория «социальная защита» не имеет однозначного толкования. Спектр авторских позиций варьируется как по смысловому наполнению, так и по степени охвата явления (от узкоспециальных до предельно широких трактовок). Фокус исследовательского интереса распределяется неравномерно: одни учёные уточняют круг защищаемых лиц, другие описывают структуры и ведомства, третьи – анализируют процедуры и механизмы, четвёртые – акцентируют условия наступления социальной защиты, пятые – формулируют её цели. Значительно реже ставится вопрос о том, от каких именно угроз призвана ограждать социальная защита, хотя именно он вытекает из семантики самого термина. По существу, ключевыми объектами защиты выступают безработица и совокупность социальных рисков.

Предпринятый обзор теоретических подходов к определению социальной защиты в трудах российских исследователей позволил не только конкретизировать саму дефиницию, но и показать, что данная категория имеет ярко выраженную экономическую составляющую и одновременно выступает объектом управления.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА КАК ЦЕЛОСТНАЯ СИСТЕМА: КОМПОНЕНТНЫЙ СОСТАВ, ВНУТРЕННИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ И ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ

Методологической основой статьи выступает системный подход – направление научного познания и практического освоения действительности, рассматривающее объекты сквозь призму их системной организации. Исследовательская стратегия в рамках данного подхода строится вокруг трёх задач: демонстрации целостности объ-

екта, изучения обеспечивающих её механизмов и выявления всей совокупности внутренних и внешних связей, которые затем интегрируются в единую схему. Необходимо оговориться, что содержание самого понятия «системный подход» трактуется исследователями неодинаково. В частности, говорится о том, что в основе системного подхода лежит рассмотрение структурных связей, порядка чего-либо [14].

Системный подход – это одновременно и познавательный принцип (требование изучать объекты как системы с сетью внутренних связей), и научное направление (установка на раскрытие целостности объекта, его элементного состава и типов отношений, сводимых в единую теоретическую схему), и метод анализа (применимый к объектам, чьи компоненты интегрированы общностью целей, функций, управления и механизмов работы). Круг объектов, допускающих применение системного подхода, совпадает с кругом объектов, наделённых системными свойствами.

Системный подход нельзя рассматривать как завершённую, жёстко зафиксированную методологическую доктрину. Его эвристическая ценность раскрывается именно благодаря тому, что он представляет собой относительно свободную конфигурацию познавательных установок, главная задача которых – задавать определённый ракурс для проведения конкретных исследований.

Одна из ключевых функций системного подхода – диагностировать неполноту или устаревание традиционных предметных областей перед лицом новых вызовов. Одновременно системный подход выступает инструментом проектирования: его категории и принципы позволяют задавать контуры новых предметов изучения, фиксировать их строение и типологическую принадлежность, что открывает путь к построению содержательных исследовательских программ [15].

Решение о том, насколько адекватно проведение структурирование объекта, принимается на основе того, позволяет ли выбранная единица анализа схватывать неразложимые свойства целого, его конфигурацию и направленность изменений.

Таким образом, при рассмотрении любой системы с позиции её внешних проявлений она предстаёт как объект, образованный множеством компонентов, конкретное наполнение которых определяется целым рядом условий. Внутреннее строение системы иерархично: она включает подсистемы и далее – неделимые элементы. При этом увеличение сложности системы неизбежно

ведёт к усложнению и расширению состава этих составляющих. Между частями системы складываются устойчивые отношения и каналы взаимодействия, которые и обеспечивают переход от разрозненной совокупности к органичному единству. Именно благодаря этим связям возникают свойства, не сводимые к простой сумме характеристик элементов, система обретает интегративное качество целостности.

В экономической науке принципы системного подхода задействованы при формулировке и поиске решений задач в сфере планирования. Подобные задачи, как правило, требуют конструирования моделей социальных систем, включающих множество разноуровневых компонентов. Что касается управленческой практики, то здесь идеи системности находят воплощение через аналитический инструментарий, известный как системный анализ.

Социальная защита представляет собой целостную систему, элементы которой, функционируя автономно образуют некоторое целостное единство. Применение системного подхода в теории и практике социальной защиты является заметной тенденцией последних десятилетий. Применение системного подхода даёт основания трактовать социальную защиту в качестве неотъемлемого атрибута современного общества и одновременно – структурообразующего элемента социальной политики.

Центральным звеном данной системы выступает человек – носитель определённых потребностей, интересов, культурных кодов, ценностных ориентаций, картины мира, а также обладатель конкретного материально-бытового статуса и социального положения. Особую категорию составляют индивиды, столкнувшиеся с кризисными обстоятельствами и объективно нуждающиеся во внешней поддержке и защите, именно они придают системе социальной защиты её специфику.

Будучи сложной системой, социальная защита характеризуется уникальным строением: выстроенной иерархией компонентов, разветвлённой сетью подсистем и элементов, особым рисунком связей между ними. Полноценное исследование этого объекта невозможно в границах какой-либо одной научной традиции – необходим комплексный учёт экономических, философских, управленческих, психологических, социологических, педагогических, юридических, статистических, математических и прочих аспектов. Каждая из перечисленных наук в отдельности даёт лишь

фрагментарное представление, не позволяющее реконструировать системное целое. Только системный анализ, аккумулирующий разноплановое знание, способен обеспечить ту степень полноты и объективности, которая требуется для развития теории и совершенствования практики социальной защиты.

Системный подход предполагает опору на системный метод – особый инструментарий, аккумулирующий правила, исходные положения, последовательности действий, оценочные критерии, практические приёмы и производственные технологии, необходимые для выработки и утверждения целевых программ. Указанный инструментарий адаптирован к специфике как самих нуждающихся (объектов), так и институтов, реализующих поддержку (субъектов).

Социальная защита в её современном состоянии выстроена как экономическая система со сложным внутренним устройством. Её образуют системные единицы (элементы), каналы коммуникации и взаимодействия между ними, а также экономические образования, фиксирующие номенклатуру элементов и их количественно-качественное соотношение.

В понятийном поле теории систем тесно переплетены представления о целостности, элементной базе, подсистемах, а также о структурных связях и отношениях. Системность предполагает двоякую упорядоченность: во-первых, внутреннюю организованность компонентов, во-вторых, неразрывную связь с внешней средой, которая выступает необходимым условием проявления системой своей целостности. Иерархический принцип универсален: каждая система включена в систему высшего порядка и сама распадается на системы низшего порядка. Функционирование носит уровневый характер, при этом отдельные ярусы ответственны за различные аспекты поведения, а интегральная работа системы есть равнодействующая всех уровневых вкладов. Обязательным компонентом выступают информационные и управленческие процессы.

Ключевыми компонентами системы социальной защиты выступают субъекты (акторы) и объекты (адресаты), причём их содержание раскрывается через постановку целей, формулировку задач, реализацию функций и выбор необходимых средств. Традиционно ведущим субъектом признаётся государство. Реализацию государственной политики в области социальной защиты населения обеспечивает многоуровневая система органов государственной власти. На федеральном

уровне ключевым субъектом выступает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России), которое осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию. Непосредственную работу по назначению и выплате пенсий, предоставлению льгот гражданам и ряду других вопросов выполняет Социальный фонд России, образованный путем объединения в 2023 г. Пенсионного фонда и Фонда социального страхования.

В субъектах Российской Федерации действуют региональные министерства (департаменты, управления) социальной защиты населения, которые реализуют государственные полномочия на своем уровне, часто через сеть территориальных органов и центров социальных выплат. Завершают эту структуру местные отделения социальной защиты и многофункциональные центры (МФЦ), которые обеспечивают непосредственный контакт с гражданами, принимают документы и предоставляют услуги по принципу «одного окна».

Современная система социальной защиты характеризуется полицентричностью: наряду с государством, функцию поддержки гражданам берут на себя и другие институты общества. Так, профсоюзные организации действуют на уровне предприятий, в учреждениях и трудовых коллективах, отстаивая интересы работников. Общественные объединения вовлекают граждан в реализацию социальных программ, способствуя удовлетворению потребности личности в благотворительности и помощи ближним. Работодатели – предприятия, организации, частные предприниматели формируют условия для поддержки наёмного персонала: обеспечивают гарантированный минимум оплаты труда, осуществляют обязательные страховые отчисления (пенсионные, медицинские, социальные), производят компенсационные выплаты и иные социальные трансферты.

Следует признать, что одним из ключевых акторов социальной защиты является сам человек: опираясь на имеющийся потенциал, он способен выстраивать индивидуальные траектории самозащиты и противостоять социальным рискам собственными силами.

Объектами социальной защиты выступают различные категории получателей помощи. Прежде всего это всё население страны – как адресат усилий по обеспечению безопасности, поддержанию достойного качества жизни, развитию

человеческого капитала, физическому и нравственному оздоровлению общества. Далее следуют отдельные профессиональные группы, чья деятельность сопряжена с особыми рисками или имеет приоритетное общественное значение, например, военнослужащие, педагогические работники, и др. Наконец, наиболее адресный сегмент – уязвимые слои, которые в силу объективных причин не могут полноценно адаптироваться и нуждаются в особом попечении: несовершеннолетние, многодетные и проблемные семьи, люди с инвалидностью, пожилые, безработные.

Построение системы социальной защиты предполагает создание иерархически выстроенной и целостной общественной структуры. Задача сохранения единства возлагается на субъектов социальной защиты, а связка «субъект – объект» должна реализовываться через согласованный комплекс форм, способов и приёмов работы, образующих бесшовный процесс поддержки нуждающегося человека.

Функционирование системы социальной защиты ориентировано на разрешение социально-экономических трудностей граждан, которые вследствие утраты способности к труду, отсутствия занятости либо иных причин лишены возможности самостоятельно обеспечивать себя и нетрудоспособных иждивенцев необходимыми для жизни средствами.

При возникновении обстоятельств, признанных законодательством страховыми или социально значимыми, указанной категории лиц предоставляются компенсационные выплаты (денежные или натуральные), а также услуги различного характера. Помимо этого, реализуются меры, направленные на предупреждение наступления подобных ситуаций.

Нынешний этап развития систем социальной защиты, включая российскую, характеризуется сложившимся набором видов поддержки и определённым составом организационно-правовых форм. В качестве основных правовых форм, реализующих защиту в широком значении, повсеместно выступают: социальное страхование, государственное обеспечение и социальное обслуживание. Эти формы не идентичны: каждая адресована отдельным категориям граждан, базируется на особых законодательных основаниях, функционирует в рамках ведомственно обособленных структур и располагает собственными финансовыми ресурсами.

Кратко охарактеризуем указанные организационно-правовые формы.

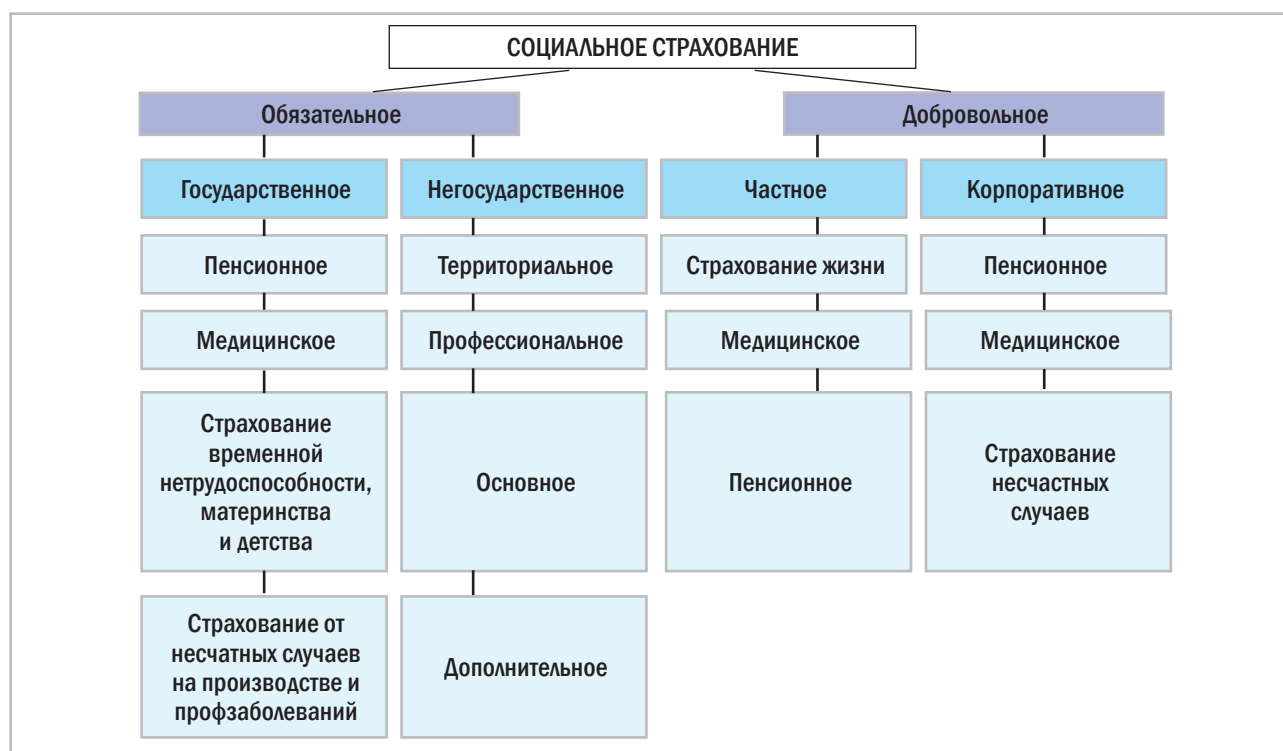


Рис. 1 / Fig. 1. Основные виды социального страхования в России / The main types of social insurance in Russia

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

Социальное страхование. Согласно мировому опыту, функционирование рыночной экономики невозможно без развитого института социального страхования. Данный институт обеспечивает реализацию конституционных прав граждан на получение средств существования в ситуациях, связанных с возрастом, нарушением здоровья, частичной или полной неспособностью к труду, смертью кормильца, а также отсутствием работы. В основе социального страхования лежит понятие социальных рисков и требование их обязательно и/или добровольного страхования (нетрудоспособности, профессиональных заболеваний, утрата трудоспособности из-за несчастного случая, риск безработицы и т.д.). Социальное страхование распространяется, прежде всего, на активное, занятое население и финансируется за счет работодателей, работников, а также государства.

Социальное страхование нацелено на предотвращение или сокращение масштабов социального риска среди занятого населения и на обеспечение компенсационных выплат в случаях, признанных страховыми.

Социальное страхование имеет довольно сложную и разветвленную структуру. Структура национальной системы социального страхования России сформирована с учетом опыта зарубежных стран и социально-экономических, культурно-исторических особенностей (рис. 1).

Сегодня в национальной системе социального страхования России преимущественное развитие получили его государственные виды. Обязательное социальное страхование – часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Порядок обязательного социального страхования неработающих граждан определяется федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования². Социальным риском признается предполагаемое событие, влекущее изменение материального и (или) социального положения работающих граждан и иных категорий граждан, в случае наступления которого осуществляется обязательное социальное страхование (ст. 3).

Социальный фонд России создан для осуществления государством пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования, обязательного социального страхования на слу-

² Федеральный закон от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ (ред. от 26.05.2021 г.) «Об основах обязательного социального страхования», ст.1, ч.2., ч.5. [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4059/ (дата обращения: 30.01.2026).

чай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, социального обеспечения, предоставления мер социальной защиты (поддержки) отдельным категориям граждан.

Специалисты в сфере страхового дела констатируют: российская модель социального страхования по своим сущностным параметрам тяготеет скорее к социальной помощи, нежели к классическим страховым схемам. Прослеживается устойчивая линия на усиление государственного присутствия в системе обязательного страхования, что ведёт к стиранию границ между страховыми механизмами и государственным социальным обеспечением.

Государственное обеспечение. Отличительные черты: бюджетное финансирование (федеральное, региональное) и законодательно закреплённые категории обеспечиваемых лиц с фиксированным уровнем предоставляемых благ. Речь идет о пенсионном обеспечении, обеспечении социальными пособиями, льготами и компенсациями отдельных категорий граждан (пенсионеры, многодетные семьи, инвалиды, ветераны труда, малоимущие и др.).

Государственное обеспечение, как организационно-правовую форму социальной защиты, можно назвать условной потому, что присутствует только один признак, объединяющий получателей выплат и услуг – это механизм финансирования, т.е. трансферты из федерального и региональных бюджетов. Правовые, организационные механизмы, а также социальные институты отличаются.

По мнению автора, государственное обеспечение – это совокупность комплекса государственных мер, действий, мероприятий по социальной защите установленных законом категорий граждан, включающего в себя различные виды материальной поддержки (пенсии, пособия, доплаты, субсидии, компенсации и др.), социальные услуги (содействие в поиске работы, социальное обслуживание и др.) и социальных институтов (СФР, органы управления социальной защиты, организации социальной защиты, службы занятости и др.), финансируемых из государственного бюджета.

В рамках государственного обеспечения функционируют две самостоятельные организационно-правовые формы – социальное обслуживание и государственная социальная помощь. Каждая

обладает правовыми, организационными и экономическими признаками.

Социальное обслуживание. В Российской Федерации социальное обслуживание занимает место одной из базовых организационно-правовых форм в архитектуре социальной защиты и является составной частью государственного обеспечения. Правовое регулирование в этой сфере осуществляется на двух уровнях: федеральном (законы и иные нормативные акты) и региональном (законодательство субъектов РФ). Нормы дифференцированы применительно к различным группам населения – лицам старшего возраста, инвалидам, ветеранам, семьям, имеющим детей, беженцам, вынужденным переселенцам и прочим категориям.

Социальное обслуживание – предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Федеральный центр задаёт законодательные рамки и общие направления политики, следит за исполнением законов. Регионы самостоятельно регулируют отношения в этой сфере: принимают и финансируют местные программы, формируют структуру управляющих органов, создают и обеспечивают работу учреждений социального обслуживания.

В Российской Федерации согласно Федерального закона «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ, под социальным обслуживанием граждан понимается «деятельность, направленная на предоставление гражданину, нуждающемуся в социальном обслуживании, социальных услуг в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности».

Социальная услуга – действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности (социально-бытовые, социально-медицинские, правовые, образовательные и др.)³.

Социальное обслуживание представляет собой совокупность разнообразных услуг, дифференцированных по сферам жизнедеятельности: под-

³ Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/ (дата обращения: 30.01.2026).

держка в быту, помощь медицинского характера, педагогическое сопровождение, психологическое консультирование, правовое информирование, содействие в трудоустройстве, развитие коммуникативных навыков, а также предоставление неотложной помощи в натуральной форме. Помимо этого, в рамках обслуживания реализуются мероприятия по социальной адаптации и восстановительным процедурам для лиц, столкнувшихся с трудной жизненной ситуацией.

Трудная жизненная ситуация – это обстоятельство (или их совокупность), которое объективно ухудшает условия существования человека и не поддаётся самостоятельному преодолению. В качестве причин выступают: инвалидность, старость, болезнь, сиротство, семейное насилие, безработица, отсутствие жилья и прочее.

Все виды социальных услуг, оказываемые как государственными (или муниципальными) учреждениями, так и индивидуальными предпринимателями или коммерческими организациями должны соответствовать стандарту, включающему в себя определенный набор критериев.

Социальные услуги предоставляются в форме социального обслуживания на дому, или в полустационарной форме, или в стационарной форме. Для учета предоставленных социальных услуг сформированы реестры поставщиков и регистры получателей социальных услуг. Качество социальных услуг в сфере социального обслуживания обеспечивается государственным и общественным видами контроля.

Источниками финансового обеспечения социального обслуживания являются: 1) средства бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; 2) благотворительные взносы и пожертвования; 3) средства получателей социальных услуг при предоставлении социальных услуг за плату или частичную плату; 4) доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляемой организациями социального обслуживания, а также иные не запрещенные законом источники.

Финансовое обеспечение деятельности организаций социального обслуживания, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов субъектов Российской Федерации осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, а также за счет средств получателей социальных услуг при предоставлении социальных услуг за плату или частичную плату.

Финансирование предоставления социальных услуг негосударственными организациями, индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность по социальному обслуживанию, и предоставляющими социальные услуги социально ориентированными некоммерческими организациями осуществляется путем предоставления субсидий из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации, проведения закупок социальных услуг, а также за счет средств получателей социальных услуг при предоставлении социальных услуг за плату или частичную плату.

Развитие социального обслуживания, как организационно-правовой формы социальной защиты, осуществляется на всей территории России. Результативность и качество предоставляемых социальных услуг напрямую зависят от ресурсной, институциональной, управленческой и инновационной составляющих. Ресурсная составляющая выражается в объемах поступающего финансирования; институциональная – в широте сети действующих организаций; управленческая – в качестве межведомственного взаимодействия; инновационная – в темпах освоения персоналом прогрессивных методик и технологий социальной работы.

Существует необходимость теоретического осмысления системы социального обслуживания в новых реалиях, существующих особенностей ее развития, обобщения отечественного опыта социальной работы в этих условиях и отработки современных территориальных моделей социального обслуживания на научной основе.

Государственная социальная помощь. В последнее десятилетие эта организационно-правовая форма приобретает всё больший вес в общей системе социальной защиты. Её сущность раскрывается через адресную поддержку малоимущих семей и одиноких граждан, чьи доходы не позволяют удовлетворять базовые потребности на уровне, признаваемом обществом минимально приемлемым. Помощь призвана компенсировать дефицит средств к существованию и приблизить уровень жизни получателей к установленным социальным стандартам.

Законодательство, регулирующее оказание государственной социальной помощи, состоит из Федеральных законов «О государственной социальной помощи», «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных норма-

тивных правовых актов субъектов Российской Федерации.

В соответствии с Федеральным законом⁴ государственная социальная помощь – это предоставление малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам, а также иным категориям граждан, указанным в федеральном законе, социальных выплат, социальных услуг и жизненно необходимых товаров.

Отличительной чертой социальной помощи является её адресность: она оказывается только после подтверждения нуждаемости и при отсутствии у заявителя иных источников дохода. Согласно законодательству, государственная социальная помощь преследует несколько взаимосвязанных целей: сохранение приемлемого уровня жизни малоимущих граждан, целевое расходование бюджетных средств, обеспечение всеобщей доступности и достойного качества социальных услуг, а также сокращение масштабов социального расслоения.

Право на нее имеют малоимущие семьи и малоимущие одиноко проживающие граждане, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Государственная социальная помощь назначается решением органа социальной защиты населения по месту жительства либо месту пребывания малоимущей семьи или малоимущего лица на основании его письменного заявления (или заявления законного представителя).

Важно отметить, что предметом регулирования Федерального закона «О государственной социальной помощи» не являются отношения, связанные с предоставлением гражданам льгот и мер социальной поддержки, установленных законодательством Российской Федерации.

Данное обстоятельство свидетельствует, что по крайней мере еще один отдельный блок государственных гарантий, а именно льготы и меры социальной поддержки являются составным элементом системы государственного обеспечения.

Социальная поддержка, за исключением пенсионной составляющей, интерпретируется как комплекс гарантий, предоставляемых определённым категориям граждан сверх базовых социальных выплат (пенсий, пособий, компенсаций). Она

⁴ Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ), ст.1. [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23735/ (дата обращения: 30.01.2026).

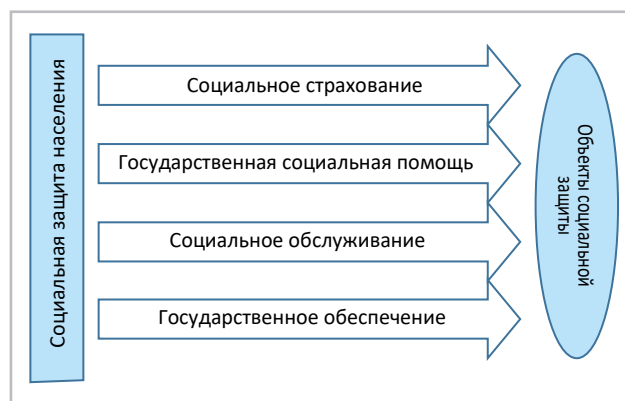


Рис. 2 / Fig. 2. Схема системы социальной защиты населения / Scheme of the social protection system

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

реализуется в форме финансовых доплат или натуральной помощи.

Если попытаться изобразить устройство национальной системы социальной защиты схематично, то оно может выглядеть следующим образом (рис. 2).

По мнению автора, необходимо отметить сложность национальной системы социальной защиты, заключающаяся в ее многогранности, многоуровневости и многофункциональности. Понимание социальной защиты как системы позволяет управленцам и различным категориям работников организаций социальной защиты избавиться от одностороннего подхода к ней, рассматривать ее комплексно.

ВЫВОДЫ

Концептуальный каркас служит основой для дальнейшего обсуждения возможных векторов совершенствования. Среди них: смещение фокуса с компенсации ущерба на профилактику социальных рисков (ранняя помощь, программы переобучения, поддержка занятости), что в долгосрочной перспективе может способствовать снижению финансовой нагрузки; развитие интернет-инфраструктуры в рамках цифровизации, особенно в сельской местности, и обеспечение социальной уязвимых групп (пенсионеры, инвалиды) простыми устройствами и льготным доступом; внедрение максимальных стандартов киберзащиты, прозрачные правила работы с данными и проектирование интуитивно понятных, доступных для граждан интерфейсов; переосмысление распределения полномочий, усиление координационной роли федерального центра при одновременном расширении ответственности и ресурсной базы регионов с учетом местной специфики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Никонова О.В. Социальная защита населения: теоретико-концептуальные аспекты и ретроспектива совершенствования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):61-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-61-72
2. Челнокова Г.Б. Социальное законодательство, направленное на защиту от бедности в России: научно-практическое пособие. М.: Московская государственная юридическая академия, 2007. С. 21.
3. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. с. 361.
4. Роик В.Д. Основы социального страхования: организация, экономика и право: Учебник. М.: Изд-во РАГС, 2007. с. 35, 47.
5. Миронова Т.К. К вопросу об определении понятия «социальная защита». *Трудовое право*. 2008;(3):3.
6. Олимских Н.Н. Социальная защита населения: понятие и содержание. *Вестник удмуртского университета*. 2007;(2):183.
7. Якушев Л.П. Социальная защита. М., 1998.с.11.
8. Аверин А.Н. Государственная система социальной защиты населения: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2007. с. 3.
9. Вяткина В.В. Формирование целевых комплексных программ социальной защиты детей – сирот в регионе: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2014.
10. Волгин Н.А. Социальная политика: Учебник/ под общ. ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 2005. с. 11.
11. Черкасская Г.В. Теоретические основы организации и управления системой социальной защиты: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05 СПб, 2010. с. 31, 33.
12. Холостова Е.И. Генезис социальной работы в России. М., 1995. с. 31, 235.
13. Ларина Т.Н. Социальная защита населения в Самарской области: принципы и механизмы / Проблемы разработки и реализации социальных технологий в регионах: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 14-15 декабря 2000 года. Самарская гос. экон. акад. и др. Самара, 2000., с. 232–233.
14. Левин В. Философия: логика и методология науки. Толковый словарь понятий. М., 2010. с. 35.
15. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология: словарь системы основных понятий. М., 2013. с.27.

REFERENCES

1. Nikonova O.V. Social Protection of the Population: Theoretical and Conceptual Aspects and Retrospective of Improvement. *Social and Labor Research*. 2022;49(4):61-72. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-61-72
2. Chelnokova G.B. Social Legislation Aimed at Protecting Against Poverty in Russia: A Scientific and Practical Handbook. M.: Moscow State Law Academy, 2007. P. 21. (In Russ.).
3. Trunin S.N. Labor Economics: A Textbook. M.: ZAO Izdatelstvo Ekonomika, 2009. P. 361. (In Russ.).
4. Roik V.D. Fundamentals of Social Insurance: Organization, Economics, and Law: A Textbook. M.: RAGS, 2007. P. 35, 47. (In Russ.).
5. Mironova T.K. On the Definition of the Term "Social Protection". *Labor Law*. 2008;(3):3. (In Russ.).
6. Olimskikh N.N. Social Protection of the Population: Concept and Content. *Bulletin of the Udmurt University*. 2007;(2):183. (In Russ.).
7. Yakushev L.P. Social Protection. Moscow, 1998. p. 11. (In Russ.).
8. Averin A.N. State System of Social Protection of the Population: Textbook. M.: RAGS, 2007. p. 3. (In Russ.).
9. Vyatkina V.V. Formation of Targeted Comprehensive Programs for the Social Protection of Orphans in the Region: Dissertation of Cand. Sci. (Econ.): 08.00.05. Saint Petersburg, 2014. (In Russ.).
10. Volgin N.A. Social Policy: Textbook / ed. by N.A. Volgina. M.: RAGS, 2005. p. 11. (In Russ.).
11. Cherkasskaya G.V. Theoretical Foundations of the Organization and Management of the Social Protection System: Dissertation for the degree of Dr. Sci. (Econ.): 08.00.05 St. Petersburg, 2010. pp. 31, 33. (In Russ.).
12. Kholostova E.I. Genesis of Social Work in Russia. Moscow, 1995. pp. 31, 235. (In Russ.).
13. Larina T.N. Social Protection of the Population in the Samara Region: Principles and Mechanisms / Problems of Development and Implementation of Social Technologies in the Regions: Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference. December 14-15, 2000. Samara State Economic Academy, etc. Samara, 2000., pp. 232-233. (In Russ.).
14. Levin V. Philosophy: Logic and Methodology of Science. Explanatory Dictionary of Concepts. Moscow, 2010. p. 35. (In Russ.).
15. Novikov A.M., Novikov D.A. Methodology: Dictionary of the System of Basic Concepts. Moscow, 2013. p. 27. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Оксана Викторовна Никонова – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Агентства по интеграции инноваций в социальной сфере, Москва, Российская Федерация
Oksana V. Nikonova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Deputy Director, Agency for the Integration of innovations in the social sphere, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0002-6270-5036>
oknikonova@yandex.ru

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

Статья поступила в редакцию 09.02.2026; после рецензирования 14.02.2026, принята к публикации 15.02.2026.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 09.02.2026; revised on 14.02.2026 and accepted for publication on 15.02.2026.
 The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-182-194

УДК 377; 331.586; 378

JEL J24; O15; Z13

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ: ПРАКТИКА РАСПРОСТРАНЕНИЯ,
УРОВЕНЬ ВОСТРЕБОВАННОСТИ, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Д.М. Логинов, М.А. Янковская, В.Н. Титов, И.А. Яковлев

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,
Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Цель работы – выявление различных аспектов вовлечённости российских работников в систему дополнительного профессионального образования (ДПО). **Объект** исследования – работники предприятий и организаций, имеющие законченное профессиональное образование. **Предмет** – запросы, а также реализованные и прожективные практики обращения занятых к программам ДПО, с выявлением барьеров включённости в соответствующие образовательные практики и параметров удовлетворённости ими. В качестве основного метода исследования использован анализ результатов количественного социологического исследования, реализованного по многоступенчатой выборке в 12 городских населённых пунктах трёх регионов страны, дифференцированных по критериям социально-экономического развития и территориального расположения. Применялись и другие общенаучные **методы**. **Научная новизна** обусловлена целостной композицией подхода к востребованности работниками программ ДПО в линейке «запросы – практики – восприятие результативности» в условиях актуального социально-экономического контекста. В **результате** исследования определены контуры распространённости потенциального запроса на обучение в системе ДПО исходя из рефлексии работников относительно собственной компетентностной обеспеченности; получены расчётные данные о дифференциации вовлечённости в программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации различных категорий работников с учётом соответствующего «мотивационного веера»; выявлен и оценен уровень удовлетворённости работников результатами обучения исходя из задач выполнения профессиональных обязанностей и карьерного развития; установлена роль работодателей в развитии образовательного потенциала занятого населения. **Практическая значимость** исследования определяется значительным повышением уровня понимания сути процессов, происходящих в системе дополнительного профессионального образования, а также возможностями использования полученных результатов при разработке управленческих решений, направленных на повышение эффективности ДПО.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование (ДПО); непрерывное образование; повышение квалификации; профессиональная переподготовка; человеческий капитал; рынок труда; карьера; работник; «мотивационный веер»; компетентностная обеспеченность; запрос на обучение; life long learning.

Для цитирования: Логинов Д.М., Янковская М.А., Титов В.Н., Яковлев И.А. Дополнительное профессиональное образование российских работников: практика распространения, уровень востребованности, оценка эффективности. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):182-194. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-182-194.

ORIGINAL PAPER

SUPPLEMENTARY VOCATIONAL EDUCATION OF RUSSIAN
EMPLOYEES: PREVALENCE, DEMAND, AND EFFECTIVENESS
ASSESSMENT

D.M. Loginov, M.A. Yankovskaya, V.N. Titov, I.A. Yakovlev

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

The study **aims** to identify various aspects of Russian workers' engagement in supplementary vocational education (SVE). As a **subject**, this research examines individuals with completed vocational education working in enterprises and organizations. This **topic** explores employee needs, current and future use of SVE programs, obstacles to educational inclusion, and satisfaction levels. The main research approach involved analyzing the outcomes of a quantitative sociological study. This study used a multistage sampling method across 12 urban areas in three national regions, chosen based on their socioeconomic development and geographical placement. The research also employed other general scientific **methods**. The **uniqueness** of this research lies in its holistic examination of employee demand for SVE programs, analyzing the connections between needs, implementation, and perceived outcomes in today's economic climate. The paper's authors discovered as a **result** that employees' self-assessments of their own competence showed a significant demand for SVE. The authors also collected information about how different employee groups took part in professional development and upskilling initiatives, considering their "motivational spectrum." The study holds **practical importance**

because of a considerable enhancement in comprehending SVE system processes, along with the possibility of applying findings to create management strategies that boost SVE efficiency.

Keywords: supplementary vocational education (SVE); continuing education; advanced training; professional retraining; human capital; labor market; career; employee; motivational spectrum; competency provision; demand for training; lifelong learning.

For citation: Loginov D.M., Yankovskaya M.A., Titov V.N., Yakovlev I.A. Supplementary Vocational Education of Russian Employees: Prevalence, Demand, and Effectiveness Assessment. *Social & labor research*. 2026;62(1):182-194. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-182-194.

ВВЕДЕНИЕ

Продуктивная включённость российских работников в систему дополнительного профессионального образования (ДПО) представляется важной не только с точки зрения карьерных успехов и позитивной социальной мобильности различных групп занятого населения, но и в контексте расширения перспектив экономического развития страны.

На концептуально-теоретическом уровне перспективность развития образовательных ресурсов обусловлена многочисленными теоретическими разработками, связанными с человеческим капиталом [1; 2; 3; 4], подтверждающими несомненную ценность накопления новых знаний и умений на различных этапах жизненного цикла. В последние десятилетия общепризнанным является конструкт непрерывного образования («life long learning»), в рамках которого продуктивное накопление образовательного потенциала отнюдь не ограничивается этапом окончания вуза или колледжа [5; 6; 7; 8; 9]. Ценность ДПО в такой системе неоспорима – включённость в дополнительное образование ощутимо расширяет возможности личностного и профессионального роста [10; 11]. Развитие компетенций работников через обращение к дополнительным образовательным программам способствует повышению конкурентоспособности занятых на рынке труда, расширяя шансы достижения и удержания более привлекательных трудовых позиций [12]. В целом эффективное развитие сферы ДПО является действенным инструментом сглаживания традиционной для нашей страны проблемы дисбаланса между возможностями профессиональных образовательных систем и запросами рынка труда в отношении компетенций работников [13; 14; 15].

Исследования, посвящённые развитию отечественной системы ДПО, раскрывают различные аспекты её функционирования в последние годы. В работе Е. Семионовой и Г. Токаревой анализируются структурные особенности и динамика развития в регионах России [16]. В ряде научных статей отмечается взаимосвязь перспектив развития дополнительного профессионального образования с параметрами социально-экономического развития на страновом и региональ-

ном уровнях [17; 18; 19], а также проводится проективное моделирование ситуации с учётом влияния различных факторов [20]. Изменения, происходящие под влиянием процессов цифровизации и внедрения информационно-коммуникационных технологий, активизируют дискуссию о возникающих в этой связи возможностях и рисках. Важным предметом обсуждения здесь является вопрос формата обучения, обеспечивающего качественную и результативную подготовку слушателей, в том числе с учётом перспектив смешанного формата, сочетающего очный и онлайн компоненты [10; 11; 21]. Результаты исследований показывают существенную дифференциацию уровня и мотивов включённости в образовательную подготовку групп работающего населения в зависимости от возраста, сферы деятельности и других социально-демографических критериев [22; 23; 24].

Насколько велика потенциальная востребованность дополнительной образовательной подготовки российскими работниками? Каков актуальный уровень включённости занятых в прохождение программ ДПО в текущих социально-экономических условиях? Как можно охарактеризовать мотивационный спектр обращения россиян к рассматриваемым образовательным программам, и насколько существенна роль работодателя в этом отношении? Как воспринимается результативность прохождения таких программ? Каковы декларируемые ориентации на получение ДПО в ближайшей перспективе? Ответам на эти вопросы посвящено специальное социологическое исследование, реализованное авторами.

ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Социологический опрос, направленный на выявление особенностей включённости российских работников в систему дополнительного профессионального образования, проведён Центром экономики непрерывного образования ИПЭИ РАНХиГС в 2023 г. с использованием специально разработанного инструментария. Целевой аудиторией опроса были работающие россияне, имеющие законченное высшее или среднее профессиональное образование, проживающие в городах и занимающие трудовые позиции, функционал ко-

Таблица 1 / Table 1

Структура выборочной совокупности / Structure of sample population		
Параметры / Parameters	Представленность в выборочной совокупности / Representation in the sample population	
	Число респондентов / Number of respondents	% выборки / % of sample
Регионы		
Свердловская область	673	33,9
Волгоградская область	651	32,8
Орловская область	662	33,3
Типы поселений		
Региональная столица	1031	51,9
Нестолличный город	955	48,1
Отраслевые группы		
Транспортировка и хранение	295	14,9
Электро- и теплоснабжение	303	15,3
Строительство	317	16,0
Информационно-коммуникационные технологии	250	12,6
Культура и спорт	277	13,9
Обрабатывающее производство	544	27,4
Уровень образования респондентов		
Высшее	1027	51,7
Среднее профессиональное	959	48,3
Категории занятости респондентов		
Административный персонал	777	39,1
Производственный персонал	1209	61,9
Возрастные группы респондентов		
18-29 лет	284	14,3
30-39 лет	671	33,8
40-49 лет	580	29,2
50 лет и старше	451	22,7

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

торых предполагает наличие профессионального образования. Метод сбора эмпирической информации – личное анкетирование, объём выборочной совокупности – 1986 респондентов.

При организации и проведении социологического опроса реализована многоступенчатая выборка. На первом этапе, на основе критериев массовости и отраслевого разнообразия, были отобраны укрупнённые отраслевые группы: транспортировка и хранение, электро- и теплоснабжение, строительство, информационно-коммуникационные технологии, культура и спорт, обрабатывающее производство. Затем, с учётом дифференциации социально-экономического развития и территориального расположения в различных Федеральных округах страны, были отобраны три региона: Свердловская, Волгоградская и Орловская области. Следующий шаг включал отбор городских населённых пунктов для проведения опроса. Исследованием были охвачены жители 12 городов, разделённых на 2 группы (3-х региональных столиц – Екатеринбург, Волгограда, Орла, а также Волжского, Калача-Дону, Каменск-Уральского, Ливны, Мценска, Нижнего Тагила, Нового Рогачика, Первоураль-

ска, Суровикино). Далее были сформированы выборочные совокупности занятых с дифференциацией по сферам профессиональной деятельности, образовательным и поло-возрастным категориям респондентов (табл. 1).

ЗАПРОС НА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
В КОНТЕКСТЕ ИМЕЮЩЕГОСЯ
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Подавляющее большинство занятых отмечают достаточность имеющихся у них знаний, умений и личностных качеств (в совокупности составляющих компетентностный потенциал работников) для успешного выполнения текущих трудовых обязанностей, а в сегмент локальной неудовлетворённости в данном случае включён каждый пятый из опрошенных. С точки зрения возможностей карьерного развития ситуация существенно отличается: необходимость расширения своих компетентностных возможностей отмечали около половины работников. Надо отметить, что «пороговым возрастом» является 30 лет: среди самой молодой группы (18-29 лет) доля тех, кто считает, что им хватает знаний и умений для карьерно-

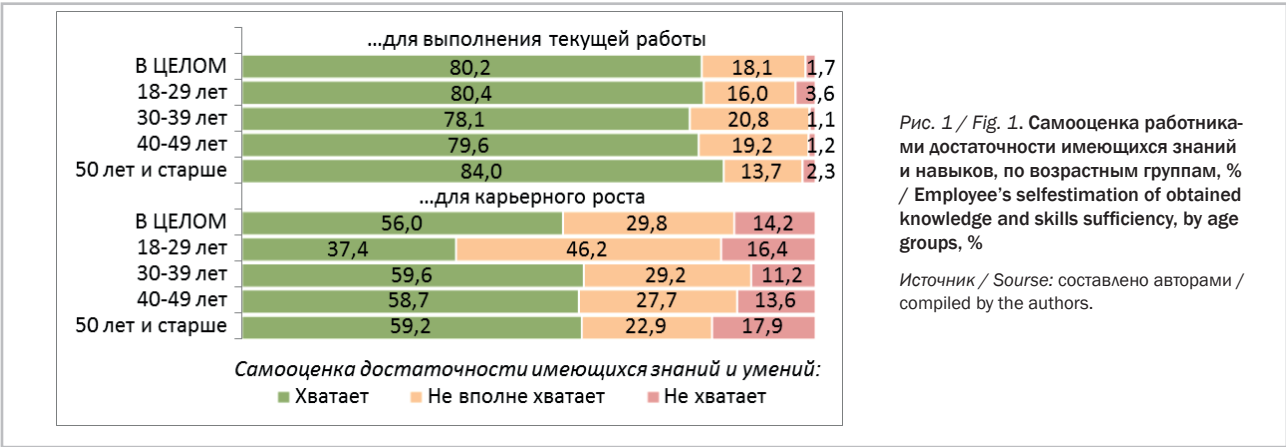


Рис. 1 / Fig. 1. Самооценка работниками достаточности имеющихся знаний и навыков, по возрастным группам, % / Employee's selfestimation of obtained knowledge and skills sufficiency, by age groups, %

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

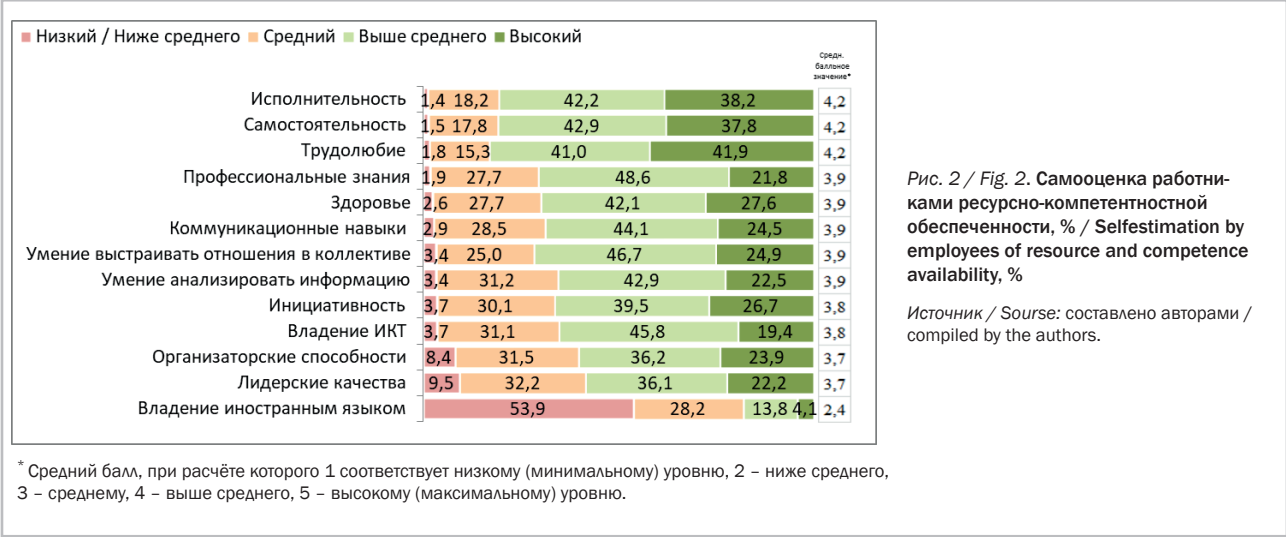


Рис. 2 / Fig. 2. Самооценка работниками ресурсно-компетентностной обеспеченности, % / Selfestimation by employees of resource and competence availability, %

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

го роста, составляет лишь немногим более трети (рис. 1).

В рамках исследования респондентам было предложено оценить уровень развития ряда профессионально значимых характеристик по тринадцати различным основаниям. По каждому из них, за единственным исключением, больше половины опрошенных охарактеризовали свои способности как превышающие среднее значение субъективной оценочной шкалы. Сопоставительный анализ показывает, что наивысшие ранги имеют трудолюбие, исполнительность и самостоятельность, а инициативность, организаторские способности и лидерские качества находятся в нижней части рейтинга. Явным образом выделяется аутсайдерская позиция: в отношении уровня владения иностранными языками отмечен приоритет негативных характеристик (рис. 2).

Надо отметить, что работники, имеющие вузовский диплом, по сравнению с получившими среднее профессиональное образование (СПО), характеризуют собственные возможности более позитивно, и это актуально в отношении каждого из рассматриваемых индикаторов.

Наличие потребности в расширении своих компетенций декларируют более половины опрошенных, однако ситуация острого дефицита характеризует только 13% работников (табл. 2).

Доля ориентированных на получение дополнительных профессиональных знаний максимальна среди занятых с высшим образованием, по сравнению с имеющими СПО. Достаточно существенные различия отмечаются и по статусным группам работников: так, среди представителей управленческого звена организаций на отсутствие рассматриваемой потребности указывают менее 40% опрошенных, тогда как в числе непосредственно занятых производством товаров и услуг – более половины. По очевидным причинам, интенции на развитие собственных ресурсных возможностей наиболее выражены в молодёжной и средневозрастной когортах, а среди представителей группы старшего возраста данный запрос существенно ограничен.

Декларируемая потребность в расширении компетентностного потенциала существенно коррелирует с восприятием достигнутых карьерных достижений и с удовлетворённостью актуально

Таблица 2 / Table 2

Субъективная потребность в расширении уровня профессиональных компетенций, по группам работников, % по строке / Subjective need in enhancement of professional skills, by groups of employees, % by row

Группы / Groups	Потребность в расширении уровня профессиональных компетенций / The need to expand levels of professional competence		
	Существенная / Significant	Некоторая / Circa	Отсутствует / None
В целом	12,6	40,9	46,5
Полученное профессиональное образование			
Высшее	16,9	49,1	34,1
СПО	8,3	32,0	59,7
Возрастные группы			
18 – 29 лет	19,1	45,9	46,5
30 – 39 лет	14,2	47,8	38,0
40 – 49 лет	12,7	40,6	46,7
50 лет и старше	5,8	28,3	65,9
Категории работников			
Административный персонал	17,0	45,3	37,7
Производственный персонал	9,7	37,8	52,5
Самооценка успешности карьеры			
Успешная	16,5	48,6	35,0
Средне успешная	13,1	44,0	42,9
Не успешная	8,6	30,4	61,0
Насколько в целом устраивает имеющаяся работа			
Устраивает	15,0	42,4	42,6
Скорее устраивает	12,3	41,0	46,7
(Скорее) Не устраивает	9,1	35,8	55,1

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

занимаемой трудовой позицией в целом. Полученные данные свидетельствуют о том, что чем субъективно более успешными являются работники, тем заметнее у них выражена ориентация на получение новых знаний и умений, и среди тех, кто отмечает свои карьерные успехи, почти две трети опрошенных в той или иной степени указывают на данную жизненную потребность и профессиональную необходимость. При этом большинство не удовлетворённых имеющейся работой не стремится улучшить ситуацию с помощью получения каких-то дополнительных знаний / умений / навыков или не видит такой возможности.

Среди компетенций, о необходимости приобретения которых заявляли работники, заинтересованные в расширении своего профессионального потенциала, преобладает ориентация на получение специальных знаний в рамках актуального профиля деятельности; довольно значителен и запрос на смежные профкомпетенции. Также в пятёрку наиболее востребованных направлений (на уровне около трети опрошенных) вошли личностное развитие, управленческие и компьютерные навыки. А вот желание овладевать иностранными языками или совершенствовать имеющуюся языковую подготовку изъявили желание всего 24,9% (рис. 3).

Обращает на себя внимание то, что потребность в обновлении профессиональных знаний заметно более выражена в группе уже получавших какое-либо дополнительное профессиональное образование в последние годы. В то же время среди опрошенных, не проходивших подготовку по программам ДПО, преобладают работники, которые не испытывают потребности в каких-то новых знаниях и умениях, что является подтверждением известной максимы: расширение горизонта профессиональных возможностей стимулирует стремление к дальнейшему обучению (рис. 4).

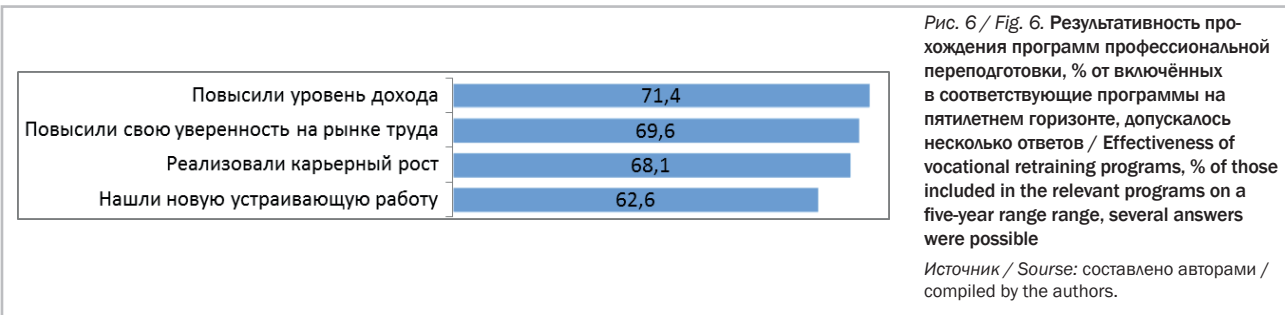
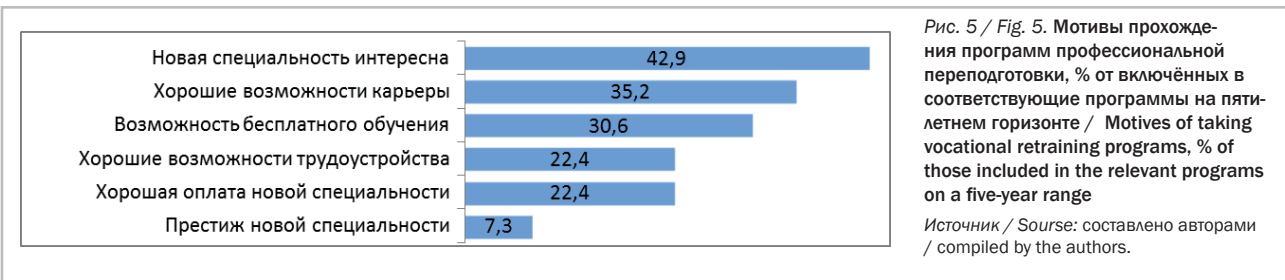
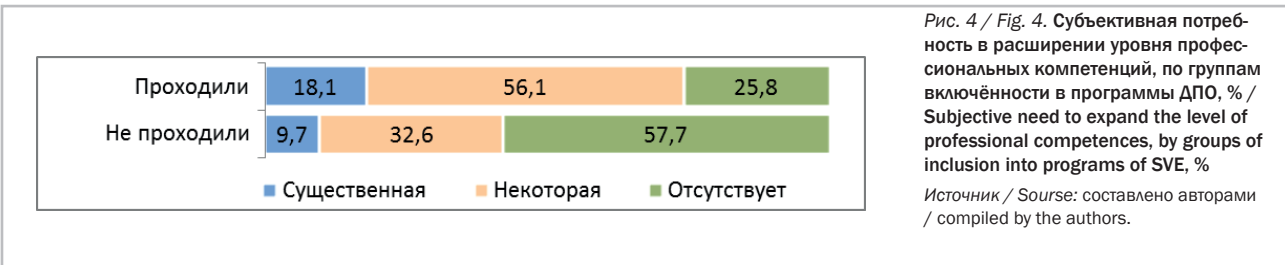
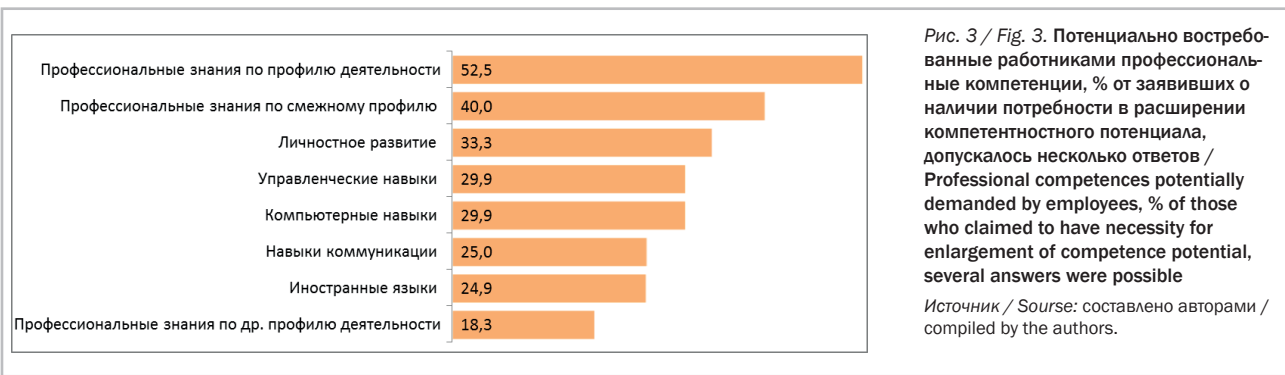
ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ: РОЛЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Программы профессиональной переподготовки в общей системе дополнительного профессионального образования имеют сравнительно ограниченное распространение, однако являются крайне важными в контексте как эффективной балансировки рынка труда в целом, так и персональных возможностей трудовой мобильности занятого населения.

Среди мотивов прохождения программ профпереподготовки выделяются интерес к новой специальности, карьерные перспективы, а также возможность бесплатного обучения. При этом наиболее массовым основанием, по крайней мере, на декларативном уровне, является именно профессиональный интерес (рис. 5). Можно отметить, что работники, проживающие в областных центрах, чаще обосновывали получение новой специальности задачами расширения карьерных перспектив и достижения сравнительно высокой оплаты труда. Представители нестоличных городов, в свою очередь, приоритизировали интерес к специальности, а также обращали внимание на возможность прохождения бесплатной образовательной подготовки.

Подавляющее большинство закончивших курсы профессиональной переподготовки в большей или меньшей степени удовлетворены результативностью обучения. При этом надо отметить, что в «зону абсолютной удовлетворённости» входят 47% участников соответствующих учебных программ, тогда как представители другой половины слушателей заявили, что они «скорее удовлетворены».

Более двух третей опрошенных отметили, что по итогам прохождения программ профессиональной переподготовки смогли повысить уровень дохода, реализовать карьерный рост, а также



достичь ощущения большей уверенности на рынке труда. Представители несколько меньшей, однако также крайне значительной группы, заявили об успешном трудоустройстве (рис. 6).

Социально-демографическая дифференциация в отношении результативности рассматриваемых образовательных программ не является очень существенной, при этом работники, проживающие в областных центрах, сравнительно чаще отмечали возросшую уверенность на рынке труда и повышение уровня дохода. Анализ в разрезе возрастных групп показывает, что результативность программ профессиональной переподготовки по всем критериям (за исключением карьерного роста) наиболее заметна в молодёжном сегменте.

ВКЛЮЧЁННОСТЬ В ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В программы повышения квалификации российские работники включены достаточно массово: о прохождении подобных программ за последние 5 лет заявили около 30% опрошенных. Как показывают данные, представленные на рис. 7, развитие образовательного потенциала максимизировано среди работников, закончивших вузы, а также находящихся в среднем возрасте. При этом территориально-поселенческие различия и дифференциация по категориям работников не являются значительными.

Основной мотив повышения квалификации для большинства работников – получение новых компетенций, необходимых для выполнения своей работы (71%). Половина опрошенных про-

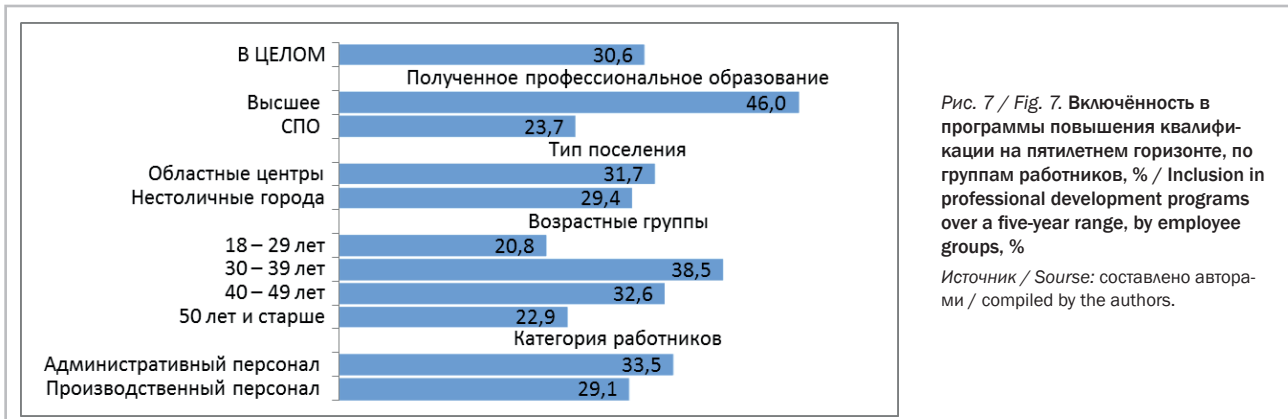


Рис. 7 / Fig. 7. Включенность в программы повышения квалификации на пятилетнем горизонте, по группам работников, % / Inclusion in professional development programs over a five-year range, by employee groups, %

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

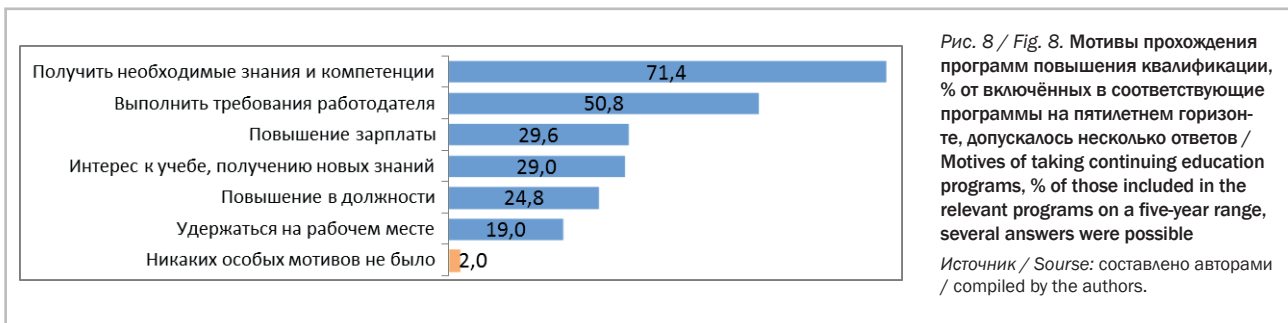


Рис. 8 / Fig. 8. Мотивы прохождения программ повышения квалификации, % от включенных в соответствующие программы на пятилетнем горизонте, допускалось несколько ответов / Motives of taking continuing education programs, % of those included in the relevant programs on a five-year range, several answers were possible

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

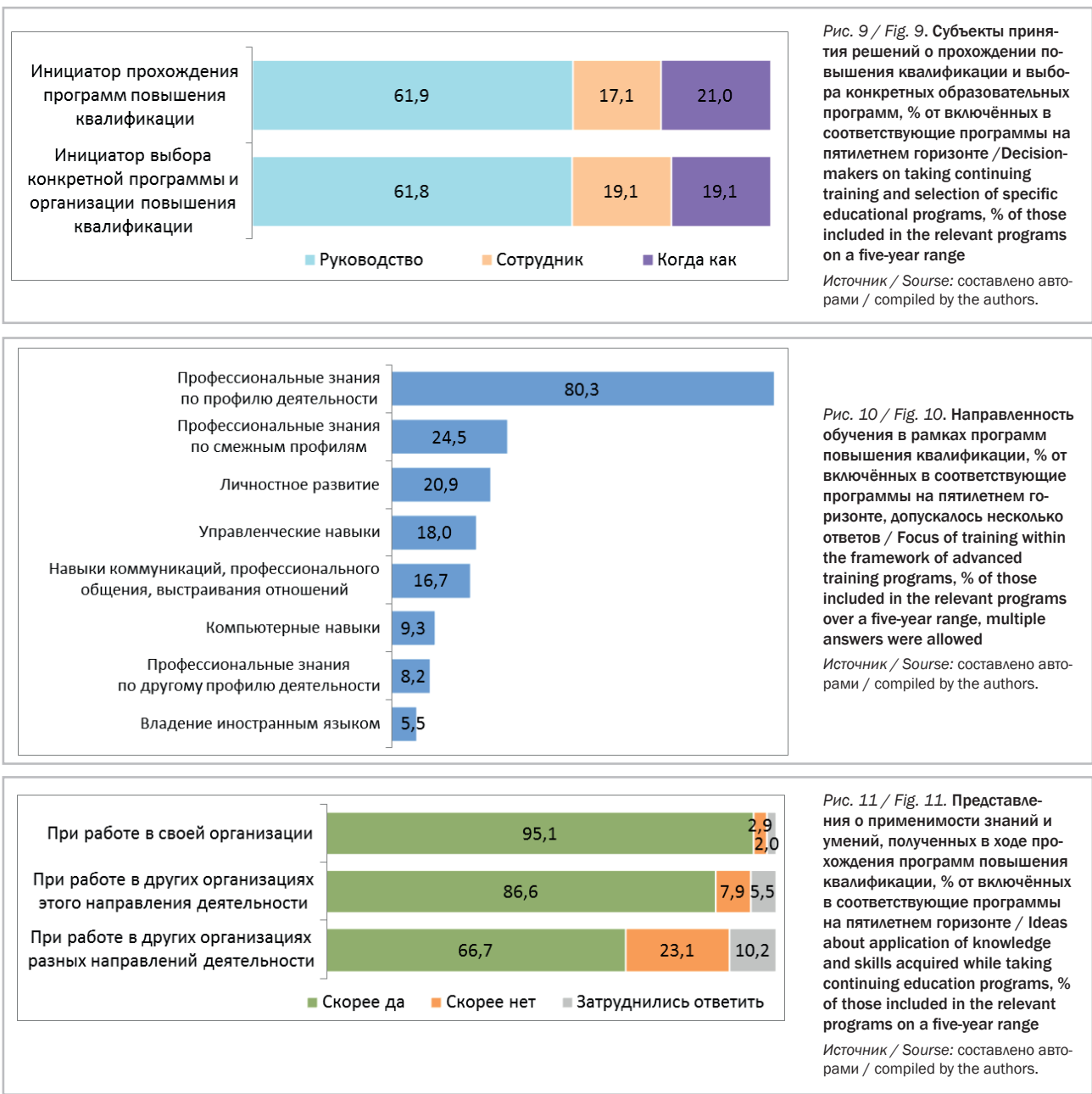
ходили обучение по требованию руководства. На перспективу повышения должности и заработной платы, а также на интерес к учёбе и получению новых знаний, указали 25-30% респондентов (рис. 8).

У представителей различных групп работников мотивы к прохождению образовательных программ в целом схожи. Однако, несмотря на то, что фокусировка на приобретении новых компетенций является основным стимулом для всех категорий занятых, среди представителей управленческого звена доля тех, для кого это значимо, наиболее весома – 87%. Повышение квалификации на основе выполнения административных требований в наибольшей степени характерно для служащих, должности которых не требуют наличия высшего образования, – в данной категории на такой мотив указал 61% опрошенных. Также в группе служащих сравнительно высока доля повышающих квалификацию с целью увеличения зарплаты (37%).

В большинстве случаев повышение квалификации сотрудников происходит по инициативе работодателей, которые также активно выступают субъектами выбора конкретных форм и направлений обучения. Самостоятельный выбор образовательной траектории осуществляли менее 20% слушателей, при этом надо отметить, что представители сопоставимой по численности группы участвовали в данном выборе совместно с руководством (рис. 9).

Ключевое значение в выборе программ повышения квалификации имеет получение новых знаний и навыков по профилю трудовой деятельности (80%). Четверть опрошенных указали на то, что в фокусе пройденного ими обучения находились знания по смежным (относительно основного функционала) профилям деятельности, а каждый пятый – личностный рост (рис. 10). Среди работающих в областных центрах, по сравнению с представителями нестоличных городов, существенно более распространены ответы, фиксирующие нацеленность образовательной подготовки на личностное развитие, передачу управленческих технологий, расширение навыков коммуникации и профессионального общения, а также на изучение иностранных языков. Следует отметить, что повышение квалификации, направленное на личностное развитие, совершенствование управленческих и коммуникативных навыков, более распространено среди работников крупных организаций.

Подавляющее большинство проходивших программы повышения квалификации свидетельствуют о том, что работодатель оплачивал их образовательную подготовку, причём в 70% случаев – в полном объёме. Только 13% работников заявили о полной оплате пройденного обучения за счёт собственных средств, а 11% оплачивали его частично. Чаще других своё обучение самостоятельно оплачивали молодые люди до 30 лет (35%), занятые в небольших организациях (34%), а также работающие в областных центрах (28%).



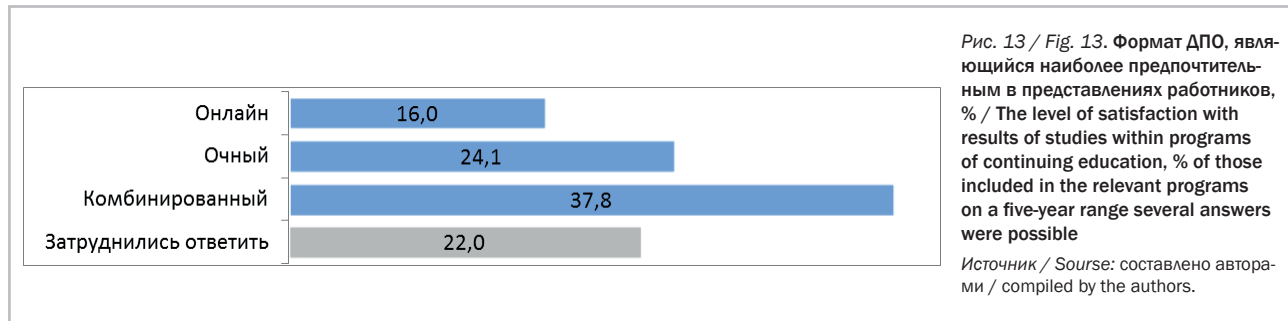
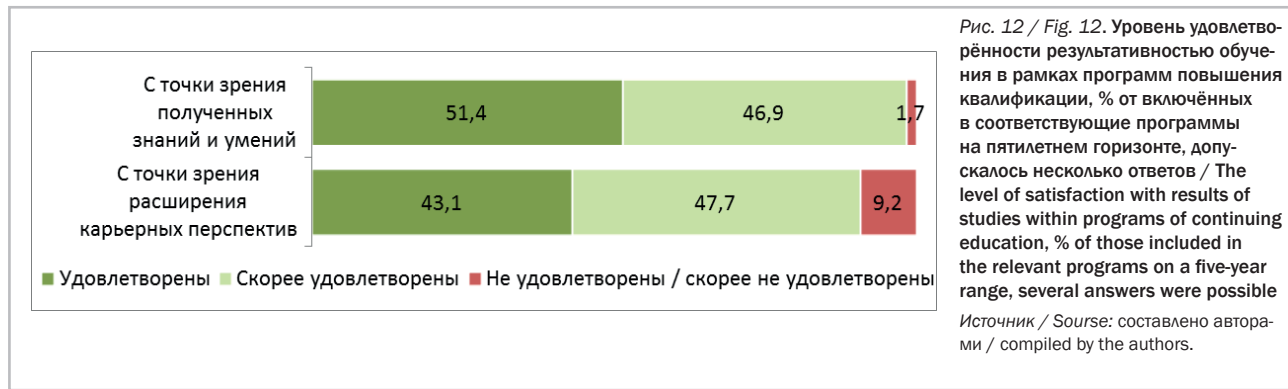
Возможности эффективного применения знаний и навыков, полученных в ходе прохождения образовательных программ, оценивались работниками достаточно комплиментарно. Отмечалось единодушие в том, что результаты обучения могут быть полезными при выполнении текущей работы в своей компании, а также, с большой вероятностью, – в других организациях аналогичного профиля деятельности. Две трети опрошенных также полагают, что полученные знания и навыки могут пригодиться и при выполнении непрофильных работ (рис. 11).

Почти все российские работники, проходившие обучение по программам повышения квалификации, в большей или меньшей степени удовлетворены его результатами как с точки зрения

получения необходимых знаний и навыков, так и в контексте расширения собственных возможностей на рынке труда. При этом надо отметить, что полностью удовлетворены расширением компетентностного потенциала немногим более половины опрошенных, а в отношении карьерных перспектив соответствующая доля составляет 43% (рис. 12).

Сегменты однозначной удовлетворённости в отношении обеих рассматриваемых позиций наиболее значительны среди сотрудников организаций средней численности, а также среди работающих в нестоличных городах и занимающих статусные позиции служащих.

Развитие компетенций за счёт включённости в программы повышения квалификации в зна-



чительной степени связано с карьерными достижениями. Так, в группе работников, считающих свою карьеру успешной, повышение квалификации в пятилетней ретроспективе характеризует 45% опрошенных, а среди тех, кто оценивает свои достижения в этом отношении как средние – лишь около трети. При этом в составе аутсайдерского сегмента трудового рынка, представители которого считают, что их карьера складывается не лучшим образом, участниками программ образовательной подготовки являются лишь 15% работников.

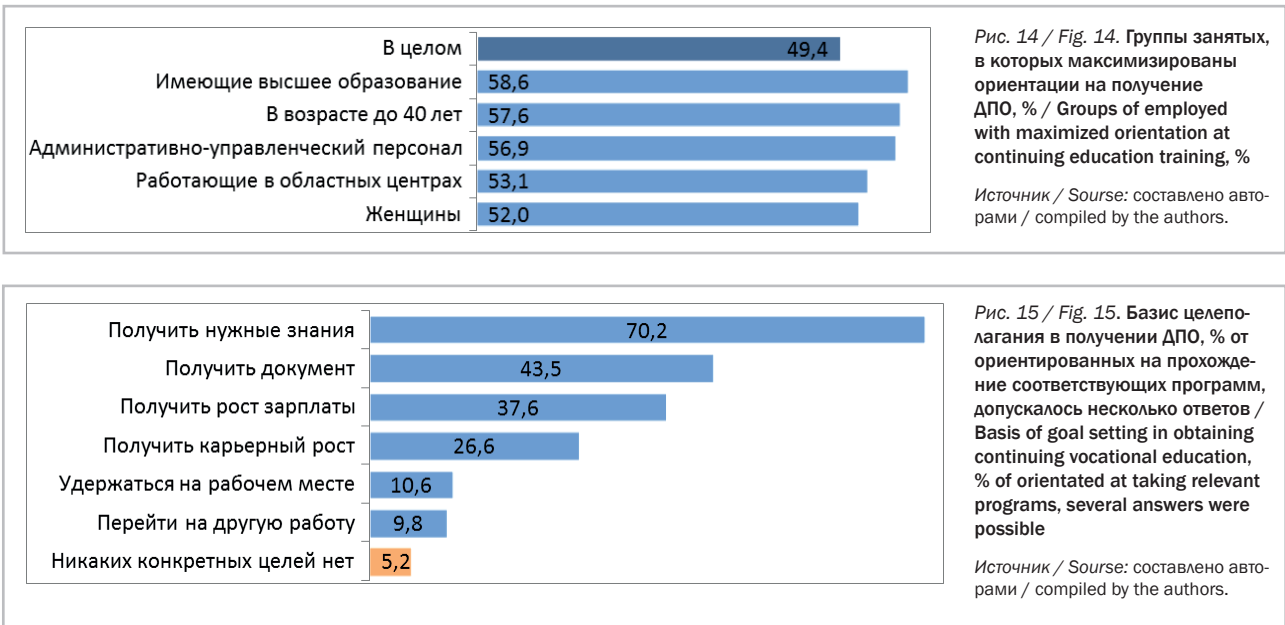
ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫЕ ФОРМАТЫ ПОЛУЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие онлайн-коммуникаций в последние годы наложило отпечаток на многие сферы жизни россиян, и развитие образовательного потенциала не стало исключением. Говоря о предпочтительном формате ДПО в ситуации гипотетического выбора, наиболее массовая группа российских работников склоняется к комбинированному формату, сочетающему онлайн-компоненту и традиционные очные практики. Однако одновременно с этим значительная доля опрошенных ориентирована на полностью личный формат обучения, тогда как исключительно дистанционные методы передачи знаний являются предпочтительными для меньшего числа информантов. Более 20% занятых затруднились с ответом (рис. 13).

Обучение в онлайн-формате чаще других приоритизируют специалисты с высшим образованием и значительная часть молодёжи. Очная подготовка является наиболее привлекательной для руководителей и управленцев, а также представителей возрастной группы 40–49 лет. Наиболее популярный – комбинированный вариант прохождения образовательных программ – предпочитают специалисты с высшим образованием, а также работники, не достигшие сорокалетнего возраста.

Около двух третей занятых не готовы инвестировать в собственную дополнительную образовательную подготовку, вне зависимости от её формата. Принципиальное согласие на самостоятельную оплату декларируют 37% опрошенных, однако важно отметить, что в большинстве случаев речь идёт лишь о частичной оплате в рамках софинансирования с работодателем. Только 8% опрошенных заявили о готовности взять на себя все финансовые издержки, связанные с ДПО. Чаще прочих это представители управленческого звена (11%), а также работники, в наибольшей степени удовлетворённые занимаемыми трудовыми позициями (14%).

О наличии ориентации на прохождение каких-либо программ в ближайшей перспективе заявляли около половины респондентов. Безусловно, прогнозировать, в какой степени подобные пожелания будут реализованы, довольно сложно, однако даже с учётом этого объективного ограничения наличие активного мотивационного вектора на развитие образовательно-



го потенциала представляется крайне важным. Результаты, представленные на рис. 14, показывают, что наиболее чётко выраженная ориентация на дальнейшее повышение квалификации зафиксирована в группах занятых сравнительно молодого возраста, имеющих высшее образование, занимающих административно-управленческие позиции и работающих в областных центрах.

Подавляющее большинство предполагающих возможность получения дополнительного профессионального образования в ближайшем будущем ориентированы на приобретение новых актуальных знаний. Документарное подтверждение пройденных образовательных программ входит в базис целеполагания более 40% опрошенных. Мотивы, связанные с зарплатным и карьерным ростом, актуальны для, соответственно, 38 и 27% работников, а каждый десятый сфокусирован на смене и сохранении рабочего места (рис. 15).

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали, что у значительной части опрошенных работников, проживающих в 12 городах Свердловской, Волгоградской и Орловской областей, выявлена существенная востребованность в повышении своих профессиональных знаний, умений и личностных качеств. Прямая декларируемая потребность в расширении компетенций характеризует более половины занятых, однако на ситуацию острого дефицита знаний и умений указывают только 13% работников. Настоятельность соответствующего запроса в наибольшей степени выражена среди имеющих высшее образование,

пребывающих в молодых и средних возрастах, а также занимающих приемлемые трудовые позиции на фоне общей удовлетворённости развитием карьеры.

Более трети занятых в исследуемых сферах деятельности за период последних пяти лет проходили программы дополнительного профессионального образования с получением соответствующего документального подтверждения. При этом прослеживается явная зависимость, в соответствии с которой работники, ранее включённые в образовательные программы, существенно чаще прочих ориентированы на дальнейшее расширение компетентностных возможностей.

Рассматривая практики профессиональной переподготовки, важно отметить наиболее распространённые мотивы её прохождения – интерес к новой специальности, расширение карьерных перспектив, а также возможность бесплатного обучения. Большинство завершивших обучение в данном формате в рамках анализируемого пятилетнего периода смогли достигнуть роста трудового дохода и ощущения уверенности на рынке труда. При этом количество абсолютно удовлетворённых результативностью обучающих программ – менее половины всех участников профессиональной переподготовки.

В отношении наиболее массового сегмента дополнительного профессионального образования – программ повышения квалификации – отмечается выраженный приоритет работодателя, который в подавляющем большинстве случаев выступает и инициатором направления сотрудников на обучение, и субъектом выбора конкретных образовательных программ, а также несёт основные

финансовые издержки. На полную самостоятельность при принятии решений о прохождении образовательных программ и выборе их специфики указали около 20%, а при оплате – только каждый восьмой из проходивших обучение. Наиболее распространёнными мотивами включённости в программы повышения квалификации являются стремление к приобретению новых актуальных знаний и навыков, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей, а также выполнение требований работодателя.

Основываясь на оценках работников, прошедших программы повышения квалификации, отметим достаточно широкий спектр целеполагания обучения. Вместе с тем у большей части слушателей основная цель переподготовки – расширение своих профильных компетенций. Примерно в 20% случаев в фокусе подготовки находилось личностное развитие, а также управленческие и коммуникационные навыки. Субъективное восприятие результативности пройденного обучения достаточно позитивно: почти все работники в большей или меньшей степени довольны как обретенными знаниями и навыками, так и расширившимися возможностями на рынке труда. Однако важно подчеркнуть, что доля полностью удовлетворённых с точки зрения развития компетентностного потенциала составляет немногим более половины, а в отношении карьерных перспектив – 43% опрошенных.

Работники, делающие успехи на профессиональном поприще и видящие перед собой перспективы дальнейшего карьерного продвижения, очевидным образом выстраивают собственные образовательные траектории так, чтобы подкрепить имеющиеся амбиции ресурсным фундаментом. В группе считающих свою карьеру успешной повышали свою квалификацию в пятилетней ретроспективе 45% респондентов, среди тех, кто оценивает свои достижения в этом отношении как средние – около трети, а в группе карьерных аутсайдеров – лишь 15% работников.

Половина занятых декларирует ориентацию на прохождение дополнительных образовательных программ в ближайшей перспективе. С точки зрения организации обучения представители наиболее массовой группы отдают предпочтение комбинированному формату образовательных программ, сочетающему как онлайн, так и традиционное очное обучение. При этом результаты исследования однозначно свидетельствуют о том, что большинство работников не готовы инвестировать в собственную дополнительную образовательную подготовку. Принципиальную готовность к соответствующим затратам декларировали более трети опрошенных, однако чаще всего речь идёт лишь о частичном софинансировании обучения, стоимость которого была бы в относительно комфортной пропорции разделена с работодателем.

БЛАГОДАРНОСТИ

Данная статья подготовлена в рамках государственного задания РАНХиГС.

ACKNOWLEDGEMENTS

This article was prepared as a part of the RANEPА state assignment.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Becker GS. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press; 1964.
2. Плискевич Н.М. Человеческий капитал в трансформирующейся России. М.: Институт экономики РАН; 2012.
3. Аникин В.А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки. *Экономическая социология*. 2017;18(4):120–148.
4. Разумова Т.О., Бурак И.Д. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории. *Вестник Московского университета*. Сер. 6: Экономика. 2019;(5):3–14.
5. Laal M. Benefits of Lifelong Learning. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2012;(46):4268–4272.
6. Горшков М.К., Ключарев Г.А. Непрерывное образование в контексте модернизации. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ; 2011.
7. Век живи – век учись: непрерывное образование в России / под ред. Коршунова И.А., Фрумина И.Д. М.: Издательский дом Высшей школы экономики; 2019.
8. Зайцева О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения. *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2009;(7):106–109.
9. Ключарев Г.А., Диденко Д.В., Латов Ю.В., Латова Н.В. Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств. М.: ЦСПиМ; 2014.
10. Нотова С.В., Подосенова И.А. Система ДПО как основа непрерывного профессионального образования. *Высшее образование в России*. 2021;30(8–9):134–143.
11. Тугускина Г.Н., Рожкова Л.В., Найденова Л.И., Супиков В.Н., Сеидов Ш.Г. Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда. *Интеграция образования*. 2022;26(1):111–129.
12. Логинов Д.М. Дополнительное профессиональное образование на старте трудовой карьеры: практики, результативность, планы. Сб. трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2021;(40):23–32.

13. Аврамова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов. *Общественные науки и современность*. 2011;(3):51–61.
14. Ключарев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов. *Социологические исследования*. 2015;(11):49–56.
15. Ключарев Г.А., Латов Ю.В. Дополнительное образование – мост между системой образования и рынком труда. *Общественные науки и современность*. 2016;(1):20–33.
16. Семионова Е.А., Токарева Г.С. Дополнительное профессиональное образование в регионах России. *Университетское управление: практика и анализ*. 2023;27(4):76–86. DOI: 10.15826/umpa.2023.04.034.
17. Груздева Т.В., Ибрагимова А.А. Анализ факторов внешней среды дополнительного профессионального образования. *Социально-экономическое управление: теория и практика*. 2022;18(1):12–21. DOI: 10.22213/2618-9763-2022-1-12-21.
18. Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю., Прудникова В.А. Дополнительное профессиональное образование и обучение кадров с прикладными квалификациями: отечественный и зарубежный опыт. *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2023;(2):200–212. DOI: 10.54509/22203036_2023_2_200.
19. Аврамова Е.М., Логинов Д.М. Развитие дополнительного профессионального образования в новой экономической ситуации. *Социологическая наука и социальная практика*. 2016;4(3):97–116. DOI: 10.19181/snsp.2016.4.3.4580.
20. Федотов А.В., Блинова Т.Н., Коваленко А.А. Сценарии развития системы непрерывного профессионального образования в России. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС; 2021. 88 с.
21. Тебекин А.В. Перспективы и риски цифровизации дополнительного профессионального образования. *Профессиональное образование в современном мире*. 2019;9(1):2558–2566.
22. Слобоженюк Е.Д., Каравай А.В., Мареева С.В. Включенность россиян в образовательные практики, формирующие человеческий капитал. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2024;(4):148–169. DOI: 10.14515/monitoring.2024.4.2570.
23. Karavay A. Participation of Russian Workers in Continuing Professional Education. *Educational Studies*. Moscow. 2016;(4):123–143. DOI: 10.17323/1814-9545-2016-4-123-143.
24. Логинов Д.М. Востребованность дополнительного профессионального образования различными категориями работников. *Сб. трудов по проблемам дополнительного профессионального образования*. 2020;(38):161–171.

REFERENCES

1. Becker G.S. Human Capital. New York: Columbia University Press; 1964.
2. Plishevich N.M. Human capital in transforming Russia. М.: Institute of Economics, RAS; 2012. (In Russ.)
3. Anikin V.A. Human capital: Development of the concept and main interpretations. *Journal of Economic Sociology*. 2017;18(4):120–148. (In Russ.)
4. Razumova T.O., Burak I.D. Continuing professional education as a factor in the development of human capital: theoretical issues. *Moscow University Economics Bulletin*. 2019;(5):3–14. (In Russ.)
5. Laal M. Benefits of lifelong learning. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2012;46:4268–4272.
6. Gorshkov M.K., Klyucharyov G.A. Lifelong education in the context of modernization. М.: IS RAS, FGNU CSI; 2011. (In Russ.)
7. Live and learn: Lifelong education in Russia / ed. by Korshunov I.A., Frumin I.D. М.: Higher School of Economics Publishing House; 2019. (In Russ.)
8. Zaitseva O.V. Lifelong education: Basic concepts and definitions. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*. 2009;(7):106–109. (In Russ.)
9. Klyucharyov G.A., Didenko D.V., Latov Yu.V., Latova N.V. Lifelong education as a stimulus for human development and a factor of socio-economic inequality. М.: CSPiM; 2014. (In Russ.)
10. Notova S.V., Podosenova I.A. The system of continuing professional education as the foundation of lifelong learning. *Higher Education in Russia*. 2021;30(8–9):134–143. (In Russ.)
11. Tuguskina G.N., Rozhkova L.V., Naydenova L.I., Supikov V.N., Seidov Sh.G. Continuing professional education as a condition for increasing the competitiveness of specialists in the labor market. *Integration of Education*. 2022;26(1):111–129. (In Russ.)
12. Loginov D.M. Continuing professional education at the start of a career: Practices, effectiveness, plans. *Collection of works on issues of additional professional education*. 2021;(40):23–32. (In Russ.)
13. Avraamova E.M. Labor market and the education system: Difficulties in translating signals. *Social Sciences and Contemporary World*. 2011;(3):51–61. (In Russ.)
14. Klyucharyov G.A. The “gap” between education and the labor market: Expert opinions. *Sociological Studies*. 2015;(11):49–56. (In Russ.)
15. Klyucharyov G.A., Latov Yu.V. Continuing education as a bridge between the education system and the labor market. *Social Sciences and Contemporary World*. 2016;(1):20–33. (In Russ.)
16. Semionova E.A., Tokareva G.S. Continuing professional education in Russian regions. *University Management: Practice and Analysis*. 2023;27(4):76–86. DOI: 10.15826/umpa.2023.04.034. (In Russ.)
17. Gruzdeva T.V., Ibragimova A.A. Analysis of external environment factors in continuing professional education. *Socio-economic management: theory and practice*. 2022;18(1):12–21. DOI: 10.22213/2618-9763-2022-1-12-21. (In Russ.)
18. Kuteynitsyna T.G., Postalyuk N.Yu., Prudnikova V.A. Continuing professional education and training of staff with applied qualifications: Domestic and foreign experience. *Professional education in Russia and abroad*. 2023;(2):200–212. DOI: 10.54509/22203036_2023_2_200. (In Russ.)
19. Avraamova E.M., Loginov D.M. Development of continuing professional education in the new economic situation. *The journal Sociological Science and Social Practice*. 2016;4(3):97–116. DOI: 10.19181/ snsp.2016.4.3.4580. (In Russ.)
20. Fedotov A.V., Blinova T.N., Kovalenko A.A. Scenarios for the development of the continuing professional education system in Russia. М.: Delo Publishing House, RANEP; 2021. 88 p. (In Russ.)
21. Tebekin A.V. Prospects and risks of digitalization of continuing professional education. *Professional Education in the Modern World*. 2019;9(1):2558–2566. (In Russ.)
22. Slobodenyuk E.D., Karavay A.V., Mareeva S.V. Involvement of Russians in educational practices shaping human capital. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2024;(4):148–169. DOI: 10.14515/monitoring.2024.4.2570. (In Russ.)
23. Karavay A. Participation of Russian workers in continuing professional education. *Educational Studies*. Moscow. 2016;(4):123–143. DOI: 10.17323/1814-9545-2016-4-123-143.
24. Loginov D.M. Demand for continuing professional education among different categories of workers. *Collection of works on issues of additional professional education*. 2020;(38):161–171. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Дмитрий Михайлович Логинов – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Центр «Институт социального анализа и прогнозирования» Института прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Российская Федерация
Dmitry M. Loginov — Cand. Sci. (Econ.), Leader Research Associate, Center for Institute of Social Analysis and Forecasting, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-2717-6909>
loginov-dm@ranepa.ru



Марианна Алексеевна Янковская – младший научный сотрудник, Центр экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Российская Федерация
Marianna A. Yankovskaya — Junior Research Associate, Center for Continuing Education Economics, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-3647-6364>
yankovskaya-ma@ranepa.ru



Владимир Николаевич Титов – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник, Центр «Институт социального анализа и прогнозирования» Института прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Российская Федерация
Vladimir N. Titov — Dr. Sci. (Econ.), Leader Research Associate, Center for Institute of Social Analysis and Forecasting, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-7185-2070>
titov-vn@ranepa.ru



Иван Александрович Яковлев – старший научный сотрудник, Центр экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Российская Федерация
Ivan A. Yakovlev — Leader Research Associate, Center for Continuing Education Economics, Institute of Applied Economic Research, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-6887-4308>
yakovlev-ia@ranepa.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

Логинов Д.М. – разработка концепции и методологии статьи, постановка проблемы и определение цели исследования, обоснование проблематики исследования, определение задач исследования, конкретизация методов анализа, критический анализ эмпирической информации, логическое структурирование материала, формулирование выводов исследования, текстовое и графическое представление результатов исследования.

Янковская М.А. – конкретизация методов анализа, критический анализ эмпирической информации, логическое структурирование материала, формулирование выводов исследования, текстовое и графическое представление результатов исследования.

Титов В.Н. – обоснование проблематики исследования, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

Яковлев И.А. – критический анализ эмпирической информации.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Loginov D.M. — development of the paper's concept and methodology, formulation of the problem and determination of the research objective, substantiation of the research problem, definition of the research objectives, specification of the analysis methods, critical analysis of empirical information, logical structuring of the material, conclusions formulation, textual and graphical presentation of the research results.

Yankovskaya M.A. — specification of the analysis methods, critical analysis of empirical information, logical structuring of the material, formulation of the conclusions, and textual and graphical presentation of the research results.

Titov V.N. — verification of the research problem, substantiation of the theoretical and methodological principles, and formulation of the conclusions.

Yakovlev I.A. — critical analysis of empirical information.

Статья поступила в редакцию 07.07.2025; после рецензирования 25.01.2026, принята к публикации 26.01.2026.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 07.07.2025; revised on 25.01.2026 and accepted for publication on 26.01.2026.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-195-206

JEL I23, O33

УДК 37.048.4

СТЕЙКХОЛДЕРСКИЙ ПОДХОД К ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Р.А. Долженко^а, С.Б. Долженко^б^а Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация
^{а, б} Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

В современных условиях крайне актуальной становится профориентационная работа российских компаний с молодежью, для отбора лучших молодых людей, их обучения и трудоустройства. **Предметом** данного исследования являются результаты научных работ ученых, изучающих профориентационные проблемы, а также мнения и точки зрения практиков, занятых в этой области. **Цель** работы – попытка разработать (с учетом результатов научных исследований, проведенных коллегами, и современной практики) комплекс мер по созданию эффективной системы профориентационной работы с молодежью с помощью стейкхолдерского подхода, учитывающего мнения и точки зрения всех заинтересованных сторон. По **результатам** исследования разработаны и рекомендованы новые подходы и инструменты отбора вовлеченных молодых людей, обучающихся в образовательных организациях, актуальные с точки зрения интересов образовательных организаций, бизнеса, родителей и их детей, органов публичной власти. Сделан **вывод** о том, что проблемы в области профориентации могут быть решены только в процессе слаженной и синхронизированной работы всех заинтересованных сторон.

Ключевые слова: Профориентация; система профориентационной работы; молодые люди; кадровый голод; работа с молодежью.

Для цитирования: Долженко Р.А., Долженко С.Б. Стейкхолдерский подход к профориентационной работе с молодежью. *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):195-206. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-195-206.

ORIGINAL PAPER

STAKEHOLDER APPROACH TO VOCATIONAL GUIDANCE FOR YOUTH

R.A. Dolzhenko^а, S.B. Dolzhenko^б^а Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation
^{а, б} All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

In the current global landscape, providing vocational guidance to young individuals within Russian companies is gaining significant traction, emphasizing the identification of top talent, their development, and subsequent placement in suitable roles. The study's **subject** covers academic research on vocational guidance and practical perspectives from professionals. This study **aims** to develop (based on the findings of peer-reviewed research and current practice) a set of measures to create an effective career guidance system for young people using a stakeholder approach that considers the opinions and perspectives of all stakeholders. The study's **results** have led to the development and recommendation of innovative strategies and resources for identifying engaged students in educational institutions, considering the interests of educational bodies, businesses, parents and their children, and public authorities. It is **concluded** that coordinated and synchronized stakeholder efforts are essential for resolving career guidance challenges.

Keywords: career guidance; vocational guidance system; young people; personnel shortage; work with youth.

For citation: Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. Stakeholder Approach to Vocational Guidance for Youth. *Social & labor research*. 2026;62(1):195-206. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-195-206.

ВВЕДЕНИЕ

Ряд трендов, усиленных глобальными событиями, привели к радикальному изменению ситуации на рынке труда и уже влияют на рынок образования. Демографическая яма 90-х гг. привела к значительному уменьшению численности молодежи. Ускорение общественных процессов и цифровизация влияют на сознание молодых людей, трансформируют их желание и учиться, и работать. Многие работодатели уже выстраивают кадровую стратегию с прицелом на студентов

вузов и колледжей, а некоторые даже на школьников. Органы региональной и муниципальной власти все чаще сталкиваются с внутренней миграцией молодых людей в крупные города для учебы и карьерного старта. Родителей сегодняшних школьников необходимо информировать о востребованных специальностях и направлениях обучения, для их участия в процессе профессионального ориентирования для своих детей еще до окончания школы.

Еще недавно узкое понятие «профориентация» стало мейнстримом, вошло в обиход, системно представлено в большом количестве научных работ, стало упоминаться представителями органов власти как важная для страны задача. Однако несмотря на это у большинства практиков, которые занимаются этими вопросами, устойчивые представления о том, чем на самом деле является профориентация, к сожалению отсутствуют. В реальной деятельности профориентация со стороны образовательных организаций зачастую представляет собой работу по привлечению максимального количества молодых людей для поступления в образовательную организацию или их трудоустройства на конкретное предприятие. Другими словами, эта работа преследует узкие интересы субъекта воздействия, без учета глубинных и осмысленных целей объекта. О значимости направления говорит факт появления на рынке труда услуг профориентологов, краткосрочных курсов для освоения возможности их оказывать для родителей. Встречаются и попытки коммерциализировать этот вид деятельности через продажу коробочных решений для организации бизнеса на тему профориентации и карьерного консультирования на местах. Создан целый профориентационный минимум, разработанный по заказу Минпросвещения России, внедренного во всех школах страны. Формируются профессиональные объединения профориентологов, проводятся образовательные и научные мероприятия, бизнес и система образования вместе с государством заняты поиском путей эффективной профориентации, которая способна удовлетворить запросы всех заинтересованных сторон.

При этом так и не был определен и закреплён явно выраженный ключевой стейкхолдер профориентационной работы с молодежью. Хотя ранее предпринимались попытки зафиксировать ответственность за ее результаты за системой среднего специального и высшего образования, затем – за центрами занятости, в первую очередь, региональными, с выделением в их функционале целого блока работ, связанного с профориентацией, тестированием и консультированием. В последние годы акцент делается на возможностях системы общего образования работы с молодежью в рамках ранее упомянутого профориентационного минимума, все сильнее проявляют себя работодатели, которые начинают самостоятельно организовывать подобную работу, создавать профильные классы в школах, заключать соглашения с вузами, формировать собственные корпоративные университеты.

В качестве базовой гипотезы нашего исследования было предположение о том, что профориентационная работа с молодежью в условиях дефицита трудовых ресурсов является крайне актуальной для большого количества участвующих в этой работе сторон (в том числе и ключевых), поэтому требуется синхронизация их целевых установок на базе системной работы. Для проверки гипотезы мы рассмотрели всю профориентационную проблематику через призму стейкхолдерского подхода как концептуальной базы для осмысления и попытались на основе изучения позиций всех заинтересованных сторон разработать и предложить комплекс мер по синхронизации их интересов для создания эффективной системы профориентационной работы с молодежью.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Тема профориентации вызывает все больший исследовательский и профессиональный интерес ученых и педагогов, о чем свидетельствуют многочисленные публикации в научных журналах, кандидатские и докторские диссертации, выигранные заявки на гранты.

Во многих научных публикациях представлены результаты региональных исследований, в том числе социологических опросов молодежи и их отношения к будущему трудоустройству. Среди них можно выделить работы Меренкова А.В. из социологической лаборатории Уральского университета [1; 2], в которых выделяются направления развития профориентации в разные периоды времени; работы исследовательских коллективов под руководством В.Н. Бобкова [3], М.В. Шакуровой [4], статьи Барашевой Т.И. [5], Селивановой З.К. [6], Рязанцевой И.В. [7]. Перечни рекомендаций по итогам исследований за эти годы, как правило, не менялись.

Заслуживают внимания также научные работы О.В. Алмазова, Л.А. Семеновой, Л.М. Сер, Н.В. Смолы, в которых представлены срезы мнений молодых людей, связанных с профессиональной деятельностью: социальных волонтеров [8], самоопределения молодежи [9], их информированности о будущей работе [10], трудовых ценностей [11] и др.

Отдельный пласт исследований системы профориентации затрагивает деятельность образовательных организаций: школ [12; 13; 14; 15] и вузов¹ [16; 17; 18], а также обобщающие работы [19; 20]. В каждой группе ученые пытались идентифицировать особенности и перспективные на-

¹ Исследование карьерной траектории студентов при их включении в социально-трудовые отношения. Н.Л. Синева, Е.В. Яшкова, Г.А. Плесовских, М.С. Шипулло. Перспективы науки и образования. 2017;6(30):29-33. EDN ZXKWDG.

правления работы, например, в школах на уровне занятий на уроках технологий [21], планирования карьерной траектории школьников [22], проблемы профориентации [23], профессиональное самоопределение детей [24]; в вузах про угрозы депрофессионализации [25], роль партнеров-работодателей [26], проблемы [27], отношение молодежи [28], карьерные пути студентов-выпускников [29], использование дорожных карт [30], клиентоориентированного подхода² и др.

Исследователи и практики в области профориентации на предприятиях, в том числе промышленных, также изучают различные аспекты этого вида деятельности: инновации через работу с молодежью [31], профессиональные траектории молодых рабочих³, карьерные ожидания молодых специалистов [32]. Отдельного внимания заслуживают работы Булаевской М.Б., Раевского Н.В. и Мирошникова С.А., связанные с анализом успешных профориентационных кейсов в АО «Кокс» [33], на Забайкальской железной дороге [34] и предприятиях Оренбургской области [35].

К сожалению, очень мало опубликованных исследований, анализирующих деятельность центров занятости как институтов профориентации [36]. Специфичная тема зарубежного опыта профориентации также практически не рассматривается в отечественных работах [37; 38], при том, что он достаточно подробно описан российскими специалистами во многих зарубежных изданиях [39; 40; 41].

Вместе с тем, анализируя некоторые публикации, мы столкнулись с рядом работ, в которых авторы отмечают отсутствие системности⁴ во взаимодействии [42; 43], и рассинхронизацию рынков труда и образования. Для их устранения по мнению других исследователей необходимо правильно оценивать и повышать эффективность профориентационной деятельности [44; 45]. Эта работа ведется в настоящее время Минтрудом России.

ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Профориентационная работа на всех этапах развития нашей страны имела важное значение для обеспечения отраслей экономики нужными кадрами, вовлечения молодежи в различных об-

ласти работы, ориентации работодателей к работе с будущими сотрудниками, которые обучаются в учебных заведениях. Однако именно в последнее десятилетие ее значение увеличилось, во многом из-за кадрового дефицита, постоянных изменений на рынке труда, смены ценностей у молодежи. В ответ на эти вызовы необходимо не только адаптировать наработки в области профориентационной работы с молодежью под новые требования, но и как можно скорее устранять системные препятствия на пути ее развития.

Суть в том, что профориентация обладает диалектическим характером: с одной стороны, она имеет внешнее воздействие на объект, чтобы он принял необходимый внешний стейкхолдерам выбор (родители, работодатели, сам профориентолог), с другой – является отражением внутренних устремлений объекта к определенным видам деятельности. Для первого необходимо достаточно сильное, последовательное, протяженное во времени воздействие, которое субъекты процесса пытаются сократить и упростить, для второго – осознание, рефлексия, поиск себя и своего предназначения в жизни, который есть процесс постоянный.

Если профориентацией не заниматься системно и специально, то внешние воздействия осуществят ее в любом случае, в рамках влияния общественного мнения, СМИ, социальных сетей, ближайших родственников и знакомых. Из-за отсутствия такого вида деятельности, специалистов в этой области, ранее профориентация осуществлялась «на кухне», из неформальных разговоров, слухов, под воздействием общественного, зачастую, меркантильного мнения.

Профориентация в современных условиях, это не отдельный вид услуги для молодых людей, которые к завершению обучения в школе вынуждены определять для себя сферы будущих применений. Сейчас это деятельность, которая захватывает все возрастные категории работоспособного населения.

Из-за дефицита кадров работодатели и государство заинтересованы в привлечении молодежи к конкретным профессиям, активизируют свое присутствие в образовательных организациях, пытаются институционализировать новые способы влияния на детей в части выбора профессии. В рамках принятого выше понятийного аппарата это является проагитацией, а не профориентацией, т.к. последняя предполагает стимулирование осознанного выбора будущего профессионального пути объектом воздействия исходя из его возможностей и предпочтений. Удовлетворяя текущие интересы

² Организация профориентационной работы с использованием дорожных карт. В.П. Бабинцев, С.И. Басалай, И.С. Болотин, Н.А. Силкина. Высшее образование в России. 2016;(5):56–63. EDN VXJHMH.

³ Профориентация: гармонизация точек зрения. Н.С. Пряжников, Л.С. Румянцева, Н.Л. Соколова, Л.Б. Бахтигулова. Научный диалог. 2018;(3):289–303. DOI: 10.24224/2227-1295-2018-3-289-303. EDN YUJFRG.

⁴ Целевые установки моделирования профориентационной работы в системе образования региона. М.В. Шакурова, В.В. Пашкевич, А.Р. Аракелян, В.И. Тарлавский. Science for Education Today. 2022;12(5):90–112. DOI: 10.15293/2658-6762.2205.06. EDN HFEQII.

в молодых кадрах, работодатели не всегда думают об их карьерном росте из-за несоответствия между глубинными предрасположенностями и полученными возможностями, которое вскроется в дальнейшем.

Это далеко не полный перечень проблем в указанной сфере. Однако следует отметить, что отношение к данной деятельности меняется. Например, в Свердловской области из примерно 564 000 госуслуг в сфере занятости, оказанных населению в 2016 г., примерно 10% пришлось на профориентацию – это около 2 млн человек, не считая школьников.

Профориентацию можно и нужно рассматривать в качестве одного из драйверов внутренней трудовой миграции. Активная работа образовательных организаций в части продвижения своих образовательных программ через СМИ и интернет по всей России, предоставление столичным вузам значительных преференций в части бюджетных мест и возможностей финансирования, приводят к тому, что молодежь из глубинки под воздействием образовательного маркетинга стремится поступить в крупные федеральные вузы.

В обыденном сознании профориентация понимается по-разному, это может быть:

- Продвижение работы у конкретного работодателя (HR-брендинг компании), как правило крупного, связанного с реализацией функции рекрутинга;
- Продвижение обучения в конкретном образовательном учреждении, как в целом, так и на конкретных программах;
- Усиленное продвижение ряда актуальных направлений деятельности, например программирование и ИТ, служба в ВС и др.;
- Собственно профориентация в виде работы с потенциальными возможностями и перспективами развития индивида по его личному запросу или его родителей;
- Профильные услуги центров занятости по вопросам профориентации, по таким направлениям как: тестирование, информирование о перспективных вакансиях, исследование местного рынка труда.

При этом профориентационная работа, особенно с молодежью включает в себя множество направлений деятельности, в том числе принципиально новых, формируемых в ответ на запросы рынков труда и образования: создание центров карьеры не только в образовательных организациях, но и бизнес-предприятиях, разработка и продвижение Атласов новых профессий, карьерные марафоны, экскурсии, стажировки,

гибкие образовательные траектории, позволяющие сменить профиль и направление обучения, преадаптация молодых людей на предприятиях, welcome-квесты, стартерпаки и др.

Таким образом, профориентационная деятельность – это направление, которое осмысливается и приобретает новые смыслы, причем с разных позиций. Именно поэтому так жизненно необходима синхронизация усилий всех стейкхолдеров, заинтересованных в осознанном и эффективном выборе профессии, – родителей, самого молодого человека, малой родины, работодателей, школы, колледжа, вуза, центров занятости, органов публичной власти, СМИ и др.

СТЕЙКХОЛДЕРЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Стейкхолдерский подход к организации деятельности как базовая методология был сформулирован в работе Р.Э. Фримена «Стратегический менеджмент: концепция заинтересованных сторон» [47], именно в ней он впервые ввел новое понятие «стейкхолдер», вокруг которого сформулировал свою авторскую организационную модель для работы компании. Этот термин «стейкхолдер» (от англ. «stakeholder») можно перевести дословно как «держатель интереса», или «законный претендент на что-либо, обладающее ценностью».

Как показывают исследования различных авторов, например, А. Назарова [48], наиболее точное определение «стейкхолдера» приведено в «Стандарте взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000» (англ. Stakeholder Engagement Standard)⁵, который устанавливает глобальные правила работы со стейкхолдерами: Заинтересованные стороны – это те группы, которые влияют и/или могут быть затронуты деятельностью организации, ее продуктами или услугами и связанной с ними эффективностью. К ним не относятся те субъекты, которые лишь обладают знаниями о ее деятельности либо каким-то образом относятся к ее деятельности. У организаций, как правило, много заинтересованных сторон, каждая из которых имеет различные виды и уровни вовлеченности, а также часто с разнообразными и иногда противоречивыми интересами и проблемами.

Отечественные ученые и практики пытались все эти годы ввести другие, отечественные понятия: «заинтересованная сторона», «группа влияния», «причастная сторона», «коалиция влияния», «целе-

⁵ AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015 – URL: https://www.accountability.org/static/940dc017198458fed647f73ad5d47a95/aa1000ses_2015.pdf



Таблица 1 / Table 1

Вклад стейкхолдеров профориентационной работы в результативное трудоустройство и карьерный путь / Contribution of career guidance stakeholders to successful employment and career growth

Группа / Group	Стейкхолдер / Stakeholders	Вклад / Contribution
Получатели результата	Дети и родители	- Поступление в профильную ОО на нужное направление - Отложенная монетизация полученного результата (обучение как инвестиция)
Влияние	Бизнес и органы власти	- обеспечение капиталом, инвестиции в МТБ; - повышение статуса и имиджа организации на территории; - предоставление льгот и преференций;
Управление	Администрация школ, вузов, колледжей, центров занятости	- система управления ОО; - распределение имеющихся ресурсов, приоритезация темы профориентации в глазах работников ОО; - системное тестирование и удовлетворение услуг по запросу детей, их родителей, бизнеса в рамках установленных нормативов и требований
Работники	Сотрудники школ, вузов, колледжей, центров занятости	- выполнение профессиональных обязанностей; - развитие специфического человеческого капитала; - работа с молодыми людьми, основанная на наставничестве и правильном осознанном ориентировании
Партнеры	Профсообщества	- встраивание обучаемых и ОО в рыночный контекст; - предоставление профессиональных экспертов для насыщения образовательной деятельности актуальной тематикой
	СМИ	- продвижение HR-бренда территории, компании, отрасли, профессий; - усиление влияния на других стейкхолдеров со стороны друг друга
	Бизнес профориентологи	- помощь при продвижении технологий; - профориентация «на аутсорсинге»; - новый опыт и наработки в области профориентации

Источник / Source: разработано и составлено авторами / developed and compiled by the authors..

вая аудитория», «группа интересов» и др. На практике используется, как правило: «заинтересованная сторона» и «стейкхолдер».

Р.Э. Фримен сформулировал несколько важных вопросов, на которые необходимо ответить для понимания стейкхолдерского подхода к управлению, идентификации заинтересованных лиц, их целей и задач, стратегий поведения:

- кто входит в круг заинтересованных сторон;
- какие интересы, цели, желания преследуют заинтересованные стороны;
- какие инструменты они могут использовать чтобы добиваться своих целей.

Каждый из представленных на рис. 1 стейкхолдеров, с одной стороны, заинтересован в конкретных результатах профориентационной деятельности, с другой, обладает определенными ресурсами и может внести существенный вклад в результативное трудоустройство (табл. 1).

Как видно из табл. 1 каждый из субъектов может разносторонне влиять на профориентационную деятельность, причем все они явные получа-

тели результата, в том числе и родители. Дети же являются клиентами профориентационной работы, даже если запрос идет от родителей. В силу того, что деятельность в этом направлении в 90-х и 2000-х гг. практически не развивалась из-за отсутствия сложившихся устойчивых и явных связей между системой образования и работодателями, рынком труда, молодые люди были очень ограничены в возможностях удовлетворять своих интересы в карьерном развитии и выстраивании профессионального пути. Лишь в последние несколько лет эта работа несколько активизировалась.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для понимания запросов, интересов и возможностей различных стейкхолдеров в области профориентационной деятельности нами были проведены социологические исследования в виде опросов, интервью, фокус-групп в нескольких регионах Сибири и Урала: Свердловской, Курганской, Челябинской, Омской областях и Алтайском крае. В силу сложности охвата всех респондентов, их пул

был ограничен теми, кто представлял конкретного стейкхолдера, под которых подбирались конкретные инструменты: опрос детей и их родителей, интервью с руководителями школ и директорами по персоналу предприятий, фокус-группы с педагогами школ и вузов. Кроме того, из-за трудностей с учетом мнений объектов исследования о всех направлениях профессиональной деятельности, мы ограничились рассмотрением одной отрасли – «управление персоналом», выбор которой обусловлен универсальностью и хорошими перспективами ее развития.

Всего было опрошено 450 респондентов из числа молодых людей, обучающихся в школах, колледжах, вузах, заинтересованных в обучении и работе по направлению «управление персоналом», а также в развитии в своем регионе данной отрасли (контрольный вопрос на входе анкетирования). 32% из них по нашей просьбе оставили контактные данные родителей, чтобы мы могли связаться с ними, чтобы предложить им принять участие в уточняющем опросе. Однако согласились на это лишь 75 из них. Были проведены интервью с 9 директорами школ, 3 ректорами вузов, 4 директорами колледжей, 5 директорами по персоналу и 7 менеджерами, ответственными за подбор персонала и работу с образовательными организациями, 3 руководителями СМИ (Екатеринбурга и Барнаула), 3 руководителями профессиональных сообществ в сфере управления персоналом. Были проведены фокус-группы с 11 учителями школ и 12 преподавателями вузов и колледжей в рамках мероприятия, организованного по теме профориентации. Кроме того, были изучены около 20 нормативных документов в области профориентационной деятельности, которыми руководствуются центры занятости, конкретные предприятия и отдельные профильные подразделения.

Использование целого комплекса исследовательских методов позволило всесторонне изучить рассматриваемую тему, а также сформулировать ряд первичных и вторичных исследовательских гипотез, которые были протестированы в ходе анализа.

РЕЗУЛЬТАТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Результаты отдельных исследований, опросов, интервью, наблюдений и анализа документов позволили выявить следующие ключевые проблемы в области профориентации:

- высокая зарегулированность школьного образования, наличие бюрократических процессов, отсутствие внимания к вопросам будущего трудоустройства школьников выводит тему

профориентации из зоны внимания руководителей и педагогов школ; в большей мере интерес к теме проявляют вузы и колледжи, которые заинтересованы в результатах работы их образовательных организаций;

- в условиях дефицита кадров бизнес усиливает работу по прямому взаимодействию с образовательными организациями, организует профильные классы, участвует в мастер-классах и образовательных программах, однако, до сих пор существуют нормативные ограничения, которые не позволяют им это делать системно и комплексно;
- родители, как правило, озадачиваются вопросами содействия детям в выборе будущего профессионального пути начиная с 10-11 класса, озвучивают озабоченность отсутствием информации о правилах и инструментах профориентации, системы сопровождения и консультирования детей и родителей об отложенных эффектах выбора, нехваткой информации о реальной и перспективной ситуации на рынке труда, большим количеством рекламной информации в СМИ, в основном к концу учебного года, которая мешает сделать правильный выбор;
- школьники как «клиенты» и опосредованный «стейкхолдер» с отложенными интересами не вовлечены в профориентационную работу, не имеют сформированных карьерных планов к завершению школы, не понимают, где и как будут работать далее;
- студенты остаются «клиентами» профориентационной системы и, как показывают опросы, ее воздействие на них гораздо эффективнее чем на школьников и носит более системный характер. Сложности в следовании выбранному профессиональному пути возникают на 1-2 курсах, когда из-за обилия общих базовых предметов нет возможности сосредоточиться на ранее выбранном профнаправлении. Некоторые студенты подвержены также частой сменой интересов и осознанием неправильности выбора профессии.
- руководство вузов и колледжей обозначают заинтересованность в организации профориентационной работы, но испытывают поддержку в инициативах только со стороны ряда организаций и школ и, многие, не вовлеченные в эту работу представители бизнеса отмечают низкое качество вузовской профориентации, в то время, как многие вузы и колледжи значительно продвинулись в этом направлении – налицо проблемы в коммуникациях и знаниях о возможностях друг друга;

- органы государственной власти на уровне регионов озадачены подобными задачами, включают их в стратегии развития территорий, но системные способы и меры по борьбе с ключевой проблемой – отсутствием желания молодежи оставаться в регионе, смогли выработать только некоторые из них;
- органы занятости наделены функциями профориентационной работы и их перечень расширяется, повышается качество мероприятий, однако необходимо увеличивать их количество (ярмарки, официальные мероприятия, открытые тестирования и др.);
- профессиональные сообщества заинтересованы в развитии профориентации как самостоятельной отрасли, т.к. это позволяет стратегически развивать те профобласти, которые они представляют, однако их деятельность, по сути, волонтерская и практически все их инициативы не находят отклика у других субъектов профориентации;
- системный кризис в профориентационной работе вызван разными запросами стейкхолдеров к результатам и отсутствием механизмов их синхронизации.

Исследование показало, что многие из этих проблем (за исключением последней, обобщающей) фактически являются задачами и могут быть устранены за счет системной работы и реализации конкретного плана действий. Установлено, что стейкхолдерский подход слабо реализуется при организации профориентационной работы в регионах. Увы, но основной заказчик эффективной профориентации – это образовательные организации, заинтересованные в привлечении абитуриентов к поступлению в конкретный вуз с определенными программами в портфеле. Да, отдельные работодатели в силу кадрового голода на рынке труда перехватывают у вузов и колледжей инициативу по работе с молодежью, но этого недостаточно для системной работы. Родители, к сожалению, не обладают актуальной информацией о возможностях сформировать профессиональный путь своих детей, не вовлечены в процессы заранее, как результат – черпают информацию из личного опыта. Во многом это обусловлено тем, что не сформирована инфраструктура и институты по развитию профессиональной и трудовой грамотности населения со стороны органов публичной власти.

Другими словами, профориентация находится в системном кризисе, поскольку она так и не смогла начать полноценно функционировать из-за низкой эффективности работы ее ключевых элементов.

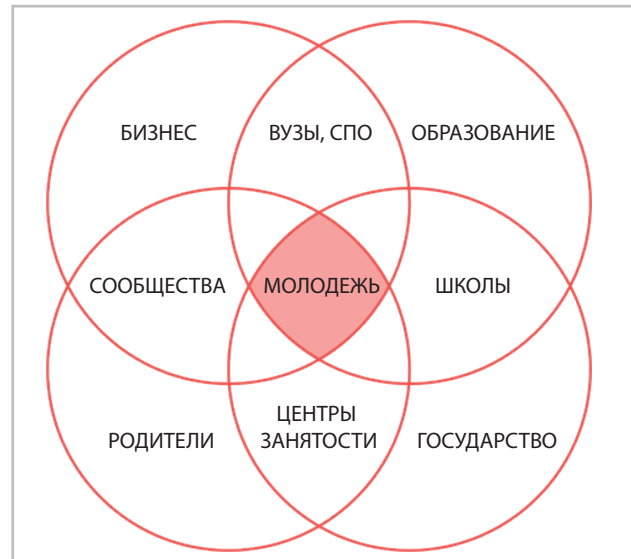


Рис. 2 / Fig. 2. Система стейкхолдеров профориентации и их взаимосвязи / System of career guidance stakeholders and their links
Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Цели и задачи у нее новые из-за демографии, экономики и стадии общественного развития, а подходы и методы – старые. Системный кризис – это такое состояние системы, когда она не в состоянии решать новые задачи старыми инструментами. Система высшего и среднеспециального образования уже не может удовлетворить запросы работодателей в полной мере, т.к. у них растет запрос на рост качества обучения, достичь которое сиюминутно невозможно, необходимы годы на развитие. У государства есть действенный инструмент – КЦП (контрольные цифры приема), с помощью которых можно управлять количеством бюджетных мест в вузах исходя из потребностей рынка труда. Но без поддержки этого начинания другими стейкхолдерами, результативность этой инициативы будет низкой. Поэтому требуется повысить уровень вовлеченности в этот процесс работодателей и родителей, синхронизировать усилия всех остальных заинтересованных лиц. Матрицу взаимодействия стейкхолдеров можно представить в следующем виде (рис. 2).

В ходе опросов были заданы вопросы о целях и интересах стейкхолдеров. Обобщенные ответы на них (табл. 2) показывают, что цели заинтересованных сторон очень сильно различаются. Что, в свою очередь, однозначно говорит о необходимости их синхронизации, сборке интересов на базе одного субъекта, и точно не молодежи, поскольку она не обладает достаточной силой влияния и ресурсами для преследования своих целей.

По результатам проведенного анализа, обобщения мнений и предложений были сформулированы

Таблица 2 / Table 2

Отнологический конфликт между стейкхолдерами профориентации / Ontological conflict between career guidance stakeholders

Стейкхолдер / Stakeholder	Ключевой интерес/цель в профориентации / Key interest/career guidance goal
Бизнес	Поток молодых людей, обладающих необходимыми профессиональными качествами, вовлеченных в достижение организационных целей, заинтересованных долгосрочно и эффективно работать в компании
Вузы/СПО	Подтверждение и поддержка выбора студентов вуза, профиля, программы во время обучения. Максимальный уровень трудоустройства выпускников образовательной организации по специальности
Школы	Со стороны администрации - поступление выпускников школ в наиболее известные образовательные организации. Со стороны отдельных педагогов – поддержка перспективного видения жизненного пути молодого человека
Родители	Максимальная ROI (от англ. return on investment) – возврат инвестиций в ребенка через его будущую карьеру и высокий уровень дохода, развитие бренда семьи и фамилии
Дети (школьники, студенты)	Комфортные и интересные условия обучения, высокий имидж будущей профессии, гарантии трудоустройства в ходе обучения
Публичные органы власти	Отсутствие негативных явлений на рынке труда, четкое следование планам и программам, в которых затрагиваются вопросы трудоустройства молодежи, выполнение задач, спускаемых сверху
Профсообщества	Перспективное развитие профессиональной области за счет ее наполнения молодыми, перспективными людьми, готовыми оперативно включиться в трудовую деятельность
СМИ	Освещение событий о рынке труда и отдельных субъектах (работодателей, работников, образовательных организаций), интересных для общественности и заказчиков, влияние на имидж территории, в том числе ее HR-бренд

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



Рис. 3 / Fig. 3. Структура подхода к оценке кадрового прогноза на уровне региона / Framework for evaluating personnel forecasts at the regional level

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

базовые рекомендации для стейкхолдеров по развитию реальной профориентационной работы:

1. Для того, чтобы бизнес мог запустить системную и стратегическую работу по подготовке потенциальных работников из числа обучающейся молодежи к производственной деятельности, в компании численностью более 100 штатных единиц, с текучестью персонала более 15% и укомплектованностью менее 90% необходимо ввести в состав кадровой службы ставку специалиста по развитию HR-бренда и выстраиванию отношений с потенциальными сотрудниками. Функционал специалиста должен включать организацию и проведение профориентационных мероприятий в школах, вузах, колледжах; участие в федеральных проектах «Профессионалитет», «Содействие занятости» и др.; проведение экскурсий для молодых людей по предприятию; работу

по дополнению образовательных программ тематикой и проблематикой компании, насыщению учебных занятий соответствующими кейсами, проектными заданиями и др.; создание брендированных коробочных решений для педагогов.

2. Из-за того, что у школ не всегда достаточно ресурсов на организацию взаимодействия с предприятиями, и активизацию профориентационной работы (помимо обозначенной в принятом не так давно стандарте), целесообразно привлекать к этой функции сторонних субъектов, как действующих (кванториумам, проектным офисам и др.), так и формируемым, например, сетевым клубам, специально создаваемым для молодежи на базе ключевых работодателей города, в которых школьники, начиная с 6-7 класса смогут посещать специализированные занятия для подготовки домашних за-

даний, спортивные, творческие, интеллектуальные секции, курсы по иностранному языку, проектные занятия по тематике, актуальной для бизнес-партнера школы.

3. Для родителей и их детей должны функционировать специализированные образовательные лектории, курсы трудовой и профессиональной грамотности, мастер-классы на тему профориентации, на предприятиях и в организациях в обязательном порядке должны быть установлены дни открытых дверей и др.

4. Органам государственной и муниципальной власти необходимо системно поддерживать работу по оценке кадровой потребности территории на ближайшие годы, стимулировать бизнес участвовать в ее оценке со стороны государства, реализуемой ВНИИ Труда. Деятельность органов власти по формированию HR-бренда территории должна оцениваться не только по количеству упоминаний в СМИ и социальных сетях о преимуществах работы на предприятиях региона и населенного пункта или по числу мероприятий, направленных на формирование HR-бренда территории, но прежде всего по результатам поддержки молодых людей, вернувшихся в регион после получения образования и релокации в другие города страны.

5. В силу значительной рассинхронизации интересов заинтересованных сторон в области профориентационной работы, которую в том числе выявило наше исследование, необходимо создать и/или наделить полномочиями структуру, координирующую эту деятельность, проводить системные мероприятия по вовлечению стейкхолдеров в работу с молодежью, обеспечивать их информирование и т.д. Например, центры занятости должны организовать эту работу на уровне территорий, центры развития карьеры – в вузах, колледжах, подразделения по профориентационной работе – на предприятиях. Как показывает опыт и мнение респондентов, центры занятости не могут в полной мере

координировать работу по профориентации молодежи, т.к. они изначально создавались под другие задачи и воспринимаются общественностью как организации, работающие с безработными в части их оформления и выплат пособий. В этом случае, перспективной может стать практика создания региональных агентств по развитию человеческого капитала.

Для синхронизации интересов стейкхолдеров профориентационной работы с молодежью могут помочь региональные модели управления кадровым обеспечением экономики, основанные на оценке кадрового прогноза на уровне региона (рис. 3).

Использование данного подхода позволит системно синхронизировать интересы различных стейкхолдеров, заинтересованных не столько в профориентационной работе, сколько в осмыслении реального кадрового прогноза в регионе и выработке мер по его удовлетворению собственными силами.

ВЫВОДЫ

Полученные результаты в целом подтверждают нашу гипотезу. Профориентационная работа с молодежью в основном отличается системным характером.

Большинство профориентационных мероприятий преследуют разные цели: PR, поиск и трудоустройство молодежи, реализация программ и др. От локальных целей нужно уходить к системным и национальным – работе по специальности во благо целей страны.

Позитивно, что большая часть молодежи демонстрирует заинтересованность в планировании собственной карьеры не только для увеличения доходов, но и для самореализации, приобретения новых знаний и навыков. Руководствуясь этой тенденцией, стоит системно работать с подобными интересами, затрагивая в деятельности, которая развивается в школах (профильные классы, смены, олимпиады и др.), как можно больший сегмент талантливых молодых людей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О.В. Алмазова, Н.С. Пряжников, С.М. Чурбанова. Профориентация в системе социального волонтерства. *Национальный психологический журнал*. 2017;1(25):45-55. DOI: 10.11621/nprj.2017.0106. EDN YJMQNP.
2. В.А. Антропов, Н.В. Дмитренко. Развитие инновационного потенциала компании на основе системы работы с молодыми специалистами. *Экономика региона*. 2010;3(23):260-263. EDN MWKBVN.
3. Т.И. Барашева, Е.Н. Барашева. Проблемы трудоустройства молодежи: практика региональных инициатив. *Север и рынок: формирование экономического порядка*. 2015;2(45):153-161. EDN VHOQBZ.
4. В.Н. Бобков, А.А. Литвинюк, С.А. Леднева. Требования работодателей города Москвы к молодым специалистам и проблемы их подготовки в учебных заведениях: региональная специфика. *Экономика региона*. 2016;12(4):1102-1112. DOI: 10.17059/2016-4-12. EDN XBKNXP.
5. А.В. Брехова, М.А. Голубева. Профориентационная работа с обучающимися старших классов на уроках технологии. *Перспективы науки и образования*. 2017;5(29):53-56. EDN ZQMZND.
6. М.Б. Булаевская, О.В. Дымова, Н.В. Гальчевская. Профориентация школьников - выход на новый уровень системы подготовки персонала ПАО «Кокс». *Кокс и химия*. 2024;(3):94-100. DOI: 10.52351/00232815_2024_3_94. EDN PWUMFV.

7. Винокурова Н.М. Управление развитием профориентационной деятельности университета. *Университетское управление: практика и анализ*. 2015;5(99):106-114. EDN VPNGIB.
8. Ю.Р. Вишневский, Д.Ю. Нархов, Я.В. Дидковская. Тренды высшего профессионального образования: профессионализация или депрофессионализация? *Образование и наука*. 2018;20(1):152-170. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-1-152-170. EDN AAYXUB.
9. Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко. Высшее образование в профессиональных траекториях молодых рабочих. *Вопросы образования*. 2012;4(40-058. EDN PVJFQD.
10. Воронин И.В. Представления об эффективности профориентационной работы у подростков. *Психологическая наука и образование*. 2007;12(5):100-110. EDN LMCYTV.
11. В.А. Гуртов, Е.А. Хотеева. Планирование карьерной траектории школьников: ориентация на «хочу», «могу» и «надо». *Интеграция образования*. 2018; 22(1(90)):134-150. DOI: 10.15507/1991-9468.090.022.201801.134-150. EDN YSHTFZ.
12. Д.В. Дубров, М.В. Кочетков, В.Ю. Стекланников. Работодатель как актор студентоцентрированного образования: опыт реализации. *Высшее образование в России*. 2020;29(11):141-152. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-11-141-152. EDN QICJTZ.
13. Б.В. Заливанский, Е.В. Самохвалова. Проблемы организации профориентационной работы в университете. *Высшее образование в России*. 2014;7(7):64-70. EDN SHQLMF.
14. Захарова Л. Н. Формирование комплексной системы управления социально-профессиональной ориентацией молодежи. *Вектор науки Тольяттинского государственного университета*. 2010;4(14):218-222. EDN OIKIUI.
15. Зубок Ю. А. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // *Социологические исследования*. 2012;8(340):103-111. EDN PBZOMR.
16. Илясов Е.П. Управленческие инструменты деятельности центров содействия занятости выпускников. *Высшее образование в России*. 2010;5(5):142-146. EDN MNHTYT.
17. Д.В. Казаков, А.А. Даничев, А.А. Машанов. Основные проблемы профориентации школьников на современном этапе развития общества. *Вестник КрасГАУ*. 2012;9(72):242-245. EDN PDBSTN.
18. Т.И. Касьянова, А.В. Мальцев, Д.В. Шкурин. Профессиональное самоопределение старшеклассников как общественная проблема. *Образование и наука*. 2018;20(7):168-187. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-7-168-187. EDN OZLWBB.
19. Колесникова Е.М. Профориентация в школе как фактор социальной стратификации: новые практики в российской системе образования. *Вестник Института социологии*. 2023;14(3):197-214. DOI: 10.19181/vis.2023.14.3.9. EDN JKIEKC.
20. Д.Л. Константиновский, Е.С. Попова. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования. *Социологические исследования*. 2015;11(379):37-48. EDN VBZYRV.
21. А.Н. Левицкая, Н.Н. Покровская. Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2021;24(1):105-137. DOI: 10.31119/jssa.2021.24.1.5. EDN ZYIUFD.
22. Д.М. Логинов, М.А. Янковская, И.А. Яковлев. Выпускники региональных вузов: образовательные практики и трудовые планы. *Университетское управление: практика и анализ*. 2023;27(4):116-129. DOI: 10.15826/umpra.2023.04.037. EDN GQDUUN.
23. Д.В. Мальцев, Е.А. Лазукова, Д.С. Репецкий. Осознанный выбор профессии как доминантный мотив обучения в университете. *Перспективы науки и образования*. 2022;6(60):10-28. DOI: 10.32744/pse.2022.6.1. EDN AMJZMP.
24. Меренков А.В. Особенности и проблемы формирования профессиональных ориентаций учащейся молодежи. *Университетское управление: практика и анализ*. 2009;6(64):31-37. EDN LJMPAR.
25. А.В. Меренков, Д.Г. Сандлер, В.С. Шаврин. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство. *Образование и наука*. 2019;21(10):116-142. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-116-142. EDN JGJTNT.
26. С.А. Мирошников, С.В. Нотова, Ю.Н. Никулина. Кадровое сотрудничество вуза и промышленных партнеров в контексте карьерного развития молодежи. *Высшее образование в России*. 2022;31(8-9):99-115. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-99-115. EDN SYVHOC.
27. А.В. Назаров, Р.А. Долженко. Подходы к определению значимости и результата согласованности интересов сторон в системе высшего образования. *Власть и управление на Востоке России*. 2023;4(105):151-165. DOI: 10.22394/1818-4049-2023-105-4-151-165. EDN FCRSIV.29.
28. Л.В. Овсиенко, И.В. Зимина. Модель профориентационной работы вуза в контексте непрерывного образования. *Высшее образование в России*. 2020;29(12):134-143. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-12-134-143. EDN XNJXAC.
29. А.А. Овсянников, Л.В. Лакеева. Рассогласованность рынка труда и системы профессиональной ориентации в России. *Народонаселение*. 2019; 22(4):62-77. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00039. EDN JVZCXG.
30. Петров М.А. Теория заинтересованных сторон: пути практического применения. *Вестник СПбГУ*. 2004;(16):51-68.
31. Н.В. Раевский, Д. Н. Кожин, П.Е. Раевская. «Лайфхаки» для профориентационной работы в границах Забайкальской железной дороги. *Мир транспорта*. 2019;17(3(82)):246-257. DOI: 10.30932/1992-3252-2019-17-3-246-257. EDN NTRJEE.
32. Г.А. Резник, Ю.С. Пономаренко. Управление профориентационной деятельностью в вузе на основе клиентоориентированного подхода. *Университетское управление: практика и анализ*. 2012;3(79):87-90. EDN PBLZON.
33. Ризванов Р.Г. Проблемы профильного образования и их решения. *Образование и саморазвитие*. 2013;4(38):187-191. EDN SDBZUH.
34. Рязанцева И.В. Влияние рынка труда на профессиональную ориентацию молодежи. *Вестник Сибирской государственной геодезической академии*. 2013;2(22):141-146. EDN QIYSNZ.
35. Селиванова З.К. О жизненных целях и профессиональных предпочтениях старших подростков. *Социологические исследования*. 2017;5(397):51-56. EDN YQRNEB.
36. Семенова Л.А. Особенности профессионально-трудового самоопределения молодежи. *Вестник Института социологии*. 2011;2(2):87-105. EDN PBHZZLF.
37. Сер Л.М. Молодежь и информирование профессионально ориентированного трудового потенциала России. *Народонаселение*. 2010;2(48):67-71. EDN OCPGPR.
38. Смола Н.В. Трансформация ценностей молодежи в современном российском обществе. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика*. 2014;(2):207-212. EDN SFVUTV.
39. Толстогузов С.Н. Опыт профориентационной работы за рубежом. *Образование и наука*. 2015;1(120):151-165. EDN TJYQHT.
40. Д.А. Троешестова, О.Н. Васильева. Система профессиональной ориентации учащихся, привлечения и сопровождения талантливой молодежи. *Высшее образование в России*. 2017;(7):125-131. EDN ZAYFOV.
41. Хохлова М.М. Реалии профориентационной работы в школе. *Вестник КрасГАУ*. 2007;(1):308-311. EDN HWIFWF.
42. Г.Ф. Шафранов-Куцев, Л.В. Гуляева. Профессиональное самоопределение как ведущий фактор развития конкурентоориентированности и конкурентоспособности старшеклассников. *Интеграция образования*. 2019;23(1(94)):100-118. DOI: 10.15507/1991-9468.094.023.201901.100-118. EDN VWAZAX.

43. Г.Ф. Шафранов-Куцев, Г.З. Ефимова, М.Ю. Семенов. Профориентационные практики в условиях глобализации: социологический анализ. *Образование и наука*. 2018;20(8):46-65. DOI: 10.17853/1994-5639-2018-8-46-65. EDN YMQWHR.
44. А.М. Щербакова, Е.С. Виноградова. Трудоустройство молодежи с инвалидностью: решение проблемы в Европе и США. *Современная зарубежная психология*. 2023;12(4):62-76. DOI: 10.17759/jmfr.2023120406. EDN LDTCOX.
45. Юсупов Ф.М. Методика оценки эффективности профориентационной процедуры. *Образование и саморазвитие*. 2018;13(4):80-85. DOI: 10.26907/esd13.4.09. EDN XJBXDC.
46. Gruzina Yu.M., Pulyaeva V.N., Ponomareva M.A., Babanin A.O. Career Guidance Process Improvement as a Tool for Development of Potential of Youth. *European Journal of Contemporary Education*. 2023;12(2):434-450. DOI 10.13187/ejced.2023.2.434. EDN CBDTFX.
47. Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman Publishing: London, 1984. 276 p.
48. Luchnikov A.V. On Problems of Career Guidance in Russian School. *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. 2015;8(11):2517-2525. DOI 10.17516/1997-1370-2015-8-11-2517-2525. EDN VHDPHV.

REFERENCES

1. Almazova O.V., Pryazhnikov N.S., Churbanova S.M. Career guidance in the system of social volunteering. *National Psychological Journal*. 2017;1(25):45-55. DOI 10.11621/npj.2017.0106. EDN YJMQNP. (In Russ.).
2. Antropov V.A., Dmitrienko N.V. Development of the company's innovative potential based on the system of working with young specialists. *Economy of the Region*. 2010;3(23):260-263. EDN MWKBVN. (In Russ.).
3. Barasheva T.I., Barasheva E.N. Problems of youth employment: Practice of regional initiatives. *North and Market: Formation of Economic Order*. 2015;2(45):153-161. EDN VHOQBZ. (In Russ.).
4. Bobkov V.N., Litvinyuk A.A., Ledneva S.A. Requirements of Moscow employers to young specialists and problems of their training in educational institutions: regional specifics. *Economy of the Region*. 2016;12(4):1102-1112. DOI 10.17059/2016-4-12. EDN XBKHPX. (In Russ.).
5. Brekhova A.V., Golubeva M.A. Career guidance work with senior students in technology lessons. *Prospects of Science and Education*. 2017;5(29):53-56. EDN ZQMZND. (In Russ.).
6. Bulaevskaya M.B., Dymova O.V., Gal'chevskaya N.V. Career guidance of schoolchildren – reaching a new level of the personnel training system of PJSC "Koks". *Koks i khimiya = Coke and Chemistry*. 2024;(3):94-100. DOI 10.52351/00232815_2024_3_94. EDN PWUMFV. (In Russ.).
7. Vinokurova N.M. Managing the development of career guidance activities of the university. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2015;5(99):106-114. EDN VPNGIB. (In Russ.).
8. Vishnevskii Yu.R., Narkhov D.Yu., Didkovskaya Ya.V. Trends in higher professional education: Professionalization or deprofessionalization? *Obrazovanie i nauka = Education and Science*. 2018;20(1):152-170. DOI 10.17853/1994- 5639-2018-1-152-170. EDN AAYXUB. (In Russ.).
9. Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A. Higher education in the professional trajectories of young workers. *Voprosy obrazovaniya = Education Issues*. 2012;(4):40-058. EDN PVJFQD. (In Russ.).
10. Voronin, I. V. Ideas about the effectiveness of career guidance work among adolescents. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*. 2007;12(5):100-110. EDN LMCYTV. (In Russ.).
11. Gurtov V.A., Khoteeva E.A. Career trajectory planning for schoolchildren: Focus on “want”, “can” and “need”. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*. 2018; 22(1(90)):134-150. DOI 10.15507/1991-9468.090.022.201801.134-150. EDN YSHTFZ. (In Russ.).
12. Dubrov D.V., Kochetkov M.V., Steklyannikov V.Yu. Employer as an actor in student-centered education: implementation experience. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2020;29(11):141-152. DOI 10.31992/0869-3617-2020-29-11-141-152. EDN QICJTZ. (In Russ.).
13. Zalivanskii B.V., Samokhvalova E.V. Problems of organizing career guidance work at the university. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2014;(7):64-70. EDN SHQLMF. (In Russ.).
14. Zakharova L.N. Formation of an integrated system for managing social and professional orientation of young people. *Vektor nauki Tol'yatinskogo gosudarstvennogo universiteta = Vector of Science of Togliatti State University*. 2010;4(14):218-222. EDN OIKIUI. (In Russ.).
15. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. Young people's attitudes toward education as a factor in increasing the efficiency of training highly qualified personnel. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2012; 8 (340): 103-111. EDN PBZOMR. (In Russ.).
16. Ilyasov E.P. Management tools for graduate employment assistance centers. *Higher Education in Russia*. 2010; (5): 142-146. EDN MNHTYT. (In Russ.).
17. Kazakov D.V., Danichev A.A., Mashanov A.A. Main problems of schoolchildren's career guidance at the current stage of society development. *Vestnik KrasGAU*. 2012;9(72):242-245. EDN PDBSTN. (In Russ.).
18. Kas'yanova T.I., Mal'tsev A.V., Shkurin D.V. Professional self-determination of high school students as a social problem. *Education and Science*. 2018; 20 (7): 168-187. DOI 10.17853/1994-5639-2018-7-168-187. EDN OZLWBB. (In Russ.).
19. Kolesnikova E.M. Career guidance at school as a factor of social stratification: new practices in the Russian education system. *Vestnik Instituta sotsiologii = Bulletin of the Institute of Sociology*. 2023;14(3):197-214. DOI 10.19181/vis.2023.14.3.9. EDN JKIEKC. (In Russ.).
20. Konstantinovskii D.L., Popova E.S. Youth, labor market and expansion of higher education. *Sociological Studies*. 2015;(11(379)):37-48. EDN VBZYRV. (In Russ.).
21. Levitskaya A.N., Pokrovskaya N.N. Career expectations and plans of young specialists in the labor market. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2021;24(1):105-137. DOI 10.31119/jssa.2021.24.1.5. EDN ZYIUFD. (In Russ.).
22. Loginov D.M., Yankovskaya M.A., Yakovlev I.A. Graduates of regional universities: educational practices and work plans. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2023;27(4):116-129. DOI 10.15826/umpa.2023.04.037. EDN GQDUUN. (In Russ.).
23. Mal'tsev D.V., Lazukova E.A., Repetskii D.S. Conscious choice of profession as a dominant motive for studying at university. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Prospects of Science and Education*. 2022;6(60):10-28. DOI 10.32744/pse.2022.6.1. EDN AMJZMP. (In Russ.).
24. Merenkov A.V. Features and problems of the formation of professional orientation of student youth. *University Management: Practice and Analysis*. 2009;6(64):31-37. EDN LJMPAR. (In Russ.).
25. Merenkov A.V., Sandler D.G., Shavrin V.S. Features of changes in the orientations of bachelor's degree graduates towards employment. *Education and Science*. 2019;21(10):116-142. DOI 10.17853/1994-5639-2019-10-116-142. EDN JGJTNT. (In Russ.).
26. Miroshnikov S.A., Notova S.V., Nikulina Yu.N. Personnel cooperation between the university and industrial partners in the context of career development of young people. *Higher Education in Russia*. 2022;31(8-9):99-115. DOI 10.31992/0869- 3617-2022-31-8-9-99-115. EDN SYVHOC. (In Russ.).

27. Nazarov A.V., Dolzhenko R.A. Approaches to determining the significance and result of coordination of interests of the parties in the system of higher education. *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii = Power and Administration in the East of Russia*. 2023;4(105): 151-165. DOI 10.22394/1818-4049- 2023-105-4-151-165. EDN FCRSIV. (In Russ.).
28. Ovsienko L.V. Zimina I.V. Model of Career Guidance Work of a University in the Context of Continuous Education. *Higher Education in Russia*. 2020;29(12):134-143. DOI 10.31992/0869-3617-2020-29-12-134-143. EDN XNIXAC. (In Russ.).
29. Ovsyannikov A.A. Lakeeva L.V. Misalignment of the labor market and the career guidance system in Russia. *Narodonaselenie = Population*. 2019;22(4):62-77. DOI 10.24411/1561-7785-2019-00039. EDN JVZCXG. (In Russ.).
30. Petrov M.A. Stakeholder Theory: Ways of Practical Application. *Bulletin of St. Petersburg State University*. 2004;(16): 51-68. (In Russ.).
31. Raevskii N.V. Kozhin D.N., Raevskaya P.E. "Lifehacks" for career guidance work within the borders of the Trans-Baikal Railway. *Mir transporta = World of Transport*. 2019;17(3(82)):246-257. DOI 10.30932/1992-3252-2019-17-3-246-257. EDN NTRJEE. (In Russ.).
32. Reznik G.A., Ponomarenko Yu.S. Management of career guidance activities in a university based on a client-oriented approach. *University Management: Practice and Analysis*. 2012;3(79):87-90. EDN PBLZON. (In Russ.).
33. Rizvanov R.G. Problems of specialized education and their solutions. *Obrazovanie i samorazvitie = Education and Self-Development*. 2013;4(38): 187-191. EDN SDBZUH. (In Russ.).
34. Ryazantseva I.V. Influence of the labor market on the professional orientation of young people. *Bulletin of the Siberian State Geodetic Academy*. 2013;2(22):141-146. EDN QIYSNZ. (In Russ.).
35. Selivanova, Z. K. On the life goals and professional preferences of older adolescents. *Sociological Studies*. 2017;5(397):51-56. EDN YQRHEB. (In Russ.).
36. Semenova L.A. Features of professional and labor self-determination of youth. *Vestnik Instituta sotsiologii = Bulletin of the Institute of Sociology*. 2011;(2):87-105. EDN PBHZLF. (In Russ.).
37. Ser L.M. Youth and informing the professionally oriented labor potential of Russia. *Population*. 2010;2(48):67-71. EDN OCPGPR. (In Russ.).
38. Smola N.V. Transformation of youth values in modern Russian society. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 12. Psikhologiya. Sotsiologiya. Pedagogika = Bulletin of St. Petersburg University. Series 12. Psychology. Sociology. Pedagogy*. 2014; (2): 207-212. EDN SFVUTV. (In Russ.).
39. Tolstoguzov S.N. Experience of career guidance work abroad. *Education and Science*. 2015;1(120):151-165. EDN TJYQHT. (In Russ.).
40. Troeshestova D.A., Vasil'eva O.N. System of career guidance of students, attraction and support of talented youth. *Higher Education in Russia*. 2017;(7):125-131. EDN ZAYFOV. (In Russ.).
41. Khokhlova M.M. Realities of career guidance work at school / M.M. Khokhlova. *Bulletin of KrasSAU*. 2007;(1):308-311. EDN HWIFWF. (In Russ.).
42. Shafranov-Kutsev G.F. Gulyaeva L.V. Professional self-determination as a leading factor in the development of competitiveness and competitiveness of high school students. *Integration of education*. 2019;23(1(94)):100-118.1(94). DOI 10.15507/1991-9468.094.023.201901.100-118. EDN VWAZAX. (In Russ.).
43. Shafranov-Kutsev G.F., Efimova G.Z., Semenov M.Yu. Career guidance practices in the context of globalization: sociological analysis. *Education and Science*. 2018;20(8):46-65. DOI 10.17853/1994-5639-2018-8-46-65. EDN YMQWHR. (In Russ.).
44. Shcherbakova A.M., Vinogradova E.S. Employment of young people with disabilities: solving the problem in Europe and the USA. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Modern Foreign Psychology*. 2023;12(4):62-76. DOI 10.17759/jmfp.2023120406. EDN LDTCOX. (In Russ.).
45. Yusupov F.M. Methodology for assessing the effectiveness of career guidance procedures. *Education and Self-Development*. 2018;13(4):80-85. DOI 10.26907/esd13.4.09. EDN XJBXDC.
46. Gruzina Yu.M., Pulyaeva V.N., Ponomareva M.A., Babanin A.O. Career Guidance Process Improvement as a Tool for Development of Potential of Youth. *European Journal of Contemporary Education*. 2023;12(2):434-450. DOI 10.13187/ejced.2023.2.434. EDN CBDTFX.
47. Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman Publishing: London, 1984. 276 p.
48. Luchnikov A.V. On Problems of Career Guidance in Russian School. *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. 2015;8(11):2517-2525. DOI 10.17516/1997-1370-2015-8-11-2517-2525. EDN VHDPHV.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Руслан Алексеевич Долженко – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Российская Федерация; эксперт центра развития профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Российская Федерация

Ruslan A. Dolzhenko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Labor Economics and Human Resources Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation; Expert, Center for the Development of Professional Qualifications, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor", Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>
 snurk17@gmail.com



Светлана Борисовна Долженко – кандидат экономических наук, доцент, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России; заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация

Svetlana B. Dolzhenko — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Department of Labor Economics and Human Resources Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-2575-9588>
 ginsb@usue.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 13.09.2025; после рецензирования 08.10.2025, принята к публикации 30.10.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 13.09.2025; revised on 08. 10.2025 and accepted for publication on 30.10.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-207-216

УДК 331.5; 331.54

JEL J23; J45

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗРАСТНОЙ АСИММЕТРИИ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА (НА ОСНОВЕ АНКЕТНОГО ОПРОСА)

О.А. КолесниковаВоронежский государственный университет; Воронежский институт высоких технологий,
Воронеж, Российская Федерация**И.И. Шрамко**

Воронежский государственный университет, Липецк, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена недостаточной изученностью аспекта возрастной дифференциации молодежной занятости, что важно учитывать при ее регулировании. **Цель** данного исследования – выявление и анализ дифференциации характеристик стандартных возрастных групп молодежи в сфере занятости и рынка труда под влиянием субъективных и объективных факторов, не учитываемых российской статистикой. Для ее достижения в качестве основного был использован метод целевого анкетного опроса четырех возрастных групп молодежи Липецкой и Воронежской областей по авторской анкете. Информационной базой послужили возрастные групповые выборки полученных ответов респондентов. Использовались также **методы** сравнительного и экономико-статистического, системного анализа, абстрактно-логический, графический, прогностический. **Научная новизна** состоит в выявлении и анализе новых признаков возрастной асимметрии молодежи в сфере занятости и их причин. В **результате** расширены имеющиеся и получены новые представления о возрастной дифференциации молодежи по вопросам: удовлетворенности имеющимся образованием, причинах получения дополнительного и второго образования, их влиянии на занятость, о современных трудностях поиска работы, ориентации на смену занятости, возможностях развития, представлениях об идеальном характере занятости. Сделан **вывод** о необходимости типизации возрастных характеристик занятости молодежи в управленческих целях.

Ключевые слова: молодежь; рынок труда; возрастные группы; дифференциация; дополнительная занятость.

Для цитирования: Колесникова О.А., Шрамко И.И. Исследование возрастной асимметрии поведенческих характеристик молодежи на рынке труда (на основе анкетного опроса). *Социально-трудовые исследования*. 2026;62(1):207-216. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-207-216.

ORIGINAL PAPER

A QUESTIONNAIRE-BASED STUDY ON AGE-RELATED VARIATIONS IN YOUTH LABOR MARKET CONDUCT

Olga A. Kolesnikova

Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russian Federation

Ilya I. Shramko

Voronezh State University, Lipetsk, Russian Federation

ABSTRACT

The **importance** of this research lies in the limited understanding of how age affects youth employment, a factor vital for its regulation. The study's **goal** is to pinpoint and scrutinize the variations in standard youth age groups' employment and labor market traits, influenced by subjective and objective factors not recorded beyond Russian statistical reach. This was accomplished through a survey using the primary **method** of a questionnaire developed by the authors, administered to four youth age groups in the Lipetsk and Voronezh regions. The **information base** comprised responses from different age groups. The authors also employed comparative and economic-statistical methods, systems analysis, abstract-logical, graphical, and predictive analysis. What makes this research **scientifically novel** is the discovery and examination of previously unrecognized features of age bias in youth employment and their underlying reasons. **Consequently**, our knowledge grew, and new understandings emerged about how young people's ages relate to their satisfaction with current education, motivations for further study, employment effects, job search challenges, career transition intentions, development prospects, and views on ideal jobs. The authors **concluded** that age-specific youth employment traits must be categorized for management.

Keywords: youth; labor market; age groups; differentiation; additional employment.

For citation: Kolesnikova O.A., Shramko I.I. A questionnaire-based study on age-related variations in youth labor market conduct. *Social & labor research*. 2026;62(1):207-216. DOI: 10.34022/2658-3712-2026-62-1-207-216.

ВВЕДЕНИЕ

Молодежь – очень важная составляющая населения России, определяющая своим развитием, профессионализмом, поведением в различных сферах жизнедеятельности будущее страны. Исходя из законодательно установленных возрастных границ 14–35 лет, ее численность составляет сегодня в РФ, 37 млн чел., или почти четверть населения страны, что совпадает с нашим расчетом на 1 января 2024 г.¹ По возрастным грациям Росстата РФ численность молодежи до сих пор исчисляется в пределах 15–34 года, составив на начало 2025 г. 34,6 млн чел., или 23,5% всего населения². Любая из этих цифр меньше данных переписи населения 2021 г. (39,1 млн чел.), что свидетельствует о снижении в России численности молодежи.

Даже приведенных цифр достаточно для понимания, что информация о молодежи нуждается в дальнейшем изучении и уточнении – как со стороны приведения в соответствие с законодательством статистических границ учета численности, так и со стороны методических подходов и конкретных характеристик, и оценок в различных аспектах.

В этом ракурсе весьма актуальны современные исследования проблем молодежи в сфере занятости и рынка труда [1; 2; 3; 4; 3]. Недостаточно исследованным нам представляется возрастной аспект молодежной проблематики, хотя в публикациях последнего времени уделяется внимание высокой степени дифференциации различных статистических характеристик функционирования на рынке труда возрастных групп молодежи [5; 6; 4].

Из них наиболее важны показатели возрастной асимметрии уровней занятости (*табл. 1*) и безработицы (*рис. 1*), выявляемые регулярными статистическими обследованиями рабочей силы.

Как видно, уровень занятости молодежи в самой младшей возрастной группе в течение рассматриваемых 5 лет составлял менее 10% от среднероссийского, а в старшей – существенно превосходил его (в 2023 г. в 1,6 раза). При этом общей тенденцией является его повышение.

¹ Названо точное число молодежи в России. [Электронный ресурс]/ URL.: <https://news.ru/vlast/nazvano-chislo-prozhivayushih-v-strane-molodyh-rossiyan/> (дата обращения: 15.11.2025).

² Данные статистических сборников Росстата.

³ Молодежный рынок труда: тенденции, проблемы и перспективы [Электронный ресурс]/ URL.: <https://sky.pro/wiki/profession/molodezhniy-rynok-truda-tendentsii-problemy-i-perspektivy/> (дата обращения: 15.11.2025).

⁴ Что предлагает рынок труда молодым специалистам». Аналитическая служба компании HeadHunter; [Электронный ресурс]/ URL.: https://hh.ru/article/29871?htmlFrom=article_29867 (дата обращения: 13.11.2025); Шайкин Д.Н. Возрастные границы трудовых ресурсов молодежи: теоретический анализ. [Электронный ресурс]/ URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozrastnye-granitsy-trudovyh-resursov-molodezhi-teoreticheskiy-analiz> (дата обращения: 15.11.2025).

С уровнем безработицы – ситуация обратная, притом что он тоже резко дифференцирован по возрастным группам, но в тренде снижается.

В 2023 г. он снизился от 19,6% в самой молодой группе до 2,5% в группе 35–39-летних, что оказалось на 0,7 п.п. ниже среднего уровня по стране. Эта тенденция характерна для всех последних лет.

Однако перечень статистических показателей, относящихся к проблематике занятости молодежи, довольно ограничен, охватывает только объективный срез – со стороны наблюдателя и не отражает субъективной оценки ситуации на рынке труда представителями молодежной категории населения: степени их удовлетворенности образованием, профессией, возможностями трудоустройства и т.п.; их видения проблем, требующих решения, и причин их возникновения; их представлений об «идеальной» занятости и др.

Чтобы задействовать такой подход к изучению обозначенных проблем, необходимы другие методы исследования, ориентированные на достижение поставленной цели.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью исследования, результаты которого рассматриваются в данной статье, определены выявление и анализ дифференциации стандартных возрастных групп молодежи по их отношению к занятости и поведению на рынке труда под влиянием ряда субъективных и объективных факторов, не учитываемых российской статистикой.

Рабочая гипотеза исследования состояла в том, что сложившиеся представления о положении на рынке труда и преобладающих установках молодежи в рассматриваемой сфере – ее стремлении к реализации полученного образования, к стабильной занятости с достойной оплатой труда, к профессиональному развитию и т.п. – во-первых, изменились в последние годы, а во-вторых, сильно различаются в зависимости от возраста.

Рассматриваемый в данной статье аспект молодежной проблематики достаточно специфичен и потому ограничен в выборе исследовательских методов. При анализе соответствующих публикаций выяснилось, что одни из них предлагают слишком широкий и комплексный методический подход к изучению молодежной проблематики [7]. В других, наоборот, рассматриваются узкоспециализированные методы⁵, не позволяющие

⁵ Григорян Каринэ Мхитаровна Социологический анализ ожиданий студенческой молодежи в сфере трудоустройства [Электронный ресурс]/ URL.: <https://apni.ru/article/9169-sociologicheskij-analiz-ozhidaniy-studencheskoj-molodezhi-v-sfere-trudoustrojstva> (дата обращения: 15.11.2025).

Таблица 1 / Table1

Анализ различий уровня занятости молодежи по возрастным группам/ Analysis of differences in youth employment rates by age group

Годы / Years	Всего по РФ, % / Over Russia, %	Уровень занятости молодежи по группам*, % / Youth employment rate by age group*, %			
		15–19 лет/ у.о.	20–24 лет/ у.о.	25–29 лет/ у.о.	30–34 лет/ у.о.
1	2	3	4	5	6
2019	59,4	4,7	50,5	83,3	85,8
к гр. 2, %	-	7,9	85,0	140,2	144,4
2020	58,3	4,5	47,9	81,2	85,4
2021	59,3	4,3	47,4	83,3	91,6
2022	59,7	4,0	44,7	84,1	91,2
2023	60,8	5,3	44,4	86,2	95,2
к гр. 2., %	-	8,7	73,0	141,8	156,6

*Возрастные группы в градациях Росстата РФ / age groups in the gradations of the Russian Federal State Statistics Service.

Источник / Source: Труд и занятость в России. 2023, с. 31 и расчеты авторов / Labor and employment in Russia. 2023, p. 31 and compiled by the authors' calculations.

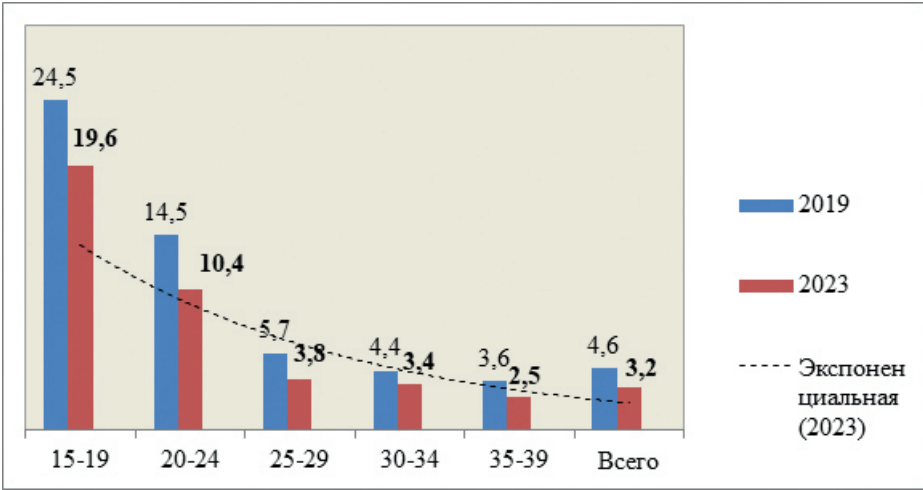


Рис. 1 / Fig. 1. Уровень безработицы молодежи по возрастным группам, % / Youth unemployment rate by age group, %

Источник / Source: Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024, с. 122 / Labor force, employment and unemployment in Russia. 2024, p. 122.

комплексно подойти к исследованию проблем молодежной занятости и нуждающиеся в адаптации к данной тематике [8].

Исходя из этого, основным методом проведения данного исследования был метод целевого анкетного опроса по авторской анкете. В мае – июне 2025 г. нами был проведен опрос молодежи Липецкой и Воронежской областей с охватом 306 представителей 4-х возрастных групп: I–15-19; II–20-24; III–25-29 и IV–30-35 лет. Опрос проводился по квотной выборке на основе возрастного критерия, с охватом преимущественно жителей областного или районного города (93,4%), различного социального положения, среди имеющих доходное занятие (85,6%) или студентов.

Информационной базой анализа результатов исследования послужили выборки ответов респондентов возрастных групп. На этой стадии использовались методы сравнительного и экономико-статистического, системного анализа, абстрактно-логический, графический, прогностический.

Применение метода сравнения обобщенных групповых ответов на одни и те же вопросы представителей 4-х различных возрастных групп по-

зволило дополнительно обеспечить взаимную независимость полученных оценок и выявить их возрастную асимметрию [9].

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В соответствии с целями опроса и выдвинутой рабочей гипотезой результаты исследования сгруппированы по основным направлениям.

1. Удовлетворенность молодежи полученным основным профессиональным образованием, его влияние на занятость.

Опрос показал, что по мере продвижения по стадиям жизненного цикла от ранней молодости к зрелости:

- закономерно растет доля молодежи с профессиональным образованием – в нашей выборке от 35,8% среди самых молодых до 94,1% среди самых старших (рис. 2);
- наоборот, снижается доля молодежи, которая только учится (в двух более молодых группах) или учится и работает (с 84,6% в I до 3,9% в IV группе), но растет доля тех, кто только работает (с 37,3% во II до 94,1% в IV возрастной группе). Тех, кто не учится и не работает, всего 2% (рис. 3).

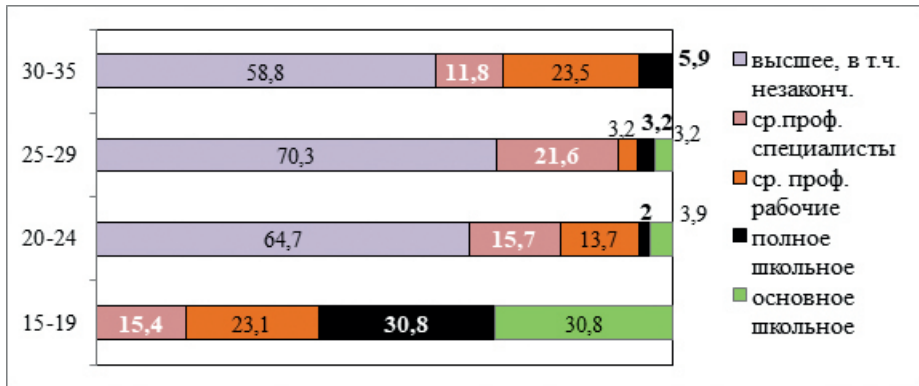


Рис. 2 / Fig. 2. Виды образования групп молодежи, % / Types of education for youth groups, %

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

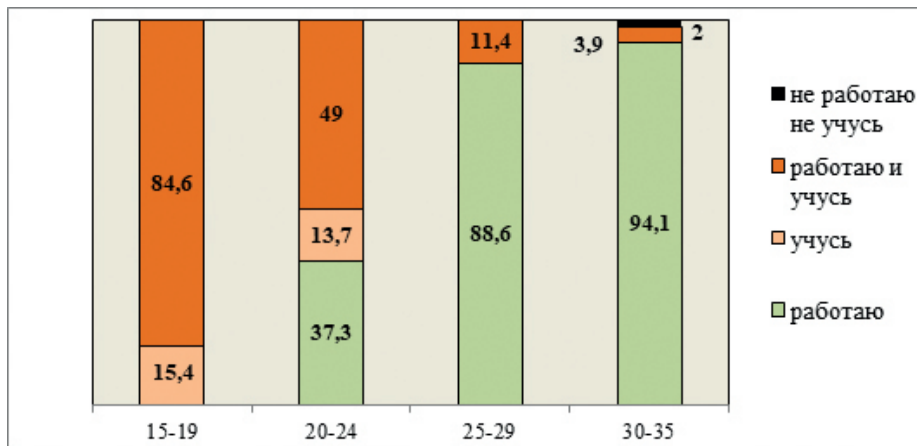


Рис. 3 / Fig. 3. Занятость групп молодежи учебной и работой, % / Employment of youth groups in studies and work, %

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

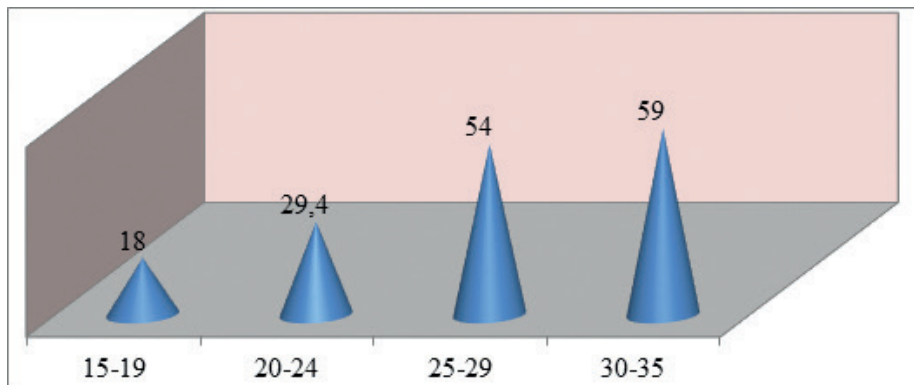


Рис. 4 / Fig. 4. Доля молодежи, имеющей второе/дополнительное образование, % / Proportion of young people with a second or additional education, %

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

Поэтому, чем старше возрастная группа, тем лучше профессионально подготовлены в ее составе молодые люди. В нашей выборке во II–IV группах преобладает высшее образование, а доля лиц со средним профессиональным (по программам специалистов и рабочих) наибольшей оказалась среди 30–35-летних (35%). В каждой из этих трех групп со школьным образованием осталось порядка 6% лиц.

Как следствие, 4/5 респондентов удовлетворены имеющимся образованием, а уровень неудовлетворенности растет с опытом. Таких по 14% во II и III возрастных группах, но 15,7% среди самых старших. Основными причинами неудовлетворенности образованием в порядке их убывания названы разочарование в специальности, несоот-

ветствие образования современным требованиям и знаниям, а также трудности с поиском работы.

2. Дополнительное и второе профессиональное образование.

Исследование показало, что значительная часть представителей выборочной совокупности не довольствуется полученным первым профессиональным образованием (рис. 4). Выявленная тенденция с возрастом развивается: в среднем 47,7%, а в двух старших группах более половины респондентов получили или получают второе/дополнительное образование.

В числе таких лиц преобладал спрос на высшее образование: 53,4% получили его после среднего профессионального, а еще 16,4% – окончили второе среднее профессиональное

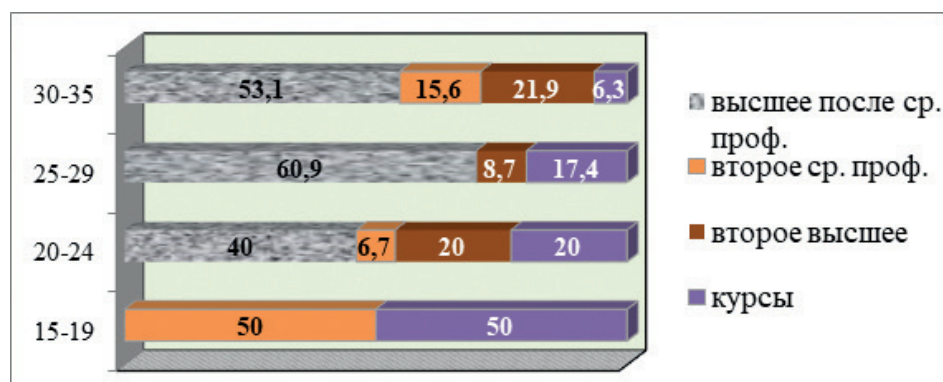


Рис. 5 / Fig. 5. Виды второго/дополнительного образования групп молодежи, % / Types of second or additional education for youth groups, %

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

Таблица 2 / Table 2

Анализ причин получения второго/дополнительного образования (в % к числу ответивших на вопрос) / Analysis of the reasons for obtaining a second or additional education (in % of the number of respondents to the question)

Рейтинг / Rating	Причины получения второго, дополнительного образования / Reasons for obtaining a second, additional education	%	Максимально актуальны для групп / Most relevant for groups
1	Для реализации новых жизненных планов	41,5	I (50%), III (27,8%), IV (21,2%)
2	Для карьерного роста	36,9	IV (33,3%), II (23,5%)
3	На работе потребовалось профильное образование	30,7	III (38,9%), II (35,3%), IV (21,2%)
4	В связи с современными потребностями рынка труда	15,4	I (50%), IV (12,1%)
5	Для работы нужны дополнительно знания	10,8	II (11,8%), III (11,1%)
6	Исправить ошибку первого, сменить профессию	4,6	III (5,6%), IV (3%)

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

образование приобрели 12,3% ответивших положительно на вопрос о таком образовании. Профессиональные курсы дополнительно окончили 12,3% респондентов.

Анализ распространения второго/дополнительного образования по возрастным группам представлен на рис. 5.

Причины рассматриваемых действий рациональны и менее всего связаны с ошибочностью первого образования, а более всего – с новыми жизненными планами, потребностью в карьерном росте и требованиями работодателя. Можно сделать вывод, что чем старше молодой человек, тем разнообразнее, мотивированнее перечень причин таких серьезных решений: для старшей группы актуальны 5 из 6 причин, а для первой – всего 2 (табл. 2).

3. Влияние образования на занятость, ее формы.

Исследованием выявлено, что 35,3% респондентов работают не по профессии/специальности основного образования. Из них каждый 2-й ее вообще не использует, каждый 6-й и 7-й использует хотя бы отчасти, каждый 5-й реализует второе/дополнительное образование, а каждый 10-й выполняет работу, вообще не требующую специальности (это самые молодые, I–II группы).

Интересно, что основное образование в наибольшей степени реализовано в средних возраст-

ных группах (во II–72,5%, в III–71,4%). Работа, не требующая профессии, более всего распространена среди самых молодых (каждый 4-й). В группе 30–35-летних доля использующих основное образование резко снижается – до 46%, но растет разнообразие обучения, а 16% используют полученное второе/дополнительное образование.

При анализе возрастной асимметрии форм занятости отчетливо прослеживаются консервативные тенденции [10].

Так, ярко выраженное стремление самых молодых к мобильности рабочего места и графика (66,7%) по мере взросления снижается, причем в старшей группе – более чем втрое, до 20,5%. Наоборот, последовательно растет ориентация на полную занятость в офисе.

Вторая явная тенденция – усложнения форм занятости по мере перехода в более старшие возрастные когорты. При этом в III когорте выделяется постоянная занятость в офисе, но с выездами (35,7%), а во II и IV – распространенность постоянных рабочих мест, но с гибким графиком работы (17,1% – 18,2%).

Использование дистанционной занятости в выборке оказалось близко к общероссийским тенденциям⁶. Кроме того, исследованием выяв-

⁶ Дистанционная занятость в РФ вернулась к обычным значениям. [Электронный ресурс] / URL.: <https://www.kommersant.ru/doc/6953294> (дата обращения - 12.11.2025)

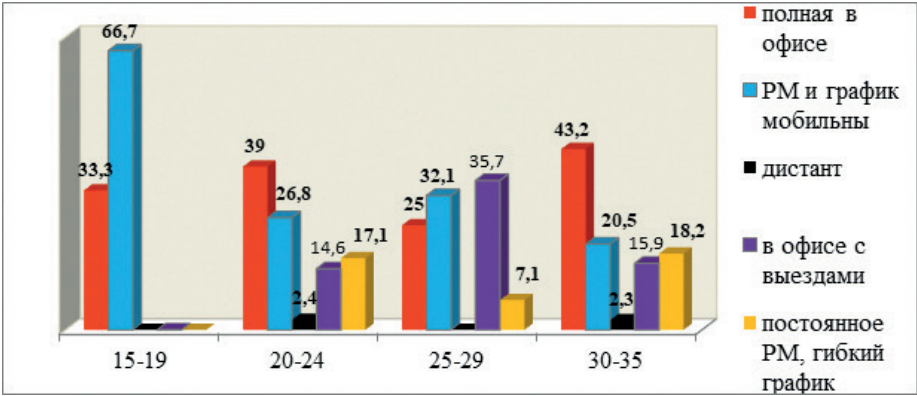


Рис. 6 / Fig. 6. Формы занятости в группах по рабочему месту и графику, % / Forms of employment in groups by workplace and schedule, %

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования/ compiled by the authors based on the study's results.

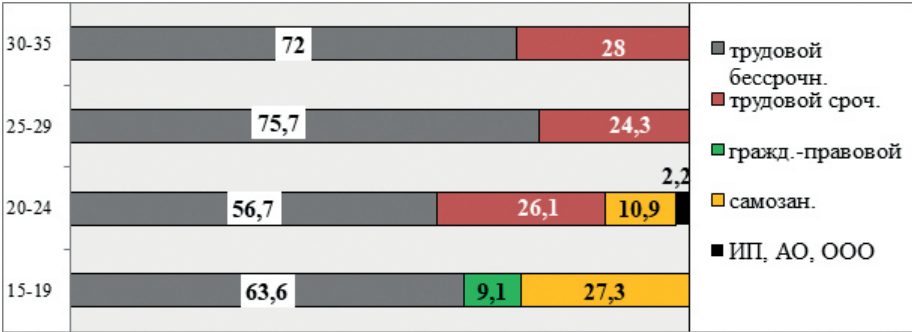


Рис. 7 / Fig. 7. Занятость групп молодежи по юридическому оформлению, % / Employment of youth groups by legal registration, %

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования/ compiled by the authors based on the study's results.

лено широкое распространение в выборочной совокупности молодежи неформальной занятости – в разных возрастных группах от ¼ до почти 40%.

По юридическому оформлению преобладающей оказалась занятость по бессрочному трудовому договору, с растущим трендом от младших к старшим. На втором месте – срочный трудовой договор; он применяется в трех старших возрастных когортах с распространенностью 24–28%. Разнообразием юридических форм характеризуются младшие возрастные группы, из таких выделяется самозанятость – в I группе 27,3% (рис. 7).

4. Трудности поиска занятости.

Несмотря на отмечаемый специалистами дефицит на рынке труда и высокий уровень образования респондентов, опрос показал, что все возрастные группы молодежи испытывают трудности с поиском работы (рис. 8). Это особенно затрагивает представителей младших возрастов, но и в старшей когорте каждый четвертый – пятый не избежал таких трудностей.

В рейтинге причин испытываемых трудностей (табл. 3) на первом месте – недостаток вакансий по специальности.

Очевидна возрастная асимметрия: в старших группах ищут специальные вакансии, высокую зарплату и отказываются от неинтересной работы; младшим группам нередко не хватает информации о вакансиях и не подходят предлагаемые формы занятости (рис. 6).

Таблица 3 / Table 3

Причины трудностей молодежи с поиском занятости / The reasons for youth's difficulties in finding vocation

Рейтинг / Rating	Указанные при опросе причины / Reasons given during the survey	%	Отмеченные в группах, % / Marked in groups, %
1	Трудности с вакансиями по специальности	44,4	IV–45,5; III–42,9; II–33; I–20
2	Предлагали слишком низкую зарплату	41,6	IV–54,5; I и II–40; III–14,3
3	Не подходила форма занятости	27,7	I–40; II–33; III–нет; IV–18,2
4	Трудности с информацией о вакансиях	13,9	I–60; II–20; III и IV–нет
5	Респондент не искал работу по найму	11,1	I–нет; II–7; III–14,3; IV–9,1
6	Предлагали неинтересную работу	8,3	I–нет; II–7; III–14,3; IV–9,1

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

5. Смена работы.

Исследованием выявлена новая тенденция в сфере занятости молодежи, с которой работодатели должны считаться, – возросшая ориентация на смену работы как норма (рис. 9).

Во-первых, оказалось, чем старше молодой человек, тем чаще его работа не является первой.

Во-вторых, опрос показал, что практически каждый третий молодой человек с профессиональным образованием ориентирован не на постоянную занятость, а на смену ее для поиска подходящей. Удельный вес молодых людей, настроенных на смену работы, даже в старших возрастных группах близок к 30% (31% среди 30–35-летних).

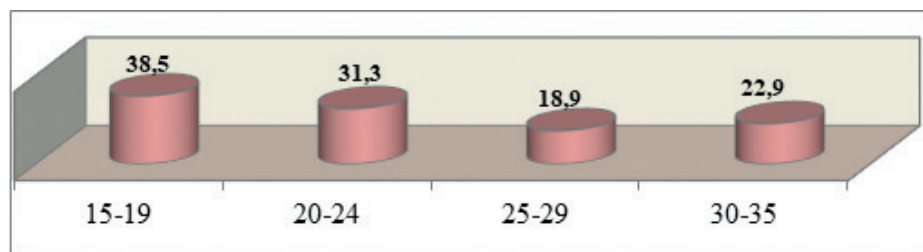


Рис. 8 / Fig. 8. Доли испытывавших трудности в поиске работы по группам, % / The proportion those who experienced difficulties in seeking a job by group, %

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

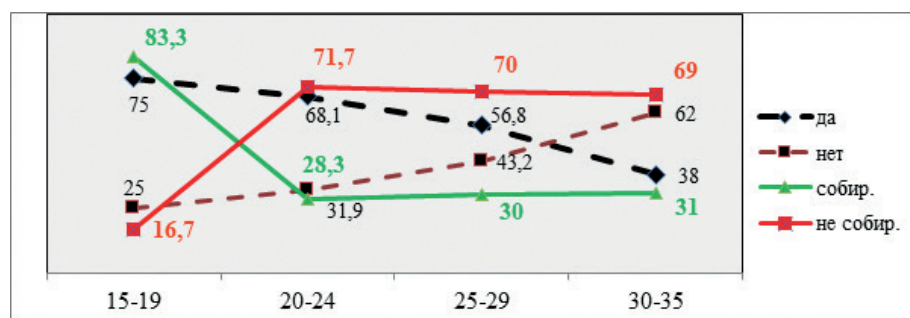


Рис. 9 / Fig. 9. Является ли работа первой после окончания профессионального учебного заведения, собирается ли респондент сменить ее, % ответивших / Whether the job is the first one after graduating from a vocational educational institution; whether the respondent is going to change it, % of respondents

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

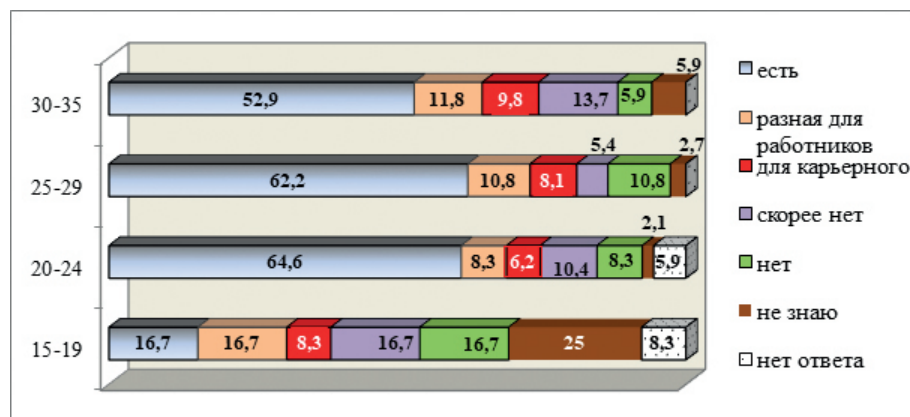


Рис. 10 / Fig. 10. Возможности профессионального и карьерного роста, % к опрошенным / Professional and career growth opportunities, % of respondents

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

В-третьих, настроенные менять работу резко преобладают в самой младшей группе (83,3%). Среди них нормой является занятость менее полугода (50%) или в пределах года (каждый третий). Тем самым подтверждается, что для них постоянная работа не является ценностью, а носит случайный характер.

6. Возможности развития на имеющейся работе.

Запрос большинства молодых людей на развитие также реализуется с большой возрастной дифференциацией (рис. 10).

В старших возрастных группах такими возможностями располагают от половины до 2/3. Примерно каждый десятый отметил, что они неодинаковы для разных работников. Несколько меньше доля считающих, что на их работе обеспечивается только карьерный рост. И совсем незначительна доля тех, кто не знает ответа на данный вопрос.

В самой младшей возрастной группе ситуация совершенно иная. Лишь каждый третий считает, что возможности роста есть или они различны для разных работников. Ровно столько же ответивших, что возможностей роста на их работе нет или скорее нет. И такая же доля респондентов не дала ответа на данный вопрос или не владеет ситуацией. Такие отличия объяснимы во многом случайным, непостоянным характером работы 15-19-летних.

7. Удовлетворенность занятостью и представлением об ее идеальном характере.

Опрос ожидаемо выявил, что основным фактором неудовлетворенности занятостью у молодежи выступает недостаточная оплата труда (рис. 11). На втором месте его содержание, на третьем – недостаток желаемой гибкости (рис. 6). Социальных гарантий не хватает представителям двух старших групп, большинство которых уже состоит в браке заинтересовано в социальной поддержке на благо семьи.

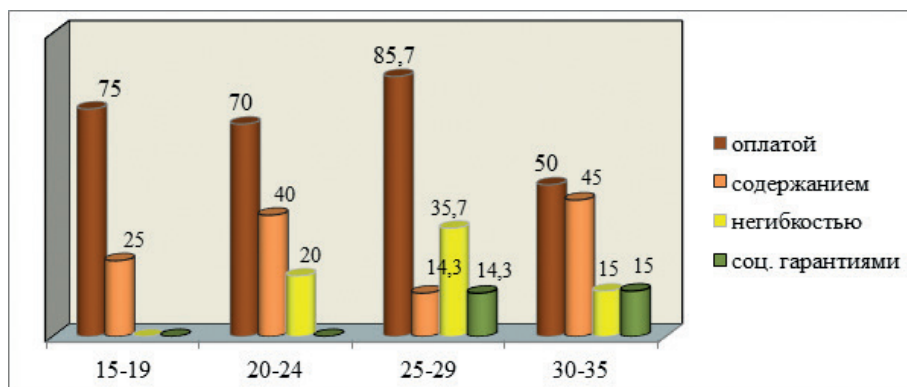


Рис. 11 / Fig. 11. Неудовлетворенность молодежи различными сторонами занятости на последнем месте работы, % к числу ответивших / Dissatisfaction of young people with various aspects of employment at their last workplace, % of respondents

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

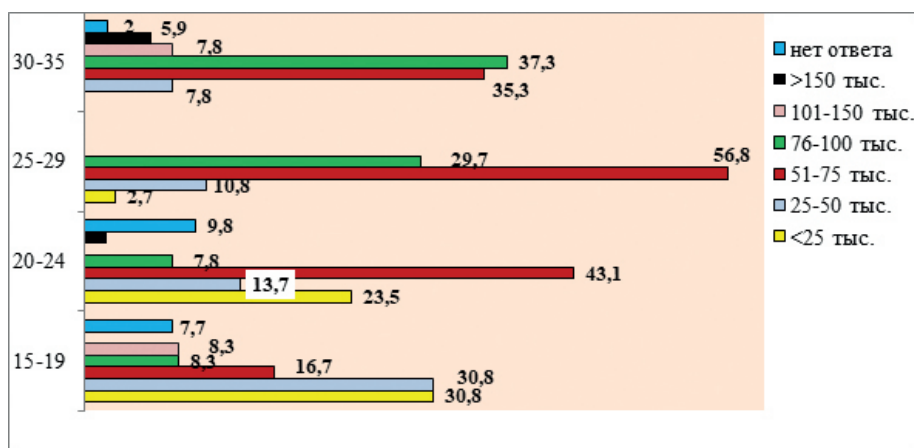


Рис. 12 / Fig. 12. Возрастная дифференциация размеров заработной платы молодежи на последнем месте работы, % к числу опрошенных / Age differentiation of youth wages at their last job, % of respondents

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

Представление о зарплатных запросах дает анализ сложившейся ситуации (рис. 12).

У самых младших преобладает зарплата от менее 25 до 50 тыс. руб. (62%). Во II группе еще велика доля самых низкооплачиваемых (каждый четвертый), но наибольшая доля получателей (43%) имеет зарплату пределах 50–75 тыс. руб. В третьей группе таких уже 56,8%, а у 30% зарплатный диапазон более высокий – до 75 тыс. руб. Самая высокооплачиваемая – IV группа 30–35-летних, где появляется зарплата свыше 150 тыс. руб., но таких менее 6%.

Для сравнения: в период опроса средняя заработная плата в Липецкой области, по статистике Росстата, составляла 71,8 тыс. руб., в Воронежской – 72,1 тыс. руб. в месяц, т. е. была близка к верхней планке диапазона зарплат половины респондентов. Казалось бы, это неплохо, но возрастная дифференциация зарплат опрошенной молодежи велика и притом показывает, где находятся основные болевые точки. Это преобладающие очень низкие заработки младших возрастов и «потолок роста» старших.

Поскольку молодые люди высказали неудовлетворенность некоторыми сторонами своей занятости, логично было выявить их представления о занятости идеальной. В результате выстроен

рейтинг ее признаков – как общий, так и дифференцированный по возрастным группам (табл. 4).

Очевидно, и в этом вопросе мнения представителей разных возрастов существенно различаются, хотя первые пять признаков выделяются повышенной (по сравнению с остальными) востребованностью во всех возрастных группах. Но практически полное согласие и соответственно первое место в оценочном рейтинге у молодежи каждой группы вызывает только признак «стабильная занятость с достойной оплатой труда» (от 78,4% в III группе до 46,2% в I группе).

На втором – третьем местах в составе идеальной занятости у II–IV групп оказались возможности карьерного и профессионального роста, а также официальный характер занятости и оплаты труда. Наоборот, всеми низко оценены дистанционная занятость (девятое место), работа по специальности (очень низко в четвертой и особенно третьей группах, несколько выше во второй и еще заметнее в первой), риски во имя большой зарплаты (во второй и четвертой группах – последнее место в рейтинге).

Самые юные высоко оценили получение современной, интересной работы и свободный режим занятости (первое – второе места в рейтинге). В остальных группах свободный режим,

Таблица 4 / Table 4

Идеальная занятость в представлении возрастных категорий молодежи, % к числу опрошенных / Ideal employment as perceived by age groups of young people, % of the number of respondents

Общий рейтинг / Overall rating	Желаемые признаки идеальной занятости / Desirable characteristics of ideal employment	Место и доля (%) выбора признака в рейтинге признаков по возрастным группам / Place and percentage of feature selection in the feature ranking by age groups			
		15–19 лет / y.o.	20–24 лет / y.o.	25–29 лет / y.o.	30–35 лет / y.o.
1	Стабильная с достойной оплатой	1 – 46,2	1 – 68,6	1 – 78,4	1-2 – 68,6
2	С возможностями роста	4 – 30,8	2 – 56,9	2 – 56,8	3 – 43,1
3	С официальным оформлением и зарплатой	5-6 – 23,1	3 – 49,0	3 – 54,1	1-2 – 68,6
4-5	Современная, интересная	2-3 – 38,5	4 – 35,3	8 – 13,5	5-6 – 15,7
4-5	С относительно свободным режимом	2-3 – 38,5	5 – 29,4	5 – 24,3	5-6 – 15,7
6	С транспортной доступностью	7-8 – 15,4	6-7 – 17,6	6-7 – 16,2	7 – 11,8
7	По специальности	5-6 – 23,1	7-8 – 17,6	9-10 – 8,1	8 – 9,8
8-9	С дистанционной занятостью	9 – 7,7	9 – 11,8	9-10 – 8,1	9 – 7,8
8-9	С социальными гарантиями	10 – нет	6 – 25,5	4 – 32,4	4 – 37,3
10	С высокой зарплатой, но с рисками	7-8 – 15,4	10 – 5,9	6-7 – 16,2	10 – 2,0

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the study's results.

график – на пятом или даже шестом (IV группа) местах, транспортная доступность – на шестом или седьмом. Последний признак менее других ценят самые юные. Для старших, как уже отмечалось ранее, важно наличие социальных гарантий (4-е место в рейтинге), тогда как для I группы они почти не имеют значения.

Таким образом, проведенное исследование позволило расширить представления об особенностях функционирования возрастных когорт молодежи на рынке труда и их причинах.

ВЫВОДЫ

В результате проведенного исследования в дополнение к сложившимся научным представлениям о возрастной дифференциации российской молодежи, основанным на статистических данных, были расширены следующие ее характеристики:

- о связи профессии/имеющейся работы с полученным образованием;
- о возрастной асимметрии форм занятости молодежи (по степени полноты, юридическому оформлению, мобильности, режиму работы, распространенности дистанционной и неформальной занятости);

- о длительности занятости на одном месте работы;
- о диапазоне оплаты труда представителей различных молодежных возрастов в территориальной зоне исследования.

Научным результатом исследования является также следующая новая информация, не изучаемая статистикой:

- о дополнительном образовании молодежи – его видах, причинах получения, влиянии на занятость;
- о возможностях профессионального и карьерного роста на рабочих местах разных возрастных когорт молодежи;
- о степени удовлетворенности молодежи различными сторонами имеющейся занятости, ориентациях на ее смену и их возрастной дифференциации.

В итоге выявлены и обобщены возрастные представления молодежи о идеальной занятости.

Полученные результаты могут быть положены в основу возрастной типизации объективно-субъективных характеристик эффективной занятости молодежи и использоваться в управленческом процессе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бахматова Е.Е. Анализ занятости молодежи на российском рынке труда. *Молодой ученый*. 2020;14(304):244-246.

2. Зинич А.В., Максимова С.Г., Ревякина Ю.Н. Молодежь на рынке труда: влияние цифровизации и неопределенности мира профессий. *Экономика труда*. 2023;10(9):1353-1366. DOI: 10.18334/et.10.9.119190

3. Забелина О.В., Асаев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи. *Экономика труда*. 2021;8(9):985-1002. DOI: 10.18334/et.8.9.113473

4. Рыбакова И.С. Динамика занятости молодежи с высшим образованием в России. *Экономика труда*. 2024;11(11):1861-1880. DOI: 10.18334/et.11.11.121925.

5. Золотина О.А., Сагдеева А.Т. Рынок труда и занятость молодежи в России. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2022;11(5):71-78.

6. Бобков В.Н., Бобков Н.В. Экономическая активность российской молодежи и проблемные зоны ее реализации. *Уровень жизни населения регионов России*. 2016;2(200):8-29.

7. Абакумова Н.Н., Филенко И.А., Щеглова Э.А. А13 Методы комплексного исследования проблем молодежи: учеб. пособие. Томск: Издательский дом Томского государственного университета; 2018. 134 с.

8. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околедых И.В., Ярышина В.Н. Научно-методические подходы к проведению мониторинга и прогнозированию потребности в кадрах российской экономики. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):172-184. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-172-184.
9. Левина Е.В. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий. *Экономика труда*. 2020;7(6):519-536. DOI: 10.18334/et.7.6.110209
10. Тугускина Г.Н., Рожкова Л.В., Корж Н.В. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2021;(4): 67-77. DOI: 10.21685/2072-3016-2021-4-7

REFERENCES

1. Bakhmatova E.E. Analysis of youth employment in the Russian labor market. *Young scientist*. 2020;14(304):244-246. (In Russ.). URL: <https://moluch.ru/archive/304/68502>
2. Zinich A.V., Maksimova S.G., Revyakina Y.N. Youth in the labor market: the impact of digitalization and the uncertainty of the professional world. *Russian Journal of Labour Economics*. (In Russ.). 2023;10(9):1353-1366. DOI: 10.18334/et.10.9.119190.
3. Zabelina O.V., Asaliev A.M., Druzhinina E.S. Problems of the youth segment of the Russian labour market and novelties of the youth employment policy. *Russian Journal of Labour Economics*. 2021;8(9):985-1002. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.8.9.113473.
4. Rybakova I.S. Employment dynamics of young people with higher education in Russia. *Russian Journal of Labour Economics*. 2024;11(11):1861-1880. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.11.11.121925
5. Zolotina O.A., Sagdeeva A.T. The labor market and youth employment in Russia. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2022;11(5):71-78. (In Russ.).
6. Bobkov V.N., Bobkov N.V. Economic activity of Russian youth and the problem of its implementation areas. *Standard of living of the population of the Russian regions*. 2016;2(200):8-29. (In Russ.).
7. Abakumova N.N., Filenko I.A., Shcheglova E.A. A13 Methods of a comprehensive study of youth problems: textbook. stipend. Tomsk: Publishing House of Tomsk State University; 2018. 134 p. (In Russ.).
8. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V., Yaryshina V.N. Scientific and methodological approaches to monitoring and forecasting the staffing needs in the Russian economy. *Social & labor research*. 2024;57(4):172-184. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-172-184
9. Levina E.V., Dudin M.N. The problem of youth employment in the context of global digitalization and application of network technologies. *Russian Journal of Labour Economics*. 2020;7(6):519-536. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.7.6.110209
10. Tuguskina G.N., Rozhkova L.V., Korzh N.V. Youth in modern labor market in modern: Problems of placement and employment. *News of higher educational institutions. The Volga region. Social sciences*. 2021;(4):67-77. (In Russ.). DOI: 10.21685/2072-3016-2021-4-7

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Андреевна Колесникова – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Российская Федерация
Ol'ga A. Kolesnikova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation; Professor, Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>
oakolesnikova@mail.ru



Илья Игоревич Шрамко – аспирант кафедры экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета, г. Липецк, Российская Федерация
Ilya I. Shramko – Postgraduate Student, Department of Labor Economics and Management Fundamentals, Voronezh State University, Lipetsk, Russian Federation
<https://orcid.org/0009-0000-8271-7934>
shramko-ii@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 24.11.2025; после рецензирования 02.02.2026, принята к публикации 09.02.2026.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 24.11.2025; revised on 02.02.2026 and accepted for publication on 09.02.2026.

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

ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

Институт проводит фундаментальные и прикладные научные работы, осуществляет регулярные мониторинговые исследования, результаты которых представлены в популярных научных изданиях, в том числе в научном журнале института.

В структуре ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России действуют научные центры, испытательные лаборатории, орган по сертификации СИЗ, диссертационный совет.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Около 5 000 специалистов ежегодно проходят обучение по разным образовательным программам во ВНИИ труда.

В институте за последние 10 лет были подготовлены и прошли защиту более 170 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Ежегодно сотрудники института участвуют в десятках открытых онлайн-семинаров, посвященных социально-трудовой тематике.

Федеральное государственное бюджетное учреждение

«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

Научные сотрудники института постоянно проводят более 40 исследований по широкому спектру вопросов социально-трудовой сферы, в том числе охраны труда.

Ежегодно ими публикуются более 500 статей, монографий и учебников.

Институт является организатором и участником всероссийских и международных научных мероприятий.

ВНИИ труда сопровождает такие значимые в масштабах страны проекты, как развитие системы квалификаций, работа с высшим кадровым резервом государственной службы, повышение производительности труда и поддержка занятости населения.

КОНТАКТЫ

105043 Москва.
ул. 4-я Парковая, 29.
Тел.: (499) 367-13-09;
факс: (499) 164-93-20
E-mail: vcot@vcot.info
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ
620142, г. Екатеринбург,
ул. Щорса, д. 15,
E-mail: umco@umco.ru
Тел.: +7 (343) 266-26-85