

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR  
RESEARCH**



# ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

ВНИИ труда – ведущий российский научный институт, осуществляющий теоретические и прикладные исследования по широкому спектру проблем социально-трудовой сферы.

Институт участвует в подготовке предложений и рекомендаций по важнейшим народнохозяйственным направлениям – социальная политика, социальное партнерство, рынок труда, занятость населения, оплата труда, развитие системы подготовки профессиональных кадров, работа с кадровым резервом, повышение производительности труда.

## ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

В структуру института входят: научные центры, испытательные лаборатории, образовательный центр и центр сертификации. Во всех подразделениях института работают высококвалифицированные научные сотрудники (доктора и кандидаты наук), а также ведущие эксперты и аналитики, проводящие ежегодно более 40 исследований по актуальным проблемам социально-трудовой сферы.

Результаты научных исследований института широко представлены в статьях, публикуемых в научных журналах, а также в научных сборниках и монографиях.

Институт является организатором и участником как всероссийских, так и международных конференций. С 2023 года институт активно участвует в работе сети научных институтов труда стран БРИКС.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Подготовка высококвалифицированных научных кадров – важнейшая задача института. За последние 15 лет были подготовлены и прошли защиту свыше 150 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Более 5 000 человек – руководителей, специалистов организаций, предприятий и компаний ежегодно проходят переподготовку по образовательным программам института. Тематика программ ежегодно расширяется и обновляется, а многие востребованные консультации и курсы переводятся в онлайн.



# 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](http://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.**



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



---

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

## РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

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

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

## "Social and Labor Research"

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

Research areas: economics and sociology.

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

### Publication frequency: 4 issues per year.

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

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

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

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

Distributed by subscription.

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

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

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

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

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

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

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



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



---

## EDITOR-IN-CHIEF

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

## EDITORIAL BOARD:

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

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

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

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

**Gaibnazarova Z. T.**, Doctor of Economics, Professor, 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ВНИИ ТРУДА – 70: ХРОНОЛОГИЯ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ, ЮБИЛЕЙНЫЕ СОБЫТИЯ



2025 год, как известно, особый период в функционировании и развитии ВНИИ труда. Институт труда был создан в соответствии с постановлением Совета Министров СССР в 1955 году и находился долгие годы в составе Госкомтруда СССР. Он продолжил традиции Центрального института труда – базового научно-методического центра в области научной организации труда, образованного в начале 20-х годов прошлого столетия.

В 2002 году Институт труда был преобразован в Федеральное государственное унитарное предприятие «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» и относился к Минздравсоцразвития России, а в 2009 году – в Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» сначала Минздравсоцразвития, затем – Минтруда России. В 2016 году Институт был реорганизован путем вхождения в состав вновь образованного Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

Исходя из приведенной выше хронологии преобразований Института труда в текущем году ему исполняется 70 лет. Юбилейные достойные даты, конечно, в серьезных трудовых коллективах принято отмечать особыми действиями, инициативами, проведением соответствующих запоминающихся мероприятий. Для информированности читателей и актива нашего журнала СТИ назову лишь некоторые подобные планируемые события. Это проведение торжественного заседания Ученого совета с массовым представительством коллектива Института, приглашением руководителей учредителя – Минтруда России, научных, образовательных, хозяйственных партнеров-организаций. Среди системных мероприятий также подготовка и проведение юбилейной конференции «Человек труда», участие руководителей, экспертов, специалистов Института в Форуме труда, финале конкурса молодых исследователей «Труд и будущее», и конечно награждение молодежи, ветеранов труда, подразделений-лидеров ВНИИ труда и филиалов.

Несколько меняется форма и содержание номеров журнала Института «Социально-трудовые исследования» в юбилейном году – от дизайна и наполнения страниц обложки (символика к 70-летию, логотип, эмблема и т. д.), целевых материалов на странице «Слово главного редактора» (об истории Института, перспективах его развития, юбилейных мероприятиях) до открытия специальной рубрики «ВНИИ труда – 70 лет», с которой будет начинаться содержание номеров журнала СТИ в 2025 году.

В этой связи обращаюсь, прежде всего, к нашим постоянным авторам и читателям, членам редакционной коллегии журнала, членам диссертационного совета Института, его ветеранам, руководителям Центров, отделов, научным сотрудникам как известным со стажем, так и недавно связавшим себя с ВНИИ труда, но уже точно, что на долго, учредителям, конкретно поддерживающим нас и помогающим в развитии – эта юбилейная рубрика, конечно, в первую очередь, для вас. Пишите и отправляйте нам материалы об Институте, его достижениях и проблемах в социально-трудовой сфере, траекториях и приоритетах развития, кадрах, ключевых направлениях исследовательской деятельности Института в области рынка труда, занятости, заработной платы, производительности, охраны, нормирования труда, социальной политики, компетенций, человеческого капитала и т. д., поздравления и пожелания в адрес Института-юбилера.

Редакция журнала СТИ поздравляет коллег с 70-летием ВНИИ труда. Творчества всем и новых результатов в решении проблем трудовой сферы и развития социально-трудовых отношений.

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

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

<b>Волгин Н.А.</b> ВНИИ труда – 70: хронология преобразований, юбилейные события .....	5
---	---

### ВНИИ ТРУДА — 70 ЛЕТ

<b>Мацкуляк И.Д.</b> 70-летний феномен Института труда: взгляд политэконома-трудолика .....	8
--	---

<b>Ткаченко А.А.</b> Семидесятилетний юбилей Института труда: ретроспектива научной деятельности .....	17
---	----

### К 80-летию Победы в Великой Отечественной войне

Во ВНИИ труда Минтруда России работает сын Подольского курсанта .....	26
---	----

### ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

<b>Нагдалиев Н.З.-О.</b> Структура, неоднородность и неравномерность развития социально-трудовых отношений .....	28
---	----

### РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

<b>Cui Yan</b> Platform employment in China: present situation and regulation strateg .....	42
--	----

<b>Сафонов А.Л., Некипелова Д.В.</b> Занятость лиц с ограниченными возможностями в РФ: текущее состояние, проблемы и пути их решения .....	53
--	----

<b>Васильева А.В.</b> Инструменты максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы в России .....	67
---	----

<b>Ненастьеv Н.А.</b> Основные проблемы и пути совершенствования регулирования экологически направленной занятости населения Российской Федерации .....	79
---	----

### ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

<b>Кулькова И.А., Дегтярев Ю.А.</b> Модульный подход к построению сбалансированных систем материального стимулирования работников высокотехнологичных предприятий .....	91
---	----

<b>Камари Д.М.</b> Целесообразность использования индекса Кейтца: за и против .....	100
--	-----

### ДЕМОГРАФИЯ

<b>Перская В.В.</b> Проблемы занятости молодежи и старения населения в Китае: поиск нестандартных и эффективных решений .....	108
---	-----

<b>Воробьева О.Д., Субботин А.А.</b> Из эмигрантов – в репатрианты: стратегия взаимодействия и механизмы интеграции русскоязычных ученых в научное сообщество России .....	118
--	-----

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

<b>Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В.</b> Производительность труда в современной России: проблемы теории и практики учета и обеспечения роста .....	129
--	-----

<b>Никитин В.Н.</b> Нейрофизиологические исследования как инструмент повышения производительности труда в ОАО «РЖД» .....	141
---	-----

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

<b>Марон И.Ю., Разумов А.А.</b> Развитие человеческого капитала российских предприятий на основе применения современных методик обучения их работников .....	149
--	-----

<b>Чупрякова А.Г., Григашкина С.И.</b> Влияние профессиональной подготовки в рамках профессиональной социализации личности на изменения профессиональной среды .....	161
--	-----

<b>Шорникова Н.Ю.</b> Формирование профессиональных качеств работников в цифровой экономике .....	169
--	-----

### СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

<b>Шаповалова А.А., Разумова Т.О.</b> Бренд работодателя как фактор выбора работы молодыми специалистами .....	178
---	-----

### НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение .....	190
-------------------------	-----

## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

<b>Volgin N.A.</b> All-Russian Research Institute of Labor – 70 Years: A Chronology of Transformations and Anniversary Events.....	5
---	---

### ALL-RUSSIAN RESEARCH INSTITUTE OF LABOR – 70 YEARS

<b>Matskulyak I.D.</b> The 70-Year Phenomenon of the Institute of Labor: A Political Economist-Trudovik's Perspective .....	8
--	---

<b>Tkachenko A.A.</b> Seventieth Anniversary of the Institute of Labor: A Retrospective of Scientific Activities .....	17
---	----

### On the 80th Anniversary of Victory in the Great Patriotic War

The Son of a Podolsk Cadet is Employed at the All-Russian Research Institute of Labor .....	26
---	----

### LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE

<b>Nagdaliev N.Z.-O.</b> Structure, Heterogeneity and Uneven Development of Social and Labor Relations .....	28
---	----

### LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

<b>Cui Yan</b> Platform Employment in China: Present Situation and Regulation Strategy.....	42
--	----

<b>Safonov A.L., Nekipelova D.V.</b> Employment for Persons with Disabilities in Russia: Status, Problems and Solutions.....	53
---	----

<b>Vasilyeva A.V.</b> Tools for Maximizing Legal Employment of Foreign Labor in Russia .....	67
---	----

<b>Nenasteyev N.A.</b> Main Problems and Solutions for Improving Regulations on Environmental Employment in Russia .....	79
---	----

### INCOMES AND SALARIES

<b>Kulkova I.A., Degtyarev Yu.A.</b> A Modular Approach to Developing a Balanced Financial Incentive System for Employees of High-Tech Enterprises.....	91
--	----

<b>Kamari D.M.</b> The Expediency of Using the Keitz Index: Pros and Cons .....	100
--	-----

### DEMOGRAPHY

<b>Perskaya V.V.</b> Youth Employment and Population Aging in China: Searching for Innovative and Effective Solutions .....	108
--	-----

<b>Vorobyeva O.D., Subbotin A.A.</b> From Emigrants to Repatriates: Strategy of Interaction and Mechanisms for Integrating Russian-Speaking Scientists Into the Scientific Community of Russia .....	118
---	-----

### LABOR PRODUCTIVITY

<b>Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V.</b> Labor Productivity in Modern Russia: Problems of Accounting Theory and Practice and Growth .....	129
---	-----

<b>Nikitin V.N.</b> Neurophysiological Research as a Tool for Increasing Labor Productivity in JSC Russian Railways .....	141
--	-----

### HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

<b>Maron I.Yu., Razumov A.A.</b> Human Capital Development of Russian Enterprises Through Modern Employee Training Methods .....	149
---	-----

<b>Chupryakova A.G., Grigashkina S.I.</b> The Impact of Professional Training Within an Individual's Professional Socialization on Changes in the Professional Environment .....	161
---	-----

<b>Shornikova N.Yu.</b> Formation of Professional Qualities of Employees in the Digital Economy .....	169
--	-----

### SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

<b>Shapovalova A.A., Razumova T.O.</b> Employer Branding as a Key Factor in Job Choice Among Young Professionals.....	178
--	-----

### NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review.....	190
------------------	-----

### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 1 (58) 2025

Главный редактор:  
**Николай Алексеевич Волгин**

Научный редактор:  
**Глеб Львович Подвойский**

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

Переводчик:  
**Елена Владимировна Логутова**

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

Оформление подписки  
в редакции:

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

Подписано в печать 05.03.2025  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 190 с.  
Тираж 500 экз.  
Отпечатано  
в ООО «Сам полиграфист»  
Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

### SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 1 (58) 2025

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

Scientific editor:  
**Gleb L. Podvoiskii**

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

Translator:  
**Elena V. Logutova**

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

Web: [www.vcot.info/magazine](http://www.vcot.info/magazine)  
E-mail: [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)

Subscription in editorial office:  
tel.: +7 (499) 164-98-74

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

Signed for press on 05.03.2025  
Format 60 x 84 1/8.

Size printer 190 sheets.

Circulation 500 copies.

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-8-16

УДК 331.07

JEL J01, M10, P10, Y30

70-ЛЕТНИЙ ФЕНОМЕН ИНСТИТУТА ТРУДА:  
ВЗГЛЯД ПОЛИТЭКОНОМА-ТРУДОВИКА

И.Д. Мацкуляк

Институт экономики и финансов Государственного университета управления  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – социально-трудовые отношения между членами трудового коллектива «ВНИИ труда» Минтруда РФ и сопричастными органами государственной власти, формировавшиеся и развивавшиеся в течение всей 70-летней истории его функционирования. **Объект** – носители данных отношений – ученые собственно института труда и связанные с ним другие субъекты экономики. **Цель** – обобщение опыта исследовательской и организационной работы некоторых представителей института труда и поздравление его трудового коллектива с достигнутыми результатами в год 70-летия. В ходе изучения применялись **методы** анализа, синтеза и статистики. **Научная новизна** статьи заключается в обобщении эволюции становления и конкретизации полученных показателей рядом представителей ученых разных поколений, работавших в институте труда. **Результатом** научных исследований являются обновленные выводы, углубляющие представления о прошлом и настоящем научных исследований ученых института, а также деятельности диссертационного совета как одного из важных конкретных направлений по подготовке высокопрофессиональных специалистов в области труда и реализации соответствующей политики государства.

**Ключевые слова:** институт труда; ученые; исследователи; диссертационный совет; опыт научной работы; научные достижения.

**Для цитирования:** Мацкуляк И.Д. 70-летний феномен Института труда: взгляд политэконома-трудовика. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):8-16. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-8-16.

## ORIGINAL PAPER

THE 70-YEAR PHENOMENON OF THE INSTITUTE OF LABOR:  
A POLITICAL ECONOMIST-TRUDOVIK'S PERSPECTIVE

I.D. Matskulyak

Institute of Economics and Finance of the State University of  
Management

## ABSTRACT

**The subject** of this research is the social and labor relations between the employees of the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia and the interested government agencies that have evolved over its 70-year history. **The object** is the individuals involved in these relations – specifically, the scientists at the Institute of Labor and other associated economic entities. **The goal** of this paper is to summarize the research and organizational experiences of various representatives from the Institute of Labor while celebrating the achievements of its staff during the year of its 70th anniversary. The study employs **methods** of analysis, synthesis, and statistics. **The scientific novelty** of this article lies in the comprehensive examination of how the indicators established by scientists from different generations at the Institute of Labor have evolved. **The findings** from this research provide updated insights that deepen our understanding of both the historical and current scientific contributions of the Institute's researchers, as well as the role of the Dissertation Council in training highly qualified specialists in the field of labor and implementing state policies.

**Keywords:** Institute of Labor; scientists; researchers; Dissertation Council; scientific work experience; scientific achievements.

**For citation:** Matskulyak I.D. The 70-Year Phenomenon of the Institute of Labor: A Political Economist-Trudovik's Perspective *Social and labor research*. 2025;58(1):8-16. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-8-16.

## ВВЕДЕНИЕ

Текущий 2025 год – юбилейный – год 70-летия деятельности ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, которая направлена на научную разработку и реализацию основных направлений государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, социального страхования, безопасности и охраны труда, государственной

гражданской службы<sup>1</sup>. В этой связи, на протяжении всего периода функционирования, институт решал и продолжает решать ряд задач, среди которых разработка теоретических проблем и практических рекомендаций в области научной организации и нормирования труда; совершен-

<sup>1</sup> <https://hh.ru/employer/3939377#> (дата обращения: 19.01.2025).

ствование установления и выплаты заработной платы и форм материального стимулирования; выявление резервов роста производительности труда; рациональное использование трудовых ресурсов; составление нормативных материалов по труду<sup>2</sup>.

### НАУЧНЫЙ ОПЫТ ИНСТИТУТА ТРУДА СЛОЖИЛСЯ ДАВНО

Автору этих строк по стечению обстоятельств еще в 1989 г. посчастливилось основательно познакомиться с весьма известной научной школой тогда НИИ труда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. Дело в том, что один из ее представителей, весьма известный, опытный и авторитетный исследователь проблем трудовых ресурсов и производительности труда, д.э.н., профессор **Ефим Степанович Русанов** [1] решением специализированного совета Д-150.04.14 был утвержден официальным оппонентом по докторской диссертации автора этих строк. К тому времени он уже ряд лет проработал в указанном учреждении. Десять лет раньше (1979 г.) схожая ситуация сложилась относительно кандидатского исследования, когда решением специализированного совета К-150.01.01 был утвержден официальным оппонентом другой представитель названной научной школы, к.э.н. **Мухарби Ауесович Шевлоков** [2].

Отметим при этом, что тогда, как и в наше время, оппонентами назначались только компетентные в данной области науки ученые. Если бы в представленных случаях у названных кандидатов в эксперты отсутствовала соответствующая определенная репутация в научном сообществе, то они не могли бы выполнять эту важную и ответственную роль. Особенно это значимо еще и потому, что официальные оппоненты призваны оказывать существенное влияние на итоговую оценку не только собственно оцениваемой научной работы, но и их авторов – соискателей соответствующей ученой степени. Следовательно, названные сотрудники института труда Минтруда РФ полностью соответствовали высоким требованиям профессионала-трудолика. Их миссия не сводилась к формальному выполнению общественного поручения. Каждый из них на своем уровне глубоко и всесторонне изучил, проанализировал и оценил представленные нами на защиту работы: кандидатскую о перемене труда

и докторскую о механизме развития труда. Их объективные экспертные суждения по поводу защищавшихся тогда диссертаций, выдвигаемых соискателем научных результатов и выводов, не только помогли специализированным советам принять соответствующие положительные решения, но и, безусловно, стали незаменимым вкладом в персонально нашем становлении в качестве исследователя-трудолика. Теперь-то, несколько десятилетий спустя – это очевидно. Более того, наставнический опыт их отношения к тогдашнему соискателю ученой степени, его научным изысканиям, да и в последующие годы как коллеге-исследователю, во многом стал примером лично для нас в ходе выстраивания собственного общения с начинающими представителями новых поколений ученых. Конечно, и тогда и сейчас они заслужили самой искренней благодарности, в нашей памяти сохранились самые добрые о них воспоминания.

С тех пор, так или иначе, будучи творчески заинтересованным, всегда с интересом воспринимал результативные достижения коллектива института труда и его отдельных представителей. Особое значение играло и то, что некоторых из них знал лично, с другими приходилось общаться в связи со служебными или общественными интересами.

### КРУПНАЯ НАУЧНАЯ ШКОЛА ТРУДОВИКОВ

Нельзя не отметить, что в наши дни институт труда выполняет важную роль в продолжении развития и совершенствования научных основ государственной политики в сфере труда и социальной защиты населения. Он не ограничивается в своих действиях научно-теоретической областью, распространяет их и на другие уровни организации занятости, труда, его охраны вплоть до основного звена экономики. В основе разработок научного коллектива глубокое понимание: лучшая теория – та, что принимается, проверяется и подтверждается практикой. Последняя, в свою очередь, тем эффективнее, чем успешнее сформулирована первая. Во всяком случае, очевидно, что коллектив института труда с самого начала своей деятельности в течение всех семи десятилетий стремится, чтобы полученные научные результаты широко применялись и на уровне государственной системы управления, и на уровне хозяйствующих субъектов отечественной экономики. Он вырабатывает и реализует комплексные решения в профильных сферах, формулирует рекомендации по решению ключе-

<sup>2</sup> <https://nii-truda.ru/institute> (дата обращения: 19.01.2025).

вых профильных проблем как в центре, на региональном, отраслевом, так и на местном уровнях.

Вот лишь несколько конкретных примеров высокой исследовательской результативности крупных представителей коллектива-юбилера, которые в разное время были известны советскому и российскому научному сообществу и широким слоям хозяйственной общественности. Научные работы каждого из них, после выхода в свет, были в открытой доступности. Конечно, неоднократно пользовался ими автор. Именно это, надеюсь, позволяет высказаться, особенно в связи с 70-летним юбилеем коллектива.

**Евгений Григорьевич Антосенков**, в НИИ труда Госкомтруда СССР трудился с самого начала его создания. Проявил себя не только как ученый, но и как эффективный организатор науки. Наряду с исследованиями актуальных вопросов рационального использования трудовых ресурсов 1955–1960 гг., он возглавлял созданную институтом труда при его личном участии совместно с экономическим факультетом МГУ межкафедральную лабораторию (1961–1962 гг.). Под его руководством и персональном участии был выполнен комплекс научно-исследовательских работ, которые послужили методологической основой анализа процессов реформирования российского общества. Учёный глубоко исследовал текучесть кадров в строительстве и промышленности [3; 4], экономический рост и подъем благосостояния народа [5]. Он много сил отдавал подготовке и воспитанию научных кадров высшей квалификации, с интересом работал со студентами всех форм обучения по дисциплинам экономики труда.

**Антонина Федоровна Зубкова** работала в институте труда свыше четырех десятилетий, пройдя путь от младшего экономиста, младшего научного сотрудника до первого заместителя директора. При ее непосредственном участии и научном руководстве выполнен ряд актуальных исследований социально-трудовой сферы, включая формирование и развитие инновационных отношений, производительности труда, его нормирования [6] и оплаты, управления трудовыми процессами, условиями осуществления, прогнозных оценок в сфере труда. Обладая практическим опытом работы на предприятии, она успешно укрепляла связь науки и практики, добиваясь высокой эффективности в обеих сферах. Результаты такого внедрения на Горьковском автомобильном заводе были одобрены коллегией Госкомтруда СССР и ВЦСПС. Постановлением

от 30.12.1974 г. № 369/37 они рекомендованы к распространению. В последующем его реализовали на 20 машиностроительных заводах [7, с. 67]. А.Ф. Зубкова разработала методические рекомендации по бригадной организации труда в промышленности<sup>3</sup>, участвовала в подготовке Федерального закона «Об основах охраны труда в СССР», а затем в Российской Федерации. Она внесла свой вклад в подготовку Концепции государственной системы управления охраной труда, а также Федеральной программы по охране труда. Ее полезные предложения нашли отражение в ходе реализации мероприятий федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)». Они согласно Федеральному закону от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в 2005–2007 гг. отражены также в разработке предложений по порядку исчисления стажа государственной службы и зачета в него иных периодов замещения должностей; методических рекомендациях по расчету среднего заработка и денежного содержания госслужащих при направлении их в командировку, очередной и дополнительный отпуска при сокращении численности федеральных органов исполнительной власти и в других случаях, связанных с сохранением средней заработной платы или денежного содержания; суммированного учета рабочего времени применительно к отдельным категориям госслужащих, предоставлению отпусков госслужащих. В 90-е годы прошлого века А.Ф. Зубкова успешно руководила и координировала реализацию решений Консультационного Совета по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ (от 01.10.1993 г.). Речь идет «О кооперации и координации научно-исследовательских работ по разработке Единого тарифно-квалификационного справочника рабочих и служащих (ЕТКС) и Классификатора профессий» и ряде других важных материалов по нормированию и оплате труда. Она явилась одним из основных разработчиков и членом редакционной коллегии первой в стране «Российской энциклопедии по охране труда» (2004 г.), членом редакционной коллегии «Энциклопедии по безопасности и гигиене труда» МОТ (пер. с англ., 2001 г.) [7, с. 68–69].

<sup>3</sup> Арендный подряд в промышленности. Метод. рекомендации / НИИ труда; [Разраб. А. Ф. Зубковой и др.]. Москва: Экономика, 1990. 77 с. ISBN 5-282-00864-5

**Евгений Иванович Капустин** в 1958–1971 гг. внес существенный вклад в науку, работая в Институте труда Госкомтруда СССР сначала заместителем директора, а затем – директором. Он успешно разрабатывал методологические основы исследований проблем экономики труда. Институт труда в это время принимал участие в проектах, связанных с подготовкой и проведением экономической реформы 60-х годов. Основные научные разработки в тот период включали ряд вопросов материальной заинтересованности трудовых коллективов предприятий в конечных результатах производства, эффективное использование коллективных (бригадных) форм организации труда и материального стимулирования [8], участие работников в управлении производством. Среди достижений Е.И. Капустина выделим разработку принципов и механизма установления минимальной зарплаты, рекомендации по переходу на пятидневную рабочую неделю, положение о недопустимости административного пересмотра трудовых норм. Он научно обосновал потребность обновления трудовых норм только с введением новой технологии и новой техники. Уже тогда он активно занимался проблемой прожиточного минимума, его соотношения с минимальной заработной платой, применял методологию подсчета минимального потребительского бюджета [9], разрабатывал единую тарифную систему [10; 11]. По инициативе Е.И. Капустина уже тогда появились филиалы НИИ труда на Украине, в Белоруссии и Казахстане, в восточных регионах Российской Федерации<sup>4</sup>.

**Юрий Петрович Кокин** в институте труда с 1963 года. Он заложил основы методологии оценки сложности труда в производственных отраслях народного хозяйства [12]. Среди полученных результатов выделим издание временных методических рекомендаций по разработке тарифно-квалификационного справочника инженерно-технических работников и служащих производственных предприятий [13]. В этот же период разработан также первый в послевоенные годы тарифно-квалификационный справочник служащих – технических исполнителей. Под его руководством (совместно с Я.И. Гомбергом) в 1979 году коллективом научных сотрудников института труда и центрального бюро промышленных нормативов по труду (ЦБПНТ) подготовлены и опубликованы методические указа-

ния по разработке тарифно-квалификационных справочников рабочих. Свыше четверти века Ю.П. Кокин активно участвовал в научных исследованиях и координации работ по проблемам организации заработной платы в странах-членах СЭВ. С 1996 по 2006 год он успешно сочетал научно-исследовательскую работу [14] с преподаванием накопленных знаний по экономике труда<sup>5</sup> в Российской академии государственной службы при Президенте РФ и во Всероссийском заочном финансово-экономическом институте<sup>6</sup>.

**Всеволод Всеволодович Куликов** в 1995–2002 гг. был директором Института труда Минтруда РФ. Несмотря на угасание деятельной энергии в НИИ труда в связи с его переходом, как и всей страны, к рыночной экономике, В.В. Куликов сумел сохранить и активизировать еще имевшийся в нем творческий потенциал. Директору удалось сориентировать научный коллектив на решение проблем, от которых в новой реальности зависели здоровье и благосостояние многих миллионов людей. Он внес существенный вклад в развитие экономической теории, её методологии, собственности, переходных экономических форм, товарно-денежных отношений, экономических противоречий и интересов. В период его руководства коллектив института активно вёл исследования в области социальной политики, а также концептуальных проблем реформирования общества, модернизации крупных корпоративных структур, минимизации «теневого экономики». Ряд опубликованных работ В.В. Куликова переведены за рубежом – Англии, Болгарии, Вьетнаме, Германии, Польше, Словакии, Чехии и Японии<sup>7</sup>.

**Альбина Александровна Никифорова** работала в институте труда с 1956 года. Широкую известность получила после выхода в свет монографии [15] и защиты в 1993 году диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук на тему «Политика занятости на рынке труда (Опыт стран развитой рыночной экономики)». Обратим внимание на вторую часть обозначенной диссертационной темы «Опыт

<sup>5</sup> См.: Экономика труда: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по финансово-экономическим специальностям / [Кокин Ю. П. и др.]; под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Магистр, 2008. 685 с. ISBN 978-5-9776-0062-0: Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2000. 456 с. ISBN 5-7975-0247-X.

<sup>6</sup> <https://vcot.info/news/5-fevrala-2022-goda-usel-iz-zizni-urij-petrovic-ko-kin?ysclid=m6hphvl0xk666491852> (дата обращения: 21.01.2025).

<sup>7</sup> [https://ru.ruwiki.ru/wiki/%D0%9A%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2\\_%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4\\_%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87](https://ru.ruwiki.ru/wiki/%D0%9A%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2_%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4_%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87) (дата обращения: 21.01.2025).

<sup>4</sup> <https://elibrary.ru/item.asp?edn=pyroxb&ysclid=m6hpf818ps945157182> (дата обращения: 21.01.2025).

стран развитой рыночной экономики». Представляется, что она достаточно полно отражает суть соответствующей западной практики. В соответствии с ней рынок труда рассматривается как явление, охватывающее две составляющие – занятость и безработицу. На период выхода указанной монографии, как и защиты диссертационного исследования, то есть в течение 90-х годов, до недавнего времени такой подход действительно соответствовал научным достижениям по обозначенному аспекту. Теперь же ситуация изменилась, что обосновано нами в недавно вышедших публикациях [16, с. 8-16; 17, с. 68-76]. Но заслуга видного представителя института труда выполнила свою роль. Кроме прочего, она выражается в привлечении внимания исследователей-трудовиков, изучающих рынок труда, и служащих органов государства, которые координируют организацию труда в рыночных условиях к актуальнейшей проблеме, в той или иной мере затрагивающей судьбу каждого работника экономики и членов его семьи<sup>8</sup>.

**Инга Яковлевна Обломская** трудилась в коллективе-юбиларе в 1976–1980 гг. Особо выделим две ее работы, посвященные труду<sup>9</sup> [18]. В одном случае рассматриваются его социально-экономические преобразования, в другом – проблемы развития. Первые выступают условием роста эффективности труда, вторые опосредованы тенденциями научно-технического прогресса. В обоих исследованиях комплексно раскрывается ряд ключевых направлений социальных, экономических и научно-технических изменений в труде. Особое внимание при этом уделяется актуальным тенденциям трудового процесса, существенно влияющего на создание материально-технической базы общественного производства. В обоих случаях важны также методологические приемы, применяемые в исследованиях.

**Петр Федорович Петроченко** почти с самого начала организации работы института труда (1956–1958 гг.) успешно исследовал процессы изменения содержания труда, предложил конкретные меры для наиболее полного и эффективного использования рабочей силы в народном хозяйстве. Он рассматривал вопросы разделения и кооперации труда, конкретные формы перемены труда. Ряд оригинальных решений им предло-

жено по проектированию трудовых процессов и оплаты труда их участников в условиях середины 60-х годов [19; 20].

**Валентин Дементьевич Роик** в общей сложности в Институте труда проработал более трех десятилетий. Его научное наследие масштабно – 900 научно-исследовательских только изданных работ. А еще ряд важнейших открытий в области экономики труда. 102 его книги раскрывают проблемы социальной политики, ее теории и практики, включая: пенсионное, медицинское и другие виды социального страхования; условия и безопасность труда; доходы населения; социальный бюджет; качество жизни населения; социальную защиту<sup>10</sup>. В них исследуются также вопросы заработной платы, социальной политики государства, жизненных шансов, социальной сплоченности и другие темы [21; 22; 23]. Его учение в области социальной защиты работников до сих пор остается в стране чуть ли не единственным среди фундаментальных изысканий в данной сфере. Он является также создателем единственной в России экономической школы в области формирования современной системы социального страхования. Наибольший вклад В.Д. Роик внес в развитие учения о социальном страховании. Он подробно проанализировал эволюцию системы социального страхования, обосновал необходимость комплексного подхода к этой проблеме. Одним из первых в обществе предложил создать правовой механизм социального страхования ухода за пожилыми людьми, сыграв значительную роль в разработке его общих проблем, их отдельных видов и пенсионного обеспечения<sup>11</sup>. Результаты творческой работы В.Д. Роика существенно обогатили научную школу института труда. Наряду с научным вкладом, обосновано заслуживают поддержки и его педагогические успехи, содержащие огромный опыт сочетания исследований по месту основной работы и преподавательской деятельности (по совместительству) в вузах Москвы<sup>12</sup>.

Как видим, конкретный вклад лишь нескольких представителей института труда, работав-

<sup>10</sup> См.: <https://urait.ru/author/roik-valentin-dementevich-2> (дата обращения: 22.01.2025).

<sup>11</sup> <https://elibrary.ru/bhiyck> (дата обращения: 22.01.2025).

<sup>12</sup> См.: Роик В.Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В.Д. Роик. Москва: Издательство Юрайт, 2025. 692 с. ISBN 978-5-534-14195-5; Его же: Организация работы органов и учреждений социальной защиты населения: учебник для среднего профессионального образования / В.Д. Роик. - 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2025. 145 с. ISBN 978-5-534-18660-4; Его же: Пенсионное страхование и обеспечение: учебное пособие для вузов / В. Д. Роик. - 4-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 479 с. ISBN 978-5-534-17822-7.

<sup>8</sup> <https://search.rsl.ru/ru/record/01000074303?ysclid=m6hpri0g3159152770> (дата обращения: 21.01.2025).

<sup>9</sup> Актуальные проблемы развития труда в условиях научно-технического прогресса [Текст]: Сб. науч. тр. / НИИ труда; [Отв. ред. И.Я. Обломская]. Москва: НИИ труда, 1979. 159 с.

ших в нем в разные годы и в разном качестве, весьма значителен. Тем более, что опыт названных сотрудников определен по случайной и субъективной выборке автора. Он с высокой вероятностью может восприниматься как вполне репрезентативный и, следовательно, обосновано подтверждает общие позитивные результаты всего коллектива. Более того, если бы 70 лет назад Совет Министров СССР не принял постановление о создании Института труда, то даже невозможно представить как страна жила бы все эти годы и какие проблемы труда, его производительности, оплаты и многие другие пришлось бы решать.

Если же исходить из фактического положения дел, то нет сомнения, что в предстоящие годы ученые института труда под руководством Минтруда РФ с учетом накопленного опыта продолжат исследования назревших актуальных проблем труда. В их числе, предстоит дальнейший поиск путей повышения его производительности [24], суверенитета в условиях цифровизации экономики [25], осуществления его интеллектуализации, прорывного управления этими и другими процессами [26; 27], а также решение целого ряда иных инновационных задач в сфере трудовых отношений.

#### БУДУЩЕЕ НАУКИ О ТРУДЕ В НАДЕЖНЫХ РУКАХ

Обратимся к еще одному без преувеличения, по сути, ключевому направлению деятельности института труда, к которому автор этих строк имеет непосредственное отношение. Речь идет о работе диссертационного совета 46.1.001.01, действующего на базе упомянутой структуры в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1359/НК от 27 июня 2023 года. Он сменил другой совет Д 224.008.01, функционировавший с 31 октября 2017 г. в течение пятилетнего срока. В целом же диссертационные советы в институте труда работают почти 60 лет. В разное время в нем себя активно проявили: академик АН СССР С.Г. Струмилин, член-корреспонденты – Е.И. Капустин и Г.А. Пруденский. Несколько позже диссертационный совет возглавляли заслуженные деятели науки РСФСР, д.э.н., профессор Д.Н. Карпухин, Е.Г. Антосенков, В.В. Куликов. А с 2017 г. во главе упомянутого общественного органа утвержден заслуженный деятель науки РФ, д.э.н., профессор Н.А. Волгин.

Под его руководством диссертационный совет не только сохранил сложившиеся за годы предыдущей работы лучшие традиции, но и су-

щественно обогатил их. Об этом лучше всего говорит тот факт, что в совет приходят соискатели, стремящиеся защитить соответствующие диссертации и получить искомую ученую степень. В отличие от прошлых лет, это особенно важно в наше время, когда объективно проявляется рыночная конкуренция за соискателя, причем весьма высокая. Будучи многие годы членом трех диссертационных советов, сравнивая интенсивность их деятельности, с полным основанием могу подтвердить, что характеризуемый совет выглядит значительно лучше других. Его активность, если судить по числу присужденных ученых степеней, минимум в 1,5–2 раза и более, выше, чем у конкурентов. В этом, безусловно, прежде всего, заслуга председателя совета. Конечно, не только его одного, здесь и руководство института труда, и заместители председателя совета, и ученый секретарь, и собственно члены совета – каждый вносит посильный вклад в общее дело. Но роль председателя все же особая, исходя из многолетнего собственного опыта. Умение договориться с авторитетными учеными о вхождении в состав совета, который функционирует на общественных условиях, не так-то просто. Особенно это важно сейчас, когда к членам совета предъявляются повышенные требования, причем нуждающиеся в регулярном подтверждении в относительно короткие сроки. С другой стороны, не менее значимо его умение находить общий язык не только с коллегами по работе, руководством института, с соответствующими представителями Минтруда и ВАК Минобрнауки РФ. И, наконец, не по значимости, а простой последовательности, исключительно ценен опыт председателя тонко реагировать на обращения в совет соискателей, их научных руководителей и научных консультантов. Кроме существующих официальных нормативов, здесь, как известно, важны нравственные и морально-этические моменты, соблюдаемые в общении, подкрепляемые в действиях, решениях и многом другом.

Наблюдая Н.А. Волгина последние восемь лет как председателя совета института труда, а до этого много лет в другой организации, не могу не отметить его высокий профессионализм и глубокие знания не только в области научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда), по которой совету предоставлено право рассматривать диссертации на соискание ученой степени к.э.н. и д.э.н., но и всестороннее владение им принципиально значимыми поло-

жениями и требованиями действующих нормативных документов, обеспечивающих деятельность советов и порядок присуждения ученых степеней в стране. Справедливости ради отдадим должное Дмитрию Николаевичу Платыгину, который, будучи до недавнего времени директором института труда (более года назад утвержден заместителем Министра труда и социальной защиты РФ), стратегически верно рекомендовал в свое время лучших ученых институтского коллектива в состав диссертационного совета, включая своего заместителя.

В ныне действующем составе совета продолжают активно работать 9 крупных исследователей коллектива-юбилера. Кроме председателя – Н.А. Волгина, два его заместителя: Е.Д. Катульский и Н.П. Пашин, а также ученый секретарь Е.В. Вашаломидзе. В числе членов совета: А.М. Елин, О.В. Забелина, О.И. Меньшикова, А.А. Разумов, В.М. Смирнов и 5 известных ученых из других коллективов – Ю.В. Долженкова, Б.Г. Збышко, А.В. Кашепов, А.Л. Сафонов и автор этих строк.

В составе данного совета член Президиума ВАК Минобрнауки РФ, два экс зам. министра труда РФ, три заслуженных деятеля науки Российской Федерации, заслуженный работник Минтруда России, почетный работник общего образования РФ, действительный государственный советник 1-го класса, три лидера научных школ, все награждены государственными или ведомственными наградами.

За почти шесть десятилетий деятельности диссертационного совета на базе характеризуемого учреждения в нем успешно защищено свыше 460 диссертаций по наиболее важным направлениям развития социально-трудовых отношений и методологии экономической науки. В их числе 295 соискателей ученой степени кандидата и более 165 соискателей ученой степени доктора экономических наук.

## ВЫВОДЫ

Подытоживая подчеркнем, что реальная деятельность коллектива института труда в течение всех 70-ти лет во много крат богаче, чем фрагментарная авторская попытка сказать о ней в настоящем материале. Вместе с тем полагаем, что изложенное все же позволяет считать: феномен научного коллектива характеризуемого учреждения выражается в достойном, вполне

результативном проявлении себя, в реализации стоящих перед ним задач во все времена. При этом важно, на наш взгляд, иметь в виду, что его деятельность носила полностью пионерный характер. Напомним, что первую половину прошедшего периода он трудился в инновационных условиях. Особенно если иметь в виду тогдашнее политическое устройство страны и влияние ее надстройки на базис, который фактически во многом являлся объектом исследований учеными института, прежде всего, в части труда, его производительности, нормирования, оплаты, условий и др., а также регулирования связанных с ними иных явлений и процессов. Для второй половины прошедшего времени научного творчества коллектива института также характерны новации, связанные с отсутствием преемственности научных поколений исследователей, в связи с переходом страны к рыночным отношениям, рыночной экономике, к капиталистическим условиям жизни и деятельности. Отсюда глубокое понимание того, что научный потенциал института труда использовался высокоэффективно и полностью. Есть все основания для вывода о том, что теперь, накопив богатый положительный опыт научного поиска за прошедшие семь десятилетий, у него сложились необходимые условия для того, чтобы в перспективе добиваться еще более весомых результатов.

Поддерживая линию на повышение эффективности научного поиска ученых института труда, считаем целесообразным включить его в орбиту методического руководства им со стороны Российской академии наук (РАН), распространив на коллектив института труда социальные условия функционирования ее подразделений. Такой подход, с одной стороны, был бы, безусловно, полезен не только собственно институту труда, но и его куратору – Минтруда РФ, за которым сохранились бы все другие административно-организационные вопросы руководства институтом. С другой – повысил бы эффективность проводимой реформы РАН, обогатил бы, получаемые ею через коллектив института труда практические результаты.

Реализация данного предложения могла бы стать определенным вкладом к юбилею характеризуемого коллектива-юбилера, с приближением которого у всех, кто знаком с его работой, есть основания поздравить его с достигнутыми результатами и пожелать удачи и вдохновения в их дальнейшем приумножении.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Русанов Е.С. Рациональное использование трудовых ресурсов и рост производительности труда / Е.С. Русанов. Москва: Экономика, 1983. 143 с.
2. Трудовые ресурсы села: проблемы использования и управления: (Опыт Нечернозем. зоны) / И.Е. Мальцев, Л.П. Рулева, М.А. Шевлоков. М.: Знание, 1987. 62 с.
3. Антосенков Е.Г. Текучесть рабочих кадров в строительстве [Текст]: Опыт экон.-социол. исследования / Е.Г. Антосенков, З.В. Куприянова; АН СССР. Сиб. отд.-ние. Ин-т экономики и организации пром. производства. Новосибирск: Наука. Сиб. отд.-ние, 1970. 305 с.
4. Антосенков Е.Г. Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения [Текст] / Е.Г. Антосенков, В.Т. Мищенко. Барнаул: Алт. кн. изд.-во, 1971. 205 с.
5. Экономический рост и подъем народного благосостояния / [Е.Г. Антосенков, В.Г. Кряжев, Т.В. Ярыгина и др.]; Под ред. Е.Г. Антосенкова. М.: Экономика, 1987. 206 с.
6. Прогрессивные формы организации и нормирования труда / А.Ф. Зубкова, И.И. Шапиро. М.: Профиздат, 1981. 151 с.
7. Крупные отечественные ученые и специалисты в области труда и социальной политики: научно-биографическая энциклопедия / под ред. Н.А. Волгина: Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации; Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики. М.: Изд-во РАГС, 2009. 252 с. ISBN 978-5-7729-037-2
8. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. М.: Мысль, 1964. 333 с.
9. Капустин Е.И. Методологические проблемы экономики труда. Текст / Под ред. проф. Е.И. Капустина; Науч.-исслед. ин-т труда Гос. ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. М., 1970;(2): 206 с.
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. Капустин Е.И. Тарифная система: труд и зарплата в СССР. М., 1968.
12. 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.
13. Кокин Ю.П., Кочкина Н.В. Справочник мастера. М.: Экономика, 1981. 221 с.
14. Материальное стимулирование конечных результатов производства / [Ю.П. Кокин, Ю.С. Скрипко, А.Н. Стеклова и др.]; Под ред. Ю.П. Кокина. Москва: Экономика, 1983. 151 с.
15. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. Москва: Межд. отношения, 1991. 180 с. ISBN 5-7133-0426-4
16. Мацуляк И.Д. Рынок труда: критика околонучного взгляда // *Социально-трудовые исследования*. 2023;3(52):8-16. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-8-16
17. Мацуляк И.Д. Товар-рабочая сила: метаморфоза рынка и процесса труда // *Проблемы рыночной экономики*. 2023;(3):68-76. <https://doi.org/10.33051/2500-2325-2023-3-68-76>
18. Обломская И.Я. Социально-экономические преобразования в труде как важное условие роста его эффективности. М.: Знание, 1981. 40 с.
19. Петроченко П.Ф. Экономика труда и основы нормирования [Текст]: [учебное пособие для экономических вузов и факультетов] / П.Ф. Петроченко, И.А. Лясников, Г.Н. Холодная. Москва: Экономика, 1965. 280 с.
20. Петроченко П.Ф. Упорядочение оплаты труда рабочих в промышленности – резерв дальнейшего роста производительности труда [Текст]. П.Ф. Петроченко. Москва, 1956. 40 с.
21. Роик В.Д. Экономика возможностей: потребности, интересы, шансы: монография / В.Д. Роик. Москва: Издательство Юрайт, 2025. 498 с. ISBN 978-5-534-14123-8
22. Дегтярев Г.П., Роик В.Д. Старение, здоровье, качество жизни старшего поколения. Москва: Проспект, 2023. 437 с. ISBN 978-5-392-34186-3
23. Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России / Монография. Москва, 1917. 484 с. ISBN 9785392263387
24. Мацуляк И.Д. Производительность труда, ее основные показатели, формы проявления и пути повышения // *Вестник университета*. 2024;9:90-98. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2024-9-90-98>
25. Matskulyak I.D., Kuligin V.D., Matskulyak D.I., Nagdaliev N.Z. Digital Economy: Theoretical Outlook and Challenges // *Modern Global Economic System: Evolutional Development vs. Revolutionary Leap*. Institute of Scientific Communications Conference. Cham, 2021. С. 1302-1308.
26. Matskulyak I.D., Matskulyak D.I. Development of safe Breakthrough Management in Entrepreneurship // *XV International Scientific Conference "INTERAGROMASH 2022"*. Springer, 2023. С. 1646-1657.
27. Matskulyak I.D., Matskulyak D.I., Nagdaliev N.Z. Safe Anti-Crisis Business Management in an age of Changes // *Studies in Systems, Decision and Control*. 2020. Т. 282. С. 25-32.

## REFERENCES

1. Rusanov E.S. Rational use of labor resources and labor productivity growth. Moscow: Ekonomika Publ., 1983. 143 p. (In Russ.).
2. Maltsev I.E., Ruleva L.P, Shevlokov M.A. Rural labor resources: Problems of use and management: (Experience of Non-Chernozem. zones). Moscow: Znanie, 1987. 62 p. (In Russ.).
3. Antosenkov E.G. Turnover of workers in construction [Text]: Experience of economics. Sociol. research / E. G. Antosenkov, Z.V. Kupriyanova; USSR Academy of Sciences. Siberian Branch. Institute of Economics and Industrial Organization. productions. Novosibirsk: Nauka. Siberian Branch, 1970. 305 p. (In Russ.).
4. Antosenkov E.G., Mishchenko V.T. Staff turnover in industry and ways to reduce it. Barnaul: Alt. kn. publishing house, 1971. 205 p. (In Russ.).
5. Antosenkov E.G., Kryazhev V.G., Yarygina T.V. et.al. Economic growth and the rise of national welfare / Edited by E.G. Antosenkov. Moscow: Ekonomika, 1987. 206 p. (In Russ.).
6. Zubkova A.F., Shapiro I.I. Progressive forms of labor organization and rationing. Moscow: Profizdat, 1981. 151 p. (In Russ.).
7. Major Russian scientists and specialists in the field of labor and social policy: a scientific and biographical encyclopedia / edited by N.A. Volgin: Russian Presidential Academy of Public Administration; National Assembly of Specialists in Labor and Social Policy. Moscow: RAGS Publishing House, 2009. 252 p. ISBN 978-5-7729-037-2. (In Russ.).
8. Kapustin E.I. Quality of labor and wages. Moscow: Mysl, 1964. 333 p. (In Russ.).

9. Kapustin E.I. Methodological problems of labor economics Text / Edited by prof. E. I. Kapustin; Scientific research. Institute of Labor of the State Committee Council of Ministers of the USSR on Labor and Wages, vol. 2, Moscow, 1970, 206 p. (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. Moscow: Economics, 1974. (In Russ.).
11. Kapustin E.I. Tariff system: labor and wages in the USSR. Moscow, 1968. (In Russ.).
12. Kokin Yu.P. Assessment of the complexity of the work of employees of socialist production enterprises: (Methodol. the basics): Abstract of the dissertation. for the degree of Candidate of Economic Sciences. Scientific Research Institute of Labor. Moscow: [B.I.], 1967. 19 p. (In Russ.).
13. Kokin Yu.P., Kochkina N.V. Handbook of the master. Moscow: Ekonomika, 1981. 221 p. (In Russ.).
14. Kokin Yu.P., Skripko Yu.S., Steklova A.N. et.al. Material stimulation of the final results of production; Edited by Yu. P. Kokin. Moscow: Ekonomika Publ., 1983. 151 p. (In Russ.).
15. Nikiforova A.A. Labor market: Employment and unemployment. Moscow: Mezhdunarod. Relations, 1991. 180 p. ISBN 5-7133-0426-4. (In Russ.).
16. Matskuliak I.D. Labor market: a critique of the near-scientific view. *Social and Labor Research*. 2023;3(52):8-16. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-8-16.
17. Matskuliak I.D. Commodity-labor force: the metamorphosis of the market and the labor process. *Problems of the Market Economy*. 2023;3:68-76. DOI: <https://doi.org/10.33051/2500-2325-2023-3-68-76>. (In Russ.).
18. Oblomskaya I.Ya. Socio-economic transformations in labor as an important condition for the growth of its effectiveness. Moscow: Znanie, 1981. 40 p. (In Russ.).
19. Petrochenko P.F., Lyasnikov I.A., Kholodnaya G.N. Labor economics and the basics of rationing. Textbook for economic universities and faculties. Moscow: Ekonomika Publ., 1965. 280 p. (In Russ.).
20. Petrochenko P.F. Streamlining the remuneration of workers in industry as a reserve for further productivity growth. Moscow, 1956. 40 p. (In Russ.).
21. Roik V.D. Economics of opportunities: needs, interests, chances: A monograph. Moscow: Yurait Publishing House, 2025. 498 p. ISBN 978-5-534-14123-8. (In Russ.).
22. Degtyarev G.P., Roik V.D. Aging, health, quality of life of the older generation. Moscow: Prospekt, 2023. 437 p. ISBN 978-5-392-34186-3. (In Russ.).
23. Roik V.D. Labor and the quality of working life. Practice and theory of regulation in Western countries and Russia. Monograph. Moscow, 1917. 484 p. ISBN 9785392263387. (In Russ.).
24. Matskulyak I.D. Labor productivity, its main indicators, forms of manifestation and ways to increase. *Bulletin of the University*. 2024;9:90-98. URL: <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2024-9-90-98>. (In Russ.).
25. Matskulyak I.D., Kuligin V.D., Matskulyak D.I., Nagdaliev N.Z. Digital Economy: Theoretical Outlook and Challenges. Modern Global Economic System: Evolutional Development vs. Revolutionary Leap. Institute of Scientific Communications Conference. Cham, 2021. pp. 1302-1308.
26. Matskulyak I.D., Matskulyak D.I. Development of safe Breakthrough Management in Entrepreneurship. XV International Scientific Conference "INTERAGROMASH 2022". Springer, 2023. pp. 1646-1657.
27. Matskulyak I.D., Matskulyak D.I., Nagdaliev N.Z. Safe Anti-Crisis Business Management in an Age of Changes. *Studies in Systems, Decision and Control*. 2020;282:25-32.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Иван Дмитриевич Мацкуляк** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры экономической политики и экономических измерений Института экономики и финансов Государственного университета управления, Москва, Россия  
**Ivan D. Matskulyak** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Economic Policy and Economic Measurements at the Institute of Economics and Finance of the State University of Management, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>  
 mid48@mil.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 27.01.2025; после рецензирования 03.02.2025, принята к публикации 04.02.2025.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was submitted on 27.01.2025; revised on 03.02.2025 and accepted for publication on 04.02.2025.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-17-25

УДК 331, 311, 314

JEL J01, J08, J10, J80

## СЕМИДЕСЯТИЛЕТНИЙ ЮБИЛЕЙ ИНСТИТУТА ТРУДА: РЕТРОСПЕКТИВА НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.А. Ткаченко\*

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

### АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается научная и учебно-издательская деятельность Института труда в ракурсе его семидесятилетнего функционирования. Особое внимание уделено использованию документов, материалов и докладов Международной организации труда и статей ее экспертов. Подчеркивается актуальность увеличения для Института исследований гендерных проблем. Уделено внимание развитию основных терминов в области труда и занятости. Сделан вывод о целесообразности расширения фундаментальных исследований в институте, которые не только продвигают экономику труда как научное направление, но и способствуют разработке практических рекомендаций различного вида.

**Ключевые слова:** занятость; экономика труда; трудовой потенциал; трудовые ресурсы; трудовая миграция; МОТ; рынок труда.

**Для цитирования:** Ткаченко А.А. Семидесятилетний юбилей Института труда: ретроспектива научной деятельности. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):17-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-17-25.

ORIGINAL PAPER

## SEVENTIETH ANNIVERSARY OF THE INSTITUTE OF LABOR: A RETROSPECTIVE OF SCIENTIFIC ACTIVITIES

A.A. Tkachenko

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

### ABSTRACT

The article reviews the scientific, educational, and publishing activities of the Institute of Labor over seventy years. It highlights the use of documents, materials, reports from the International Labor Organization, and articles by its experts. The paper emphasizes the importance of expanding the Institute's research into Gender Studies. Additionally, it addresses the development of key terms in the fields of labor and employment. The conclusion suggests that expanding fundamental research at the Institute would not only advance labor economics as a scientific discipline but also contribute to developing practical recommendations across various areas.

**Keywords:** employment; labor economics; labor potential; labor resources; labor migration; ILO; labor market.

**For citation:** Tkachenko A.A. Seventieth Anniversary of the Institute of Labor: A Retrospective of Scientific Activities. *Social and labor research*. 2025;58(1):17-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-17-25.

### ВМЕСТО ВВЕДЕНИЯ

Институт труда (ВНИИ труда) подошел к своему 70-летию, вернув простое, четкое и основополагающее название – «Институт труда». Это сближает его со многими другими научными учреждениями в других странах, выделяет четкое основное направление исследований, делает в определенном смысле наследником или даже преемником Центрального института труда (1921–1940), который оставил после себя огромное наследство научных публикаций в журналах, многие из которых еще ждут своих повторных открытий новыми поколениями. Знакомство ав-

тора с Институтом состоялось на давнем юбилейном мероприятии 1965 г., по случаю которого состоялся юбилейный доклад Е.И. Капустина и произвел огромное впечатление на студента-выпускника экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.<sup>1</sup> Дальнейшая творческая, и не только, жизнь оказалась связанной с этим институтом в большей мере, чем со многими другими. Жизнь такого большего и разностороннего научного коллектива имеет очень много граней, по-

<sup>1</sup> На доклад была приглашена вся лаборатория трудовых ресурсов экономического факультета.

\* Ткаченко А.А. – заместитель начальника Управления уровня жизни и демографии Минтруда СССР (1988–1990 гг.); начальник Управления уровня жизни и демографии, член коллегии Минтруда СССР (1990–1991 гг.); начальник Департамента политики на рынке труда и народонаселения Министерства труда и социального развития Российской Федерации, член коллегии Минтруда России (1992–1997 гг.).

этому каждый может судить лишь о небольшой части деятельности института, но также давать и общую, пусть во многом субъективную, оценку пройденного пути.

### ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ КАК ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ

Внимание к понятию «трудовые ресурсы» и его роли в народном хозяйстве (экономическом развитии) было обращено в институте в конце 1950-х, начале 1960-х годов. Об этом можно судить по реальному факту – выходу монографии «Трудовые ресурсы СССР: проблемы распределения и использования» [1] коллектива сотрудников института под общей редакцией доктора географических наук Н.И. Шишкина, который пришел в Институт труда в 1958 г. из Коми филиала АН СССР. Авторами монографии также были Е.С. Лазуткин, Е.С. Русанов, с последним автор статьи уже в конце 1970-х годов работал в Центральной научно-исследовательской лаборатории трудовых (ЦНИЛТР), не зная, что Шишкин – основатель ЦНИЛТР при Госкомитете по труду Совмина РСФСР, созданной в конце 1960-х гг. Николай Иванович одновременно с работой в Институте труда возглавлял научно-координационный совет «Трудовые ресурсы СССР» при Госплане. Высокий уровень знаний сотрудников института и возможностей применять их на практике подтверждается и дальнейшей судьбой Шишкина, который из института был направлен экспертом по рабочей силе на Кубу.<sup>2</sup>

И только через 17 лет после выхода монографии коллектива Института труда в Москве в 1978 г. прошла научно-практическая конференция, несоизмеримая с современными масштабами – около 1 тыс. человек (по результатам которой в 1979 г. вышла монография «Трудовые ресурсы СССР»), где основной доклад сделал Л.А. Костин, в то время уже первый заместитель председателя Госкомтруда СССР. С так называемыми «содокладами» выступали руководители проблемных секций конференции – сотрудники Института труда: бывшие (Е.И. Капустин, Е.Л. Маневич), действующий (Д.Н. Карпужин) и будущие (Е.Г. Антосенков). Это ли не свидетельство присутствия высокой науки в стенах института и их признанного веса в научном сообществе. Другие секции возглавляли такие крупные исследователи проблем занятости,

как Е.И. Рузавина и В.С. Немченко. В монографии в качестве авторов выступали и другие ведущие специалисты Института труда. Названный «бывшим» Е.Л. Маневич стоял у истоков создания НИИ труда, активно участвуя в обсуждении вопросов его организации, стал первым заместителем директора по научной работе. Занимался не только привлечением в институт научных кадров (их редкость будет понятна ниже), но и созданием институтской библиотеки, на чем необходимо остановиться-я подробнее. Под его редакцией стали издаваться сборники «Вопросы труда» и бюллетени с официальными материалами по труду и заработной плате [2, с. 140]. Свой научный потенциал он также отдавал журналу «Социалистический труд», членом редколлегии которого являлся и в которых публиковались исследования сотрудников института. В 1992 г. журнал по вполне резонным причинам был переименован в «Человек и труд», а затем стал «независимым» журналом.<sup>3</sup> Журнал в этом качестве просуществовал по 2014 г., собрав на своих страницах обширный авторский коллектив, в числе которого с публикациями выступали и многие сотрудники Института труда. Эти годы отражали очень важный этап огромных изменений в отечественной занятости и становления рынка труда, поэтому статьи этого периода имеют большую, и не только историческую, ценность.<sup>4</sup> Экземпляры журнала, выходящего в свет в то время, находятся в архиве Российской государственной библиотеки.

Специалистов НИИ труда можно назвать пионерами внедрения экономики труда не только как научного направления, но и учебной дисциплины: они были среди того узкого круга специалистов конца 1950-х годов, которые начали преподавание экономики труда, системное, как подчеркнута в истории кафедры, на экономическом факультете МГУ для ускоренного обучения экономике труда выпускников 1958 г. Создание самостоятельной кафедры экономики труда в 1964 г. – это прежде всего заслуга двух корифеев НИИ труда: первого заведующего кафедрой Л.А. Костина (1964–1966) и Е.И. Капустина (1966–1971).<sup>5</sup> А в 1967 г. уже вышел учебник «Экономика труда» [3] для студентов вузов, обучающихся

<sup>2</sup> Некоммерческое партнерство «Редакция журнала «Человек и труд».

<sup>3</sup> Например, отражая не только позиции и взгляды научных сотрудников, но и руководителей Минтруда и других институциональных учреждений.

<sup>4</sup> Эти годы как студент охватил и автор статьи, но он специализировался не на кафедре, а в Проблемной лаборатории трудовых ресурсов экономического факультета, возглавляемой В.С. Немченко; аспиранткой лаборатории в эти годы была и Р.П. Колосова, инициатор создания самого цитируемого учебника.

<sup>2</sup> Березовская О. Жизнь, посвященная науке / Коми республиканское отделение Русского географического общества. 10 апреля 2020. <https://www.rgo.ru/ru/article/zhizn-posvyashchennaya-nauke>

по одноименной специальности под редакцией А.С. Кудрявцева.

Одно из первых изданий в стране по экономике труда – это учебник, вышедший в 1957 г. в Московской высшей школе профдвижения [4] и как новое издание в новых общественных условиях, широко обсуждавшийся на стадии макета. Среди авторитетных рецензентов учебника был Е.Л. Маневич, в то время первый заместитель директора НИИ труда, при этом авторы, среди которых был и доцент Л.А. Костин, «считали своим долгом учесть»<sup>6</sup> эти замечания и предложения специалистов в области экономики труда. В макете учебника был раздел, хотя и краткий, о современной для того времени организации труда в странах народной демократии и в капиталистических странах, но, к сожалению, не вошедший в издательский вариант по причине отсутствия достаточной поддержки при обсуждении. Можно предположить, что Институт труда в эти годы (выхода и после выхода издания) развивал свои исследования в этой многообещающей области. Через 10 лет под той же редакцией А.С. Кудрявцева вышло объемное издание «Экономики труда» [3]. Профиздат трижды осуществил переиздание 1957 г., расширив его на треть и добавив «уточняющее» слово в название книги «СССР».<sup>7</sup>

Это направление могло бы более-менее успешно развиваться не только как учебный материал даже в условиях идеологических табу (рынок труда, безработица, инвестиции в человеческий капитал и т.п.), но и как многообещающее научное направление. К сожалению, этого не случилось, хотя в рамках институтских исследований продолжали развиваться многие составляющие этой теории, особенно в области заработной платы, движения кадров и производительности труда. Факты таковы, что в отличие от изданий по трудовым ресурсам издания по экономике труда до 1980-х годов выходили единично, даже как учебные пособия и в основном с упором на тему экономики труда в промышленности, последние выходили чаще. Разумеется, исследователи НИИ труда, как и все другие, работавшие со статистикой, были очень ограничены объемом открытых данных – так, по многим направлениям данные существовали только в закрытом виде. Наиболее памятно заседание коллегии Министерства труда и социального развития (1990 г.), где с докладом о реальной заработной плате должны были вы-

ступить ученые НИИ труда<sup>8</sup>, но возникло препятствие грифа на докладе. Доклад все же состоялся при огромном, и благодаря ему, интересе самих членов коллегии как высшего руководства, но при режиме «закрытого» заседания. Такие заседания с подобными докладами и показывали, что государственным институциям наука не просто нужна, а необходима. И насколько бы она продвинулась, если бы подобные научные отчеты/работы могли бы издаваться и обсуждаться!

В 1990-е и 2000-е годы стали выходить принципиально новые издания по экономике труда со структурой курса, приближенной к международно принятой. Коснемся лишь самого цитируемого издания 1994 г. [5], вышедшего в МГУ. Инициатор издания Р.П. Колосова пригласила в состав авторов представителей НИИ труда (Ю.П. Кокин), министерства труда (А.Л. Сафонов, А.А. Ткаченко), а также известных специалистов из Института макроэкономических исследований (В.Г. Костаков, Л.С. Чижова). Учебник не переиздавался, но остается самым востребованным (более 500 цитирований в РИНЦ). Стоит отметить, что Риорите Пантелеймонове удалось получить права и издать американский учебник [6] с предисловием авторов к русскому изданию, структура которого использовалась как образец для учебника 1994 г.

На этом фоне стоит отметить крупное достижение Института труда, коллектив которого подготовил специализированный учебник по экономике труда для государственных служащих [7]. Это тонкая и специфическая работа удалась хотя бы потому, что в ней принимали участие крупные исследователи – сотрудники Института: В.В. Куликов, Г.Э. Слезингер, А.А. Никифорова. Второкурснику, писавшему первую студенческую курсовую работу под руководством Всеволода Всеволодовича Куликова на кафедре политэкономии МГУ, не дано было предугадать, что руководитель – будущий директор Института труда, тематика которого станет для студента специализацией в дальнейшей жизни.

Таким образом, Институт труда занимался самыми актуальными, важными для развития отечественной теории и практики проблемами экономики труда и несомненно вносил свой вклад в развитие этого научного направления. На этом надо сделать особый акцент, так как ведомственные научные подразделения обычно основную массу времени и интересов связывают с приклад-

<sup>6</sup> <http://www.biografia.ru/malb/ekist01.html>

<sup>7</sup> Может авторы действительно считали, что в СССР другая экономика труда, поскольку нет рынка рабочей силы?

<sup>8</sup> Авторы доклада Т.В. Ярыгина, Т.Ю. Антипова, И.В. Симакова.

ными работами, нередко носящими весьма конъюнктурный характер, что трудно избежать институту под «крылом» определенного ведомства.

В 1996 г. выходит в свет издание института-юбилея, в котором к понятию «трудовые ресурсы» прибавился термин «трудовой потенциал» [8]. Впервые в отечественных научных публикациях понятие/термин «трудовой потенциал» появилось только в 1985 г. в статье В.В. Бузырева и М.Н. Юденко [9]. Марина Николаевна была в то время аспиранткой Вячеслава Васильевича. Неудивительно, что термин ввели в своей статье сотрудники Санкт-Петербургского государственного экономического университета, научная школа (Э.Р. Саруханов) в области социально-трудовых отношений и экономики труда которого (тогда еще Ленинградский финансово-экономический институт им. Н.А. Вознесенского) была хорошо известна. Через 2 года прошла научно-практическая конференция «Трудовой потенциал советского общества», которая способствовала широкому обсуждению этого понятия и его применению в последующие годы. Эту конференцию проводили Госкомтруд и АН СССР, поэтому основные докладчики – Л.А. Костин и Л.И. Абалкин. Костин обозначил составляющие трудового потенциала: физическая, интеллектуальная, социальная и технико-технологическая.

Середина 1990-х годов оказалась золотым периодом для экономики труда и развития исследований в этой области. Институт труда проводит серию круглых столов и выпускает по их результатам материалы, отражавшие феномены экономика труда уже в новых рыночных условиях. Приведем пример тематики трех круглых столов, материалы которых опубликованы в 1995 г.: «Занятость, рынок труда и безработица», «Рыночный механизм заработной платы, проблемы становления и развития»; «Проблемы сохранения научно-инженерного потенциала России», – это не только круглые столы на актуальнейшие темы при переходе к рыночной экономике, но и темы-советы по решению острейших проблем. Не знаю, насколько последний из приведенных круглых столов помог сдержать утечку умов научно-инженерного потенциала страны, но он показывает неопровержимый факт, что Институт труда обсуждал, публиковал результаты дискуссий и пытался помочь в решении многочисленных проблем эпохи перехода.

Экономика труда во всех ее многочисленных аспектах должна стать, по нашему мнению, основным аккумулялирующим ядром Института и

его исследований, что позволит усилить его роль научного центра для всех научных сообществ на евразийском пространстве, для многочисленных кафедр по экономике труда в отечественных и зарубежных университетах, для отдельных академических исследователей. В этой связи напрашивается сравнение с немецким Институтом экономики труда – IZA<sup>9</sup> (Institute for the Study of Labor), которому чуть больше четверти века (основан в 1998 г.) и доклады которого IZA Discussion Papers наиболее читаемы и цитируемы известными экономистами, занимающимися исследованиями рынка труда. Институт имеет свой журнал по экономике населения (Journal of Population Economics), который уже не одно десятилетие входит в базу Scopus Q1, что можно пожелать и журналу Института труда «Социально-трудовые исследования», который также широк в своей тематике.

Среди информации о научных исследованиях института, относящихся к трудовому потенциалу (тем более к человеческому капиталу) в интернет-пространстве можно найти следующие работы: «Факторы бедности работающего населения и пути ее снижения» и «Конкурентоспособность рабочей силы: научные и околонучные подходы к ее оценке». Это действительно академические темы, которые показывают, что Институт продолжает находиться в общем мейнстриме отечественных исследований по социальной и экономической тематике и продолжает поступательно двигаться в этом направлении.

## ИНСТИТУТ ТРУДА И МОТ

Международная организация труда для всех стран имеет важное значение, в том числе для трудящихся этих стран, мигрантов, получателей различных пособий, прежде всего пенсий, и, конечно, самого государства. Трипартизм как принцип этой старейшей международной организации, как правило, ставится в пример иным органам, его часто любят подчеркивать профсоюзы, хотя их участие от многих стран представляется лишь номинальным. Институт труда длительное время был самым эффективным посредником распространения информации МОТ, организатором многих обсуждений. Немаловажно было разъяснение многих инициатив МОТ советским/российским потребителям продукции этой организации, отслеживание и доведение до широкого круга интересующихся – от предпринимателей,

<sup>9</sup> Аббревиатура от немецкого названия. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. – буквально Научно-исследовательский институт будущего труда.

профсоюзов, социально-демографических групп населения до представителей законодательной и исполнительной власти – роли вновь принятых конвенций, отслеживание ратификаций конвенций, объяснение рекомендаций и их трактовка.

Безусловно, сотрудничество с МОТ, распространение ее научно-методологических изданий, живое, межличностное общение в кулуарах<sup>10</sup> при поездках делегаций на ежегодную Международную конференцию труда как высший орган МОТ вызывали подспудную реакцию участников в восприятии новых веяний и новых достижений мировых исследований. Это переходило и в обсуждение этих актуальных вопросов в отечественной научной (и в определенной мере институциональной) среде.

Заседания комиссии, которая заслушивала и одобряла доклад страны на конференции Международной организации труда МОТ и позицию государства, проходившие при Л.А. Костине в его кабинете на втором этаже министерского здания на Биржевой площади, отличались не только продолжительностью, но и особой атмосферой вне заседания – на этаже стояла тишина. Основными носителями идей были представители Института труда, ограничителями – работники зарубежного отдела министерства, дискусантами – другие члены комиссии (руководители подразделений ведомств), решение принимал председатель комиссии, он же глава делегации.<sup>11</sup> При Леониде Алексеевиче сотрудники института имели самую творческую и благоприятную атмосферу для отстаивания своих научных позиций.

Радикальные изменения в ратификационных нормах МОТ, произошедшие в 1990-е годы, также требовали специальных разъяснений для самого широкого круга заинтересованных лиц и организаций. В этой связи трудно переоценить значение вышедшего в 2007 г. фундаментального труда [10], рассчитанного на просвещение отечественного читателя – в первую очередь специалистов, о новейших тенденциях в развитии МОТ на рубеже веков и в начале XXI века. Мне кажется, что такую деятельность сотрудников Института невозможно недооценить, а следующим поколениям еще предстоит осознать целенаправленную, нередко обреченную, работу этих, прямо скажем подвижников. Институт переводил на русский и выпускал важные издания МОТ. Этим занимался прежде всего Отдел научной информации, которым руководил один из

старейших сотрудников НИИ труда З.С. Богатыренко.<sup>12</sup> Выходил перевод на русский ежегодника Международного бюро труда<sup>13</sup> «Труд в мире», который кроме проблем занятости: от производительности труда до правового поля освещал положение в этой области в странах мира и давал обширную статистическую информацию. Переводился журнал МОТ «Международный обзор труда», – статьи которого широко использовались даже аспирантами для подготовки диссертаций и могли бы использоваться для расширения направлений отечественных исследований. Укажем для подтверждения лишь два направления на примере статей 1995 г., отражающих широту исследований. Это статья «Проблема занятости и мировая экономика (автор Луис Эммеридж), и статья «Профсоюзы как социальные институты в демократических странах с рыночной экономикой» (автор Казуо Сугено).<sup>14</sup> Русскоязычный вариант<sup>15</sup> журнала выходил как приложение к журналу «Бюллетень Министерства труда Российской Федерации». К сожалению, перевод и издание русскоязычных вариантов журналов, если это не осуществляет сам журнал, что стало распространено в 2020-е годы среди многих отечественных журналов, процесс не только очень трудоемкий, но и затратный. Поэтому многие журналы осуществляют перевод номеров не полностью, а выборочно, публикуя англоязычную версию как сводный номер из статей нескольких номеров. Это относилось и к выпускам «Международного обзора труда». Так, номер 2007 г., включающий 5 статей, состоит из № 3-4 2004 г. и № 1-3 2005 г. и открывается статьей А. Вискирхена «Установление правовых норм и деятельность МОТ по осуществлению контроля за их применением: юридические вопросы и практический опыт», которая не только поднимает важнейшую проблему самой организации, но, к сожалению, проблему нерешенную – усиления «процесса ратификации для расширения поля международного права» [12, с. 42]. Так, анализ влияния важных конвенций МОТ в области миграции показал их крайнюю уязвимость из-за отсутствия ратификаций как основными принимающими трудовых мигрантов странами, так и странами – крупнейшими реципиентами внешней миграции, что требует решения проблемы низкого уровня ратифи-

<sup>12</sup> Подробнее см.: [11].

<sup>13</sup> Постоянно действующий Секретариат МОТ.

<sup>14</sup> Международный обзор труда. Том 1233, № 4-6, 1994, с. 22-38; 81-96. Москва, 1995.

<sup>15</sup> Главный редактор З.С. Богатыренко.

<sup>10</sup> При преподавании на спецфакультета ВАВТ нам настоятельно советовали (как будущим чиновникам ООН) пользоваться беседами за кофе как наилучшей формой общения.

<sup>11</sup> Решением правительства.

кации и расширения международного права в области занятости. Это возможно, по мнению автора работы [13, с. 83] только в случае, если Международная конференция труда примет решение о переводе Конвенции № 143 о рабочих-мигрантах в ранг фундаментальных.

Оценивая роль исследований и содержащейся в изданиях информации, ее значение для многих, прежде всего для научных работников и всего общества исследователей, включая ученых НИИ труда, стоит вспомнить журнал «Труд за рубежом» [14], который почти четверть века знакомил читателей с новейшими сдвигами в теории и практике занятости, рынка труда, института заработной платы, условий и охраны труда, демографической политики, регулирования миграции, социальной защите. Журнал закрыт, но его цитирование<sup>16</sup> продолжается уже более 10 лет. Среднее цитирование вышедших статей (184) журнала равно 7, что совпадает с таким же показателем действующего журнала ВНИИ труда «Социально-трудовые исследования» и соответствует уровню категориальности К1 журналов ВАК. В заключение отметим, что «Труд за рубежом» имел совершенно уникальную нишу в направлениях научных публикаций, отличался благодаря политике главного редактора З.С. Богатыренко исключительно высоким уровнем статей, и был высоковостребованным.

### ВОСПОМИНАНИЯ ЛИЧНЫЕ

За время своей творческой деятельности автор повезло узнать многих ученых из НИИ труда, общение и работа с которыми позволили, в том числе, стать специалистом в области занятости. Первое знакомство с будущим директором института Е.Г. Антосенковым началось еще в конце 1970-х годов, когда, работая в ЦНИЛТР заведующим сектором (отделов тогда в лаборатории не было), я получил его приглашение перейти на работу в союзное профильное министерство его заместителем. Эта должность, как мне объяснили, считалась высокой и потому входила в номенклатуру ЦК, где претенденты должны были проходить собеседование. Вначале я познакомился с Евгением Григорьевичем, прошел после его одобрения собеседование в парткоме министерства и в зарубежном отделе, но далее движение остановилось: в то время человек моложе 35 лет считался слишком молодым для ответственной должности. Поэтому мое вхождение в мир бюрократии было отложено до 1988 г., когда на

беседу из Академии общественных наук меня пригласил Г.А. Явлинский, возглавивший вновь созданное управление по уровню жизни и демографии. Собственно, подумав о переходе к жизни чиновника меня уговорил выпускник моего факультета, который занимался в министерстве созданием нового управления и знал меня как ученика Дмитрия Игнатьевича Валентея. Но он стал в новом управлении тоже только замом, поэтому скоро ушел из министерства. Как выходец из Института труда, Григорий Алексеевич продолжал тяготеть к науке, поэтому, с одной стороны, с ним было приятно заниматься исследованиями совершенно новых для меня тем, в том числе решением проблемы возмещения потерь населению в связи с намечавшейся почти революционной реформой цен (работая над этой темой, я познакомился с Т.В. Ярыгиной). С другой стороны, Явлинский был слишком востребован для подготовки многочисленных в тот период правительственных документов, которые писались в известном доме отдыха «Сосны», и поэтому отсутствовал в министерстве большую часть времени со всеми вытекающими для меня как зама последствиями (в том числе присутствие на всех совещаниях и на заседаниях коллегии министерства). Вспоминая этот период, не могу не упомянуть последнего министра труда СССР В.Ф. Паульмана, который был образцом интеллигентного отношения ко всем подчиненным и к которому всегда было спокойно идти, даже по срочному вызову.

В 1989 г. Г.А. Явлинский перешел в союзное правительство, и я продолжал сотрудничество с сотрудниками института по востребованным практикой, безусловно интересным темам хотя бы потому, что они были совершенно новыми для нашей страны, но это требует особого разговора. Достаточно сказать, что многие сведения для учета зарубежного опыта нам приходилось запрашивать у посольств в той или иной стране. Так, мы получили минимальную потребительскую корзину из Дании, сведения о фондах будущих поколений из посольств в арабских странах. Представилась в это время более широкая возможность изучать зарубежный опыт во время командировок. Так, вместе с Т.В. Ярыгиной мы побывали в Венгрии, где по многим вопросам, которые были сформулированы заранее Татьяной Владимировной, венгерское министерство труда запланировало встречи в плановом ведомстве, так как это оказалось их компетенцией (что свидетельствует и о разносторонности интересов

<sup>16</sup> В журнале нет авторских статей, которые бы не цитировались.

нашего института труда). К поездке в Братиславу к нам «присоединилась» заведующая сектором института, крупный исследователь, обаятельная, интеллигентная и отзывчивая Т.И. Мамонтова. В этом древнем городе мы знакомимся с опытом чехословацкого Института труда, который в отличие от министерства располагался в Братиславе. Для меня это была вторая поездка в братиславский институт, но первая в составе делегации во главе с министром И.И. Гладким была конечно «парадная»,<sup>17</sup> здесь мы провели в институте всю рабочую неделю. Хорошо, если такая практика совместных командировок сотрудников института и министерства сохранилась для пользы как института, так и министерства. Кроме того, у нас была вместе с Т.В. Ярыгиной научная командировка в Финляндию, где мы участвовали в первом Европейском форуме по новой и все более актуальной со временем теме государства социального благосостояния.

Творческие интересы меня связывали с А.А. Никифоровой, знакомство с которой состоялось после впечатления от ее статьи о феномене рынка труда. Альбина Александровна была первая, кто познакомил отечественного читателя с этим важным макроэкономическим субъектом рыночной экономики, с опытом развитых стран по воздействию на рынок труда. Она участвовала в издании уникальной «Социальной энциклопедии», единственного подобного издания в начале нашего века, написав большую, актуальную, охватывающую обзор развитых экономик статью о заработной плате [15].

В разделе о экономике труда уже упоминалось известное в науке имя – Г.Э. Слезингера. Слезингер, еще со мной не знакомый, пришел предложить свою тему для заказного исследования (то, что сейчас стали называть ведомственными грантами) и произвел огромное впечатление и как ученый, и как человек. После этой встречи я стал читать все статьи Григория Эммануиловича и даже полемизировать с ним [16]. В нашем теоретическом споре прав оказался Г.Э. Слезингер, но мои признания его правоты и извинения были опубликованы слишком поздно.

С В.Д. Роиком мы пересекались в самых разных измерениях: в публикациях как исследователи в области социальной политики, особенно общая точка – качество трудовой жизни [17], на заседании кафедры государственного регулирования

экономики РАГС, куда Валентин Дементьевич, привел для обсуждения кандидатской диссертации высокопоставленную фигуру из министерства, на 90-летнем юбилее З.С. Богатыренко, где я был поражен обширностью знаний о истории коллектива НИИ труда (Роик был ведущим чествования). Очень жаль, что его нет с нами в год этого юбилея: ему было, что вспомнить.

Теплые отношения связывали меня с Ю.П. Кокиным. По его совету в различные энциклопедические издания приглашались в качестве авторов научные сотрудники института, он мог проконсультировать и по многим вопросам и никогда не отказывал в этом. Встречались с ним и в РАГС при Президенте РФ, где он также, как я, преподавал. Решили вместе написать статью к юбилею З.С. Богатыренко, тогда еще 80-летнему [18]. Для меня образ Юрия Петровича остался образом самого классического профессора.

Вспоминая известных сотрудников института, упомяну и А.Н. Шохина. С Александром Николаевичем мне довелось сотрудничать, когда мы оба были зав. секторами в двух институтах труда – федеральном (НИИ труда) и республиканском (ЦНИЛТР). В последнем мне доверили формировать сборник научных трудов на тему управления трудовыми ресурсами [19], куда свою статью представил и А.Н. Шохин. Несколько раз бывая в его секторе, я был приятно поражен сотрудниками этого сектора, которых я знал как выпускников моего родного факультета МГУ. Этот сборник и участие ученых института труда мне запомнился навсегда по возникшим совершенно непредвиденным трудностям. Воспользовавшись моим уходом слушателем спецфакультета ВАВТ, очень известный ученый из ЦНИЛТР решил изменить состав авторов и одной из первых жертв «пала» статья А.Н. Шохина.

Институт труда вырастил многих знаменитостей, о чем сообщается на сайте самого института. Но о сотруднике, который в подборке к 60-летию НИИ труда обозначен как представитель школы специалистов в области политики доходов и уровня жизни, мне хотелось бы сказать особо. Наталья Михайловна Римашевская возглавила вновь образованный академический институт, к созданию которого усилия приложил и мой научный руководитель в аспирантуре Д.И. Валентей, который вместе с другими крупными учеными писал письма в высшие инстанции о необходимости института исследований демографических проблем. Этот институт назвали Институтом социально-экономических проблем народонасе-

<sup>17</sup> Интересно отметить, что нас возил из Праги в Братиславу министр труда - выходец из этого города и бывший перед министерским постом директором Института труда.

ления, и при руководстве Натальи Михайловны он не только стал известным академическим учреждением, но и превратился в ведущий исследовательский центр по гендерным проблемам, которые сейчас появляются и постепенно находят свою нишу в исследованиях по охране труда и по многим другим направлениям исследований Института труда.<sup>18</sup>

С Натальей Михайловной мы участвовали в последней Всемирной конференции по народонаселению (Каир, 1994 г.) и даже оказались рядом в самолете на обратном пути. Разговор был не только о событиях на конференции, которая стала эпохальной, но и о личном. Так, я узнал, что научный сотрудник НИИ труда, которого мне удалось «перетянуть» в департамент начальником отдела и за которого мне пришлось длительное время

<sup>18</sup> Может быть, в институте появятся свои К. Голдин.

бороться с отделом кадров, ее близкий родственник Дмитрий Боровков. Он стал 11 или 12 кандидатом наук в Департаменте занятости и демографической политики, вероятно, поэтому министр Г.Г. Меликьян называл департамент «наш маленький институт труда».

#### ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Коллектив Института труда Минтруда России, сегодня, вспоминая и опираясь на достижения прошлых лет, в предстоящие и все последующие годы своего существования и научной деятельности, будучи научной платформой для серьезных экономических преобразований нашей страны, добивается и должен добиться все более весомой роли как организации, обеспечивающей профессиональное общение между наукой, государством и обществом.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовые ресурсы СССР: проблемы распределения и использования). Под общ. ред. доктора географ. наук Н.И. Шишкина. 1961. Научно-исследовательский институт труда Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. М.: Изд-во экономической лит-ры. 1961 г. 246 с.
2. Бараненкова Т.А. Ефим Львович Маневич: ученый и гражданин (к 100-летию со дня рождения). *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2014;6:138-153.
3. Экономика труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности Экономика труда / Под общ. ред. заслуж. деят. науки и техники РСФСР д-ра экон. наук проф. А.С. Кудрявцева. Москва: Экономика, 1967. 463 с.
4. Экономика труда. М.: Изд-во ВЦСПС Профиздат, 1957.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Р. П. Колосова, А. И. Гретченко, В. Г. Костаков [и др.]. Москва: Издательство Московского университета, 1996. 623 с. ISBN 5-211-03712-X.
6. Эреберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Пер. с англ. М: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
7. Экономика труда: Учебно-методическое пособие для государственных служащих / В. В. Куликов, Г. Э. Слезингер, А. А. Никифорова и др.; Науч. ред. А. Ф. Зубкова; Ин-т труда М-ва труда и соц. развития Рос. Федерации М.: Финстатинформ, КноРус, 2002. 491 с.
8. Зущина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Ученое пособие. М.: АТИСО, 1996. 142 с.
9. Бузырев В.В., Юденко М.Н. Роль трудового потенциала в повышении эффективности строительного производства на промышленной основе // *Экономические проблемы научно-технического прогресса в промышленном производстве: Тезисы докладов*. Саратов, 25–27 сентября 1985 года. Саратов: Саратовский ордена «Знак Почета» экономический институт, 1985;49-50.
10. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы / Сост., автор предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. М.: Дело и сервис, 2007. 751 с.
11. Захарий Семёнович Богатыренко 90 лет. *Демоскоп Weekly*. 2019;821-822. <https://www.demoscope.ru/weekly/2019/0821/pauka01.php>
12. Ткаченко А.А. Роль МОТ в международных процессах: к столетию международной организации. *Международные процессы*. 2019;17(3):36–50. DOI: 10.17994/IT.2019.17.3.58.3
13. Ткаченко А.А. Международная миграция и реформы миграционной политики. *Мир новой экономики*. 2024;18(1):80-92. DOI: 10.26794/2220-6469-2024-18-1-80-92.
14. «Труд за рубежом». Демографическая энциклопедия. Москва: «Энциклопедия», 2013, с. 867.
15. Никифорова А.А. Оплата труда. Социальная энциклопедия. М.: Большая Российская энциклопедия, 2000;220-223.
16. Ткаченко А.А. Еще раз о терминах и их содержании. *Человек и труд*. 1997;(10):62-63.
17. Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России. М.: ЛитРес, 2017. 484 с.
18. Кокин Ю., Ткаченко А. Поздравляем с днем рождения. *Социальная политика и социальное партнерство*. 2009;(8):70.
19. Вопросы теории и практики управления трудовыми ресурсами: Сборник научных трудов / Центральная научно-исследовательская лаборатория трудовых ресурсов. Вып. 11. Москва: Центральная научно-исследовательская лаборатория трудовых ресурсов, 1983. 162 с.

#### REFERENCES

1. Labor resources of the USSR: problems of distribution and use). Under the general editorship of Doctor of Geographical Sciences N.I. Shishkin. 1961. Scientific Research Institute of Labor of the State Committee of the Council of Ministers of the USSR on Labor and Wages. Moscow: Publishing House of Economic Literature. 1961. 246 p. (In Russ.).
2. Baranenkova T.A. Yefim Lvovich Manevich: Scientist and citizen (on the occasion of the 100th anniversary of his birth). Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2014;6:138-153. (In Russ.).

3. Labor Economics: A textbook for university students majoring in Labor Economics / Under the general editorship of Honored Worker of Science and Technology of the RSFSR, Doctor of Economics, Professor A. S. Kudryavtsev. Moscow: Ekonomika Publ., 1967. 463 p. (In Russ.).
4. Labor Economics. Moscow: Publishing House of the All-Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs Profizdat, 1957. (In Russ.).
5. Kolosova R.P., Gretchenko A.I., Kostakov V.G. et al. Labor Economics and social and labor Relations Moscow: Moscow University Press, 1996. 623 p. ISBN 5-211-03712-X. (In Russ.).
6. Ehreberg R.J., Smith R.S. Modern labor economics. Theory and state policy. Moscow: Publishing House of Moscow State University, 1996. 800 p.
7. Kulikov V.V., Slezinger G.E., Nikiforova A.A. et al. Labor economics: An educational and methodological guide for civil servants. Scientific editorship by A. F. Zubkov; Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Development of the Russian Federation. Moscow: Finstatinform, KnoRus, 2002. 491 p. (In Russ.).
8. Zuschina G.M., Kostin L.A. Labor resources and labor potential of society. Textbook. Moscow: ATISO, 1996. 142 p. (In Russ.).
9. Buzyrev V.V., Yudenko M.N. The role of labor potential in increasing the efficiency of construction production on an industrial basis. Economic problems of scientific and technological progress in industrial production: Abstracts of reports. Saratov, September 25-27, 1985. Saratov: Saratov Institute of Economics, Saratov Order of the Badge of Honor, 1985. pp. 49-50. (In Russ.).
10. International Labor Organization. Conventions, documents, materials / Comp. author of the foreword and the introductory article by Z.S. Bogatyrenko. Moscow: Business and Service, 2007. 751 p. (In Russ.).
11. Zakhariy Semenovich Bogatyrenko is 90 years old. *Demoscope Weekly*. 2019;821-822. URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/2019/0821/ nauka01.php>
12. Tkachenko A.A. The role of the ILO in international processes: to mark the centenary of the international organization. *International Processes*. 2019;17(3):36-50. (In Russ.). DOI: 10.17994/IT.2019.17.3.58.3
13. Tkachenko A.A. International migration and migration policy reforms. *The World of the New Economy*. 2024;18(1):80-92. (In Russ.). DOI 10.26794/2220-6469-2024-18-1-80-92.
14. Labor abroad. Demographic encyclopedia. Moscow: Encyclopedia, 2013, p. 867. (In Russ.).
15. Nikiforova A.A. Remuneration of labor. Social Encyclopedia. Moscow: Great Russian Encyclopedia, 2000. pp. 220-223. (In Russ.).
16. Tkachenko A.A. Once again about the terms and their content. *Man and Labor*. 1997;10:62-63. (In Russ.).
17. Roik V.D. Labor and the quality of working life. Practice and theory of regulation in Western countries and Russia. Moscow: LitRes, 2017. 484 p. (In Russ.).
18. Kokin Yu., Tkachenko A. Happy birthday. *Social Policy and Social Partnership*. 2009;8:70. (In Russ.).
19. Issues of theory and practice of human resources management: A collection of scientific papers / Central Research Laboratory of Human Resources. Issue 11. Moscow: Central Scientific Research Laboratory of Labor Resources, 1983. 162 p. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Александр Александрович Ткаченко** – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия  
**Aleksandr A. Tkachenko** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute for Research of International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-8828-1761>  
[alaitkachenko@gmail.com](mailto:alaitkachenko@gmail.com)

*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 11.02.2025; после рецензирования 15.02.2025, принята к публикации 16.02.2025.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 11.02.2025; revised on 15.02.2025 and accepted for publication on 16.02.2025.*

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

## К 80-летию Победы в Великой Отечественной войне

2025 год – юбилейный для Института труда и для всей России. Связь времен, прошлое и настоящее, переплетение дат и судеб людей находит отражение на страницах журнала СТИ. Отмечая значимое событие в истории Института труда мы не можем не упомянуть о 80-летию Победы в войне 1941–1945 гг. Сегодня мы вспоминаем героев и отдаем дань прошлому, без которого не было бы нашего настоящего. Открывая юбилейную рубрику, вспомним тех людей, кто прошел тяжелые годы войны, тех, кто отдавал силы и жизнь, чтобы сегодня мы могли трудиться на благо российской науки в мирной России.

### ВО ВНИИ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ РАБОТАЕТ СЫН ПОДОЛЬСКОГО КУРСАНТА



Февраль 1943 г.



Автор стихотворения – Разумов Александр Алексеевич, 30 ноября 1924 г. рождения.

С сентября 1942 по апрель 1943 гг. курсант, а затем сержант Подольского пехотного училища, военная специальность – «Заместитель командира взвода автоматчиков – командир пулеметного расчета «Максим». В апреле 1943 г., в связи с тяжелой обстановкой на фронте, мой отец в составе сводного отряда подольских курсантов, которые так и не окончили полный курс училища и не получили офицерских званий, был направлен на Калининский фронт. Позднее, уже сержантом 710-го стрелкового полка 219-ой стрелковой дивизии 39-ой армии, участвовал в Смоленской наступательной операции (август–октябрь 1943 г.). За взятие укрепрайона «Духовщина» под Смоленском в сентябре 1943 г. награжден медалью «За Отвагу». Это стихотворение – глубоко личное, пережитое моим отцом на фронте. Он не любил рассказывать о войне, как, наверное, и большинство фронтовиков, но иногда его «прорывало». Здесь трудно что-либо комментировать, события и эмоции этого произведения говорят сами за себя. Такова «окопная правда» рядового, сержантского и младшего офицерского состава участников той страшной, но героической войны, в которой советскому народу, понесшему огромные потери, удалось не только выстоять, но и победить. Склоняем голову перед всеми участниками той войны – и павшими, и выжившими. Все они – солдаты Великой Победы!

*Посвящается памяти солдат-окопников Великой отечественной войны 1941–1945 гг.  
Памяти и тех, кто выжил, и тех, кто погиб, защищая Родину.*

## СОЛДАТЫ

Сгорели роты в лобовой атаке,  
Усеяв землю трупами во мгле.  
Вспахали поле танковые траки,  
И окопался батальон в земле.

Что было в обороне фронтовой?  
Траншеи, пулемет и наши души,  
Цигарки свет во тьме ночной  
Смоленского наводчика Алеши.

И радовались малому солдаты,  
Привыкшие стоять у края жизни.  
Не знаешь, доживешь ли до заката?  
И долго ли еще служить Отчизне?

Окоп — наш дом, броня и крыша.  
Мозоли жесткие. Лопатой и киркой  
Вгрызаемся мы в грунт все ниже.  
Зарыться бы нам в шар земной!

Смотрели друг на друга онемело  
Солдат немецкий и потомок русичей  
Сквозь прорези винтовочных прицелов  
И через брустверы окопов и траншей.

Чтобы войска к Днепру враги не отвели,  
Готовила где Ставка наступление,  
Мы нанесли удар, какой смогли  
На западном, смоленском направлении.

Наполнил утро орудийный залп,  
Сыграла песню русская «Катюша».  
Смоленщины освобожденья час настал.  
Работал четко пулемет в руках Алеши.

Прорвали мы «Восточный вал»  
По нашим рекам Сожи и Лосмине.

Смоленск освободили и Рославль,  
И штурмом овладели Духовщиной.

В траншею немцев рота ворвалась,  
Уничтожая огневые точки.  
За нами вся Россия поднялась...!  
В живот смертельно ранен пулеметчик.

Предсмертным шепотом из синих губ  
Алеша выдохнул: «Сержант, перевяжи...».  
Он и сейчас стоит, времен тех давних друг,  
Перед глазами: «Саша, как дела? Скажи».

Бой затяжной. К исходу дня  
На новой огневой, на поле буром  
В моих руках «Максим» не прекращал огня.  
Бежали сквозь прицел мышинные фигуры.

Я в госпиталь попал прифронтовой.  
Осколки мины извлекли из раны рваной.  
«Не ваш ли брат лечился здесь весной?»  
Спросила доктор Галя, военврач, устало.

В окопах подпирали мы плечом  
Страну, заводы, села и санбаты.  
Не быть нам, русичам, под палачом!  
Отчизну защитили мы, солдаты.

Ушедших вспоминаем как живых,  
С глухой, не уходящей болью.  
Обстрелянных, веселых, молодых...  
Родные уж не встретят их с любовью.

И те, кто воевали на войне,  
Вернувшись, победив, живыми,  
Склоняют голову перед лежащими в земле.  
Навеки мы в долгу пред ними.

2002 г.



Материал подготовил Разумов Александр Александрович,  
советник генерального директора ВНИИ труда Минтруда России,  
сын Подольского курсанта.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-28-41

УДК 331.104.2

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

## СТРУКТУРА, НЕОДНОРОДНОСТЬ И НЕРАВНОМЕРНОСТЬ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Н.З.-О. Нагдалиев

Министерство экономики Республики Азербайджан, Баку, Азербайджан

## АННОТАЦИЯ

**Целью** работы является исследование структуры, неоднородности и неравномерности развития социально-трудовых отношений и приглашение субъектов данной совокупности к участию в принятии регулирующих мер. **Объектом** выделены носители обозначенных отношений в организациях экономики России и связанные с ними другие ее субъекты. **Предметом** статьи явились социально-трудовые отношения субъектов процесса труда и представителей сопричастных секторов экономики по поводу их участия в формировании, развитии и использовании обозначенных связей. В ходе изучения задействованы **методы** научной абстракции, сопоставления (сравнения), логического, исторического и диалектического подходов. **Научная новизна** работы заключается в выявлении подгрупп социально-трудовых отношений, сути их неоднородного проявления и постоянно повторяющихся тенденций неравномерного развития, а также в предложенном оценочном определении их эффективности. **Результатом** научного поиска явились новые выводы относительно структуры исследуемых отношений, их неоднородного многообразия, неравномерного распространения и необходимости принятия мер по превращению несостоятельных в прорывные отношения. Значимость публикации состоит в полезности основному звену экономики, властным органам различных уровней в ходе разработки и осуществления ими социально-трудовой политики.

**Ключевые слова:** структура отношений; неоднородное многообразие связей; неравномерное развитие отношений; уровни эффективности связей; прорывные отношения; умеренные отношения; несостоятельные отношения.

**Для цитирования:** Нагдалиев Н.З.-О. Структура, неоднородность и неравномерность развития социально-трудовых отношений. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):28-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-28-41.

## ORIGINAL PAPER

## STRUCTURE, HETEROGENEITY AND UNEVEN DEVELOPMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

N.Z.-O. Nagdaliev

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

## ABSTRACT

**The aim** of this paper is to examine the structure, heterogeneity, and uneven development of social and labor relations, as well as to encourage the participants in this field to take part in the creation of regulatory measures. **The object** of the study is the key stakeholders within organizations in the Russian economy and other related entities. **The subject** of the article is the social and labor relations among those involved in the labor process and representatives from relevant sectors of the economy, particularly concerning their roles in shaping, developing, and utilizing these connections. The study employs various **methods**, including scientific abstraction, comparison, and logical, historical, and dialectical approaches. **The novelty** of this research lies in identifying subgroups within social and labor relations and understanding their diverse manifestations and the recurring trends of uneven development. Additionally, it offers a new evaluative definition of their effectiveness. **The findings** of this research present new insights into the structure of the studied relations, highlighting their diverse nature and uneven distribution. This underscores the necessity for measures to transform ineffective relations into more productive ones. The significance of this publication is its relevance for the core of the economy and for authorities at different levels in formulating and implementing effective social and labor policies.

**Keywords:** structure of relations; heterogeneous diversity of relations; uneven development of relations; levels of effectiveness of relations; breakthrough relations; moderate relations; untenable relations.

**For citation:** Nagdaliev N.Z.-O. Structure, Heterogeneity and Uneven Development of Social and Labor Relations. *Social and labor research*. 2025;58(1):28-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-28-41.

## ВВЕДЕНИЕ

Стремление исследовать социально-трудовые отношения (СТО) привело нас к выводу, что их структура – довольно сложное экономическое явление. Оно наполнено многообразием неоднородных подгрупп, которые к тому же еще и неравно-

мерно развиваются. К сожалению, как оказалось, все эти аспекты пока мало изучены.

Поэтому цель работы – определение сути структуры, неоднородности и неравномерности развития СТО и приглашение субъектов этой совокупности к участию в принятии регулирующих мер.

Объектом выделены носители обозначенных СТО в организациях экономики России и связанных с ними другие ее субъекты. Предметом статьи стали СТО субъектов процесса труда и представителей сопряженных секторов экономики по поводу их участия в формировании, развитии и использовании указанных связей. Гипотеза исследования предполагает, что структура СТО довольно разветвлена, причем это становится тем очевиднее, чем глубже и многостороннее она исследована на практике, чем явственнее ее неоднородность и неравномерность развития регулируются для удовлетворения интересов участников процесса труда и сопряженных с ним других сфер экономики.

СТО – многоаспектное явление. Его изучение позволяет прояснить социальную и трудовую значимость, общественное положение, место и роль индивидуального и совокупного работника как в первичном трудовом коллективе, так и в основном звене экономики. Практика подтверждает, что СТО отражает общение между рабочими и мастером, руководителем и его подчиненными, между определенными группами работников и отдельными их членами. Ни один собственник-предприниматель или его представитель, ни одна группа работников, ни один член трудового коллектива от малой, средней до крупной и крупнейшей организации не могут существовать вне таких отношений, взаимодействий между собой, взаимных обязанностей по поводу друг друга. То же верно и относительно перечисленных субъектов и представителей сопряженных с их структурами иных организаций.

Ряд аспектов раскрывающих разные стороны СТО освещены в работах авторитетных российских ученых. В их числе: Н.А. Волгин<sup>1</sup>, Б.Г. Збышко, Т.Т. Валиев, А.В. Кашепов, И.Д. Мацкуляк, О.И. Меньшикова [1-5], Ю.Г. Одегов<sup>2</sup> и др. В то же время российская практика подтверждает, что исследование свойств, названных в заголовке нашего исследования, нуждается в продолжении.

### СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ СТО

Прежде, чем говорить о структурных элементах обозначенной системы, напомним, что собой она представляет в самом общем виде. Подчеркнем при этом, что характеристика системы СТО нами рассматривается с учетом сути собственно СТО, представленной в вышедшей не

так давно статье в соавторстве с нашим научным консультантом заслуженным деятелем науки РФ И.Д. Мацкуляком [4].

Система СТО – целостная совокупность прочно взаимосвязанных между собой социально-общественных и хозяйственно-трудовых связей, которые устанавливаются в ходе проектирования и организации процесса труда, распределения в нем его участников и средств производства, а также обмена деятельностью и ее результатами и потребления в нем и вне его материальных и нематериальных благ<sup>3</sup> [6, с. 21-22].

Элементы, входящие в систему СТО, неоднородны. Каждый из них обладает определенной самостоятельностью и качественным своеобразием. Взаимодействие между ними конституирует систему как особую органичную целостность, способную в силу присущих ей внутренних противоречий к самодвижению и саморазвитию.

Становление, функционирование и развитие системы СТО подвержены определенным принципам – целостности, специфичности, структурности, иерархичности, детерминизма, взаимосвязи с окружающей средой, всесторонности характеристики.

В данной связи система СТО характеризуется следующим.

Каждому ее элементу присуща относительная самостоятельность.

Система СТО – это совокупность элементов, в которой свойства и возможное наполнение каждого конкретного из них обусловлены как его собственным содержанием и структурой, так и чертами, состояниями и структурными связями всех остальных элементов данной совокупности, характером их взаимодействия.

Система СТО обладает:

- относительной самостоятельностью по отношению к другим совокупностям;
- качественным своеобразием по отношению к другим системам;
- свойствами, целостность которых не может быть сведена к свойствам ее элементов.

Системе СТО присуща внутренняя дифференциация, качественная разнородность.

Эти общие характеристики системы СТО действуют в ней, проявляются через нее, нивелируя

<sup>1</sup> Экономика труда. Социально-трудовые отношения : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / [Абдурахманов К.Х. и др.]; под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. М.: Экзамен, 2006 (Н.Новгород : Нижполиграф). 735 с. ISBN 5-472-01872-2.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов. 2-е изд. перераб. и доп. / И.Д. Мацкуляк. – М.: Изд-во Юрайт, 2024. 494 с. (с. 28-29); Его же: Политическая экономия: учебник для вузов / И.Д. Мацкуляк. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. 477 с. (с. 28-29); Его же: Экономическая теория (Основной курс): учебник для подготовки бакалавров по направлениям 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент – Рекомендовано Ученым советом ГУУ / И.Д. Мацкуляк; Государственный университет управления. – М.: Изд-кий дом ГУУ, 2019. 380 с. (с. 16).

какие-то внутренние связи и отношения, проявляясь на поверхности реальной социально-трудовой совокупности связей лишь в виде определенных компонентных тенденций. При этом ее специфической составной частью всегда является человек – носитель, входящих в рассматриваемую систему, отношений.

Представляется, что систему СТО можно классифицировать трояко. Во-первых, по содержанию:

- форм собственности на условия процесса труда, включая средства, предметы труда и рабочую силу (частная, общая, смешанная и их виды)<sup>4</sup> [6, с. 94-100; 7, с. 8-14];
- деятельности и обмена ею (гражданско-правовой, функционально-трудовой, профессионально-квалификационной, социально-политической, культурно-нравственной, организационно-управленческой);
- организационно-экономических (технологических) зависимостей;
- укладов способа труда, объединяющих конкретные подгруппы СТО (формационные – государственно-монополистический капиталистический и частно-капиталистический наемный и неформационные – социалистический, мелко-товарный, патриархальный и смешанный)<sup>5,6</sup>.
- общения (личностное, опосредованное, межличностное);
- функционирования рыночных субъектов (межорганизационные «органы государства – звенья гражданского общества, хозяйственные организации, индивидуумы», «коллектив-личность», «личность-личность»);
- властных полномочий (по горизонтали и по вертикали);
- распределение доходов по труду и не по труду;
- уровневой регламентации (формальной, легальной, теневой, их комбинаций)<sup>7</sup>;
- методов координации и управления процессами труда, соответствующей социально-трудовой деятельностью.

Во-вторых, систему СТО следует рассматривать в зависимости от типа экономики, в которой она функционирует:

- классическая, или рыночная;
- регулирующая, или традиционная;
- командно-плановая, или директивная;
- смешанная, или комбинированная.

И, наконец, в-третьих, изучаемую систему СТО целесообразно исследовать в зависимости от ее эффективности:

- избыточная;
- умеренная;
- ущербная.

Каждую из них, в свою очередь, целесообразно оценивать с учетом деятельности в любом звене как физических, так и юридических лиц; индивидуумов, групп, коллективов; организаций, предприятий, фирм, компаний; а также управленческих структур отдельного уровня и пр.

Иначе говоря, система СТО – весьма сложная по своей структуре, содержит многообразие подгрупп, звеньев, элементов, компонент. Их проявление в разные периоды общественного развития, кроме прочего, предполагающего научно-технические инновационные бизнес-комбинации, а также прочие факторы превращают ее в неоднородную среду. Последняя, в свою очередь, как показывает теория и подтверждает практика в области экономики труда, не статична. Она является динамичной и неравномерной в проявлении из-за воздействия на нее многих объективных и субъективных факторов и инструментов.

### НЕОДНОРОДНОСТЬ ПРОЯВЛЕНИЯ СТО

Рассмотрим хотя бы кратко все три обозначенные выше аспекта системы СТО – по ее содержанию, по типу экономики, в которой она функционирует и в зависимости от ее эффективности.

**Первый.** Начнем с содержания форм собственности на условия труда (процесса труда). Такой подход свидетельствует, что данные отношения имеют объективный характер. Он подтверждает также и то, что каждое из них в общей системе – собственно объективная реальность, материальное отношение [8, с. 6]. Причем эта характеристика целиком присуща каждому отношению системы, включая главное и основное. Они, как и прочие связи, проявляются в виде социально-трудовых (материальных) интересов, связанных с удовлетворением конкретных потребностей.

#### а) Отношения собственности

В системе СТО, как уже заявлено, в системе различных компонент имеются отношения собственности, формирование которых прямо и непосредственно зависит от природы форм и видов

<sup>4</sup> Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов / И. Д. Мацкуляк. – 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 494 с. (с. 106-119). ISBN 978-5-534-19318-3.

<sup>5</sup> Мацкуляк И.Д. Методология экономической науки. Лекция аспирантам Государственного университета управления по Методологии научных исследований и педагогической деятельности 30.10.2024.

<sup>6</sup> Шестой технологический уклад: объективные тенденции и экономические вызовы: монография / Под общ. ред. И.Д. Мацкуляка; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации; Государственный университет управления, Институт экономики и финансов. – Москва: ГУУ, 2022. 285 с. ISBN 978-5-215-03543-6.

<sup>7</sup> Содержание и социальные функции труда // <https://studfile.net/preview/9964427/#2> (дата обращения: 23.09.2024).

собственности на условия процесса труда. Речь идет о СТО, возникающих благодаря собственности на средства труда, предметы труда и рабочую силу, функционирующие собственно в процессе труда. Наряду с ними, выделим СТО, которые объективно функционируют за рамками отношений собственности, но весьма существенно зависят от них: обмена деятельностью; отчуждения и присвоения ее результатов; рыночно-товарные зависимости; связи организационно-технологического содержания<sup>8</sup> [6, с. 14-19; 9, с. 12-14; 10, с. 208, 244-245; 11, с. 416-418].

Любой вид обозначенных СТО формируется в процессе труда, прежде всего, благодаря воздействию господствующей формы или вида собственности на средства труда и предметы труда, функционирующие в данных условиях. Вместе с тем упомянутое формирование СТО существенно богаче. Оно осуществляется также благодаря одновременному воздействию на изучаемый процесс лишь ему присущих факторов. Последние имеют место, развиваются самостоятельно, как и условия, которые способствуют этому. Данную реальность подтверждает, кроме прочего, факт постоянно действующих тенденций, которые проявляются в виде отношений, принимающих определенные формы экономических законов.

Вместе с тем заметим, что многообразие СТО всегда ощущает на себе влияние господствующей формы или вида собственности на условия процесса труда, придающее им особенную направленность. Последняя проявляется даже в большей мере, чем их собственные тенденции, которые, впрочем, настолько синтезируются с требованиями закономерностей упомянутой господствующей формы или вида собственности, что развиваются и действуют в ходе общего функционирования как синтетически интегрированное единое целое.

Например, акционерное общество расширяется. В связи с этим оно дополнительно приобретает на рынке труда новую рабочую силу, которая только что завершила подготовку в специальном профессиональном учебном заведении. Носители последней являются ее частными собственниками. Но добровольно включаясь в процесс труда акционерного общества, они, несмотря на то, что она физически неотделима от организма своего носителя, все же осознанно отчуждают свою рабочую силу в распоряжение нового владельца – соб-

ственника процесса труда, или его представителя. При этом характеризуемая рабочая сила перестает быть частной собственностью ее носителя, она становится акционерной собственностью. Ее покупатель приобрел в свое распоряжение как новый собственник. Он же контролирует не только функционирование средств и предметов труда, но и рабочей силы, то есть все условия организации процесса труда. Последняя в связи с этим превращается, как уже сказано, в акционерную собственность [7, с. 8-14]. Иначе говоря, господствующая собственность в акционерном обществе настолько ощутимо воздействует на включаемую в процесс труда вновь приобретенную рабочую силу, что меняет форму собственности в ходе ее проявления. Она функционирует в процессе труда уже не в виде частной формы хозяйствования, а как акционерное достояние. Выходя же из ежедневного процесса труда акционерного общества, способность к труду наемного рабочего не возвращается в его частную собственность. Будучи неотделимой от организма своего носителя, она восстанавливает израсходованные силы в той мере, в какой они ему понадобятся для продолжения работы в акционерном обществе [7, с. 8-14].

Ситуация изменится только тогда, когда договоренность рабочего и собственника условий процесса труда или его представителя-предпринимателя о купле-продаже рабочей силы будет расторгнута, когда первый будет уволен вторым. Если же после ухода с акционерного общества названный рабочий трудоустроится на казенное предприятие, то его способность к труду должна будет адаптироваться к условиям государственного или муниципального вида собственности, в зависимости от того, кому принадлежит предприятие.

С учетом сказанного вполне правомерно считать, что в неодинаковых социально-экономических условиях и различающихся сегментах экономики СТО проявляют себя в зависимости от многообразия форм и видов собственности и, следовательно, хозяйствования, по-разному, то есть неоднородно.

Заметим при этом, что вне анализа отношений собственности на условия процесса труда и воздействия на разные их виды трудно, если вообще возможно, раскрыть специфику проявления СТО в конкретной хозяйственной обстановке. Конечно, «идеально чистого» распространения компонент СТО, не ощущающих воздействия обозначенной собственности в природе нет. Отсюда ясно, что в ходе их изучения следует исследовать

<sup>8</sup> См. об этом подробнее: Мацкуляк И.Д.: Экономическая теория (Основной курс) : учебник для подготовки бакалавров по направлениям 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент – Рекомендовано Ученым советом ГУУ / И.Д. Мацкуляк ; Государственный университет управления. – М.: Издательский дом ГУУ, 2019. С. 12-13.

собственное содержание подобных связей. Более того, хозяйственная практика, наоборот, подтверждает, что каждый вид последних, под воздействием отношений собственности на условия процесса труда, получает дальнейшее развитие. Только после многочисленных изменений в кооперации, разделении, перемене и интеграции труда наблюдаются прогресс в трудовых силах и многочисленных видах обозначенных СТО. Благодаря такому основанию, в свою очередь, получают свое качественное развитие и упомянутые отношения собственности<sup>9</sup> [6, с. 18-19; 9, с. 12-14; 10, с. 208, 244-245; 11, с. 416-418].

Распространению отмеченного явления особо способствует рыночная среда, хотя и в ее условиях, как подтверждает практика, функционируют разные хозяйственные сегменты, природа которых не всегда рыночная. Так, в числе нерыночных структур назовем: хозяйства населения, или домашние хозяйства; казенные предприятия; структуры, деятельность которых осуществляется на основе собственности государства, переданной им на правах оперативного управления и др. Оба сегмента взаимодействуют между собой, без сомнения влияя, друг на друга. Причем до такой степени, что нерыночный сектор вынужден также функционировать на рыночных условиях. Соотношение обоих сегментов зависит от множества факторов, действующих в той или иной стране, на разных этапах эволюции их хозяйственного развития<sup>10</sup>.

Следовательно, в системе СТО, как показывает исследование, в российской экономике культивируются отношения собственности как на средства труда, предметы труда, так и на рабочую силу.

#### **б) Отношения обмена деятельностью**

Продолжая рассматривать разные слои СТО, проявляющиеся в зависимости от их содержания, обратим внимание на обмен деятельностью в процессах труда современного хозяйствования в России.

Учитывая же, что деятельность – это процесс в котором потребляется рабочая сила, или способность к труду, или иначе: целенаправленный человеческий труд, то обмен деятельностью – это обмен трудом, который происходит в про-

цессе его осуществления. Так, один рабочий, будучи IT-наладчиком, установил другому на его автомобиль навигатор, а тот за это перевез ему ряд вещей на дачу, откуда забрал обратно собранные фрукты. Это означает, что они обменялись деятельностью. В реальной жизни последняя проявляется в форме услуг. Следовательно, они обменялись услугами, или живым трудом. А так как любой труд заканчивается определенным результатом, или иначе продуктом труда, то фактически обмен деятельностью является обменом продуктов труда (процесса труда). В свою очередь, ими могут быть не только услуги, но и вещи, как в вышеприведенном примере. Обмен подобными вещами вполне обосновано воспринимается как обмен деятельностью, точнее целесообразной деятельностью. Продукты труда (процесса труда) и обмена в зависимости от условий функционирования выступают как в рыночной, так и нерыночной форме. Первая характерна для всех стадий прохождения продукта-товара (проектирования, производства, распределения, обмена и потребления) за пределами основного звена, в масштабе всей экономики, общества в целом. Вторая – внутри него при переходе соответствующей продукции из одних бригад, цехов, участков в другие. Она происходит также внутри домохозяйств или в обществе, например, когда имеет место деятельность на общественных началах, в том числе волонтерская целесообразная деятельность.

В наше время обмен деятельностью преобладает в рыночно-товарной форме. Причем обмениваются лишь разные продукты, так как обменивать одинаковые продукты нет смысла. Кто будет обменивать, например, пиджак на пиджак, или сапоги на сапоги, если они и выглядят одинаково, и качество примерно одного уровня, и выполняют ту же роль? Значит обмен деятельностью целесообразен только тогда, когда полученные в процессе труда результаты разные, выполняют неодинаковую миссию. Или иначе, если культивируются разные виды труда, которые при этом выполняют разные люди. Так, работник, добывающий руду, не может обменивать ее сам с собой. Он не будет этого делать, даже тогда, когда занимается разными видами деятельности, создает разные продукты. Условием возникновения обмена деятельностью выступает общественное разделение труда, в ходе которого создаются разные потребительные стоимости благ-товаров, удовлетворяющие многообразные потребности человека.

<sup>9</sup> Мацкуляк И.Д. Экономическая теория (Основной курс): учебник для подготовки бакалавров по направлениям 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент – Рекомендовано Ученым советом ГУУ / И.Д. Мацкуляк; Государственный университет управления. М.: Издательский дом ГУУ, 2019. С. 12-13.

<sup>10</sup> Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов / И. Д. Мацкуляк. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. С. 208-209.

### **в) Организационно-экономические (технологические) отношения**

Наряду с отмеченными компонентами СТО, в процессе труда проявляются и другие однородные связи, которые многие исследователи называют по-разному. Представляется, что наиболее убедительной является аргументация тех из них, кто такого рода социально-трудовые зависимости называет организационно-экономическими [12, с. 87-89; 13, с. 89-108; 14, с. 53-65; 15, с. 81]. Эта группа отношений в диалектическом единстве с отношениями собственности, а также обмена деятельностью в процессе труда и составляет систему СТО. Учитывая же, что названные ученые рассматривают всю систему производственно-экономических отношений, а наше исследование охватывает лишь процесс труда, то выделим данный аспект, добавив в заимствованное понятие уточнение. В таком случае оно будет звучать как организационно-экономические (технологические) СТО.

Эта группа СТО, несмотря на осязаемое восприятие отношений собственности, не только может, но и должна рассматриваться в «чисто» самостоятельном проявлении. Дело в том, что она действительно возникает самостоятельно в виду наличия соответствующих условий, ее порождающих. Движущей силой зарождения такой группы СТО, на наш взгляд, является стремление участников процесса труда к повышению его производительной эффективности. Для этого применяются всевозможные инновации, внедряются достижения НТП, их комбинации. Причем такого рода тенденции присущи как со стороны бизнесменов-собственников условий труда (процесса труда), так и собственников рабочей силы, конкурирующих с другими такими же ее носителями, и на рынке труда, и собственно в самом рабочем процессе.

Отметим также, что возникновение организационно-экономических (технологических) СТО становятся своего рода основой системы СТО способа труда, достигая соответствия уровню развития его трудовых сил. Правда, справедливости ради важно иметь в виду, что сама по себе эта группа СТО не отражает принципиальных специфических свойств соответствующего способа производства, ограничиваясь только пределами собственно способа труда. Но при этом следует признать, что все же она фактически является фундаментом связей и данного общественного строя, и соответствующей формации.

### **г) Отношения укладов способа труда**

Распространение обозначенной логики относительно организационно-экономической (технологи-

ческой) подгруппы СТО на собственно всю систему отношений современного способа труда подтверждает мнение И.Д. Мацкуляка, о том, что она содержит, как минимум, две подгруппы укладов. Одна из них включает господствующие, или формационные уклады, а именно: государственно-монополистический капиталистический и частно-капиталистический. Другая – второстепенные, или неформационные уклады – социалистический, мелкотоварный, патриархальный и смешанный<sup>11</sup>. СТО первой подгруппы главенствуют над СТО второй подгруппы, которым присущ подчиненный, второстепенный характер. Это значит, что формационные СТО являются источником формирования хозяйственного базиса общества. В то же время последний может меняться в зависимости от роли надстройки общества. Например, в Китае широко распространены СТО с частно-капиталистическим укладом. Их уровень настолько значим в экономике страны, что в сравнении со СТО социалистического наполнения, трудно определить первенство, иногда оно отдается даже частно-капиталистическому укладу. Но с учетом содержательной сути надстроечной политико-государственной власти такое положение там считается вполне допустимым и приемлемым.

Российская практика подтверждает изложенное. Так, к началу 2023 г. СТО государственно-капиталистического характера распространялись на 86 тыс. организаций, муниципально-капиталистического – 173 тыс., частнокапиталистического – 2792 тыс. и смешанного (комбинированного) – 107 тыс. соответствующих структур. Их удельный вес в общей (3285 тыс.) численности организаций страны достиг более 96%. В этом сегменте российской экономики было занято около 42,5 млн чел.<sup>12, 13</sup>

### **д) Отношения общения**

Что же касается СТО, которые возникают в ходе многообразного общения как работающих участников, так и других членов общества, то они проявляются, как минимум, в трех формах. В особенности, личностные СТО, которые складываются в общении, отражая взаимную готовность индивидуумов к проявляемому типу взаимодействия с учетом эмоциональных переживаний, сопровождаемых симпатиями и антипатиями в совместной деятельности. Опосредованные СТО, возникновение и становление которых происходит через

<sup>11</sup> См.: Мацкуляк И.Д. Методология экономической науки. Лекция аспирантам Государственного университета управления по Методологии научных исследований и педагогической деятельности 30.10.2024.

<sup>12</sup> Там же.

<sup>13</sup> Российский статистический ежегодник. 2023. Стат.сб./Росстат. М., 2023. с. 335, 121

что-то или кого-то в общении, например, рабочие объединены в комплексную бригаду для выполнения специального задания или начинающие молодые члены коллектива заводского цеха сотрудничают с ветеранами-наставниками, перенимая их опыт. Рассматриваемые СТО проявляются по вертикали. Такими являются СТО члена бригады и бригадира или всей бригады и начальника цеха (эти СТО называют соподчиненными). Опосредованные СТО проявляются также по горизонтали, примером которых выступают отношения между членами бригады, равными по статусу. Таковыми считаются СТО между работниками цеха, которые, опять-таки, равны по статусу (их называют соотнесенными). Межличностные СТО складываются в ходе общения между двумя и более участниками при прямом контакте, в процессе совместного труда, влияния друг на друга и общений между собой. По сути, такие СТО – это совокупность связей, возникающих во всех этих и подобных ситуациях. В них люди ориентированы на свои чувства, суждения, внутренние цели, ценности и потребности, реализация которых зависит от эмоциональной привлекательности каждого, их сходства. При этом почти не имеет значения социальная роль человека и его статус. И, наконец, учитывая предмет исследования, нельзя не указать на непосредственные СТО, которые более всего присущи деловому бизнес-общению<sup>14</sup>. Их совокупность складывается в процессе естественного типа общения, когда

субъекты взаимодействуют, будучи рядом, и применяют жесты, мимику и речь. Подобные СТО являются наиболее полноценными, так как личности участников такого общения получают максимальный объем информации друг о друге.

Практика свидетельствует, что личностные СТО, связанные с общением их участников, во многом зависят от индивидуальных особенностей каждого из них, складывающихся связей между ними. Опосредованные СТО, возникают в общении людей на расстоянии друг от друга или когда оно отделено определенным промежутком времени. Межличностные СТО предполагают непосредственный контакт участников общения. А непосредственные СТО активизируют и углубляют деловое общение, распространяясь в условиях IT- технологий на все обозначенные формы.

#### ***е) Отношения функционирования рыночных субъектов в системе СТО***

Функционирование рыночных субъектов охватывает ряд различных аспектов, включая: «органы государства – звенья гражданского общества». Первые, представляя и действуя от имени государства, обеспечивают права и свободы вторых, охватывая каждого человека, в том числе всех работающих, включающих наемных работников и самозанятых. Это укрепляет гражданское общество, тесно связанное с правовым государством, способствует развитию и того, и другого за счет функционирования разнообразных общественных институтов. В обществе успешно осуществляется деятельность различных массовых движений, ветеранских, женских, молодежных организаций, политических партий, профессиональных союзов, религиозных структур, творческих союзов, фондов, ассоциаций и других объединений граждан. Государству в процессах труда, в возникающих СТО, в экономических отношениях в целом отводится роль не только координатора, но и интегратора рыночных субъектов. Оно создает условия для результативного взаимодействия иных участников рынка. Через свои правительственные учреждения оно готовит также нормативную базу, регулирует распределение общественно полезных благ, содействует рыночной конкуренции, поддерживает стабильность экономики. Хозяйства населения, или домохозяйства, предприниматели (бизнесмены) или хозяйственники совместно с государственными организациями – основные производители и потребители товаров и услуг. Будучи самостоятельными субъектами национального хозяйства, они не лишь формируют, но и удовлетворяют спрос, реализуют

<sup>14</sup> В практике делового общения такие СТО, на взгляд ряда исследователей, наиболее известны под следующими названиями: 1). «Контакт масок» – формальные СТО, когда в общении отсутствует стремление понять и учесть специфические черты, свойства и качества личности партнера, применяются привычные маски – набор стандартных фраз, выражений лица, жестов, скрывающих истинные эмоции, отношение к собеседнику. 2). Примитивное общение, когда другой участник деловых отношений оценивается как нужный или мешающий объект: если он важен, то с ним активно вступают в контакт, если нет или даже мешает – оттолкнут или последуют агрессивно-отчуждающие грубые реплики. После получения от партнера нужного результата, интерес к нему минимизируется, а то и совсем теряется, причем внешне это даже не скрывается. 3). Формально-ролевое общение, когда СТО регламентированы, а их содержательным наполнением и средствами достижения участники стремятся вместо учета профессиональных компетенций личности обойтись знанием социальной роли собеседника. 4). Деловое общение, когда в ходе СТО учитывается специфический характер личности, ее возраст, настроение собеседника, при этом интересные дела более значимы, чем возможные личные расхождения. 5). Духовное межличностное общение друзей, когда легко обсудить любую тему и не обязательно привлекать к помощи обтекаемых словесных аргументов. Такие СТО возможны тогда, когда при их выстраивании конкретный участник понимает суть образа собеседника, знает его личность, может интуитивно почувствовать его реакции, мотивы, интересы и устремления. 6). Манипулятивное общение направлено на извлечение с помощью СТО выгоды от собеседника, используется при этом разные приемы в зависимости от специфических черт его личности. 7). Светское общение сводит СТО к беспредметности, оно закрытое, потому что точки зрения людей на тот или иной вопрос не имеют никакого значения и не определяют характера коммуникаций. См.: Психология общения: учебное пособие / сост. Миронова Н.В.; Иркутский областной колледж культуры. Иркутск, 2022. 73 с. (с. 40-43); Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. Социальная психология [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом» / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. Москва : КНОРУС, 2014. 336 с. ISBN 978-5-406-02738-7.

товары, предоставляют услуги. Их основная цель – получение прибыльных доходов.

#### **ж) Отношения властных полномочий**

Укрепляются властные полномочия как по вертикали, так и горизонтали. Причем не только в надстроечных, но и базисных отношениях. Не будем обобщать результаты политической реформы вертикальных и горизонтальных органов власти – законодательной, исполнительной и судебной. Они, безусловно, очевидны. Причем на всех уровнях политической системы – от самых нижних до наиболее высоких. Обратим внимание на перемены во властных структурах базисных связей, а именно: в основном звене экономики. Прежде всего, в процессах труда, сопряженных с ними других звеньях и соответствующих СТО. Тем более, что они претерпевают трансформации, которые связаны с действием не только собственных, но и воздействующих на них порой весьма ощутимо видоизменяющихся надстроечных тенденций. При этом заметим, что перемены в СТО на данном уровне происходят в связи с ощутимым воздействием властных полномочий как вертикального, так и горизонтального характера. В процесс труда привносятся, например, новые, более совершенные средства труда или предметы труда. В числе первых все чаще встречается искусственный интеллект. Внедряются модернизированные технологии, нуждающиеся в специальном сырье. Для успешной работы в таких обновленных условиях требуется более многосторонне подготовленная рабочая сила. Она становится в связи с происходящими изменениями в одних случаях интеллектуальнее, а в других – конвейерным придатком процесса труда, будучи вытесненной с него, становится рядом с ним. Отношения между занятыми членами внутри трудового коллектива, между ними на одном предприятии и работающими в другой организации, а также теми и другими, с одной стороны, и муниципальными и государственными служащими – с другой существенно меняются. Иногда это происходит кардинальным образом. Руководить такими коллективами становится все сложнее. Подчиняться, кстати, – тоже. Дело в том, что руководить, то есть обладать определенной властью, властными полномочиями значит, возможность влиять на поведение подчиненных – других людей в объеме прав, которыми располагает уполномоченное лицо при принятии решений без согласования с высшим руководством. Так, в ряду личностных источников власти выделим:

харизму, убеждения, информацию, темперамент. У организационных – власть принятия решений, вознаграждения, принуждения, обладание ресурсами, связями, возможность соблюдать существующие традиции и др.

#### **з) Отношения распределения доходов по труду и не по труду**

Распределение доходов по труду предполагает операцию с заработной платой самозанятых и наемных работников, включая государственных и муниципальных служащих. Если предприниматель принимает активное участие в работе собственной компании (организации, фирмы), то его предпринимательский доход также может быть признан трудовым. Доходы, которые получены без затрат труда являются нетрудовыми. К ним относятся, например, дивиденды по ценным бумагам, процентные выплаты по вкладам, арендная плата за сдаваемое жилье, наследство, социальные выплаты, выигрыши в лотерею. К нетрудовым доходам относятся также средства, полученные за сдаваемые природные ресурсы или в виде ренты. Распределение доходов по труду – критерий, характеризующий не лишь уровень благосостояния того или иного работающего человека, но и ситуацию с социальной справедливостью в стране. Вот почему это явление глубоко отражает сущность СТО, складывающихся в процессе труда и вокруг него. Различают функциональное и персональное распределение доходов. Первое – распределение дохода населения, осуществляемое между такими факторами как труд и капитал, к которому следует отнести и землю. В ходе обозначенного процесса складываются первичные доходы – заработная плата, процент, рента и прибыль предпринимателя. Второе – это распределение доходов между семьями, формируемое в зависимости от его величины. В наши дни в рыночном обществе конкретные лица и семьи могут обладать разными факторами и, следовательно, их доходы будут зависеть от числа источников и их масштаба. Чаще всего доходы по труду распределяются согласно таким четырем принципам:

1) уравнительное (или эгалитарное) – такое распределение, при котором все члены общества получают примерно равные доходы.

2) рыночное, означающее получение разного дохода каждым собственником того или иного фактора процесса труда.

3) по накопленной собственности, когда получение дополнительных доходов теми, кто накапливает и передает по наследству какое-либо имущество.

4) привилегированное, то есть льготное распределение для определенного круга лиц.

#### **и) Отношения уровневой регламентации**

Продолжая исследование системы СТО, с точки зрения ее содержания, нельзя не указать на ее уровневую регламентацию. Она включает различные виды. Назовем ее нормативный вариант, под которым следует понимать свод правил (требований, стандартов) обязательных для целенаправленного воздействия на СТО. Выделим две его разновидности – социальную и техническую. Первая представляет собой установление обязательных для применения правил, воздействующих на поведение людей. К средствам такой регламентации относятся разные социальные нормы – не только правовые, но и корпоративные нормы, и нормы морали, обычаи, и судебные правовые позиции, и т.д. Вторая охватывает технические требования и стандарты, которые предъявляются к результатам труда (продукции), а также к трудовым, технологическим, логистическим и иным процессам. Но если социальная регламентация воздействует на субъекты правового регулирования, то техническая – на объекты, так как именно в технических нормах раскрывается терминология и содержится описание свойств и характеристик продуктов и процессов<sup>15</sup>.

Методы координации и управления процессами труда и социально-трудовой деятельностью, безусловно, довольно ощутимо влияют на проявление СТО. Особое значение при этом выполняют: 1. Методы координационного воздействия. Они основаны на действии утвержденных внутренних нормативных документов, которые регламентируют функционирование персонала. В их числе – устав организации (предприятия), организационная структура и штатное расписание, должностные инструкции, коллективный договор, положения о подразделениях, правила внутреннего распорядка. 2. Управленческие методы. К ним относятся приказы, распоряжения, указания, инструкции, нормирование труда и контроль исполнения. 3. Экономические методы базируются на действии механизмов мотивации и стимулирования активной хозяйственно-предпринимательской деятельности, распространяемых и на участников процессов труда. 4. Социально-психологические методы, основаны на применении социального механизма управления. Они позволяют установить назначе-

ние и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию работников процесса труда с его конечными результатами, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение возникающих конфликтов. 5. Психологические методы направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго индивидуально персонифицированы. Главной особенностью их применения является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, образам и поведению для того, чтобы успешнее направить имеющийся в них внутренний потенциал на решение конкретных задач предприятия (организации).

**Второй.** Переходя к анализу системы СТО в зависимости от типа экономики в целом, начнем с ее классического, или рыночного варианта. Его суть состоит в невмешательстве государства в рыночный процесс, в развитие свободной конкуренции, в использование рыночного механизма как регулирующей «невидимой руки рынка». Следствием такого подхода было и остается в наши дни ограничение государственных расходов и налогов, обеспечение условий формирования и исполнения сбалансированного федерального и консолидированного бюджета. Все это, безусловно, существенно влияет на проявление соответствующей подгруппы СТО.

Рыночный, или классический механизм, одним из элементов которого является и СТО, формировался, исходя из соответствующих целей государственной экономической политики. Государство в этих условиях, как и в прошлом, стремится к минимизации собственных расходов на уровне военных потребностей. Оно погашает собственный долг в наступившие сроки и соответствующие проценты, а также выделяет издержки на управление. Налоговая система в таких (классических) условиях нацелена на нужные по объему денежные поступления, чтобы обеспечить сбалансированный федеральный бюджета, как и бюджеты других уровней. В таких условиях в основном преобладают косвенные и имущественные налоги, по механизму взимания достаточно просты, и относительно эффективны.

Вместе с тем теперь государство применяет также возникшую более века назад регулирующую, или традиционную для России экономику. Она, как и всякая экономика, не может не влиять на СТО, хотя и сама первоначально учитывает в собственном развитии их воздействие. Государство, его органы, наряду с традиционными задачами, стремятся создать и использовать такой

<sup>15</sup> Нормативное регулирование (правовое, техническое, этическое) – что это такое и каким образом его разграничивать? [https://zakon.ru/blog/2020/4/21/normativnoe\\_regulirovanie\\_pravovoe\\_tekhnicheskoe\\_eticheskoe\\_chno\\_eto\\_takoe\\_i\\_kakim\\_obrazom\\_ego\\_razgrazh](https://zakon.ru/blog/2020/4/21/normativnoe_regulirovanie_pravovoe_tekhnicheskoe_eticheskoe_chno_eto_takoe_i_kakim_obrazom_ego_razgrazh) (дата обращения: 09.01.2025).

экономический механизм, с помощью которого можно регулировать национальное хозяйство, а заодно и СТО с целью полной и эффективной занятости трудовых ресурсов, повышения уровня и качества жизни всего общества. При этом важными инструментами воздействия на экономику являются государственные расходы. Они позволяют создавать более высокий спрос, что обеспечивает увеличение предпринимательской активности, рост ВВП и уменьшение безработицы. А эти новации, в свою очередь, обуславливают дополнительное открытие рабочих мест. Система налогов в таких условиях принципиально меняется. Ключевая роль в регулирующем механизме переходит к налогу на доходы физических лиц, у которого теперь прогрессивные ставки. Так, с начала 2025 г. для физических лиц с годовым доходом до 2,4 млн руб. включительно начала действовать ставка 13%; выше 2,4 млн руб. и до 5 млн руб. включительно она равняется 15%; выше 5 млн руб. и до 20 млн руб. включительно – 18%; выше 20 млн руб. и до 50 млн руб. включительно – 20%; выше 50 млн руб. в год – 22%. Важно и то, что повышенная ставка применяется не ко всему доходу, а только к сумме превышения над пороговыми уровнями<sup>16</sup>. Важная роль в регулирующем механизме отводится также системе государственного кредита. На данной базе успешно реализуется политика бюджетно-дефицитного хозяйствования. Государство, его органы в новых условиях все активнее стремятся применять среднесрочные и долгосрочные займы. Рынок ссудных капиталов, по сути, превратился во второй по значимости источник пополнения бюджета, а дефицит последнего превращается в полезное звено регулирующего механизма экономики. Заметно меняется система управления ею, а значит и СТО. На смену единому органу управления приходит ряд специальных структур. На них возложены, например, функции планирования национальных проектов и программ, бюджета и его расходов. Они обеспечивают необходимый контроль за поступлением налогов, управление государственным долгом. В целом регулирующая, или традиционная экономика подтверждает свою эффективность как в России, так и западных странах. Она позволяет добиваться экономического роста и более менее относительно стабильной социальной системы в многих из этих стран.

<sup>16</sup> Федеральный закон от 12 июля 2024 г. № 176-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/409260800/?ysclid=m5qp5tw4ex913058569> (дата обращения: 10.01.2025).

Командно-плановая, или директивная экономика, включающая СТО, используется в странах с административно-командной системой управления. Она была характерной и для России в дореформенный период. Иногда, в виде исключения, ее некоторые принципы применяются и в настоящее время, особенно в период связанный со специальной военной операцией (СВО) и вынужденным противостоянием более, чем полусотни недружественных западных государств во главе с США. Основанная на государственной собственности на средства производства плановая система управления позволяла осуществлять прямое директивное руководство всеми сферами экономики и социальной жизни. Цель такого подхода (особенно в нынешних условиях) – обеспечение максимальной концентрации возможных ресурсов у государства для их последующего перераспределения на нужды национальных проектов и программ, потребности СВО.

Командно-плановая, или директивная социально-экономическая политика проводилась практически во всех дореформенных странах Восточной Европы. Их опыт свидетельствовал об эффективности такого подхода в те годы, когда требовалась максимальная концентрация имеющихся ресурсов, направляемых на потребности каждого государства. Если же называть вещи своими именами, то фактически такая мировая практика была и остается до наших дней присущей всей системе государственно-монополистического капитализма (ГМК). Усилия западных стран, проявляемые в ходе снабжения Украины, противостоящей СВО многообразными вооружениями, наглядно подтверждают это. Сошлемся также и на успехи Китая, который модифицируя упомянутые подходы, результативно реализует ряд элементов соответствующей политики.

Россия, как и другие развитые государства (семерка, двадцатка), стремится формировать и применять для подобных целей соответствующий директивный механизм. Он представляет собой, по сути, систему законодательно утвержденных государством форм, видов и методов организации социально-экономических отношений, включающих СТО. К элементам данного директивного механизма относятся формы различных материальных, трудовых и денежно-финансовых ресурсов, методы их формирования, системы законодательных норм и нормативов, которые применяются при определении доходов и расходов государства, организации бюджетной системы, финансов предприятий и рынка ценных бумаг, их применения в процессе труда [11, с. 298-299].

Директивный механизм – весьма динамичная часть командно-плановой, или директивной экономики и соответствующей политики по ее ведению. Его совершенствование осуществляется в связи с решением различных как стратегических, так и тактических задач. Поэтому он чутко реагирует на все специфические перемены в экономике и социальной сфере. Одно и то же или группа СТО может быть организовано государством, предприятием или индивидуумом по-разному. Например, отношения между государством и юридическими лицами по формированию бюджета того или иного уровня, могут развиваться на базе внесения налогов или неналоговых платежей. Причем налоговая система может состоять из разного перечня прямых и косвенных, общегосударственных и местных налогов. Определенный налог может относиться к конкретному субъекту. За объектом обложения может быть закреплен особый налог. Ставки, льготы и другие налоговые элементы могут динамично меняться в связи с развитием налогового законодательства.

Вместе с тем в хозяйственной действительности, если не считать лабораторного варианта, трудно встретить ту или иную рассмотренную экономику и ее СТО в чистом виде. Чаще всего имеет место смешанная, или комбинированная модификация – такой тип экономики, в основе которой находятся рыночные отношения, но государство выполняет более значительную роль в экономических процессах. В этой связи, учитывая, что о роли государства уже многое изложено выше, ограничимся здесь лишь следующим. Сверхзадача государства – максимально компенсировать недостатки, противостоять стихии рынка, внедрять такие регуляторы, которые усиливали и направляли бы действие его «невидимой руки»; поддерживать и облегчать функционирование рыночного механизма, повышать его эффективность. Мировой опыт показывает, что в современном рыночном хозяйствовании проявляется явное противоречие. С одной стороны, анархичная, по сути, система частного предпринимательства, а с другой – организующая сила государства. Его разрешение возможно на пути, во-первых, сознательного общественного регулирования процесса труда, всего производства (несмотря на предпринимаемые попытки их координации отдельными субъектами), а во-вторых, – не реальностью выполнять эту миссию в современных условиях «невидимой рукой рынка». Рыночная экономическая среда формируется на базе насильственно проявляющейся средней тенденции, которая складывается из раз-

умных и естественно необходимых ее компонент. Без государства, соответствующих мер со стороны его органов по модернизации социально-экономического механизма рыночного хозяйствования, как подтверждает практика, здесь не обойтись. Только государство как интегратор качественнее и эффективнее других субъектов экономики в состоянии справиться с данной ролью<sup>17</sup> [6, с. 187].

**Третий.** Исследование свидетельствует не просто о неоднородности СТО, а об их богатой палитре. Тем более важно в данной связи, особенно для потребностей практики, научиться определять их эффективность. В качестве подходящей оценки каждой из трех составляющих СТО – избыточные, средние и несостоятельные – более всего, на наш взгляд, подходят показатели прибыли и рентабельности. Оговоримся при этом, что речь идет о таком состоянии СТО, которое позволяет функционирующему предприятию в их условиях достигать уровня прибыли и рентабельности соответствующей величины.

Подгруппа избыточных СТО в интерпретации автора названа так потому, что фактически представляет собой условия, в которых формируется давно утвердившаяся в экономической науке «избыточная прибавочная стоимость» [16, с. 328-332]. Последняя создается именно потому, что развившиеся СТО в своей архитектуре способствуют этому. Именно они позволяют собственнику функционирующего предприятия, или его представителю присваивать излишек прибавочной стоимости под названным выше термином. Причем это происходит до тех пор, пока индивидуальная производительность труда на данном предприятии будет выше общественной.

Процесс возникновения избыточных СТО объясняется тем, что рыночная конкуренция вынуждает предпринимателей внедрять на своих предприятиях научно-технологические новшества, их различные комбинации, активно применять рабочую силу многосторонней квалификации и модернизированные способы ведения процесса труда, а значит получать более высокие результаты. Конкретное выражение последних заключается в том, что индивидуальная стоимость созданных ими товаров по сравнению с общественной стоимостью уменьшается. Разница между второй и первой (то есть общественной и индивидуальной стоимо-

<sup>17</sup> Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов / И. Д. Мацкуляк. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. С. 213-214; Его же: Экономическая теория (Основной курс) : учебник для подготовки бакалавров по направлениям 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент – Рекомендовано Ученым советом ГУУ / И.Д. Мацкуляк; Государственный университет управления. М.: Издательский дом ГУУ, 2019. С. 160-161.

стью) присваивается, как уже отмечено, собственником условий труда (процесса труда), или его представителем – предпринимателем.

Избыточные СТО, на наш взгляд, вполне сравнимы с прорывными связями, которые, по сути, обеспечивают развитие прорывной экономики. Последняя представляет собой такую систему СТО субъектов хозяйствования процесса труда по взаимодействию функционирующих элементов его технологической и организационно-управленческой цепочки, которая позволяет концентрированно применять энергию комбинированного знания индивидуального и совокупного работника. При этом она (энергия) распространяется также и на искусственный интеллект за пределами традиционных тенденций. Вкупе они отражают инновационную суть процесса создания стоимости объекта-товара, а также рожают соответствующее пространство для принципиально новых возможностей его качественного преобразования в ходе проектирования, производства, распределения, обмена и потребления полученных результатов<sup>18</sup> [6, с. 381-382; 17, с. 77].

Избыточные СТО и прорывные СТО настолько сопоставимы, что без преувеличения можно, по нашему мнению, утверждать: они фактически являются понятиями-синонимами. Во всяком случае, это верно в настоящий период развития экономики России, когда существенное число из более, чем трех четвертей прибыльных российских предприятий по итогам 2023 г. превысили рентабельность 20%. Лидером в десятке наиболее прибыльных компаний в 2024 г. стала государственная нефтяная компания «Роснефть», заработавшая 1,53 трлн рублей. Далее места в рейтинге распределились: «Сбер» – 1,51 трлн рублей, «Сургутнефтегаз» – 1,32 трлн рублей, «Лукойл» – 1,16 трлн рублей, «Новатэк» – 469,5 млрд рублей, ВТБ – 432,2 млрд рублей, «Сахалинская энергия» – 315,3 млрд рублей, «Транснефть» – 306,6 млрд рублей, «Татнефть» – 286,3 млрд рублей, «Норильский никель» – 251,8 млрд рублей<sup>19</sup>.

Другая подгруппа – средние СТО названа нами так потому, что в ее условиях часть функционирующих предприятий получает результаты, которые

по своей рентабельности обосновано относятся к средним от их общего числа. Рентабельность – это относительный показатель экономической эффективности основного звена экономики, рассчитываемый как отношение его прибыли к активам или потокам, ее формирующим. Принято считать, что к средним относятся структуры, рентабельность которых колеблется в пределах 5–20%.

Третья подгруппа – несостоятельные СТО. В их условиях процесс труда на функционирующих предприятиях осуществляется без прибыли, а значит в основном с отрицательной рентабельностью. По данным Росстата, доля убыточных организаций в России в 2023 г. составила 24,7%, тогда как годом раньше этот показатель равнялся 26,1%. Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) таких структур (без субъектов малого предпринимательства, кредитных организаций, государственных (муниципальных) учреждений, не кредитных финансовых организаций) в действующих ценах составил более 33 306,3 млрд рублей, увеличившись на 35,2% по сравнению с 2022 г. В частности, 14,8 тыс. организаций получили убыток в размере 5 035,9 млрд рублей<sup>20</sup>.

Следовательно, проведенное исследование подтверждает, что все многообразие СТО, складывающееся в зависимости от их классификации по содержанию и по типу экономики, в котором они культивируются, оцениваются в конечном счете эффективностью проявления. В этом смысле они также оцениваются по-разному.

### НЕРАВНОМЕРНОСТЬ РАЗВИТИЯ СТО

Многообразие неоднородности СТО, рассмотренное выше, наряду с другими факторами, существенно сказывается на собственном развитии и одновременно на отношениях способа производства и капиталистической формации в целом, когда базис и надстройка действуют синергически. Развитие реальной экономики, как известно, происходит неравномерно. Причем до такой степени, что дает основания утверждать: неравномерность экономического и политического развития – безусловный закон капитализма [18, с. 353]. По мнению его автора, развитие конкретных организаций, предприятий, компаний, отраслей, комплексов и отдельных отраслей происходит по-разному, скачкообразно, с перерывами в прогрессе одних звеньев и рывками – других. Содержание действия этого закона выражается в том,

<sup>18</sup> Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов / И. Д. Мацкуляк. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2024. С. 442-443; Его же: Политическая экономия: учебник для вузов / И. Д. Мацкуляк. Москва: Издательство Юрайт, 2021. С. 424. Мацкуляк И.Д., Сапожникова Н.Т., Харчилава Г.П. Прорывная экономика: к теории управления изменениями экономических систем // Управленец. 2019. Т. 10 № 4, с. 77. (С. 75–84). DOI: 10.29141/2218-5003-2019-10-4-7.

<sup>19</sup> Опубликован рейтинг самых прибыльных российских компаний в 2024 году // <https://www.sravni.ru/novost/2024/9/26/opublikovan-rejting-samyh-pribylnyh-rossijskih-kompanij-v-2024-godu/> (дата обращения: 13.01.2025).

<sup>20</sup> Доля убыточных организаций в РФ в 2023 году уменьшилась до 24,7% // <https://tass.ru/ekonomika/20175067?ysclid=m5ux9ukfms880850067> (дата обращения: 13.01.2025).

что естественная и неизбежная разница в уровне и характере развития различных звеньев и отраслей экономики, в экономических и политических факторах прогресса становятся в условиях ГМК источником острых «санкционных» противоречий и конфликтов. В таких условиях не во всех регионах, субъектах Российской Федерации одинаково успешно и вовремя принимают и реализуют необходимые эффективные решения. Тем более, что диспропорциональность, дисгармоничность, антагонистичная конфликтность – являются общей чертой капиталистического строя, когда субъекты СТО неравномерно воздействуют на процесс труда «...ибо равномерного развития отдельных предприятий, трестов, отраслей промышленности, стран при капитализме быть не может» [19, с. 417].

Закон неравномерного развития экономических регионов (субъектов федерации) – это объективное явление, характеризующееся усиливающейся асимметрией пространственного распределения факторов процесса труда и создаваемого в нем продукта-товара. Для успешного преодоления его негативных тенденций важно устранить основные причины неравномерности развития регионов, их экономических звеньев, обращая особое внимание на совершенствование СТО каждого из них. В этом смысле, среди принимаемых мер следует, кроме прочего, иметь в виду:

- дифференциацию природно-географических и климатических условий с исторически сложившимися густонаселенными субъектами федерации, обладающими богатыми естественными ресурсами или развитыми торговыми путями, национальными традициями, обладающими большим экономическим потенциалом и, наоборот, не имеющими части, а то и всего этого;
- существенные различия в культурно-историческом развитии регионов центральной, юго-западной, с одной стороны, и северо-восточной частей страны – с другой;

- неоднородность СТО с учетом структуры национальной экономики, ее отраслей и хозяйственной специализации, развивая в ходе модернизации отстающие звенья до уровня передовых;
- исторически сложившуюся дифференциацию регионов, включая моногорода, наукограды, инфраструктуру, развивая производственные мощности, характер и качество диверсификации процессов труда;
- реализацию целенаправленной политики, предполагающей оптимальное (более равномерное) распределение ресурсов (включая многосторонне квалификационные и мобильные трудовые ресурсы), и инвестиций, а также на создание благоприятной социально-экономической среды во всех регионах страны.

### ВЫВОДЫ

Таким образом, исследование вопросов структуры, неоднородности и неравномерности развития СТО позволяет заключить, что последние имеют довольно сложное и подвижное строение. Их структура меняется в определенной синхронности с многими действующими факторами процесса труда. Неоднородность СТО только в зависимости от их классификационного содержания представлена нами в десяти направлениях. Минимум еще четыре направления обобщены, исходя от типа экономики, в которой они возникают и распространяются. Наконец, и те, и другие оцениваются на предмет эффективности их проявления. Представляется, что все обозначенные моменты весьма значимы для развития экономики России, но особо выделим с данных позиций аспект, связанный с ее эффективностью в условиях СТО. В этом смысле нами рассмотрены избыточные, или прорывные; средние, или умеренные; и несостоятельные, или убыточные их подгруппы. Особый интерес, исходя из цели и задач настоящего исследования, для нас представляет последний аспект. В данной связи рассмотрим его в следующих работах.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Баранов Ю.В., Збышко Б.Г. Развитие регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю.В. Баранов, Б.Г. Збышко; Минобрнауки России. Ом. Гос. Техн. Ун-т, Омск: Изд-во ОмГТУ, 2024. 384 с. ISBN 978-5-8149-3771-1.
2. Велиев Т. О структурных элементах производственных отношений // *Экономические науки*. 1981. № 3. С. 11.
3. Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии: монография / А.В. Кашепов. Москва: МАКС Пресс, 2019. 176 с. ISBN 978-5-317-06240-8.
4. Мацкуляк И.Д., Нагдалиев Н.З.-О. Система социально-трудовых отношений: резервы дефиниций, вектор развития и меры регулирования. *Социально-трудовые исследования*. 2024;56(3):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-8-17.
5. Меньшикова О.И. Социальное партнерство и качество трудовой жизни в России: взаимовлияние, взаимообусловленность, развитие. Монография. М.: МАГИСТР-ПРЕСС, 2021. 184 с.
6. Мацкуляк И.Д. Политико-экономическая природа рыночных отношений: монография / И.Д. Мацкуляк. М.: КНОРУС, 2020. 442 с. ISBN 978-5-406-01187-4.

7. Мацкуляк И.Д. Постоянство и гибкость собственности на рабочую силу // *Социально-трудовые исследования*. 2024;55(2):8-14. 10.34022/2658-3712-2024-55-2-8-14.
8. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 13.
9. Мацкуляк Д.И., Мацкуляк И.Д. Перемена политико-экономических отношений и безопасность. М.: Издательский дом ГУУ, 2016. 335 с. ISBN 978-5-215-0287-1.
10. Мацкуляк И.Д. Научная школа в сфере финансовых, агропромышленных и трудовых отношений. М.: Издательский дом ГУУ, 2014. С. 208, 244-245. 277 с. ISBN 978-5-215-02611-3.
11. Мацкуляк И. Д. Экономика: научные очерки. М.: Изд-во РАГС, 2005. 504 с. ISBN 5-7729-0205-9.
12. Мацкуляк И.Д. Перемена экономики: сущность, проявление, использование // Актуальные социально-экономические проблемы России. Материалы научной сессии Секции экономики РАН (22-23 сентября 2016 г.). М.: Перо, 2016. 106 с. ISBN 978-5-906900-14-2.
13. Мацкуляк И.Д. Перемена труда – основа современной жизнедеятельности человека (политико-экономический аспект) // *Финансовая экономика*. 2016;(3):89-108.
14. Мацкуляк И.Д. О перемене производства и экономики // *Финансовая экономика*. 2016;(1):53-65.
15. Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. М.: Мысль, 1981. 351 с. ISBN В пер. (В пер.).
16. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23.
17. Мацкуляк И.Д., Сапожникова Н.Т., Харчилава Г.П. Прорывная экономика: к теории управления изменениями экономических систем // *Управленец*. 2019;10(4):75-84. DOI: 10.29141/2218-5003-2019-10-4-7.
18. Ленин В.И. Полное собрание соч., 5 изд., т. 26.
19. Ленин В.И. Полное собрание соч., 5 изд., т. 27.

#### REFERENCES

1. Baranov Yu.V., Zbyshko B.G. Development of regulation of social and labor relations in the field of labor protection: A monograph. Ministry of Education and Science of Russia. Omsk State Technical University: Publishing House of OmSTU, 2024. 384 p. ISBN 978-5-8149-3771-1. (In Russ.).
2. Veliyev T. On the structural elements of industrial relations. *Economic Sciences*. 1981;(3):11. (In Russ.).
3. Kshepov A.V. Interrelations of economics and demography: a monograph. Moscow: MAKS Press, 2019. 176 p. ISBN 978-5-317-06240-8. (In Russ.).
4. Matskulyak I.D., Nagdaliev N.Z.-O. The system of social and labor relations: Reserves of definitions, development vector and regulation measures. *Social and Labor Research*. 2024;56(3):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-56-3-8-17. (In Russ.).
5. Menshikova O.I. Social partnership and the quality of working life in Russia: Mutual influence, interdependence, development. Monograph. Moscow: MAGISTER-PRESS, 2021. 184 p. (In Russ.).
6. Matskuliak I.D. The political and economic nature of market relations: a monograph. Moscow: KNORUS, 2020. 442 p. ISBN 978-5-406-01187-4. (In Russ.).
7. Matskulyak I.D. Permanence and flexibility of labor ownership. *Social and Labor Research*. 2024;55(2):8-14. 10.34022/2658-3712-2024-55-2-8-14. (In Russ.).
8. Marx K., Engels F. Soch. 2nd ed., vol. 13. (In Russ.).
9. Matskulyak D.I., Matskulyak I.D. Changing political and economic relations and security. Moscow: GUU Publishing House, 2016. 335 p. ISBN 978-5-215-0287-1. (In Russ.).
10. Matskulyak I.D. Scientific school in the field of financial, agro-industrial and labor relations. Moscow: GUU Publishing House, 2014. pp. 208, 244-245. 277 S. ISBN 978-5-215-02611-3. (In Russ.).
11. Matskuliak I. D. Economics: scientific essays. Moscow: RAGS Publishing House, 2005. 504 p. ISBN 5-7729-0205-9. (In Russ.).
12. Matskulyak I.D. Economic change: essence, manifestation, use. Actual socio-economic problems of Russia. Proceedings of the scientific session of the Economics Section of the Russian Academy of Sciences (September 22-23, 2016). Moscow: Pero, 2016. 106 p. ISBN 978-5-906900-14-2. (In Russ.).
13. Matskulyak I.D. Labor change is the basis of modern human activity (political and economic aspect). *Financial Economics*. 2016;(3):89-108. (In Russ.).
14. Matskuliak I.D. On the change of production and economics. *Financial Economics*. 2016;(1):53-65. (In Russ.).
15. Abalkin L.I. Dialectics of the socialist economy. Moscow: Mysl, 1981. 351 p. ISBN in Russian. (In Russ.).
16. Marx K., Engels F. Soch. 2nd ed., vol. 23. (In Russ.).
17. Matskuliak I.D., Sapozhnikova N.T., Kharchilava G.P. Breakthrough economics: Towards a theory of managing changes in economic systems. *The Manager*. 2019;10(4):75-84. DOI: 10.29141/2218-5003-2019-10-4-7. (In Russ.).
18. Lenin V.I. The Complete Collection of soch., 5th ed., vol. 26. (In Russ.).
19. Lenin V.I. The Complete Collection of soch., 5th ed., vol. 27. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Немат Зейнал оглы Нагдалиев** – торговый представитель Азербайджана в странах Центральной Европы Министерства экономики Республики Азербайджан, Баку, Азербайджан  
**Nemat Z. Nagdaliev** – Trade Representative of Azerbaijan in Central European countries of the Ministry of Economy of the Republic of Azerbaijan, Baku, Azerbaijan  
<https://orcid.org/0000-0002-5814-9559>  
[n.naghdaliyev@gmail.com](mailto:n.naghdaliyev@gmail.com)

*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 16.01.2025; после рецензирования 17.01.2025, принята к публикации 20.01.2025.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 16.01.2025; revised on 17.01.2025 and accepted for publication on 20.01.2025.*

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

## ORIGINAL PAPER

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-42-52

УДК 314.74:331.91

JEL J61; J68

## PLATFORM EMPLOYMENT IN CHINA: PRESENT SITUATION AND REGULATION STRATEGY

Cui Yan

Chinese Academy of Labor and Social Security, Beijing, China

## ABSTRACT

In recent years, the number of platform-employed personnel in China has generally shown an upward trend, with employment forms becoming increasingly diversified, mainly manifested as independent entrepreneurship, freelance work, part-time employment, and flexible employment by organizations. The employment fields of platform workers are mainly concentrated in the service industry, with a differentiated distribution of the employment groups. From the current situation of labor rights protection for platform workers, the average income is relatively high but with significant internal differentiation and weak bargaining power; during the work process, low rights protection is exchanged for high income; the coverage rate of various social insurances is low, with limited participation channels, and the pilot of occupational injury protection has made good progress; the union participation rate is low, and some platform-employed workers use non-institutional means to protect their rights. The main reasons are the difficulty in identifying labor relations, the social security system is hard to match with the employment model of platform workers, and traditional regulatory methods are not adapted to the platform business model. In terms of the regulation of labor rights protection for platform workers, at the legal policy level, the government initially regulated platform enterprises mainly through industry regulation. Recently, various labor rights protection policies have been introduced successively, and pilot reforms for the occupational injury insurance system for new forms of employment workers have begun. At the collective level, the Trade Union Law has been amended, and guidance has been issued. At the industry and enterprise level, industry enterprises have strengthened self-discipline, taken the initiative to assume corresponding social responsibilities, supplemented the insufficiency of social insurance through commercial insurance, adjusted algorithms and regulations, and provided various employee care services, etc. The following measures are recommended: strengthen standardized guidance and promote sustainable development through multiple measures; deepen market reforms to maximize the development of employment resources and opportunities; clarify the identification of labor relationships; strengthen the protection of workers' basic rights; improve trade union guarantees for workers' rights; and enhance government public services.

**Keywords:** Platform economy; Platform employment; Labour protection.

**For citation:** Cui Yan. Platform employment in China: present situation and regulation strategi. *Social and labor research*. 2025;58(1):42-52.

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-42-52.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

## ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В КИТАЕ: ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ И СТРАТЕГИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Цуй Янь

Китайская академия труда и социального обеспечения, Пекин, Китай

## АННОТАЦИЯ

В последние годы число сотрудников платформенной занятости (ПЗ) в Китае, в целом демонстрирует тенденцию к росту, при этом формы занятости становятся все более разнообразными, в основном проявляясь в виде независимого предпринимательства, фрилансерской работы, частичной занятости и гибкой занятости в организациях. Сферы занятости таких работников в основном сосредоточены в сфере услуг с дифференцированным распределением групп занятости.

Исходя из текущей ситуации с защитой трудовых прав работников ПЗ, средний доход относительно высок, но со значительной внутренней дифференциацией и слабой переговорной силой; в процессе работы небольшая защита прав обменивается на высокий доход; уровень охвата различными видами социального страхования низок, каналы участия ограничены, и в пилотном проекте по защите от производственного травматизма достигнут значительный прогресс; Уровень участия в профсоюзах низок, и некоторые работники ПЗ используют неинституциональные средства для защиты своих прав. Основными причинами являются сложность идентификации трудовых отношений, система социального обеспечения с трудом согласуется с моделью занятости работников ПЗ, а традиционные методы регулирования не адаптированы к бизнес-модели платформы.

Что касается регулирования защиты трудовых прав работников ПЗ, то на уровне правовой политики правительство первоначально правовое регулирование предприятий. В последнее время последовательно внедряются различные меры по защите трудовых прав, а также начаты пилотные реформы системы страхования от производственного травматизма для работников с новыми формами занятости. На коллективном уровне были внесены поправки в Закон о профессиональных союзах, а также выпущено руководство. На уровне промышленности и предприятий отраслевые предприятия укрепили самодисциплину, проявили инициативу взять на себя соответствующие социальные обязательства, восполнили недостаточность социального

страхования за счет коммерческого страхования, скорректировали алгоритмы и регламенты, предоставили различные услуги по уходу за работниками и т.д.

В результате проведенного исследования, сделаны рекомендации: укрепление стандартизированных руководящих принципов и содействие устойчивому развитию с помощью многочисленных мер; углубление рыночных реформ для максимального развития ресурсов и возможностей занятости; уточнение идентификации трудовых отношений; усиление защиты основных прав работников; совершенствование гарантий профсоюзов по защите прав трудящихся; совершенствование государственных государственных услуг.

**Ключевые слова:** платформенная экономика; трудоустройство; охрана труда.

**For citation:** Цуй Янь. Платформенная занятость в Китае: текущая ситуация и стратегия регулирования. *Social and labor research*. 2025;58(1):42-52.

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-42-52.

## INTRODUCTION

With the comprehensive popularization of the Internet and the advancement of information technologies such as cloud computing and big data, the platform economy has developed rapidly, giving rise to a plethora of platform enterprises and sparking a new round of the platform economy wave. The platform economy has changed the way enterprises produce and operate and the way people live, becoming a new engine for driving economic development and having a profound impact on the development of the entire economy and society, as well as employment.

### CONCEPT OF PLATFORM ECONOMY AND PLATFORM EMPLOYMENT

With the popularity of Internet technology and the progress of cloud computing, big data and other technologies, some new business models have emerged at the historic moment, and the platform economy is one of the new business models that have been formed. Compared with the traditional economic model, it has changed people's production and lifestyle.

#### Platform economy

According to our research, platform economy is a new economic form based on the new generation of information technology, such as the Internet and cloud computing, with diversified demand as the core, and virtual or real trading platform as the carrier, to integrate the industrial chain fully, integrate the value chain, and improve the market allocation of resources.

This definition includes at least four basic connotations.

Firstly, the platform economy is a result of the information revolution reaching a certain stage of development. The innovation, advancement and application of modern information technologies such as the Internet, broadband, cloud computing, big data, mobile payment, and the Internet of Things are essential prerequisites for the emergence of the platform economy.

Secondly, the platform economy is one of the new forms of economic business. It is the embodiment of the recombination of production factors by the Inter-

net and other information technologies on the Internet in the field of production and consumption, and plays a basic platform role.

Thirdly, the platform economy realizes the optimal allocation of resources between supply and demand. It is based on the Internet, takes the platform as the carrier, and takes diversified demand as the core, and optimizes the allocation of dispersed resources, to realize the accurate connection between supply and demand, reduce transaction costs, and improve efficiency.

Finally, the platform economy adapts to new economic and social development, new ideas and new trends. The information society emphasizes people-oriented development ideas and sustainable development, advocates making the best use of everything and pays attention to the best experience of consumers. Platform economy embodies this new consumption view and development view.

#### Platform employment

Platform employment is a new form of employment based on the sharing economy model and the operation of big data platforms. Traditional employment involves a single enterprise signing a contract with a worker, with the enterprise facing the market alone. In contrast, platform employment involves many individuals establishing business connections with a single platform, facing the market through the platform, which increases the flexibility and autonomy of employment.

### NEW CHARACTERISTICS OF PLATFORM EMPLOYMENT

Platform economic practitioners have some commonality with traditional employment methods in terms of job content, occupational characteristics and market positioning, and they present some new characteristics that make the identification characteristics of platform economic employment more obvious.

#### Most of the job opportunities come from the Internet

As the basis of platform economy, Internet technology has changed the original mechanism of supply

and demand docking and resource allocation in the labor market, and diversified network platforms have become an essential source of job opportunities for platform employees.

#### **Work tasks in the form of a project**

With the development of socialization, the public's needs are becoming more and more diversified, and the social division of labor is becoming more and more refined. The crowdsourcing economy and sharing economy in the new business forms also rely on the platform. In this economic state, work tasks are often subdivided into multiple sub-tasks or independent projects, which are released by the Internet platform to connect different workers to complete the tasks together.

#### **Elasticity of the working mode**

Due to the emergence of new business forms such as platform economy, employees have the opportunity to be liberated from fixed working hours and working places, showing the characteristics of integration of work leisure, flexible working time and working places.

#### **Diversification of labor relations**

Due to the diversification of business model and employment forms, the relationship between the employees and platform enterprises also presents diversified trend. The main performance is labor relations, weak labor relations, and completely separated from traditional labor relations, and the employment forms are traditional, with "platform + individual", and "platform + enterprise + individual".

#### **Autonomy of labor supply**

Employees in platform enterprises have a high degree of freedom for their own labor supply, and they can decide when, where and what kind of work to do by themselves, truly achieving employment on a time-sharing basis and at any time. In terms of career choice, there is also a trend towards autonomy.

### THE STATUS QUO OF PLATFORM EMPLOYMENT IN CHINA

#### **An increasing overall trend**

In recent years, the platform economy in China has continued to maintain a dynamic and rapid development, playing an important role in fostering new drivers of economic growth, leading innovation, and driving employment. According to estimates by the International Labor Organization, the value generated by China's platform economy accounts for 22% of the world's platform economy, second only to the United States at 49%. According to the "China Sharing Economy Report," in 2021, the transportation capacity undertaken by ride-hailing services accounted for

31.9% of the total taxi transportation capacity; the proportion of food delivery in the catering industry was 21.4%, more than three times that of 2016. The shared logistics and shared medical industries have also grown by one time respectively. Consistent with the continuous growth of the platform economy, the total number of platform employment personnel in China also shows an increasing trend. In China, the number of flexible employment personnel is steadily increasing. According to the "China Sharing Economy Development Report," by 2021, the total number exceeded 200 million people, accounting for 29.3% of the total employed population. Platform workers are an important and growing part of the employment group. Taking "58 Tongcheng" as an example, the number of workers on the platform increased from 600,000 in 2021 to 1.3 million in 2022, and the income of workers increased by 50% year-on-year.

The rapid growth of the platform and sharing economies has changed traditional employment methods, creating a large number of new employment opportunities. People can participate in platform economic activities according to their interests, skills, time, and other resource endowments, to achieve employment and obtain income.

#### **Diversified forms of employment**

The forms of employment in the platform economy exhibit a characteristic of diversification. They are mainly manifested in the following ways: self-employment, freelancing, part-time employment, and flexible hiring by organizations.

In terms of self-employment, there are two common types. One type is e-commerce entrepreneurs, such as Taobao store owners, WeChat business operators, and online shopping agents, who leverage online resources like e-commerce platforms to move offline store management and traditional retail models online. The other type consists of new entrepreneurs like makers who are located in various entrepreneurial incubation spaces (platforms). They focus on meeting the personalized needs of users, using production tools to innovate, design, and manufacture products and services themselves.

Regarding freelancing, freelancers, based on their individual endowments, obtain information through platforms to meet the diverse market demands for products and services, without being affiliated with any employer. Common categories include: 1) those providing simple physical labor, such as food delivery personnel from Ele.me, porters on 58.com, etc.; 2) those providing skills, such as drivers for DiDi, professional gamers, etc.; 3) those providing knowledge, such as "wisdom workers" on Zhubajie.com; 4) groups

forming community platforms that attract followers through shared values, interests, and entertainment to increase click rates and earn income, such as self-media publishers on live streaming platforms.

For part-time employment, this group mostly has a regular job and engages in other work during their spare time due to the pursuit of income or the development of interests, such as part-time drivers for DiDi. Another category is the “slash youth,” who possess multiple skills, like “translator/headhunter/freelance writer/event planner,” with no primary or secondary distinction between these parallel careers.

In terms of flexible hiring by organizations, it mainly refers to the establishment of new employment relationships within the scope allowed by existing policies during the process of employment in an organization. For example, some companies encourage employees to innovate and start businesses on internal entrepreneurial incubation platforms. The labor relationship between employees and the company still exists, but the traditional employment relationship has evolved into a new type of partnership.

#### **The concentration of industry fields**

In terms of the industry distribution of platform employees, they are mainly concentrated in the service industry. It includes emerging services such as research and development, finance, information and logistics, as well as traditional services undergoing transformation and upgrading. It includes not only the life service industry, but also the producer service industry which complements the manufacturing industry.

#### **Differentiation of population distribution**

From the distribution of platform employees, there are significant differences in their employment groups, exhibiting different types of characteristics. For example, in the traditional service industry, the majority are elderly workers-while the emerging service industry is dominated by young, highly educated and skilled workers, and the employment concept and motivation are mostly derived from their own aspirations, career development and working life concept.

### LABOUR PROTECTIONS FOR PLATFORM EMPLOYMENT IN CHINA

#### **Status quo of labour protections**

##### *Relative high average incomes and large internal differentiation*

In terms of average income, workers in platform employment earned more than those in manufacturing and similar traditional services. Taking location-based platform workers as an example, in 2020, after

deducting various types of rent, fuel costs and platform commission, the average monthly income of online taxi drivers is 7,711.29 RMB which is significantly higher than the average monthly wage of transport workers in the urban private unites; the average monthly income of full-time delivery riders is about 6,450 RMB, which is also distinctly higher than the average salary of normal residential services practitioners. In addition, the average monthly income of all types of new employment forms is obviously higher than the average wage of manufacturing workers. The platform economy provides a large number of job opportunities with low entry barriers and high potential for groups facing employment difficulties or limited channels.

However, platform employees face the problem of large inner differences in income levels within groups. In the case of location-based platform work and micro-task crowdsourcing work, the pay system is mostly based on piece-rate wages, more work for more pay. Such a system not only makes workers' incomes lack bottom-line protection, but also forces them to work overtime intensely to maintain a decent income level. For example, 6.08 percent of e-hailing drivers have a monthly income of less than 3,000 RMB, but there are also 10.19 percent of the drivers earn 10,000 RMB or more per month, with a working time of 12-16 hours a day (Tsinghua Academy of Social Sciences, 2021).

In addition, platform employees generally have less bargaining power to influence the average price of each task and the percentage of the platform's commissions. For location-based platform workers and micro-task crowdsourcing workers, are often controlled by the unilateral pricing and payroll calculation systems dominated by the employment platform/franchisees/third-party outsourcing companies. As bargaining power affects the likelihood of a reasonable increase in future earnings and the fairness of income distribution, the disadvantageous position of workers in new employment forms in this regard will be a barrier to their income growth.

##### *Weak labour protection*

The higher income levels of platform employees are accompanied by risks that cannot be ignored. Their work quality is generally low, the protection of basic labour rights is inadequate, and some workers, for economic reasons, have voluntarily exchanged low protection for relatively higher incomes.

Inadequate protection of basic labour rights and interests is firstly reflected in the low rate of signing labour contracts, which is prevalent among workers in various new employment forms, and has laid down hidden dangers for safeguarding rights under ambig-

uous employment relations. Taking location-based platform work as an example, according to data in the 2018 All-China Federation of Trade Unions' report "Research on the Labour and Economic Rights and Interests of Workers in New Industries, New Business Patterns and New Modes", the labour contract signing rate for three groups, including couriers, food delivery workers and e-hailing drivers, was only 43 percent, much lower than the signing rate of enterprises nationwide (more than 90 percent) in the same period. The percentage of those who had not signed any form of contract or agreement was 21 percent.

In terms of working hours, the primary dilemma faced by platform employees is the lack of clear standards for the working hours system and norms for calculating working hours. As the work characteristics of this group are difficult to fit into the framework of the existing working hours system, how to measure the working hours of this group has become a new challenge. For example, in order to obtain orders, workers sometimes need to spend a lot of time browsing and searching for information on the platform website, but these extra online hours are often not recorded by the platform as actual service hours. In addition, new employment workers generally work long hours without holidays, are not entitled to overtime allowances and have a disrupted day and night schedule. For location-based platform workers, the lower unit price and the mechanism of "more work for more pay" are the main incentives for this group to work overtime in exchange for income. Nearly 80 percent of location-based platform workers work far more than eight hours per day, which is the maximum legal working hours stipulated by the standard working hours system, and are not compensated for overtime. In addition, due to the special nature of the food delivery and transportation industries, weekends and holidays are peak times for customer consumption, therefore it is common for workers to work without rest on statutory holidays, and their right to rest and leave is not guaranteed.

#### *5.1.3 Limited coverage of and access to various social insurance schemes—the pilot programs for occupational injury protection have made good progress*

Platform employees generally have a low rate of participation in various types of social insurance and narrow access to social security. Firstly, taking pension insurance as an example, for NFE workers, except for those who participate in insurance as flexible workers, the path to "Social Endowment Insurance for the Urban Working Group" from platform enterprises is not clear. Their participation rate is significantly lower than that of employed workers with a

standard employment relationship. Most, workers can only choose to join the "Social Endowment Insurance for Urban and Rural Residents", which has a lower level of protection (Yuan, 2021). Data from a survey of full-time takeaway riders in (China Labour Review) shows that only 12.93 percent of workers are covered by urban workers' social pension insurance, 23.02 percent are covered by urban and rural residents' social pension insurance, and 13.75 percent are covered by commercial pension insurance, while the remaining workers are either unaware of their pension insurance coverage or are not covered (Feng, 2021). Secondly, in terms of medical insurance, the proportion of NFE workers participating in both basic medical and employee medical insurance is equally low, with 35.7 percent participating in basic medical insurance for urban and rural residents and only six percent participating in employee medical insurance (Tan, 2018). Furthermore, in terms of work injury insurance, according to the Social Insurance Law of the People's Republic of China, only employees who have established an employment relationship with a specific employer can enjoy work injury insurance. This leads to the fact that the group of flexibly employed workers in the NFE cannot be included in the existing compulsory work injury insurance system at the policy level, and the way for workers to participate in work injury insurance in their individual capacity is basically missing, which undoubtedly exacerbates the risks faced by this group when they suffer personal injuries at work, making it difficult to obtain compensation and protection in the event of an accident. It is worth noting that in recent years, some platform companies have provided protection for workers in NFE through commercial insurance, out of concern for social responsibility and reducing business risks. However, this form of protection is not only cumbersome to apply for, but also has stringent claiming conditions and low compensation amounts.

#### *5.1.4 Low participation of trade unions and Some platform-employed workers are using non-institutional means to protect their rights*

Since 2021, the All-China Federation of Trade Unions has launched a concentrated action to recruit new employment form workers into unions, and more than 100 key internet companies across the country have established unions. Efforts have been made to promote the construction of unions in internet enterprises, especially taking into account the particularities of internet industry practitioners, by adopting various measures to expand the coverage of union work. A relatively low union participation rate leads many platform workers to use non-institutional means to

protect their rights. However, due to the large number of platform-employed workers, some of them can only resort to non-institutional means to protect their rights.

### **The obstacles of labour protection**

#### *Difficulties in determining employment relations*

Similar to most countries in the world, China's labour law adopts a strict dichotomy where the legal status of the worker is crucial to the worker's access to employment and social security protections. Once a worker is deemed to have an employment relation with an employer, all labour protections apply without distinction. At the same time, self-employed workers are hardly subject to existing labour laws and are more likely to be subject to the relevant civil law system. In comparison, civil law is weaker in terms of both the area and the level of protection. For the determination of the existence of employment relations, there are several specific indicators.

Firstly, whether the employer and the worker have signed an employment contract is the primary indicator for determining whether an employment relationship exists. Secondly, if the parties have not signed an employment contract, then the substantive determination of the employment relationship will be entered into. There are five specific indicators: (1) the employer and the worker meet the subjective qualifications stipulated by laws and regulations; (2) the labour rules and regulations formulated by the employer in accordance with the law apply to the worker; (3) the worker is subject to the labour management of the employer; (4) the worker is engaged in paid work arranged by the employer; and (5) the work provided by the worker is an integral part of the employer's business.

In general, these indicators are useful for the identification of employment relations in traditional employment methods, but challenges are encountered in the identification of employment relations for workers in new forms of employment. First, in the early stages of the development of digital labour platforms, the platforms adopted a variety of employment methods, and in addition to standard employment methods such as employment relations, they also made extensive use of new methods such as establishing civil partnerships with workers. It is therefore difficult to determine the legal status of workers in new forms of employment by the presence or absence of an employment contract.

Secondly, the legal status of workers in new forms of employment often relies more on the five indicators of factual determination, but workers in new forms of employment often find it difficult to meet the above five indicators at the same time. The most important

feature of the platform economy is that various types of workers are aggregated on the same platform at the same time, and the business model is different from that of traditional hierarchical enterprises, so the management and control of workers by the platform is different from that of traditional enterprises. Moreover, platform companies will adjust their employment practices in response to court decisions, further adding to the difficulty of judicial decisions.

For these reasons, judicial practice has not reached a uniform standard or mainstream opinion on whether workers in the new forms of employment can be recognized as employees. Since it is difficult for workers in new forms of employment to be identified as having an employment relationship with the platforms, they do not benefit from the various protections offered by labour law, including minimum income, working hours, job stability and various public services.

#### *The rigid linkage of social security with employment status*

The determination of employment relations is not only closely related to the employment protections, but is also closely related to workers' access to the social security schemes. There are three main schemes of social security in China, including: (1) Social security for urban workers who have a recognised employment relationship; (2) Social security for flexibly employed workers without an identified employer; and (3) Social security for urban residents. Overall, the social security for urban workers with the highest level of protection (the first type) not only has more programs which include four items: pension, medical, unemployment and work injury, but also the first three types of contributions are shared by employers and employees. Compared to the employer's obligation to contribute, the employee bears a lower percentage of the contribution. The work injury insurance items are fully covered by the employer's contribution obligation. In contrast, the other two schemes of the social insurance require the worker or the citizen to bear the entire obligation to contribute, and the program is limited to pensions and medical treatment. However, the prerequisite for participation in social security for urban workers is the recognition of an employment relationship.

However, the current challenges lie in the following: firstly, although there are no institutional barriers for platform workers as flexibly employed workers to participate in pension and medical insurance, the actual participation rate is not high as the premiums are entirely paid by individuals themselves, currently at 20 percent of the contribution base, and are all

contributed by workers, making the burden of contributions heavy. According to survey data, the proportion of takeaway riders who have participated in social security for flexibly employed persons is about 17.4 percent. Secondly, the problem of insurance participation in different places. Some mega-cities, such as Beijing and Shanghai, have a household registration system (*hukou*) that prevents rural migrant workers without a household registration in these cities from participating at their place of work and can only access insurance at the place where their household registration is. Thirdly, some types of insurance cannot be accessible. For some new forms of employment workers, especially riders and city couriers, there is a higher probability of occupational injury. However, they are unable to participate in work injury insurance because they do not have an employer in the legal sense.

*Traditional regulatory instruments do not fit the platform business model*

Firstly, traditional information collection channels are not effective. Because platform workers are not required to register in the labour bureau and rarely participate in social security, their data and information are difficult to collect. For example, it is difficult for China's tax authorities to get an accurate picture of the income of webcasters and therefore to legally calculate taxes.

Secondly, the platform enterprises are "deliberately avoiding" the regulation. Out of the psychology of escaping from the employment relations, platforms are unwilling to disclose employment information to government on the ground that they involve confidential. In order to reduce the risk of employment relations, some platforms outsource the employees, resulting in confusion in the employment relationship.

Thirdly, the hindrance of the working mode. From the perspective of industry regulation, some platforms lack effective industry supervision departments because of unclear industry classification. From the perspective of labour protections, the protection of the rights and interests of platform employees requires the integration of employment, social security, employment relations, labour inspections, statistics and other multi-departmental operations, which is difficult to promote systematically under the current compartmentalized work mode. From an administrative perspective, most platforms are headquartered in the megacities and only set up branches or related business departments in the cities where they operate, making it difficult for the local governments to effectively supervise platform companies.

## EMERGING REGULATORY RESPONSES OF LABOUR PROTECTION FOR PLATFORM EMPLOYMENT

### National policy and regulations

*Regulation of platforms mainly through sectoral authorities in the early period*

The early development of the platform economy exposed problems in consumer safety, monopolies, and big data discriminatory pricing. This prompted the industry authorities as the first actors to regulate, with a number of government departments, including the Ministry of Transport, the Ministry of Public Security, the Food and Drug Administration and the General Administration of Market Regulation, to introduce a series of industry regulatory measures as early as 2016. The Interim on the Regulation of Car Hailing Services, promulgated and implemented in 2016, was one of the first documents concerning digital labour platforms. Since then, there have been two peaks in the regulation of the platform economy. The first peak was around 2018. That year, the government introduced legal policies on takeaway deliveries, webcasting and e-commerce. The second peak was in 2021, and this time the focus was on limiting monopolies, personal information security, algorithms and labour protection.

Starting in the second half of 2021, industry regulators began to introduce more specific measures to protect the rights and interests of workers in new employment forms in their respective regulated sectors, including takeaway riders, truck drivers and couriers. For example, to support the protection of the rights and interests of takeaway riders, the market regulator put forward ten recommendations, including requiring platforms to protect the incomes of riders, to enhance labour safety, to strengthen food safety training and to encourage riders to participate in social insurance. Particularly noteworthy was the proposal to require platforms to optimise their algorithms, including not to set up the strictest algorithms, and to establish the labour quota by the average of the algorithm. This is the first time that the platform algorithm system has been regulated when it comes to protecting workers' rights and interests.

*Recent responses mainly focus on labour protection*

In July 2021, the Ministry of Human Resources and Social Security issued the "guiding opinions on safeguarding the labour protection of platform workers" (referred to as Document 56), which for the first time made comprehensive provisions for the protection of platform workers in new employment forms. Firstly, for the first time, a new third category of workers' employment status was introduced beyond the di-

chotomy between workers and the self-employed, which the document called the quasi-employment relation. Secondly, it provides that this new type of worker may enjoy some basic labour rights, including specifically the right to fair employment, the right to remuneration for work, the right to rest, safety at work, the right to participate in social security in accordance with the regulations, the platform labour rules and the right to democratic participation to determine the algorithm. Thirdly, platform workers have equal access to a range of employment public services. These include services such as access to the employment information, policy and legal aid, vocational training, compulsory education for children, and other public services.

In 2023, the Ministry of Human Resources and Social Security issued the “Guidelines for the Protection of Rest and Labor Remuneration Rights of Workers in New Employment Forms,” “Guidelines for the Public Disclosure of Labor Rules for Workers in New Employment Forms,” and the “Service Guide for the Protection of Rights and Interests of Workers in New Employment Forms.” The “Guidelines for the Protection of Rest and Labor Remuneration Rights of Workers in New Employment Forms” clarify that for workers in new employment forms who do not fully meet the conditions for establishing a labor relationship but are under labor management by enterprises, the hourly minimum wage standard stipulated by the people’s government of the actual place of work shall apply; the labor remuneration paid by enterprises to workers in new employment forms working on statutory holidays should be higher than the labor remuneration for normal working hours, and the labor remuneration should be paid in full and on time in monetary form to the workers themselves. The “Guidelines for the Public Disclosure of Labor Rules for Workers in New Employment Forms” clarify the connotation of labor rules, including the internal rules directly related to the basic rights and interests of workers, such as order distribution, labor remuneration and payment, standard contract terms, algorithmic rules, and their operation mechanisms, and clarify that platform enterprises should fully listen to the opinions and suggestions of trade unions or worker representatives when formulating and revising labor rules. The “Service Guide for the Protection of Rights and Interests of Workers in New Employment Forms” clarifies the labor dispute resolution mechanism within platform enterprises, and platform enterprises should establish and improve a normalized communication mechanism with workers in new employment forms and a complaint mechanism for workers in new employment

forms, and smooth the online and offline communication channels.

*To address the difficulties in identifying labor relations, typical cases of labor and personnel are published*

In order to regulate the development of new employment forms, strengthen the protection of rights and interests for flexible employment and new employment forms, and fully realize the mutual promotion and joint progress of the benign development of the platform economy and the protection of workers’ rights and interests, the Ministry of Human Resources and Social Security and the Supreme People’s Court jointly publish typical cases of labor and personnel disputes for reference by arbitration institutions and people’s courts in handling cases.

*Piloting occupational injury insurance for workers in NFE*

Compared to other labour rights, work injury insurance coverage for platform workers is the most urgent. Since 2018, some provinces have started to pilot occupational injury protection in accordance with the requirements of the State Council. From July 2022, the Ministry of Human Resources and Social Security, together with relevant departments, decided to launch pilot occupational injury protection for workers in new forms of employment in seven Chinese provinces and some typical platforms focusing on four industries: carhailing, food delivery, instant delivery and same-city freight.

By the end of June 2024, the number of people insured under the occupational injury protection for new employment forms exceeded 8.866 million. Unlike traditional work injury insurance, occupational injury protection is directly paid by the platform companies, adopting a fee-per-order and monthly order volume declaration payment method, with no fees paid by the workers. It is not based on the existence of a labor relationship, nor is it based on the total wage bill as the payment base. This mechanism is in line with the flexible characteristics of the platform economy. When an accident occurs to a platform practitioner, they can obtain treatment and reimbursement for medical expenses through the platform App at the first moment. *Strengthening the mediation work of labor disputes in new employment forms*

To improve the labor relations consultation and coordination mechanism, to perfect the system for protecting the rights and interests of workers, to safeguard the rights and interests of flexible employment and new employment forms workers, and to fully exert the foundational role of consultation and mediation in the prevention and resolution of conflicts and disputes, and in the governance of the sources of litigation,

tion, a one-stop multi-joint mediation work model for labor disputes in new employment forms is to be established. It is necessary to coordinate and connect various types of mediation, promote the fulfillment of mediation agreements, and connect mediation with arbitration and litigation. Innovative approaches are to be taken to integrate online and offline mediation efforts to jointly resolve labor disputes in new employment forms.

### **Initiatives by social partners**

#### *Trade union law amended and guidance issued*

As the main representative organization of workers, the All China Federation of Trade Unions has taken two main steps to improve worker protection. Firstly, the trade union law was amended to allow workers in new forms of employment to join trade unions; in December 2021, the Trade Union Law was amended, with Article 3 being amended to read: “Trade unions shall adapt to changes in the organization of enterprises, the structure of the workforce, employment relations and employment forms, and shall safeguard the rights of workers to join and form trade unions in accordance with the law”. Prior to that, in June 2021, the All-China Federation of Trade Unions also issued the Opinions on Effectively Safeguarding the Labour Rights of Workers in NFE.

#### *Other measures for the workers’ protection in the NFE*

The above-mentioned legal policy has promoted the attention of trade unions on platform workers and has already achieved some of its targets. First, the promotion of trade union membership for workers in new forms of employment has been officially launched. By the end of 2021, the number of trade union members newly developed by the All-China Federation of Trade Unions for platform workers exceeded 3.5 million, of which all 12 head enterprises in four typical industries, namely truck drivers, online taxi drivers, couriers and take-away delivery workers, have established their trade unions.

Secondly, some local unions have concluded collective contracts with platform companies. For example, in July 2023, one of the two food delivery platforms Elema passed a collective contract as well as 3 special collective contracts. The collective contract covers the platform’s own employees and more than 3 million “gig riders” across the whole country.

Thirdly, the ACFTU has provided various public services for workers in new forms of employment. For example, the ACFTU has established 86,000 service stations for outdoor workers across China, covering more than 62 million outdoor workers. These stations mainly serve sanitation workers, taxi drivers, traffic police officers, couriers and other outdoor workers,

solving their livelihood problems such as rest, drinking water, lunch and toilets.

Fourth, trade unions also play a role in policy advocacy. The disputes among digital labour platforms mainly focus on the recognition of employment relations. For this reason, the Legal Department of the All-China Federation of Trade Unions has selected and published ten typical cases handled by courts around China in recent years, including new professions such as online taxi drivers, takeaway riders and web streamer. This is the first time in China that a typical case is published on a dispute case of a worker in new forms of employment, which has had a certain impact on society.

### **Initiatives by industry and platforms**

#### *Industry and enterprise self-discipline, taking the initiative to assume corresponding social responsibilities*

In January 2020, the China Internet Association organized some platform companies to sign and launch the “Caring for Workers Action Platform Companies,” calling on platforms to assume social responsibilities, fulfill their duties, enhance platform image, and improve competitiveness. The document proposed measures such as reasonably determining labor remuneration standards, ensuring the safety and health of workers, reducing accident rates, participating in social insurance in accordance with the law, and actively participating in commercial insurance.

#### *Supplementary social security schemes*

In order to solve the lack of coverage of the existing statutory social insurance system for workers in new forms of employment, some platforms have tried to supplement protection through commercial insurance. For example, China’s largest online taxi platform, Didi, cooperated with commercial insurance companies to design special schemes for online taxi drivers, including pensions, medical insurance, and accident insurance. To accommodate the high mobility of online taxi drivers, these insurances can be paid for and withdrawn from at any time, and Didi has matching subsidies for their drivers of up to 150 RMB and 400 RMB for a pension and medical insurance respectively, for drivers who meet the criteria.

#### *Participation in the adjustment of algorithms and regulation by workers*

Some platform companies have started to invite workers in new employment forms to attend seminars to collect their opinions on algorithms and platform rules. For example, Meituan has held 136 seminars nationwide since November 2020, covering more than 60 cities, with more than 2,000 riders participating and over 100 valid opinions collected.

### *Provision of various caring services to workers*

In early 2020, 14 prominent platform enterprises, including those in the online taxi, takeaway, truck and live streaming industries, signed the Platform Enterprises' Initiative on labour protection. The content covers three aspects: firstly, they take the initiative to undertake the obligation to protect the rights and interests of workers in new employment forms. Secondly, they take the initiative to share the interests of corporate development with workers. Thirdly, they actively promote the overall development of workers. In addition, some enterprises have also started to take the initiative to provide some caring services to workers.

## CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

### **Strengthen standardized guidance and promote sustainable development through multiple measures**

The government can guide the new economic forms represented by the platform economy from two aspects: hardware facilities and the soft environment, providing material basic conditions and a favorable development soft environment for the development of the platform economy. Specifically, on the one hand, it strengthens the construction of information infrastructure and transportation logistics and other infrastructures. On the other hand, it standardizes market competition and market order and builds a fair and unified various element markets. Guide various platform companies to establish sustainable business and profit models, and improve the level of platform development and transformation and upgrading. Strengthen government management and industry standards, establish a platform collaborative governance mechanism of government management, public evaluation, and industry self-discipline, and promote the construction of the social credit system and intellectual property rights management system.

### **Deepen market reforms to maximize the development of employment resources and opportunities**

Promote market-oriented reforms, eliminate or reduce various industry and occupational entry barriers, and open up public resources and service areas to provide institutional guarantees for enterprises and workers to obtain employment resources and opportunities. Establish unified market regulations to promote consistent market access, competition, trading, and arbitration rules between traditional and emerging sectors, creating a favorable environ-

ment for fair development between traditional and emerging, online and offline entities. Emphasize the role of new forms in driving traditional employment. Through publicity guidance, skills training, labor matching, and other methods, help workers in traditional industries to actively adapt to and transition into the new economic forms and new employment forms, smoothly achieving job transitions and career changes.

### **Clarify the determination of labor relations**

Firstly, clear criteria for the recognition of a third category of workers should be introduced. At the same time, in order to avoid the loopholes for arbitrage, it recommends that the criteria for the recognition of this category of workers should be strict, to prevent their abuse by platforms or other companies. Secondly, the current criteria for determining employment relations should be adjusted in due course to clarify the legal nature of algorithmic control by the platforms and to give more clear guidance to judicial practice. Thirdly, we can draw on Recommendation No. 198 of the ILO, which allows for the determination of employment relations through "prior consultation between the most representative employers' and workers' organizations, so that workers with certain characteristics, in general, or within a specific sector, are classified as workers or self-employed". The platform is also allowed to rebut this legal status (i.e. a rebuttable hypothesis).

### **Strengthen the protection of workers' basic rights and interests**

It is recommended that specific implementation methods involving working conditions be further clarified. For example, whether the minimum wage should be calculated according to the time waiting online or according to the time when receiving the order. Secondly, it is recommended that the current social security system for flexibly employed workers be improved, the cost of personal contribution for flexible workers to participate in insurance be reduced, and platforms be required to give certain subsidies. There is also a need to facilitate access to insurance for flexibly employed workers. Thirdly, the algorithm should be developed with the participation of the workers and this process should be institutionalised and made accessible in public. It is recommended that workers' democratic participation be institutionalized and that the acceptance of opinions be made in transparency.

### **Improve the trade union's protection of workers' rights and interests**

Firstly, trade unions take the initiative to engage platforms to negotiate on the protection of workers'

working conditions, and use the head platforms as a grip to form industry-wide standards. Secondly, trade unions should take advantage of their easy access to workers, conduct surveys on workers in NFE and regularly publish data on the protection of workers' rights and interests to make up for the current lack of statistics and provide data support for a collective bargaining. Thirdly, trade unions should take the initiative to participate in the revision of labour laws and the government's policies. For example, as China is discussing the improvement of the Labour Code Law recently, trade unions can actively voice out and call for the labour protection of the platform workers to be included in the future revision of the law.

### Strengthen government public services

Firstly, improve the way public services are pro-

vided, and provide more convenient services to workers in new forms of employment. For example, provide more convenient digital methods and improve the accessibility of relevant information and channels. Secondly, the basic information of workers in new forms of employment should be included in the scope of labour statistics, and corresponding statistical standards should be formulated as soon as possible. Thirdly, to provide skills training for workers in new forms of employment that meets their characteristics, to enhance their future employability. Fourthly, the courts and human resources departments are to be encouraged to publish typical cases on the classification of employment relations and labour protections of workers in new forms of employment, to guide the judiciary in making more accurate and expectable decisions.

### REFERENCES

1. Available at: <https://www.bj-xinghe.com/wp-content/uploads/2020/10/2020%E8%93%9D%E9%AA%91%E2%BC%A0%E8%B0%83%E7%A0%94%E6%8A%A5%E5%91%8A1.pdf> (Accessed 30 October).
2. Chinese Academy of Labour and Social Security. 2019. China NFE Development Report on E-hailing Platforms. Available at: [http://m.banyuetan.org/kj/deta il/20190128/1000200033136211548645425243136177\\_1.html](http://m.banyuetan.org/kj/deta il/20190128/1000200033136211548645425243136177_1.html) (Accessed 30 October).
3. Feng X. 2021. China Labour Review. Beijing: China Workers Publishing House.
4. Meituan Research Institute. 2020. Rider Employment Report for 2019 and 2020 During the Epidemic Period. Available at: <https://mri.meituan.com/research/home> (Accessed 30 October).
5. Mo R. 2024. Research on the Development, Norms and Countermeasures of China's New Employment Forms. Beijing: China Labor and Social Security Press.
6. OECD. 2021. The Rise of Domestic Outsourcing and its Implications for Low-pay Occupations, in OECD.
7. Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery, OECD Publishing, Paris.
8. State Information Center. 2021. China Sharing Economy Development Report. Available at: <http://www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0219/10463.pdf> (Accessed 30 October).
9. State Information Center. 2022. China Sharing Economy Development Report. Available at: <http://www.sic.gov.cn/sic/93/552/557/0222/10464.pdf> (Accessed 30 October).
10. Tan Z. 2018. Some Thoughts on the Basic Medical Insurance for Non-regular Workers. *China Medical Insurance*, (01):9-13. DOI:10.19546/j.issn.1674-3830.2018.1.003.
11. Tsinghua Academy of Social Sciences. 2021. Research Report on Travel Platforms in China's Tier 1 Cities in 2021. Available at: <http://www.199it.com/archives/1246525.html> (Accessed 30 October).
12. Wei T., Xueyu W. 2024. New forms of employment and labour protection in China, ILO Working Paper 103 (Geneva, ILO). <https://doi.org/10.54394/EKJK7740>.
13. Yang W., Wu Q. & Zhang J. 2022. China Development Report on Flexible Employment: Efficiency, Flexibility and Compliance of Diversified Employment. Beijing: Social Sciences Academic Press.

### ABOUT THE AUTHOR / ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Cui Yan** – associate researcher, PhD in Economics, Chinese Academy of Labour and Social Security, Beijing100029, China  
**Цуй Янь** – младший научный сотрудник, кандидат экономических наук, Китайская академия труда и социального обеспечения, Китай  
 cuiyan@calss.net.cn

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

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

*The article was submitted on 25.09.2024; revised on 28.01.2025 and accepted for publication on 29.01.2025.*

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

*Статья поступила в редакцию 25.09.2024; после рецензирования 28.01.2025, принята к публикации 29.01.2025.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-53-66

УДК 364.04; 369.01

JEL J49; J63

## ЗАНЯТОСТЬ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В РФ: ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А.Л. Сафонов, Д.В. Некипелова

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования является занятость лиц с ограниченными возможностями (инвалидов) с точки зрения оценки потенциала повышения уровня их участия в составе рабочей силы на российском рынке труда. **Цель** работы – анализ демографических, социально-экономических и институциональных факторов, оказывающих влияние на уровень занятости инвалидов. **Актуальность** исследования обусловлена растущей долей не занятых в экономике инвалидов при одновременном росте спроса на работников отдельных специальностей. **Научная новизна** состоит в проведенной оценке текущей ситуации с занятостью инвалидов в России, выявлении основных факторов, влияющих на уровень их занятости и предложении мер повышения участия инвалидов на рынке труда и устранения дискриминационных барьеров. В качестве **методов** исследования применялись факторный анализ, сводка и группировка, сравнения и экстраполяции. В ходе исследования авторы получили следующие **результаты**: дана оценка текущему уровню занятости граждан с инвалидностью, выявлено, что среди данной категории существует значительный нереализованный потенциал рабочей силы, в то же время, действующие меры поддержки занятости инвалидов не дают желаемого результата, показатели занятости снижаются, а безработица растет. Систематизированы факторы, препятствующие развитию занятости инвалидов: от институциональных условий до наблюдающихся дискриминационных явлений и отсутствия стимулирующих факторов, побуждающих работодателей принимать на работу граждан этой категории. С учетом полученных результатов даны рекомендации по повышению уровня занятости инвалидов. Сделан **вывод** о необходимости совершенствования подходов и методов регулирования занятости инвалидов. Предложен ряд инструментов, которые должны способствовать трудоустройству граждан с инвалидностью и повысить уровень их интеграции в социально-трудовую среду.

**Ключевые слова:** занятость инвалидов; трудовая реабилитация; трудовые ресурсы; социальная ответственность; обучение инвалидов; инклюзивная среда.

**Для цитирования:** Сафонов А.Л., Некипелова Д.В. Занятость лиц с ограниченными возможностями в РФ: текущее состояние, проблемы и пути их решения. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):53-66. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-53-66.

## ORIGINAL PAPER

## EMPLOYMENT FOR PERSONS WITH DISABILITIES IN RUSSIA: STATUS, PROBLEMS AND SOLUTIONS

A.L. Safonov, D.V. Nekipelova

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

## АННОТАЦИЯ

**The subject** of the study is the employment of persons with disabilities from the point of view of assessing the potential for increasing their participation in the labor force in the Russian labor market. **The purpose** of the paper is to analyze the demographic, socio-economic, and institutional factors affecting the level of employment of persons with disabilities. **The relevance** of the study is due to the increase in the share of unemployed persons with disabilities in the economy, while the demand for workers in certain specialties is growing. **The scientific novelty** lies in assessing the current situation with the employment of persons with disabilities in Russia, identifying the main factors affecting their level of employment, and proposing measures to increase the participation of persons with disabilities in the labor market and eliminate discriminatory barriers. The research **methods** are factor analysis, generalization, grouping, comparison, and extrapolation. In the course of the study, the authors obtained the following **results**: an assessment of the current level of employment of people with disabilities is given, and it is revealed that there is a significant unrealized labor potential among this category, while the current measures to support the employment of persons with disabilities do not produce the desired result, employment rates are declining, and unemployment is growing. The factors hindering the development of employment of persons with disabilities are systematized: from institutional conditions to observed discriminatory phenomena and the lack of incentives that encourage employers to hire people of this category. Considering the findings, recommendations are given to increase the level of employment of persons with disabilities. The authors **conclude** that it is necessary to improve approaches and methods for regulating the employment of persons with disabilities. Some tools are proposed that should facilitate the employment of people with disabilities and increase the level of their integration into the social and labor environment.

**Keywords:** employment of persons with disabilities; labor rehabilitation; labor resources; social responsibility; training of persons with disabilities; inclusive environment.

**Для цитирования:** Safonov A.L., Nekipelova D.V. Employment for Persons with Disabilities in Russia: Status, Problems and Solutions. *Social and Labor Research*. 2025;58(1):53-66. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-53-66.

## ВВЕДЕНИЕ

Повышение уровня участия людей с ограниченными возможностями на рынке труда является актуальной и перспективной задачей, находящейся в поле зрения регуляторов многих стран, поскольку «работа является частью повседневной жизни каждого человека и имеет решающее значение для достоинства, благополучия и развития человека как личности»<sup>1</sup>.

Речь о том, что для людей с ограниченными возможностями должны быть созданы условия, при которых они на равных смогут реализовывать свой трудовой и социальный потенциал вне зависимости от имеющихся у них функциональных ограничений организма, идет давно, особенно часто об этом стали говорить, когда на первый план вышел человек как индивид с акцентом на его права в обществе. В русле новых веяний в 2006 г. Организацией объединенных наций (ООН) была принята Конвенция о правах людей с ограниченными возможностями (далее – Конвенция), которая определила право таких людей на труд наравне со всеми, что предусматривает «возможность зарабатывать на жизнь трудом наравне со всеми свободно выбранным или принятым на рынке труда способом в трудовой среде которая открыта, инклюзивна и доступна для людей с ограниченными возможностями» (ст. 27)<sup>2</sup>. Данный документ стал важной вехой в трансформации отношения к инвалидам в обществе от восприятия их как объектов социального попечительства и благотворительности до осознания что они являются полноценными гражданами с абсолютно равными правами и возможностями с остальными членами общества и могут точно так же реализовывать свой трудовой потенциал и повышать уровень своего благополучия самостоятельно даже не смотря на имеющиеся функциональные ограничения<sup>3</sup>.

По оценкам МОТ в мире насчитывается около 1,3 млрд людей, испытывающих стойкие функциональные ограничения организма, при этом только треть из них активны в сфере занятости, остальные – подавляющее большинство по разным причинам не трудоустроены, именно поэтому уровень безработицы среди инвалидов гораздо выше, чем среди людей без инвалидности. Вместе с этим МОТ отмечает довольно низкий прогресс в сфере повышения уровня занятости среди инвалидов во

многих странах за последние годы, в том числе и в государствах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), хотя и уточняет, что именно в этих странах уровень занятости инвалидов исторически достаточно высокий, а уровень безработицы низкий [1]. Тем не менее даже среди развитых стран наблюдается значительный разброс по показателям занятости и безработицы инвалидов. Например, в Великобритании уровень официально работающих инвалидов составляет только 53,2% по сравнению с 81,8% занятых среди людей без инвалидности<sup>4</sup>. В США уровень безработицы среди инвалидов составляет 7,6%, а среди не инвалидов – 3,5%, то есть он различается более чем вдвое. В развивающихся странах доля безработных инвалидов является крайне высокой – от 80 до 90% [2]. Таким образом можно сказать, что отношение к такой категории граждан и уровень интеграции их в трудовую среду напрямую зависит от степени социально-экономической зрелости общества. Однако в то же время существуют объективные факторы, ограничивающие предельный уровень участия в занятости инвалидов, поскольку даже в развитых странах не наблюдается какого-либо прогресса в этой сфере в последние годы.

Для людей с инвалидностью наличие занятости – наиглавнейшая составляющая процесса включения их в общественную среду, повышения уровня и качества их жизни. Возможность трудиться наравне со всеми очень важна для людей, испытывающих функциональные ограничения, прежде всего не только с точки зрения повышения уровня финансовой независимости, хотя и это имеет немаловажное значение, а с точки зрения повышения морального духа и улучшения психоэмоционального состояния. Ощущение востребованности обществом, принятия им, осознание своей важности и нужности, способность приносить пользу – это первейшие для любого человека составляющие полноценной жизни, особую важность они приобретают для людей, испытывающих функциональные ограничения. Именно поэтому социально-трудовая адаптация уже давно рассматривается как одна из основных составляющих процесса реабилитации таких граждан<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/international-labour-standards/benefits-international-labour-standards> (дата обращения: 18.11.2024).

<sup>2</sup> [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml) (дата обращения: 18.11.2024).

<sup>3</sup> Конвенция ратифицирована Российской Федерацией на основании Федерального закона от 03.05.2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов».

<sup>4</sup> Potential barriers to employment for disabled people and how they can be overcome <https://www.cgi.org.uk/blog/disability-employment-barriers> (дата обращения: 16.11.2024).

<sup>5</sup> Социально-трудовая реабилитация и адаптация инвалидов и лиц пожилого возраста: монография / М.О. Буянова [и др.]; под редакцией М.О. Буяновой. Москва: Издательство Юрайт, 2024. 132 с. (Актуальные монографии). ISBN 978-5-534-12672-3. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/543123> (дата обращения: 16.12.2024).

К сожалению, на пути к реализации своих прав люди с ограниченными возможностями сталкиваются со множеством барьеров, начиная от транспортной недоступности рабочих мест (сложно добраться до места работы) и их непригодности (отсутствие пандусов, специализированных туалетных комнат, необходимого оборудования на рабочем месте и т. д.) до психо-эмоциональных факторов, связанных с отношением в обществе, предубежденностью работодателей к таким, по их мнению, проблемным работникам и т. д.

### ОЦЕНКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В РОССИИ

Изучению и решению вопросов социального обеспечения и занятости лиц с ограниченными возможностями в нашей стране всегда уделялось большое внимание. Бесценный научный вклад в исследование данной проблематики внесли М.С. Ланцев, В.А. Ачаркан, В.Д. Роик, Н.К. Кульбовская, другие известные ученые, работавшие во ВНИИ Минтруда РФ.

Особое, повышенное внимание к вопросам занятости инвалидов уделяется в России в последнее время. По словам Президента РФ В. Путина: «Отношение к инвалидам – важнейший показатель зрелости общества»<sup>6</sup>, а также: «Люди с ограниченными возможностями не должны быть в положении вынужденных затворников – они должны жить полноценной жизнью. Соблюдать требования безбарьерной среды нужно везде, и не для «галочки»<sup>7</sup>. К сожалению, во многом именно формальное соблюдение отдельных требований по созданию комфортной и инклюзивной среды «для галочки» является препятствием для полноценной интеграции таких граждан в общественную и трудовую среду.

Правовой основой государственной политики защиты прав инвалидов является Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ, целью которого является «обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией РФ». Гл. 7 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»

от 12.12.2023 № 565-ФЗ также предусмотрены положения, направленные на содействие занятости данной категории граждан. Необходимость совершенствования условий занятости инвалидов, включая обеспечение доступности профессионального образования, развитие программ профориентации и специализированных обучающих программ, а также оборудования рабочих мест для людей с ограниченными возможностями отражена как поручение Правительству РФ и в «майских» Указах Президента РФ<sup>8</sup>.

Нельзя не отметить что на государственном уровне с момента ратификации РФ Конвенции полноценной реализации прав людей с ограниченными возможностями, в том числе права на профессиональное развитие, уделяется особое внимание. Так, в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2024 г. № 2401-р утверждена Концепция по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г. (далее – Концепция) и план мероприятий по ее реализации на период до 2030 г. (далее – План). Концепция направлена на создание равных условий реализации трудового потенциала, в этом русле приоритетными направлениями являются: совершенствование законодательства, регулирующего вопросы занятости граждан с инвалидностью, совершенствование организационных механизмов, реализация мероприятий, направленных на предотвращение дискриминации. Первый этап ее реализации намечен на 2025–2027 гг. и характеризуется в основном проведением мероприятий организационно-правового характера, при необходимости разрабатываются новые или совершенствуются действующие законодательные акты, разрабатываются специальные программы, проводятся мероприятия по совершенствованию межведомственного взаимодействия, на втором этапе в 2028–2030 гг. уже проводится оценка эффективности реализованных мероприятий, мониторинг и распространение успешных региональных практик. Основными целевыми показателями Концепции к 2030 г. являются доведение уровня трудоустройства инвалидов, обратившихся в органы службы занятости населения до 75%, уровня трудоустройства выпускников-инвалидов до 60%, уровня трудоустройства участников чемпионата «Абилимпикс» до 75% и увеличение численности участников этого чемпионата до 20 тыс. человек.

<sup>6</sup> «Отношение к инвалидам – показатель зрелости общества» <https://iz.ru/880946/egor-sozaev-gurev-angelina-galanina/otnoshenie-k-invalidam-pokazatel-zrelosti-obshchestva> (дата обращения: 16.11.2024).

<sup>7</sup> Путин: Инвалиды не должны быть в положении вынужденных затворников <https://rg.ru/2020/12/03/putin-invalidy-ne-dolzhy-byt-v-polozhenii-vynuzhdennyh-zatvornikov.html> (дата обращения: 16.11.2024).

<sup>8</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

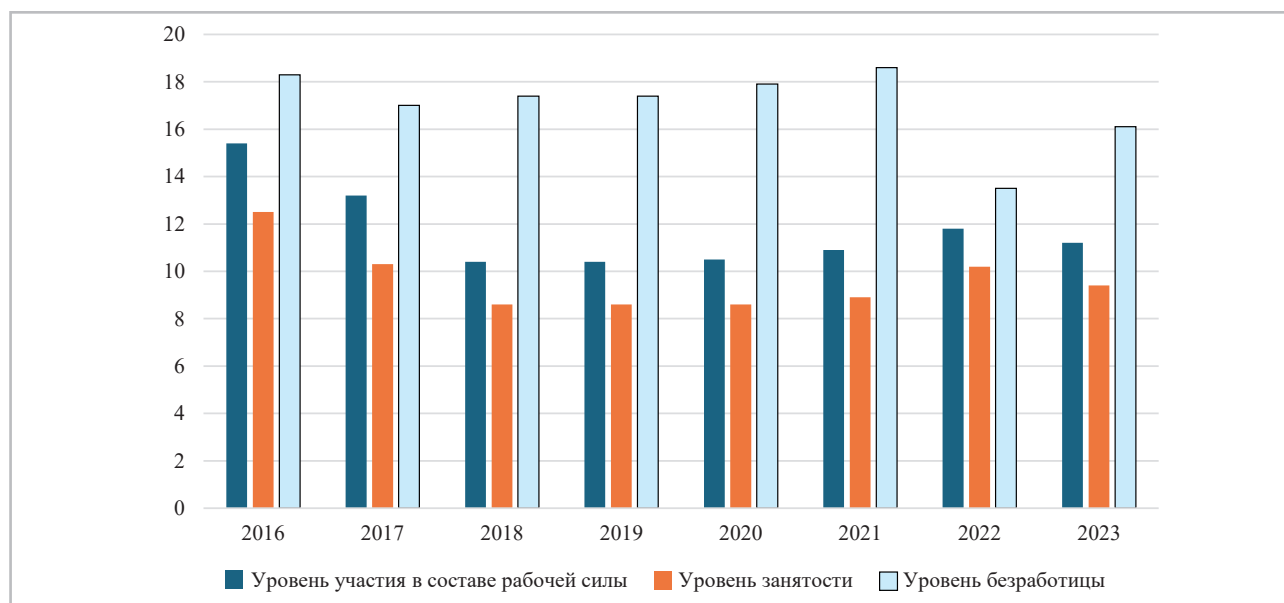


Рис. 1 / Fig. 1. Показатели, характеризующие занятость инвалидов в России в 2016–2023 гг., % / Indicators characterizing the employment of people with disabilities in Russia in 2021–2023, %

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата: Показатели занятости и безработицы лиц, имеющих инвалидность [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_trud\\_ors.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_trud_ors.xlsx) (дата обращения 19.11.2024) / compiled by the authors according to Rosstat: Indicators of employment and unemployment of persons with disabilities URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_trud\\_ors.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_trud_ors.xlsx) (accessed on 19.11.2024).

Общая численность граждан, имеющих инвалидность в России в 2023 г. составила 11 041 тыс. человек, из них 1 304 тыс. человек с I группой инвалидности, 4 442 тыс. человек со II группой и 4 540 тыс. человек с III группой инвалидности, а также 755 тыс. детей-инвалидов. Следует отметить, что в последние годы наблюдается тенденция снижения общей численности граждан с инвалидностью, так с 2016 г. она сократилась на 1,7 млн человек, по группам в основном наблюдается сокращение численности инвалидов II и III групп на 1 808 и 61 тыс. человек, соответственно. Численность инвалидов I группы и детей инвалидов, наоборот, за указанный период увеличилась на 21 и 138 тыс. человек, соответственно. Из 11 041 тыс. инвалидов в трудоспособном возрасте находятся 4 036 тыс. человек или 36,6% от числа всех инвалидов и 5,3% от общей численности рабочей силы (по данным за 2023 г.)<sup>9</sup>.

При этом уровень занятости данной категории граждан в России составляет в последние годы не более 10%, а уровень безработицы значительно превышает этот показатель. Так, в 2020 г. и 2021 г. уровень занятости людей с инвалидностью был в два раза ниже показателя их безработицы. В 2022 г. уровень занятости составил 10,2%, уровень безработицы – 13,5%, а в 2023 г. занятость составила 9,4%, а безработица – 16,1%. Однако следует отметить, что уровень их безработицы с 2020 г. по отношению к 2021 г. вырос на 0,7%, в 2022 г. сни-

зился на 5,1% по отношению к 2021 г., а в 2023 г. по отношению к 2022 г. опять вырос на 2,6%, что свидетельствует о неустойчивой динамике данного показателя (рис. 1).

Для сравнения уровень участия в составе рабочей силы людей без инвалидности по данным за 2023 г. составил 64,2%, уровень занятости 62,5%, а уровень безработицы 2,7%<sup>10</sup>.

Таким образом можно отметить, что и для России характерна ситуация, при которой уровень занятости инвалидов является достаточно невысоким, а уровень безработицы, наоборот, значительно превышает занятость. Данное наблюдение может подтверждать тезис о том, что граждане с инвалидностью не могут в полной мере реализовать свой потенциал на рынке труда. Очевидно, для этого существуют определенные препятствия, природу и характер которых необходимо выявить, чтобы принять необходимые меры для их устранения.

Неутешительной тенденцией последних восьми лет является и сокращение общей численности работающих инвалидов, состоящих на учете в системе обязательного пенсионного страхования (табл. 1). Однако по сравнению с 2022 г. в 2023 г. численность работающих инвалидов выросла почти на 100 тыс. человек, что является положительной тенденцией, которую хотелось бы особенно отметить.

<sup>9</sup> Общая численность инвалидов по группам инвалидности [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi\\_1.1.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_1.1.xlsx) (дата обращения: 18.11.2024).

<sup>10</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024 Стат. сб. / Росстат. М., 2024.152 с. [с. 12].

Таблица 1 / Table 1

Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе обязательного пенсионного страхования в 2015–2023 гг., тыс. человек / Information on working disabled people registered with the compulsory pension insurance system in 2015–2023, thousand people

Год / Year	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Всего работающих инвалидов	2473	2543	2012	1644	1655	1571	1559	1508	1602
из них I группы	82	82	69	49	53	40	43	47	56
из них инвалиды с детства	3	3	6	7	7	7	7	7	8
II группы	923	939	704	557	556	525	511	489	514
из них инвалиды с детства	23	24	49	58	60	63	66	68	74
III группы	1466	1520	1235	1038	1046	1006	1005	972	1031
из них инвалиды с детства	69	83	110	139	146	153	164	168	180

Источник / Source: данные Росстата: Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/PI\\_4.1.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/PI_4.1.xlsx) (дата обращения 19.11.2024) / Rosstat data: Information about working people with disabilities who are registered with the Pension and Social Insurance Fund of the Russian Federation, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/PI\\_4.1.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/PI_4.1.xlsx) (accessed on 19.11.2024).

Так, в период с 2015 по 2022 гг. общая численность работающих инвалидов сократилась с 2 473 тыс. человек до 1 508 тыс. человек, т. е. суммарно на 965 тыс. человек или на 39%. Из работающих инвалидов наибольшую долю составляют инвалиды III группы (64,4%), что логично, поскольку у данной категории наблюдаются стойкие функциональные ограничения средней степени тяжести, которые не так сильно сказываются на их трудоспособности, но все же, зачастую, требуют создания особых условий труда – индивидуального оборудования рабочего места с учетом имеющихся нарушений. Инвалиды данной группы признаются утратившими способность к регулярному труду только частично. Наименьшее число занятых наблюдается среди инвалидов II и I групп: 32,1% и 3,5%, соответственно. Инвалиды данных групп признаются полностью утратившими способность к труду в обычных условиях, однако основное различие между ними заключается в необходимости обеспечения постоянного постороннего ухода, если такая необходимость есть, то назначается инвалидность I группы, если нет, то присваивается II группа. Инвалидам этих более «тяжелых» групп для работы почти всегда требуется создание особых условий – оборудования специализированных рабочих мест, что, безусловно, влияет на уровень их занятости и трудовую мобильность.

Тенденция снижения численности занятых наблюдается как в совокупности, так и в разбивке по группам и категориям. Вместе с тем на российском рынке труда в последние годы наблюдается острая нехватка кадров, а общий показатель безработицы находится на рекордно низком за последние годы уровне<sup>11</sup>. Так, по оценкам иссле-

дований РАН, в 2023 г. дефицит кадров мог составить около 4,8 млн человек [3]. Согласно оценкам членов Правительства РФ, дефицит квалифицированных кадров в России оценивается в примерно 1,5 млн человек<sup>12</sup>. Однако особое внимание на этом фоне следует обратить на категорию «инвалиды с детства», здесь по всем группам напротив наблюдается кратный рост показателя занятости: по I группе инвалидности – в 2,7 раза, по II группе – в 3,2 раза и по III группе – в 2,6 раза (табл. 1), что однозначно можно охарактеризовать как положительную тенденцию, которая свидетельствует о достижении определенных успехов по вопросам обучения и трудоустройства тех, для кого этот статус является приобретенным еще до вхождения в профессиональную и трудовую жизнь.

### ПРОЦЕДУРА ПОИСКА РАБОТЫ ДЛЯ ГРАЖДАН С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Учитывая выявленную динамику занятости инвалидов в России особый интерес представляют причины её низкого уровня. В этой связи представляется логичным начать с оценки процесса поиска работы инвалидами. По данным Росстата в 2023 г. только 6,7% инвалидов в возрасте старше 16 лет занимались поиском работы, большинство из них – 62,7% искало ее по причине отсутствия какой-либо занятости, 22,6% искали работу взамен уже имеющейся, 14,4% из них – подработку. Следует отметить, что инвалиды по сравнению с людьми без инвалидности чаще ищут работу по причине ее отсутствия, но реже хотят сменить уже имеющееся место работы и реже ищут подработку, что может говорить о достаточно низком уровне их трудовой мобильности и высокой

<sup>11</sup> Комитет Совета Федерации по социальной политике, рекомендации Крупного стола на тему «Дефицит рабочих кадров: пути решения» URL: [http://social.council.gov.ru/activity/activities/round\\_tables/158285/](http://social.council.gov.ru/activity/activities/round_tables/158285/) (дата обращения: 20.01.2025 г.).

<sup>12</sup> Дефицит квалифицированных кадров в России оценивается в 1,5 млн человек URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7364500#:~:text=Дефицит%20квалифицированных%20кадров%20в%20России%20оценивается%20в%201%20млн%20человек,-Проблему%20дефицита%20высококвалифицированных> (дата обращения: 20.01.2025 г.).

мотивации сохранить текущее место работы, что является логически вполне объяснимым. Кстати, вопреки опасениям работодателей о низкой производительности труда работников с инвалидностью и другими их «проблемными» характеристиками, исследователи обнаружили, что в некоторых случаях инвалиды не уступают в производительности не инвалидам и являются более ответственными работниками, менее склонными к смене места работы [4, 5, 6]. Согласно данным одного из опросов отечественных работодателей около 70% из них признали, что качество работы инвалидов не ниже, чем их коллег без этого статуса<sup>13</sup>.

Следует также сказать, что с 2015 г. ситуация статистически изменилась в лучшую сторону, поскольку 8 лет назад 8,7% инвалидов приходилось заниматься поиском работы, при этом 76% не имели никакой работы и искали ее, 16,9% искали другую работу вместо имеющейся, и только 7,1% занимались поиском подработки<sup>14</sup>. Однако природа снижения показателя доли соискателей среди граждан с инвалидностью не ясна, поскольку это может объясняться как улучшением показателей занятости, так и, например, сокращением общей численности инвалидов или снижением активности в поиске работы из-за существующих неустановленных ограничений (например, из-за неэффективной практики трудоустройства).

Среди способов поиска работы у инвалидов преобладают обращение к знакомым и родственникам (65%), непосредственное обращение к работодателю (39%), просмотр и размещение объявлений в Интернете, социальных сетях и мессенджерах (29%) и только в последнюю очередь – обращение в государственную службу занятости населения (17,6%)<sup>15, 16</sup>.

Большинство инвалидов не обращается в государственную службу занятости (ГСЗ), считая ее услуги неэффективными, на втором месте по популярности мнение, что работу можно найти без посредников. Аналогичная картина складывается и среди соискателей без инвалидности. При этом доверие у инвалидов к службе занятости гораздо выше, чем у граждан без инвалидности – 17,6% и 9,1%, соответственно, и в то же время те, у кого

нет инвалидности, в наименьшей степени считают работу ГСЗ неэффективной, но предпочитают искать работу без посредников<sup>17</sup>. Такая низкая оценка скорее всего связана с тем, что служба занятости, являясь посредником между работником и работодателем, хотя и обладает неким инструментарием, способствующим побуждению работодателей принимать на работу людей с ограниченными возможностями, в силу известных ограничений не имеет полномочий не только заставлять работодателей принимать инвалидов на работу, но даже оказывать на них давление.

В то же время работодатели порой просто не готовы к взаимодействию с потенциальными работниками с инвалидностью уже на этапе проведения собеседования. Причины самые различные: нет ясности как выстраивать общение; непонятно, какие вопросы соискателям можно задавать, а какие лучше не надо и т.п. Более того, в случае даже если решение о приеме на работу принято и, допустим, требуется создание специального рабочего места, возникает проблема, связанная с необходимостью поиска необходимого оборудования и его установки. Для того, чтобы устранить данные препятствия, оптимизировать процесс трудоустройства необходимы и наличие готовых решений для работодателей (в том числе на прокатной основе) и предоставление консультативной поддержки.

Согласно данным Росстата, пенсионеры по инвалидности дольше всех ищут работу – в среднем 8,3 месяца по сравнению с гражданами без инвалидности, в том числе гражданами пенсионного возраста, у которых в среднем уходит 6,2 месяца<sup>18</sup>. Долгий и безуспешный поиск работы приводит многих инвалидов, испытывающих определенную моральную уязвимость, к ещё большему отчаянию и вынуждает бросать попытки поиска работы.

Возможно, именно по этим причинам численность инвалидов, обращающихся в государственную службу занятости (ГСЗ) за содействием в поиске работы в последние годы сокращается (рис. 2).

На пиковом значении в 2009 г. численность обратившихся в ГСЗ инвалидов составляла более 300 тыс. человек, по итогам 2023 г. этот показатель сократился более чем втрое и составил менее 100 тыс. человек. Правда вместе с этим увеличи-

<sup>13</sup> Данные опроса портала Работа.ру URL: <https://rg.ru/2019/09/05/reg-sibfo/rabotodateli-neohotno-trudoustraivaiut-invalidov.html>

<sup>14</sup> Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более по причинам поиска работы [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi\\_4.20\\_2011-2023.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.20_2011-2023.xlsx) (дата обращения 19.11.2024)

<sup>15</sup> Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, занимавшихся поиском работы, по способам поиска работы [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi\\_4.21\\_2011-2023.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.21_2011-2023.xlsx) (дата обращения 19.11.2024)

<sup>16</sup> По данным за 2023 г., мог быть указан не один вариант ответа.

<sup>17</sup> Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, занимавшихся поиском работы, по наличию обращений и причинам необращения в государственную службу занятости (центр занятости населения) [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi\\_4.22\\_2015-2023.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.22_2015-2023.xlsx) (дата обращения 19.11.2024)

<sup>18</sup> Труд и занятость в России. 2023: Стат.сб./Росстат М., 2023. – 180 с.



Рис. 2 / Fig 2. Данные о численности граждан с инвалидностью, обратившихся в государственную службу занятости за содействием в получении работы и тех, кто устроился на работу, чел. / Data on the number of citizens with disabilities who applied to the state employment service for assistance in obtaining a job and those who got a job, people.

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата: Численность граждан, относящихся к категории инвалидов, обратившихся в органы службы занятости, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_Trud\\_Rostrud.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx) (дата обращения 19.11.2024) / compiled by the authors based on Rosstat data: The number of citizens classified as disabled who applied to the employment service, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_Trud\\_Rostrud.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx) (accessed on 19.11.2024).

лась доля инвалидов, устроенных на работу от общей численности обратившихся за содействием. В целом это соотношение (после его существенного снижения в 2019 г. до 39,0%) демонстрирует положительную тенденцию увеличившись с 27,6% в 2009 г. до 58,2% в 2023 г., хотя максимальное значение было достигнуто в 2016 г. и в 2018 г. – 62,0% и 58,9%, соответственно. Может ли это свидетельствовать о повышении эффективности работы ГСЗ не совсем ясно, т. к. численность инвалидов, устроившихся на работу, может включать не только тех, кому помогла ГСЗ, но и тех, кто воспользовался иными способами поиска работы. В соответствии с Концепцией уровень трудоустройства инвалидов, обратившихся в органы службы занятости населения, должен составить не менее 75% к 2030 г., что, учитывая наметившуюся тенденцию, вполне достижимо.

Основным инструментом, который использует государство для повышения занятости инвалидов и устранения дискриминационных порогов, является квотирование рабочих мест. В соответствии со ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели, у которых среднесписочная численность персонала превышает 35 человек, обязаны создавать рабочие места для граждан с инвалидностью в диапазоне от 2 до 4% среднесписочной численности

работников (точный процент устанавливается региональными властями). С 1 сентября 2024 г. порог среднесписочной численности для работодателей в целях создания квотируемых рабочих мест был снижен со 100 до 35 человек.

Общая численность граждан, трудоустроенных в счет квот, включает инвалидов и молодых людей (детей в возрасте 14–18 лет, детей-сирот, молодежь в возрасте до 23 лет, оставшихся без попечения родителей, выпускников средних и высших учебных заведений без опыта работы). Из них большая часть трудоустроенных в счет квот приходится на инвалидов – из 4900 человек в 2023 г. инвалиды составляли 3 778 человек или 77%.

В целом же за последние годы наблюдается сокращение численности граждан, трудоустроенных в счет квот (рис. 3). Так, в 2008 г. за счет квот было трудоустроено 24189 человек, а в 2023 г. только 4900 человек – разница в пять раз. Численность трудоустроенных по квотам инвалидов имеет разнонаправленную динамику: с 2008 по 2016 гг. она снизилась вдвое – с 8806 до 3743 человек, затем, в 2017–2019 гг. она, напротив, удвоилась, а в 2020–2023 гг. вновь вдвое уменьшилась. При этом из всех трудоустроенных инвалидов в счет квот получили работу в 2023 г. только 7,0%. Максимальным этот показатель был в 2019 г. – 12,2%. В другие же годы он находился в диапазоне 5–7%, что может объясняться сокращением об-

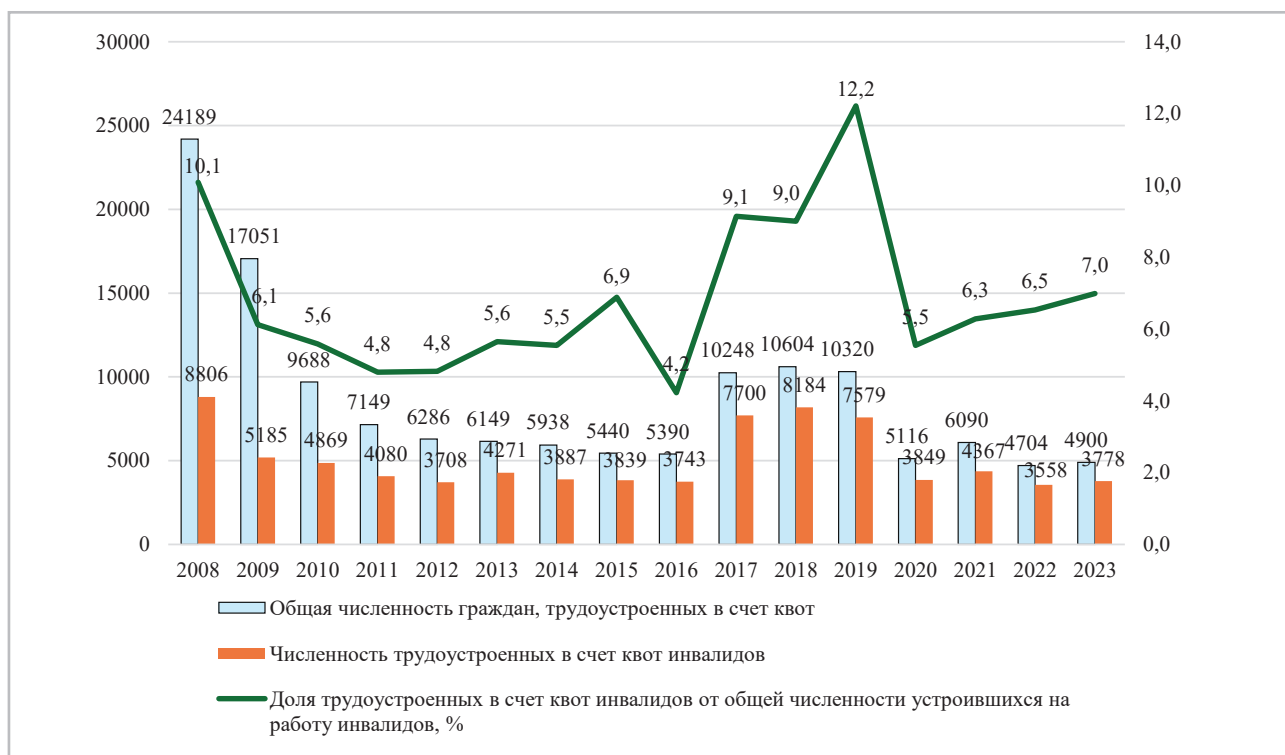


Рис. 3 / Fig 3. Трудоустройство граждан органами службы занятости на котируемые рабочие места, чел. / Employment of citizens by the employment service for quota jobs, people

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата: Численность граждан, относящихся к категории инвалидов, обратившихся в органы службы занятости, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_Trud\\_Rostrud.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx) (дата обращения 19.11.2024) / compiled by the authors based on Rosstat data: The number of citizens classified as disabled who applied to the employment service, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_Trud\\_Rostrud.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx) (accessed on 19.11.2024).

щей численности граждан, впервые признанных инвалидами.

Помимо содействия в устройстве на работу ГСЗ предоставляет услуги по профессиональной ориентации граждан, чтобы дать объективную оценку квалификации соискателя. По данным Росстата численность граждан с инвалидностью, получивших такую услугу, с 2008 г. снизилась почти вдвое (табл. 2).

Ухудшение данного показателя также может свидетельствовать о необходимости повышения эффективности работы ГСЗ в этом направлении. Одним из значимых нововведений с 01.01.2025 г.<sup>19</sup> является обязательное профилирование всех обратившихся в ГСЗ, включая инвалидов, что, несомненно, изменит положение дел к лучшему.

### ОБРАЗОВАНИЕ И СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

Важным элементом в повышении уровня занятости граждан с инвалидностью является наличие и уровень у них необходимого для востребованных специальностей образования. В соответствии со ст. 24 Конвенции ООН «государства-участники обеспечивают инклюзивное образование на всех уровнях и обучение в течение всей жизни...». Инклюзивное

образование подразумевает создание специальных условий для получения инвалидами образования наравне со всеми, исключая любую дискриминацию. Однако, как показывают международные данные, как правило у людей с инвалидностью уровень образования ниже, чем у людей без инвалидности, что как раз таки отражает наличие проблемы по развитию инклюзивной образовательной среды для данной категории граждан во многих странах мира<sup>20</sup>. Особенно остро этот вопрос стоит по отношению к инвалидам с детства в части получения первичного профессионального образования, поскольку люди в молодом возрасте, даже при наличии инвалидности в целом наиболее активны и хотят реализовать свой потенциал. Но важен и вопрос переквалификации граждан, получивших инвалидность во взрослом возрасте, здесь идет речь об адаптации их профессиональной деятельности под новые условия их функционального состояния.

Анализ структуры инвалидов по наличию и уровню образования в России по данным 2023 г. (табл. 3) показывает, что большая часть граждан с инвалидностью (39,4%) имеет среднее профессиональное образование, при этом оно наиболее

<sup>19</sup> В соответствии с внесением изменений в Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 26.

<sup>20</sup> UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2021. «Disability Inclusive Education and Learning». UNESCO International Institute for Educational Planning, 22 September 2021.

Таблица 2 / Table 2

Сведения о предоставлении органами службы занятости населения государственной услуги по организации профессиональной ориентации гражданам, относящимся к категории инвалидов, чел. / Information on the provision by employment service bodies of the state service for organizing vocational guidance for citizens classified as persons with disabilities, persons

Год / Year	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Численность профориентированных инвалидов	166999	158404	160486	155558	137871	123869	111272	95966
Год / Year	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Численность профориентированных инвалидов	99986	124966	116216	129224	109758	119758	95910	83971

Источник / Source: данные Росстата: Сведения о предоставлении органами службы занятости населения государственной услуги по организации профессиональной ориентации гражданам, относящимся к категории инвалидов, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_Trud\\_Rostrud.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx) (дата обращения 19.11.2024) / Rosstat data: Information on the provision by employment service bodies of the state service for organizing vocational guidance for citizens classified as persons with disabilities, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid\\_Trud\\_Rostrud.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx) (accessed on 19.11.2024).

Таблица 3 / Table 3

Распределение граждан с инвалидностью по уровню образования и статусу занятости (2023 г.), % / Distribution of citizens with disabilities by education level and employment status (2023), %

Всего / Total	Высшее образование / Higher education	Среднее профессиональное / Secondary vocational	Среднее общее образование / Secondary general education	Основное общее образование / Basic general education	Не имеют основного общего образования / No basic general education
Всего среди граждан с инвалидностью	13,2	39,4	23,1	17,5	6,8
Среди занятых инвалидов	20,2	45,4	21,6	11,0	1,7
Среди безработных инвалидов	15,6	40,8	23,9	15,9	3,9

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата: Структура лиц в возрасте 15 лет и старше, имеющих инвалидность, по статусу участия в составе рабочей силы и уровню образования, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/invalid\\_trud\\_ors.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/invalid_trud_ors.xlsx) (дата обращения 20.11.2024) / compiled by the authors based on Rosstat data: The structure of persons aged 15 and older with disabilities by labor force participation status and education level, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/invalid\\_trud\\_ors.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/invalid_trud_ors.xlsx) (accessed on 11/20/2024).

распространено как среди занятых, так и среди безработных инвалидов. Общее среднее образование имеет 23,1% и основное общее образование – 17,5% инвалидов. Диплом о высшем образовании имеется только у 13,2% инвалидов, то есть этот показатель вдвое ниже, чем у граждан без инвалидности, что является отражением существования либо институциональных причин, препятствующих его получению, либо причин мотивационного свойства, обусловленных в первую очередь состоянием здоровья граждан с инвалидностью. Обращает на себя внимание то обстоятельство что 6,8% инвалидов (из них 3,9% – безработные) не имеют даже основного общего образования.

Права граждан с инвалидностью на получение образования закреплены в ст. 79 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе право на получение профессионального образования (среднего специального или высшего) за счет средств государственного бюджета даже повторно по другой профессии. Однако данные комплексного всероссийского мониторинга в части соблюдения прав инвалидов на получение высшего образования показали, что в 23,4% случаев они нарушаются<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Информационная справка о мероприятиях, проведенных Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, в части обеспечения прав инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на получение высшего образования <https://obrnadzor.gov.ru/wp-content/uploads/2021/08/informaczionnaya-spravka-ovz.docx>

Справедливым является тезис о том, что от уровня образования зависит уровень дохода, но у граждан с инвалидностью эта связь может быть нелинейной. С одной стороны, у граждан данной категории она подтверждается, если посмотреть структуру наличия и уровня образования среди занятых инвалидов, так среди них наибольшую долю составляют граждане со средним специальным образованием (45,4%), общим средним (21,6%) и высшим образованием (20,2%), при этом среди безработных инвалидов доля тех, у кого среднее и основное общее образование выше, а доля тех, у кого есть среднее профессиональное и высшее образование ниже относительно занятых инвалидов. Таким образом можно сказать, что наличие профессионального образования и его уровень действительно повышают вероятность иметь работу для рассматриваемой категории граждан.

С другой стороны, из более чем 60% занятых инвалидов, имеющих профессию (специальность), подтвержденную соответствующим документом (дипломом, свидетельством и т. д.), только около 37,8% работают по специальности по сравнению с 49,1% граждан вне зависимости от наличия инвалидности, 17,7% имеют работу близкую к полученной специальности и 44,6% имеют работу, не соответствующую полученной специальности по сравнению с 31,5% граждан вне зависимости от наличия инвалидности (рис. 4).

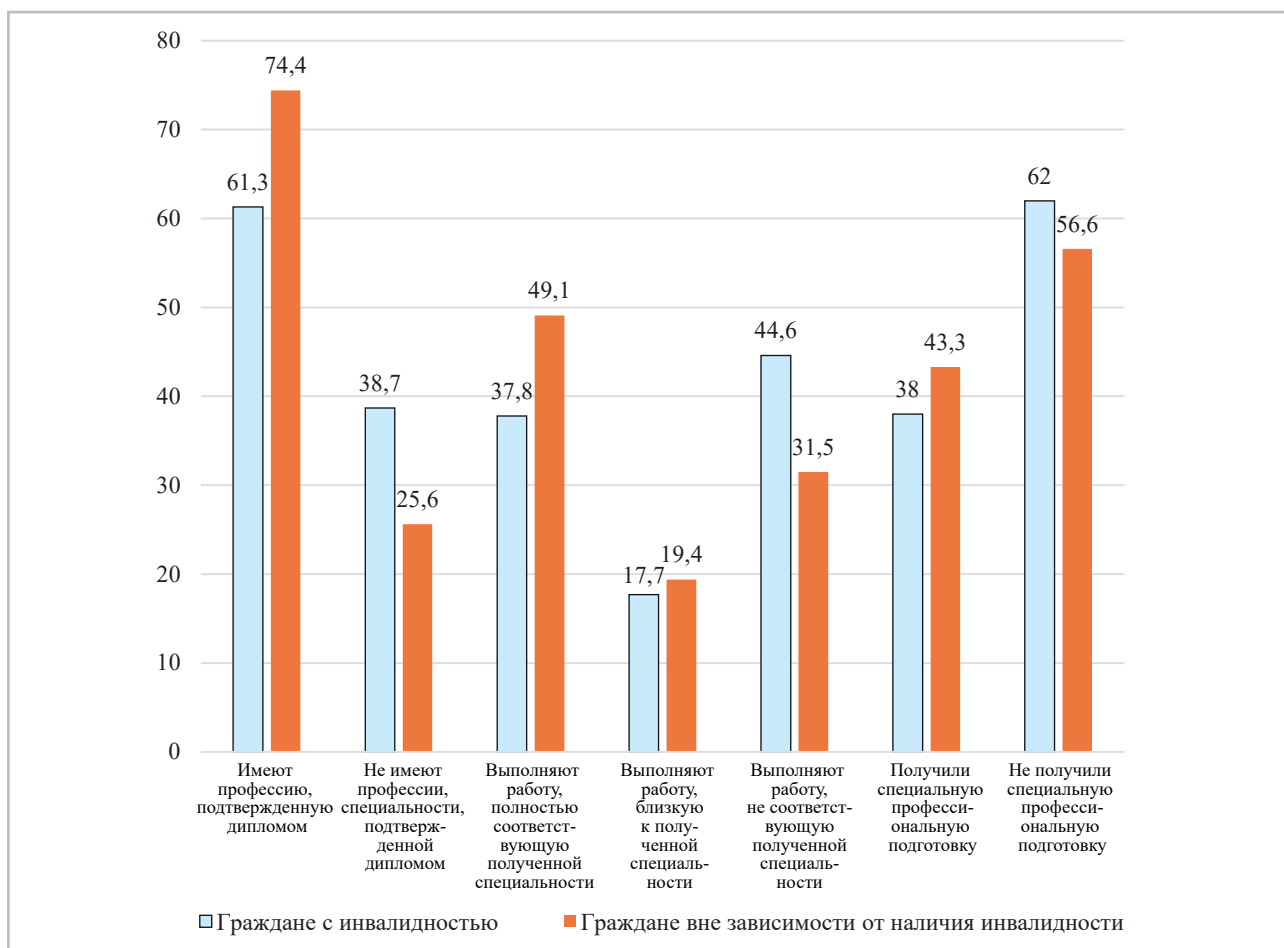


Рис. 4 / Fig 4. Распределение занятых инвалидов по наличию специальности и ее соответствия выполняемой работе, в % от общей численности граждан по соответствующей категории / Distribution of employed persons with disabilities by specialization and its relevance to the work performed, as % of the total number of citizens in the corresponding category

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата: Наличие специальности и ее соответствие выполняемой работе у инвалидов в возрасте 15 лет и более, URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab4-17.htm> (дата обращения 19.11.2024) / compiled by the authors according to Rosstat data: The availability of a specialty and its relevance to the work performed by people with disabilities aged 15 years or older, URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab4-17.htm> (accessed on 19.11.2024).

Эти данные косвенно могут указывать на то, что граждане с инвалидностью выполняют работу, не соответствующую полученной специальности, и которая по уровню квалификационных требований ниже, чем имеющаяся у них специальность.

Очевидно, что специфика организации занятости людей с наличием определенных функциональных ограничений сужает круг специальностей для них, едва ли они будут рассматривать вакансии с достаточно интенсивной физической нагрузкой, кроме того, существуют ограничения, накладываемые комиссией медико-социальной экспертизы. В этой связи, по нашему мнению, на первый план выходят специальности, требующие интеллектуального труда, творческие направления. Все что связано с новыми технологиями, поскольку это достаточно высокомаржинальные сферы, и они могут высоко оплачиваться.

## ДОХОДЫ

Безусловно занятость граждан с инвалидностью повышает их финансовую независимость и снижает зависимость от социальных выплат. Однако активность инвалидов в поисках работы напрямую зависит от сопоставления ими выгод и издержек от занятости с точки зрения получения социальных выплат, поэтому стимулирование занятости этой категории граждан напрямую зависит от особенностей реализации государственной политики социальной поддержки.

Например, такая мера как приостановка индексации пенсий всем категориям работающих пенсионеров едва ли привела к повышению их трудовой активности. Об этом свидетельствует динамика уровня занятости пенсионеров по старости, когда численность работающих пенсионеров именно после приостановки индексации стала стремительно снижаться. При этом это обязательно могло объясняться непосредствен-

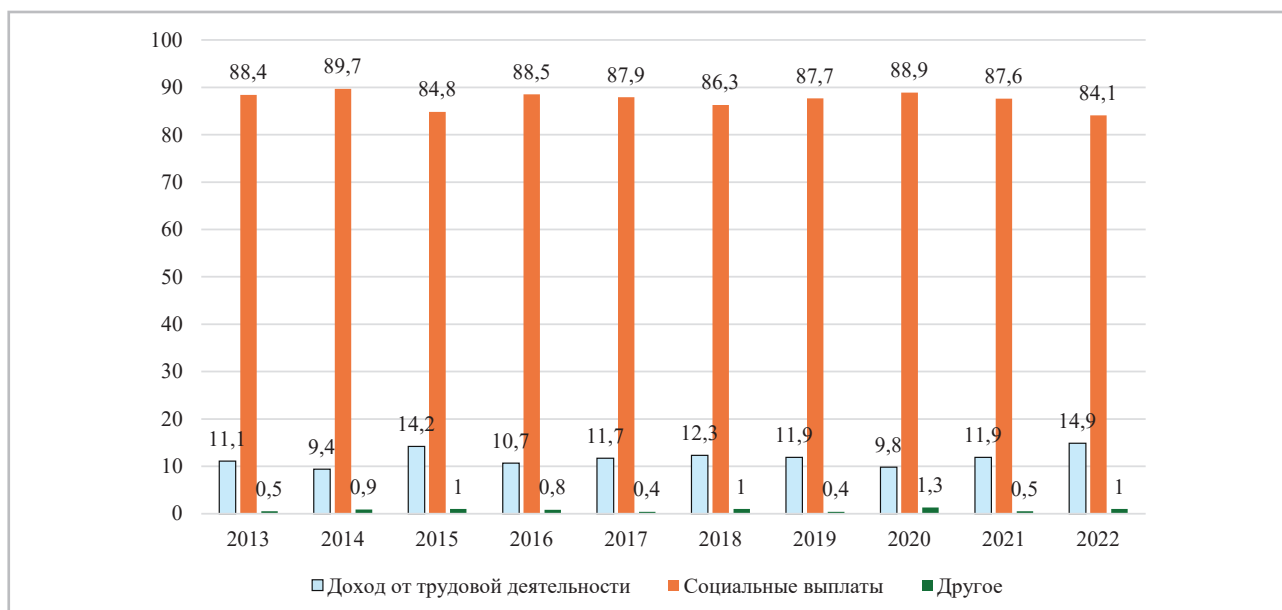


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение инвалидов по наличию специальности и ее соответствия выполняемой работе, чел. / Distribution of employed persons with disabilities by specialization and its relevance to the work performed, people

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата Уровень и структура денежных доходов домашних хозяйств, состоящих из инвалидов, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Pi\\_3.4.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Pi_3.4.xlsx) (дата обращения 11.12.2024 г.) / compiled by the authors according to Rosstat data: The level and structure of monetary incomes of households with disabilities, URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Pi\\_3.4.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Pi_3.4.xlsx) (accessed on 11.12.2024).

ным отказом от работы, то есть увольнением, а скорее уходом в неформальную занятость [7]. Таким образом многие пенсионеры сделали выбор в пользу получения гарантированной государством индексации. Принятое решение о возобновлении с 2025 г. индексации<sup>22</sup>, по мнению авторов, должно положительно сказаться на росте численности занятых пенсионеров различных категорий.

Помимо непосредственного желания гражданина с инвалидностью трудиться, существуют еще и рыночные условия, которые выражаются как в непосредственном нежелании работодателей брать на работу граждан этой категории, так и в зарплатной дискриминации. Согласно данным, МОТ у инвалидов во всем мире уровень дохода при прочих равных условиях с людьми без инвалидности (пол, возраст, уровень образования) в среднем на 12% ниже, при этом больший разрыв характерен для развивающихся странах и меньший – для развитых. Кроме того, женщины с инвалидностью подвергаются двойной дискриминации, поскольку их оплата труда в среднем на 5–6% ниже мужчин [1].

Наличие зарплатной дискриминации подтверждаются и данными опросов инвалидов об удовлетворенности своей занятостью и причинах неустройства на работу. Одной из основных

причин, по которой гражданам с инвалидностью приходится отказываться от той или иной работы, является низкий уровень оплаты труда<sup>23</sup>. Эта же причина находится на первом месте по опросам об удовлетворенности своей текущей занятостью<sup>24</sup>.

Согласно структуре доходов домохозяйств, состоящих из инвалидов, более 60% дохода формируется пенсией по инвалидности, 20% – пособиями и иными социальными выплатами компенсационного характера. Доход от трудовой деятельности по данным за 2022 г. составлял всего около 15%, из них 13% – оплата труда и 1,5% – доход от самозанятости<sup>25</sup>. Таким образом социальные выплаты являются основным источником дохода для инвалидов и их семей.

Размер среднемесячного дохода домохозяйства, состоящего из инвалидов в 2022 г. составил 41 377,3 руб. из них доход от трудовой деятельности – 6 148,3 руб. или всего 14,9%, в то время как доход от трудовой деятельности у граждан без инвалидности составляет около 60%<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, по причинам отказа от предложений другой или какой-либо работы [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi\\_4.23\\_2015-2021.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.23_2015-2021.xlsx) (дата обращения: 11.12.2024 г.)

<sup>24</sup> Удовлетворенность работой инвалидов в возрасте 15 лет и более <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab4-16.htm> (дата обращения: 11.12.2024 г.)

<sup>25</sup> Уровень и структура денежных доходов домашних хозяйств, состоящих из инвалидов [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Pi\\_3.4.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Pi_3.4.xlsx) (дата обращения: 20.11.2024)

<sup>26</sup> Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Urov\\_13kv\\_nm.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Urov_13kv_nm.xlsx) (дата обращения: 20.01.2025 г.)

<sup>22</sup> Федеральный закон от 08.07.2024 № 173-ФЗ «О внесении изменений в статью 17 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и статью 26-1 Федерального закона «О страховых пенсиях» URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202407080017> (дата обращения: 11.12.2024 г.)

### МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ИНВАЛИДОВ В ЗАНЯТОСТЬ

Учитывая результаты анализа, можно сказать, что существует целый ряд причин, по которым наблюдается достаточно низкий уровень занятости граждан трудоспособного возраста с инвалидностью. Во-первых, обращает на себя внимание институциональная среда. По мнению авторов, при разработке мер регулирования любой сферы необходимо соблюдать баланс стимулов и ограничений что бы они давали желаемый результат. Это касается и стимулирования работодателей к приему на работу граждан с инвалидностью и самих граждан с инвалидностью, в отношении которых необходимо ориентироваться на положения социальной политики, которая бы стимулировала их к занятости и не поддерживала иждивенческую позицию. В связи с чем складываются предпосылки к подробной инвентаризации механизма квотирования рабочих мест для данной категории граждан на предмет способов его формального соблюдения или обхода. Что обращает на себя внимание? Само выделение рабочих мест по квоте не означает их фактического создания, а также наличия оборудования под нужды и функциональные особенности инвалида (транспортная доступность, пандусы, лифты, специализированные туалетные комнаты и т. д.). Кроме того, работодателем могут устанавливаться заведомо невыполнимые требования к соискателю и предлагаться низкая, нерентабельная для человека оплата труда. Все это в совокупности будет стимулировать инвалида самого отказаться от предлагаемой работы, а работодателю позволит избежать штрафных санкций, потому что его фактическое саботирование приема на работу человека с инвалидностью будет крайне сложно доказать.

Еще рано проводить оценку эффекта от мер по усилению механизма квотирования, например, от снижения нижнего порога среднесписочной численности работников предприятий со 100 до 35 человек, возможно, более широкое вовлечение малого бизнеса при одновременном ужесточении ответственности даст свой положительный эффект. Хотя более вероятно, что проблема не в нехватке рабочих мест, а в отсутствии необходимых условий на рабочих местах, расхождении в требованиях к профессиональной квалификации со стороны работодателя и имеющимися профессиональными навыками инвалидов, простой дискриминации и предубеждениях работодателей

относительно профессиональных и личностных качеств граждан с инвалидностью.

Очевидно, что инвалиды несмотря на все существующие нормы, направленные на обеспечение для них равных условий и реализацию права на труд, сталкиваются с различного рода дискриминацией только по наличию у них одного статуса. Работодатели достаточно неохотно принимают таких граждан на работу по многим причинам и не горят желанием развивать данное направление [8]. Инвалиды имеют ограничения в соответствии с индивидуальным планом реабилитации, при этом они имеют расширенный набор трудовых прав по сравнению с работниками без инвалидности, в частности, инвалиды I и II групп имеют право на сокращенную рабочую неделю при сохранении полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ), дополнительные дни оплачиваемого отпуска (ст. 23 закона о социальной защите инвалидов от 24.11.1995 № 181-ФЗ), вместе с тем защита их прав находится в поле особого внимания надзорных органов, что может сулить дополнительные нежелательные последствия для работодателей, которые склонны не всегда соблюдать в полной мере установленные нормы по отношению к работникам.

Решение проблемы по повышению уровня мотивации работодателей с нашей точки зрения может быть разнонаправленным. Во-первых, действительно необходимо более плотно взаимодействовать с работодателями, выявлять их потребности и условия, при которых они готовы принимать на работу инвалидов [9]. Во-вторых, необходимы готовые решения для создания необходимых условий. Например, реестры компаний, занимающихся оборудованием специальных рабочих мест «под ключ», создание прокатных центров технических средств реабилитации для работодателей, усиление консультативной помощи по взаимодействию с данной категорией граждан и т. д.

Во-третьих, перспективным направлением в вопросе повышения уровня занятости граждан с инвалидностью, по мнению авторов, могут стать те возможности, которые дают новые технологии. Они позволяют упростить решение проблемы образования, низкооплачиваемой работы и отсутствия необходимых условий труда. Развитие Интернета позволяет дистанционно осваивать программы обучения, новые цифровые специальности являются высокооплачиваемыми, проблема здесь только в наличии или отсутствии необходимых навыков и способности к их полу-

чению граждан с инвалидностью. Так же развитие технологий позволяет инвалидам работать удаленно, что решает транспортную проблему, а также оснащенности рабочих мест и позволяет инвалиду трудиться в привычных и комфортных домашних условиях самостоятельно регулируя режим работы и нагрузку (например, при проектной занятости). Однако есть основания полагать, что для распространения такого вида занятости гражданам с инвалидностью может попросту не хватать компетенций, что создает необходимость развития дополнительных краткосрочных программ обучения [10].

С другой стороны, необходимо концентрироваться на мерах социальной политики в отношении граждан с инвалидностью. Нужно соблюдать баланс во введении мер поддержки и стимулирования, не допуская ситуации, при которой отдельные меры социальной политики стимулируют социальное иждивенчество и препятствуют повышению занятости пенсионеров. В качестве примера показательна ситуация приостановки индексации по всем видам пенсионного обеспечения работающим пенсионерам, в том числе инвалидам, которая привела не к стимулированию занятости пенсионеров по старости, а наоборот к их отказу от трудоустройства или уходу в неформальный сектор в пользу гарантированного роста дохода, обеспечиваемого индексированием государственных социальных выплат. Такой выбор может объясняться невысоким уровнем дохода от занятости который наблюдается у данной категории граждан.

### ВЫВОДЫ

Результаты исследования показывают, что уровень занятости инвалидов в трудоспособном возрасте является достаточно низким по сравнению с развитыми странами, и что особенно

тревожно – продолжает снижаться: по данным за 2023 г. из более чем 4 млн инвалидов в трудоспособном возрасте были заняты только 1,6 млн человек, при этом в 2015 г. этот показатель составлял почти 2,5 млн человек. Однако следует отметить наметившуюся в период с 2022 по 2023 г. положительную динамику роста занятых инвалидов – за этот период рост составил 94 тыс. человек. Среди основных причин сложившейся ситуации больше всего выделяются дискриминационные составляющие – это низкий уровень предлагаемой оплаты труда для инвалидов, предъявление завышенных требований по квотируемым рабочим местам, отсутствие на рабочих местах необходимых условий, отвечающих потребностям и нуждам инвалидов. Поэтому инвалиды вынуждены дольше других граждан заниматься поисками работы, а от тех вакансий, которые находят, вынуждены отказываться из-за низкой оплаты, что в конце концов приводит их к уходу с рынка труда.

Трудоустройство инвалидов требует индивидуального подхода. Готовы ли к этому все участники этого процесса: работодатели – ориентироваться на нужды таких работников и получать необходимую рабочую силу, государство в лице ГСЗ – более плотно работать с работодателями и соискателями, сокращая между ними дистанцию в виде несоответствия спроса и предложения, сами соискатели – по уровню образования и квалификации? Этот вопрос остается открытым. Однако от его правильного решения зависит: сумеет ли наша страна вывести на рынок труда дополнительную рабочую силу в лице граждан с инвалидностью. Спрос на рабочую силу есть, остается выявить и устранить существующие барьеры, и здесь Россия имеет все шансы показать беспрецедентный результат, уже не оглядываясь на показатели развитых стран.

### БЛАГОДАРНОСТЬ

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

### ACKNOWLEDGMENTS

The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budget funds under the state assignment of the Financial University.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ananian S., Dellaferrera G. 2024. A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities, ILO Working Paper 124 (Geneva, ILO). <https://doi.org/10.54394/YRCN8597>
2. Smith, Tammy & Hugh, Christine & Fontechia, Scott. (2023). Unemployment and Underemployment of People with Disabilities: An Untapped Resource within the Global Economy. 10.5772/intechopen.1003706.
3. Ахалкин Н.Ю. Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2023;(6):7-25. [https://doi.org/10.52180/2073-6487\\_2023\\_6\\_7\\_25](https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_6_7_25) EDN: COHFFG
4. Bonaccio S., Connelly C.E., Gellatly I.R., Jetha A., Martin Ginis K.A. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol*. 2020;35(2):135-158. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7114957/> (дата обращения: 20.12.2024)
5. Alemany L., Vermeulen F. Disability as a Source of Competitive Advantage. *Harvard Business Review*. 2023. URL: <https://hbr.org/2023/07/disability-as-a-source-of-competitive-advantage> (дата обращения: 20.01.2025 г.)
6. Aichner T. The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanit Soc Sci Commun* 8, 22 (2021). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00707-y>
7. Сафонов А.Л. Оценка эффективности реализации мер по повышению материального содержания российских пенсионеров и разработка альтернативных мер их социального обеспечения / А.Л. Сафонов, Д.В. Некипелова // *Социальное и пенсионное право*. 2023;(2):28–36.
8. Тарабан О.В. Проблемы реализации занятости инвалидов: мнение экспертов / О.В. Тарабан, О.Г. Седых // *Экономика труда*. 2022;(9(2)):321–332. DOI: 10.18334/et.9.2.114194
9. Дегтева Л.В., Литвиненко И.Л., Филатова М.С. Исследование проблем трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ // *Социально-гуманитарные знания*. 2016;(2).
10. Козлов В.Н., Романенкова Д.Ф. Потребности лиц с инвалидностью в компетенциях, расширяющих возможности трудоустройства в условиях цифровизации общества. *Цифровая социология/Digital Sociology*. 2022;5(3):76-87. <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2022-5-3-76-87>

## REFERENCES

1. Ananian, S., Dellaferrera, G. 2024. A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities, ILO Working Paper 124 (Geneva, ILO). URL: <https://doi.org/10.54394/YRCN8597>
2. Smith, Tammy & Hugh, Christine & Fontechia, Scott. Unemployment and Underemployment of People with Disabilities: An Untapped Resource within the Global Economy. 2023. 10.5772/intechopen.1003706.
3. Akhapi N.Y. The Russian economy under sanctions restrictions: dynamics and structural changes. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2023;(6):7-25. URL: [https://doi.org/10.52180/2073-6487\\_2023\\_6\\_7\\_25](https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_6_7_25) EDN: COHFFG (In Russ.).
4. Bonaccio S, Connelly CE, Gellatly IR, Jetha A, Martin Ginis KA. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol*. 2020;35(2):135-158. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7114957/> (accessed on 20.12.2024).
5. Alemany L, Vermeulen F. Disability as a Source of Competitive Advantage. *Harvard Business Review*. 2023. URL: <https://hbr.org/2023/07/disability-as-a-source-of-competitive-advantage> (accessed on 20.01.2025).
6. Aichner T. The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanit Soc Sci Commun* 8, 22 (2021). URL: <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00707-y>
7. Safonov A.L, Nekipelova D.V. Assessment of the effectiveness of measures to improve the financial support of Russian pensioners and the development of alternative measures for their social security. *Social and Pension Law*. 2023;(2):28-36. (In Russ.).
8. Taraban O.V., Sedykh O.G. Problems of realization of employment of disabled people: expert opinion. *Labor Economics*. 2022;9(2):321-332. DOI 10.18334/et.9.2.114194. (In Russ.).
9. Degteva L.V., Litvinenko I.L., Filatova M.S. Research on the problems of employment of people with disabilities and persons with disabilities. *Socio-humanitarian Knowledge*. 2016;(2). (In Russ.).
10. Kozlov V.N., Romanenkova D.F. The needs of persons with disabilities in competencies that expand employment opportunities in the context of digitalization of society. *Digital Sociology*. 2022;5(3):76-87. URL: <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2022-5-3-76-87>. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Александр Львович Сафонов** – доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия  
**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, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>  
[alsafonov@fa.ru](mailto:alsafonov@fa.ru)



**Дарья Валерьевна Некипелова** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия  
**Daria V. Nekipelova** – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Institute of Regional Economics and Intergovernmental Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0009-0000-8891-009X>  
[dvnekipelova@fa.ru](mailto:dvnekipelova@fa.ru)

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

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

*Статья поступила в редакцию 24.12.2024; после рецензирования 16.01.2025, принята к публикации 18.01.2025.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 24.12.2024; revised on 16.01.2025 and accepted for publication on 18.01.2025.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-67-78

УДК 314.74:331.91

JEL J61; J68

## ИНСТРУМЕНТЫ МАКСИМИЗАЦИИ ЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ

А.В. Васильева

Институт экономики УрО РАН, Екатеринбург, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – разработка инструментов максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы в России на основе оптимизации сочетания режимов въезда и «барьеров» для доступа иммигрантов на рынок труда. Для определения зависимости уровня легализации трудовой миграции от применяемых к ней мер регулирования был применен **метод** сопоставления динамики численности временно пребывающих иностранных граждан и официальной численности трудовых мигрантов с принятыми изменениями российского миграционного законодательства. В **результате** были выделены положительные достижения миграционного законодательства РФ, способствующие максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы, и его недостатки. Сделан **вывод**, что чем сложнее режим въезда в Российскую Федерацию и больше барьеров для доступа иностранной рабочей силы на рынок труда, тем ниже уровень легализации занятости мигрантов. Предложены инструменты для упрощения трудоустройства мигрантов (постановка на миграционный учет уведомительного характера; развитие организационного набора в странах отправления иностранной рабочей силы путем открытия центров доиммиграционной подготовки; снижение барьеров для трудоустройства иностранных работников на территории России). Разработаны изменения в миграционном законодательстве РФ для устранения барьеров для трудоустройства иностранных граждан из стран с безвизовым и визовым режимом въезда в Россию.

**Ключевые слова:** миграционная политика; миграционное законодательство; трудовая миграция; международная миграция; внешняя миграция; иностранная рабочая сила; рынок труда; занятость.

**Для цитирования:** Васильева А.В. Инструменты максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы в России. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):67-78. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-67-78.

## ORIGINAL PAPER

## TOOLS FOR MAXIMIZING LEGAL EMPLOYMENT OF FOREIGN LABOR IN RUSSIA

A.V. Vasilyeva

Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences,  
Yekaterinburg, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is to develop tools for maximizing the legal employment of foreign labor in Russia by optimizing a combination of entry regimes and “barriers” to immigrants’ access to the labor market. To determine the dependence of the level of legalization of labor migration on the regulatory measures applied to it, a **method** was used to compare the dynamics of the number of temporarily staying foreign citizens and the official number of labor migrants with the adopted changes in the Russian migration legislation. As a **result**, positive achievements of the migration legislation of the Russian Federation that contribute to maximizing the legal employment of foreign labor, and its shortcomings were identified. It was **concluded** that the more complex the entry regime to the Russian Federation and the more barriers to the access of foreign labor to the labor market, the lower the level of legalization of migrants’ employment. Tools for simplifying the employment of migrants (registration for migration purposes of a notification nature; development of organizational recruitment in countries of departure of foreign labor by opening pre-immigration training centers; reduction of barriers to employment of foreign workers in Russia) have been proposed. Amendments to the migration legislation of the Russian Federation have been developed, aimed at eliminating barriers to the employment of foreign citizens from countries with visa-free and visa-entry regimes to Russia.

**Keywords:** migration policy; migration legislation; labor migration; international migration; external migration; foreign labor; labor market; employment.

**For citation:** Vasilyeva A.V. Tools for Maximizing Legal Employment of Foreign Labor in Russia. *Social and Labor Research*. 2025;58(1):67-78. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-67-78.

## ВВЕДЕНИЕ

В начале 90-х гг. XX века в отечественной экономике было занято немногим более 100 тыс. трудовых мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья<sup>1</sup>. К середине нулевых годов нашего столетия их численность превысила уже 1,0 млн человек<sup>2</sup>. В 2010-е годы одновременно в России пребывает около 3,8–4,2 млн мигрантов, указавших при въезде цель «работа по найму» [1, с. 50].

Международная трудовая миграция в России в период 2000–2014 гг. в научных работах отечественных авторов описывалась следующим образом: 1) большинство мигрантов заняты в трудоемких отраслях экономики на тяжелых, грязных, непрестижных, малооплачиваемых рабочих местах, которые отвергают местные работники<sup>3</sup>; 2) значительная часть трудовой миграции продолжает оставаться «в тени» (от 3 до 15 млн чел.) [2, с. 24; 3]; 3) вклад иностранной рабочей силы в ВВП России составляет от 3 до 9% [4].

В 2015–2019 гг. трудовая иммиграция в Россию не изменила свой вектор развития, но наблюдались существенные перемены в структуре потоков трудовых мигрантов. С одной стороны, за 2016–2018 гг. количество иностранцев, указавших при въезде в Россию цель «работа по найму», выросло на 16%. С другой стороны, в 2015–2018 гг. численность иностранных граждан, имевших разрешительные документы на работу в России, сократилась с 2,0 млн до 1,8 млн или на 10%. В результате увеличилось несоответствие между теми, кто при въезде в Россию назвал своей целью пребывания работу, и теми, кто документально оформил свое потенциальное право на трудоустройство и занятость в стране [5].

В 2020 г. под воздействием снижения экономической активности в результате кризиса, связанного с распространением пандемии коронавируса, а также в связи с падением спроса на рабочую силу, закрытием границ и введением ограничений трудовая миграция в Россию заметно сократилась. Однако уже в 2021 г., когда в России после острой фазы кризиса начался восстановительный рост экономики, рынок вакансий для трудовых мигрантов полностью восстановился и перешел в фазу бурного ро-

ста. Благодаря отмене ряда антиковидных ограничений численность трудовых мигрантов, указавших цель въезда в Россию «работу по найму», достигла в 2021 г. 9,5 млн человек, т.е. оказалась почти в 4 раза больше в сравнении с предыдущим годом и в 1,7 раза больше по сравнению с допандемийным 2019 г. В 2021 г. в сравнении с 2020 г. число оформленных разрешений на работу иностранным гражданам из стран дальнего зарубежья (93 тыс.) возросло в 1,5 раза, количество выданных патентов на работу мигрантам из стран ближнего зарубежья увеличилось с 1,1 млн до 2,2 млн [6].

В 2020–2022 гг. тема трудовой миграции как ресурса для экономического развития вошла в российскую политическую повестку. В апреле 2020 г. Агентство стратегических инициатив публично предложило Правительству Российской Федерации комплекс мер в сфере труда и занятости с использованием ресурса трудовых мигрантов [7]. В частности, предлагалось приравнять трудоустроенных мигрантов к гражданам России для получения ими пособий по безработице и запустить процедуры подготовки мигрантов под высвобождающиеся рынки и для рынков обслуживания ИТ-инфраструктуры за счет перераспределения средств национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»<sup>4</sup>. Промежуточные итоги развития этой темы подвел в июле 2020 г. Президент Российской Федерации, когда заявил о том, что дефицит работников становится реальным ограничителем экономического роста России, а потому страна нуждается в притоке мигрантов, в особенности тех, кто является носителем русской культуры. «Что касается экономики, то совершенно очевидно, что с развитием экономики в России нам уже не хватает, а скоро это будет очень заметно, не будет хватать рабочих рук. Это становится реальным, объективным ограничителем экономического роста в стране», – заявил В.В. Путин.<sup>5</sup> С 1 января 2022 г. началась реализация Федерального проекта «Россия – привлекательная для учебы и работы страна», одним из трех направлений реализации которого является «формирование управляемого, востребованного потока трудовой миграции...». Привлечение дополнительной рабочей силы из-за рубежа способно создать для

<sup>1</sup> Миграционные процессы в России / Под ред. В.В. Локосова, Л.Л. Рыбаковского. М.: Экон-информ, 2014. 383 с.

<sup>2</sup> Проблемы миграции населения в современной России / Под ред. В.В. Локосова. М.: Экон-информ, 2014. 79 с.

<sup>3</sup> Постсоветские трансформации: отражение в миграциях / под ред. Ж.А. Зайончковской и Г.С. Витковской / Центр миграционных исследований, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: ИТ «АдамантЪ», 2009. 411 с.

<sup>4</sup> АСИ предложило Мишустину приравнять мигрантов к россиянам для получения пособий // ТАСС. 2020. 20 апреля.

<sup>5</sup> Встреча Президента Российской Федерации с рабочей группой по подготовке предложений о внесении поправок в Конституцию. 2020. 3 июля. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63599> (дата обращения: 01.08.2020).

российских граждан условия участия в наиболее передовых секторах экономики и тем самым – осуществление «модернизационного рывка», на который нацелено руководство страны [8, с. 25].

Из вышесказанного становится очевидно, что популярные в обществе предложения по минимизации использования иностранной рабочей силы за счет автоматизации и механизации труда, достойной заработной платы местных работников вступают в противоречие с объективными потребностями российской экономики. При этом согласно исследованию МОМ «численность как документированных, так и undocumented мигрантов в Российской Федерации колеблется и зависит от трех основных факторов:

- во-первых, общей экономической ситуации в странах происхождения мигрантов и потребности работодателей в РФ;
- во-вторых, режима въезда в РФ, процедур регистрации и доступа на российский рынок труда;
- в-третьих, ограничений («барьеров») на занятость мигрантов, которые вводятся российскими властями для регулирования ситуации на рынке труда (например, квот на занятость по секторам экономики, цены патента и пр.).

Причем зачастую разное сочетание данных факторов приводит к движению мигрантов между данными статусами» [9, с. 31].

Необходимо отметить, что если первый фактор обусловлен, главным образом, внешними обстоятельствами, то второй и третий факторы определяются российской миграционной политикой. Существенная зависимость уровня легализации трудовой миграции от применяемых к ней мер регулирования актуализирует разработку инструментов максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы в России на основе оптимизации сочетания режимов въезда и «барьеров» для доступа иностранных граждан на рынок труда.

#### ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РОССИЙСКОЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ С ПОЗИЦИИ МАКСИМИЗАЦИИ ЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Максимизация легальной занятости иностранной рабочей силы предполагает, что большинство иностранных граждан, временно пребывающих в Россию с целью въезда «работа», смогли ее реализовать. Однако в связи с тем, что до 2015 г. для получения патента в миграционной карте не надо было указывать в качестве

цели въезда работу, для анализа была использована статистика по численности иностранных граждан, поставленных на миграционный учёт по месту пребывания, без выделения цели приезда. С учетом сказанного оценка результативности миграционной политики РФ с позиции максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы производилась на основе сопоставления принятых документов с динамикой численности временно пребывающих иностранных граждан и официальной численности трудовых мигрантов (рис. 1).

В официальную численность трудовых мигрантов были включены иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность на основании разрешения на работу, патента и в соответствии с договором ЕАЭС. Несмотря на то, что трудовая деятельность в соответствии с договором ЕАЭС без разрешительных документов стала распространяться на граждан Республик Казахстан и Беларусь еще с 1 января 2012 г., на граждан Республики Армения – с января 2015 г., на граждан Кыргызской Республики – с конца августа 2015 г., статистика по данному способу трудоустройства приведена в официальных источниках только с 2019 г.

На основе анализа представленных на рис. 1 графиков можно сделать вывод, что до пандемии COVID-19 в 2020 г. динамика официальной численности трудовых мигрантов постоянно меняла свое направление в связи с изменением миграционного законодательства РФ на фоне непрерывно растущей численности временно пребывающих иностранных граждан. Здесь необходимо выделить два основных документа, способствующих существенному росту официальной трудовой миграции в Россию: Федеральный закон №110-ФЗ от 18 июля 2006 г.<sup>6</sup> и Федеральный закон № 86-ФЗ от 19 мая 2010 г.<sup>7</sup> Рассмотрим использованные для этого инструменты.

Федеральный закон №110-ФЗ от 18 июля 2006 г. облегчил процедуру трудоустройства граждан из стран с безвизовым режимом въезда в РФ, предоставив им возможность самостоятельного

<sup>6</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 18 июля 2006 г. N 110-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19 мая 2010 г. N 86-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

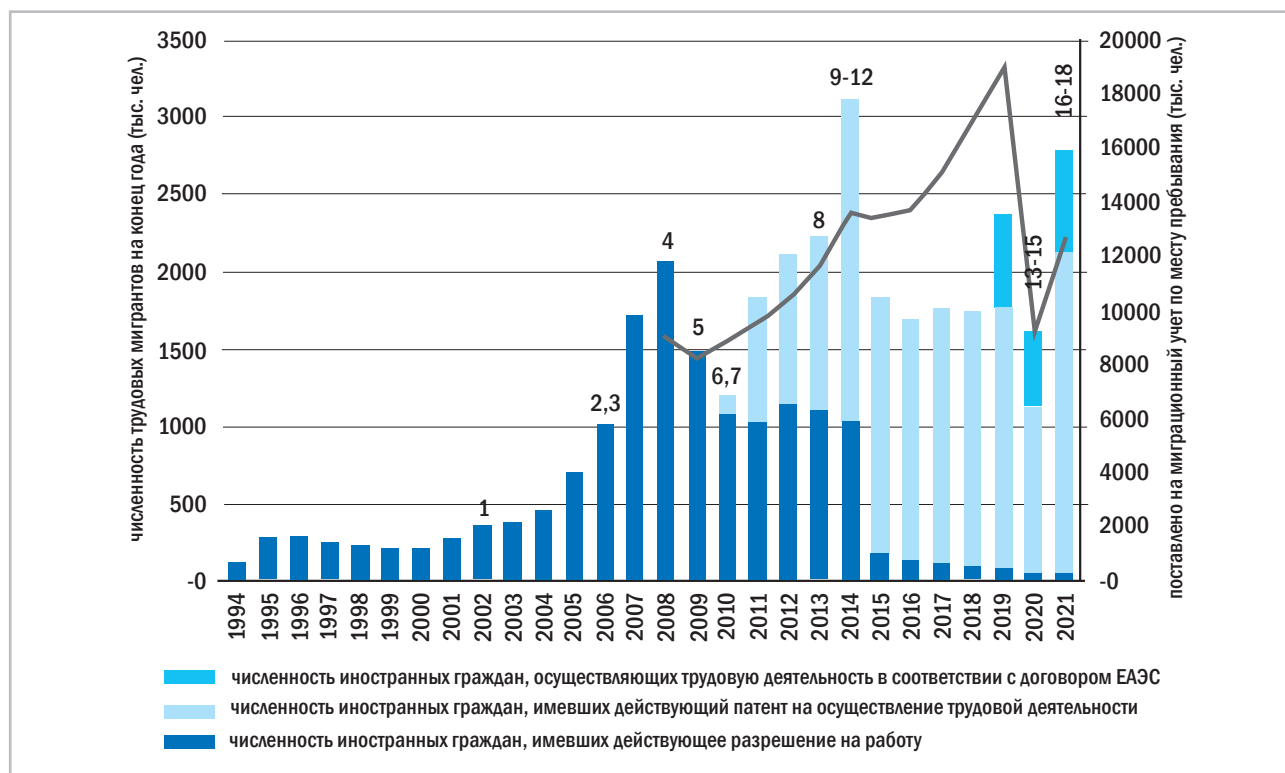


Рис. 1 / Fig. 1. Оценка результативности российской миграционной политики с позиции максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы / Evaluation of the effectiveness of Russia's migration policy from the point of view of maximum legal attraction of foreign labor

Источник / Source: составлено автором на основе данных Росстата <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13280>; <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> / compiled by the author according to Rosstat, URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13280>; <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>.

Примечание. Законы на рисунке приведены над годом их принятия и условно обозначены числами по порядку их принятия: №115-ФЗ от 25 июля 2002 г. (1); №110-ФЗ от 18 июля 2006 г. (2); Постановление Правительства РФ № 783 от 22 декабря 2006 г. (3); Постановление Правительства РФ № 916 от 8 декабря 2008 г. (4); Приказ ФМС России № 36 от 26 февраля 2009 г. (5); № 86-ФЗ от 19 мая 2010 г. (6); Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей (Санкт-Петербург, 19 ноября 2010 г.) (7); Постановление Правительства РФ № 800 от 12 сентября 2013 г. (8); Договор о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 г.) (9); № 230-ФЗ от 21 июля 2014 г. (10); № 357-ФЗ от 24 ноября 2014 г. (11); № 409-ФЗ от 1 декабря 2014 г. (12); Указ Президента РФ № 274 от 18 апреля 2020 г. (13); № 135-ФЗ от 24 апреля 2020 г. (14); Указ Президента РФ № 580 от 23 сентября 2020 г. (15); Постановление Правительства РФ № 824 от 31 мая 2021 г. (16); Указ Президента РФ № 364 от 15 июня 2021 г. (17); № 274-ФЗ от 1 июля 2021 г. (18)

получения разрешения на работу в виде трудовой карты. Если разрешение на работу выдано на срок более трех месяцев, иностранный гражданин должен также предоставить медицинскую справку об отсутствии у него опасных для общества инфекционных заболеваний [10, с. 94]. С вступлением в силу Федерального закона №110-ФЗ от 18 июля 2006 г. работодатели стали принимать на работу иммигрантов из стран с безвизовым режимом въезда в РФ без разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Серьезным барьером для официального трудоустройства мигрантов из стран, с которыми у России установлен безвизовый режим въезда, стало введение в 2007 г. квоты для данной категории иностранных работников.

Далее Федеральный закон № 86-ФЗ от 19 мая 2010 г. предоставил иностранным гражданам из стран с безвизовым режимом въезда в РФ возможность работать по найму у физических лиц на основании патента. Категория работа-

ющих по патенту выведена из ежегодных квот на привлечение иностранной рабочей силы [11, с. 75–76]. Преимуществами патента стали простота оформления, возможность его продления без выезда за пределы России, дешевизна и возможность внесения оплаты постепенно в течение года. Негативной особенностью введения патентов стало формирование асимметричного механизма регулирования иностранной рабочей силы из безвизовых стран. Так как процедура оформления патента существенно проще, чем разрешения на работу, то многие мигранты стали получать его независимо от формы занятости [12].

Заметное снижение численности официальной трудовой миграции в Россию наблюдалось в 2009 г., 2015 г. и 2020 г. Согласно Приказу ФМС России от 26 февраля 2009 г. № 36<sup>8</sup> разрешение

<sup>8</sup> О некоторых вопросах выдачи разрешений на работу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы [Электронный ресурс]: Приказ ФМС РФ от 26.02.2009 № 36. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Таблица 1 / Table 1

Количество фактов постановки иностранных граждан на миграционный учет по месту пребывания с целью въезда «работа», тыс.чел. /  
Number of cases of registration of foreign citizens for migration purposes at the place of stay with the purpose of entry "work",  
thousand people

Показатель / Indicator	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Поставлено на учёт по месту пребывания с целью въезда «работа»	1672	1965	2597	3169	4045	4518	4284	4854	5048	5478	2359	9531	11807
в т.ч. из стран:													
Азербайджан	49	62	81	108	162	199	199	202	186	195	61	275	295
Армения	52	62	88	123	195	264	210	232	208	210	69	390	332
Беларусь	42	54	68	76	86	86	98	125	135	163	86	175	174
Казахстан	21	20	34	53	59	70	72	88	111	136	60	164	163
Кыргызстан	150	199	225	289	372	512	362	377	352	454	190	884	978
Молдова	63	68	86	141	271	306	242	227	177	174	49	105	65
Таджикистан	261	326	442	562	697	796	838	937	1018	1179	507	2439	3528
Узбекистан	432	640	992	1156	1252	1332	1434	1823	2007	2107	1011	4520	5837
Украина	156	163	195	246	510	587	504	503	461	436	148	241	102
Итого из стран ЕАЭС	0	0	102	129	145	932	742	822	806	963	405	1612	1647
Итого из стран СНГ без стран ЕАЭС	1226	1594	2109	2625	3459	3220	3217	3692	3849	4091	1776	7579	9828

Примечание. До 2020 г. статистикой ФМС РФ и ГУВМ МВД РФ учитывались только иностранные граждане, зарегистрировавшиеся по месту пребывания с целью въезда «работа» впервые, а с 2021 г. – также продлившие регистрацию в течение года.

Источник / Source: составлено автором на основе данных: Статистические сведения по миграционной ситуации // Официальный сайт Министерства внутренних дел Российской Федерации. – URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya> (дата обращения: 23.03.2023) / compiled by the author based on the data: Statistical information on the migration situation. Official website of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya> (accessed on 23.03.2023).

на работу выдается мигранту сначала на срок до 90 дней, по истечении которого при предоставлении им трудового договора оформляется новое разрешение на срок договора, но не более одного года с момента въезда в Россию. Причем в «длинном» разрешении на работу указывается конкретный работодатель, договор с которым был предоставлен мигрантом в миграционную службу.<sup>9</sup>

С учетом того, что в 2014 г. были подписан Договор о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 г.) и принят Федеральный закон № 357-ФЗ от 24 ноября 2014 г., направленные на либерализацию режима регулирования иностранной рабочей силы, причины снижения численности официальных трудовых мигрантов в 2015 г. не совсем очевидны.

Здесь можно предположить, что в связи с валютным кризисом 2014–2015 гг. трудовые мигранты стали терять доходы и предпочли уехать на работу в другие страны. Однако данное предположение опровергает тот факт, что падение численности официально занятых трудовых мигрантов в 2015 г. наблюдалось на фоне стабильной численности временно пребывающих иностранных граждан. Таким образом, хотя экономические причины безусловно имели опреде-

ленное влияние на официальное трудоустройство иностранных граждан в России, но были не единственными и даже не ключевыми.

Согласно договору о создании Евразийского экономического союза (ЕАЭС), подписанного 29 мая 2014 г., с января 2015 г. в состав ЕАЭС вошла Республика Армения, а в конце августа 2015 г. – Кыргызская Республика. В результате гражданам Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, являющихся государствами-членами ЕАЭС, для пересечения границ между своими странами не только не требуются визы, но и не нужны разрешительные документы на работу внутри ЕАЭС. Ранее в соответствии с Соглашением о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей (Санкт-Петербург, 19 ноября 2010 г.) получать разрешительные документы на работу не требовалось только трудящимся-мигрантам с гражданством Республики Казахстан и Республики Беларусь.

С учетом сказанного можно предположить, что спад количества выданных иностранным гражданам разрешительных документов на работу в России в 2015 г. был обусловлен тем, что именно с данного года статистика не учитывает граждан Армении и Киргизии, работающих официально без получения патентов. Так как необходимым условием официального трудоустройства граждан стран ЕАЭС в России является наличие у них регистрации по месту пре-

<sup>9</sup> Постсоветские трансформации: отражение в миграциях / под ред. Ж.А. Зайончковской и Г.С. Витковской / Центр миграционных исследований, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: ИТ «АдамантЪ», 2009. 411 с.

бывания, численность официально работающих мигрантов из Армении и Киргизии не может превышать численности поставленных на учёт по месту пребывания (первично) с целью «работа» из обозначенных стран. На основании того, что официальная численность трудовых мигрантов в России на конец 2015 г. снизилась на 1285 тыс. чел. по сравнению с 2014 г., в то время как численность поставленных на учёт по месту пребывания (первично) с целью «работа» из Армении и Киргизии в 2015 г. составляла 776 тыс. чел. (табл. 1), можно сделать вывод, что принятие Договора о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 г.) является далеко не единственной причиной снижения численности официальной трудовой миграции в Россию в 2015 г.

Здесь необходимо отметить, что на конец 2015 г. численность иностранных граждан, имевших действующий патент на осуществление трудовой деятельности, снизилась на 424 тыс. чел. по сравнению с 2014 г. (рис. 1), при том что в 2014 г. данный документ позволял осуществлять трудовую деятельность иностранным гражданам из стран с безвизовым режимом въезда в РФ только у физических лиц, а с 1 января 2015 г. со вступлением в силу Федерального закона от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ<sup>10</sup> – как у физических, так и у юридических лиц.

С учетом того, что численность иностранных граждан из стран СНГ с безвизовым режимом въезда в РФ, поставленных на учёт по месту пребывания (первично) с целью «работа», в 2015 г. выросла лишь на 239 тыс. чел. относительно 2014 г. (табл. 1), провоцирование принятием данного закона роста незаконного трудоустройства мигрантов не вызывает сомнений.

С 2015 г. в качестве ограничений, оставшихся для иностранных граждан из стран с безвизовым режимом въезда на рынке труда России, можно выделить следующие: 1) пределы субъекта РФ, на территории которого выдан патент; 2) профессия (специальность, должность, вид трудовой деятельности), которая указана в патенте (в случае принятия высшим должностным лицом субъекта РФ решения об ее указании в патенте).

При этом в список документов, которые необходимо предоставить иностранному гражданину для оформления патента, были включены следу-

ющие: 1) договор (полис) ДМС; 2) медицинская справка, подтверждающая отсутствие опасных для общества инфекционных заболеваний; 3) документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации. Со вступлением в силу Федерального закона от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ<sup>11</sup> первым и последним пунктами пополнился также пакет документов для получения разрешений на работу иммигрантов из визовых стран.

Включение в список первых двух документов способствует повышению эффективности контроля за состоянием здоровья трудовых мигрантов и санитарно-эпидемиологической обстановкой в регионе их пребывания. Однако включение в данный список документа, подтверждающего владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации, является существенным барьером для доступа иностранных работников к российскому рынку труда, провоцируя их уход в сферу теневой занятости.

Дополнительным финансовым барьером для легального трудоустройства мигрантов из безвизовых стран является ежегодное повышение суммы авансового платежа по НДФЛ. При этом субъекты РФ получили право устанавливать дополнительный коэффициент, на который индексируется размер указанной суммы. Принятые параллельно поправки в Налоговый и Бюджетный кодексы, полностью отправляющие доходы от продажи патентов в региональные бюджет, и Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ загнали региональные власти в институциональную ловушку: в целях пополнить доходы региональных бюджетов от продажи патентов региональные власти повышают размер авансовых платежей до максимально возможных, но сумма авансового платежа по НДФЛ становится непреодолимым финансовым барьером для мигрантов, вынуждая их уходить в «тень» и совсем не платить данную сумму.

Стоимость процедуры трудоустройства иностранных граждан из безвизовых стран подорожала также в связи со следующими дополнительными расходами: оплата сдачи экзамена на знание русского языка, истории и культуры России и основ законодательства; приобретение

<sup>10</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>11</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

полиса ДМС; оплата прохождения медицинского освидетельствования для получения справки об отсутствии опасных для общества инфекционных заболеваний.

Значительная стоимость оформления и продления патента в совокупности с необходимостью подтверждения владения русским языком, знаний истории России и основ законодательства Российской Федерации перекрыли положительный эффект отмены квот и привели к падению численности официальной трудовой миграции в Россию в 2015 г. Следовательно, Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ нельзя назвать результативным с точки зрения максимизации легальной занятости трудовых мигрантов из стран с безвизовым режимом въезда в РФ.

Снижение официальной численности трудовых мигрантов на конец 2020 г. было обусловлено влиянием пандемии COVID-19 по следующим направлениям: 1) ограничение и запрет въезда для всех иностранцев и лиц без гражданства на территорию России; 2) снижение числа рабочих мест по причине пандемии COVID-19; 3) автоматическая пролонгация патентов и иных документов, разрешающих мигрантам работу на территории России на срок до 3-х месяцев<sup>12</sup>; 4) приостановка действия правила об отмене разрешений на работу и патентов при выезде иностранных граждан из РФ более чем на шесть месяцев<sup>13</sup>. Последующий всплеск официальной численности трудовых мигрантов в 2021 г. на 1310 тыс. чел., 88% из которых осуществляли трудовую деятельность на основании патента, по сравнению с 2020 г. был обусловлен необходимостью оформления разрешительных документов для трудоустройства до конца года без учета требований к заявленной цели визита<sup>14</sup>.

В результате рассмотренных изменений миграционного законодательства РФ, а также с Вступление в силу Договора о Евразийском эко-

номическом союзе доля официальных трудовых мигрантов из стран СНГ и ЕАЭС, стала составлять 96–98% в общей численности официальных трудовых мигрантов (рис. 1).

В 2024 г. вновь произошли изменения в порядке трудоустройства иностранных граждан по патенту: согласно Федеральному закону от 10.07.2023 № 316-ФЗ<sup>15</sup>, в течение двух месяцев со дня выдачи патента иностранец должен уведомить территориальный орган МВД об осуществлении трудовой деятельности, предоставив не только копию трудового договора или договора ГПХ, но и уведомление об осуществлении трудовой деятельности в установленной Приказом МВД РФ от 05.09.2023 № 655 форме. Данная мера направлена в первую очередь для упорядочения контроля за трудовой миграцией из стран СНГ.

В свою очередь порядок трудоустройства иностранных граждан, пребывающих в РФ на основании визы, хотя и определяется в настоящее время Приказом МВД РФ от 01.08.2020 № 541<sup>16</sup>, но не менялся существенно с 2002 г., когда был принят Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>17</sup>. В соответствии с данным порядком разрешение на привлечение иностранной рабочей силы из стран с визовым режимом въезда РФ и персональные разрешения на работу для нанимаемых работников должен оформлять работодатель. Данный порядок существенно ограничивает мобильность иностранной рабочей силы на российском рынке труда по следующим причинам: 1) работодатель не может передать полученное разрешение на привлечение и использование иностранных работников другому работодателю; 2) привлекаемые на основе этого разрешения иностранные работники не могут перейти на работу к другому работодателю; 3) работодатель может использовать иностранных работников только по профессиям и в регионах, указанных в разрешении. В качестве основных последних изменений можно выделить сокращение сроков оформления документов.

<sup>12</sup> О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 18 апреля 2020 г. № 274. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>13</sup> О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 18 апреля 2020 г. № 274 «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 23 сентября 2020 г. № 580. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>14</sup> О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в период преодоления последствий распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) [Электронный ресурс]: указ Президента Российской Федерации от 15.06.2021 № 364. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 10.07.2023 № 316-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>16</sup> Об утверждении административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства [Электронный ресурс]: Приказ МВД РФ от 01.08.2020 № 541. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>17</sup> О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 25 июля 2002г. № 115-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Разработка упрощенных способов трудоустройства иностранной рабочей силы / Development of simplified strategies for employing foreign labor

Статус иностранного гражданина / Foreign national status	Неизменные процедуры / Unchanged procedures			Новые инструменты / New tools		
	Документы, подтверждающие разрешение на нахождение в РФ / Documents confirming permission to stay in Russia	Разрешение на привлечение и использование иностранных работников / Permission to attract and use foreign workers	Разрешительный документ для работы / Work permit	Постановка на миграционный учет уведомительного характера / Migration registration of a notification nature	Снижение барьеров для трудоустройства в России / Reducing barriers to employment in Russia	Организационный набор в странах отправления мигрантов / Organizational recruitment in countries of departure of migrants
Временно пребывающий из страны с визовым режимом с РФ	Виза	Необходимо	Разрешение на работу	Да	Да	Нет
Временно пребывающий в безвизовом порядке (кроме стран – участниц ЕАЭС)	Миграционная карта	Нет	Патент	Да	Да	Да
Граждане из стран – членов ЕАЭС (Беларуси, Армении, Казахстана, Киргизии)	Паспорт соответствующего государства	Нет	Нет	Да	Нет	Да

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

На основе проведенной оценки выделены следующие современные положительные достижения миграционного законодательства РФ и Договора о Евразийском экономическом союзе, способствующие максимизации легальной занятости иностранной рабочей силы: 1) для трудоустройства иностранных граждан из стран ЕАЭС в РФ оформления разрешительных документов не требуется; 2) трудоустройство иностранных граждан из стран с безвизовым режимом въезда у физических и юридических лиц в РФ на равных условиях; 3) отмена системы квотирования для трудоустройства иностранных граждан из стран с безвизовым режимом въезда в РФ; 4) предоставление определенных преференций высококвалифицированным и квалифицированным специалистам при трудоустройстве в РФ; 5) предоставление и облегчение трудоустройства иностранным студентам в РФ; 6) принятие специальной главы в Трудовом кодексе РФ «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства».

В качестве основных недостатков можно отметить следующие: 1) ориентация на иностранных работников из стран с безвизовым режимом въезда в РФ и стран ЕАЭС, в то время как миграция из «визовых» стран обладает не меньшим потенциалом; 2) сохранение старых и создание новых сдерживающих барьеров для официального трудоустройства иностранных граждан как из «визовых» (квоты; необходимость подтверждения владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации), так и «безвизовых» стран

(необходимость подтверждения владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации; высокая стоимость процедуры оформления патента, включающая сумму авансового платежа по НДФЛ, оплату сдачи экзамена на знание русского языка, истории и культуры России и основ законодательства, оплату прохождения медицинского освидетельствования для получения справки об отсутствии опасных для общества инфекционных заболеваний); 3) предоставление субъектам РФ права установить дополнительный коэффициент, на который индексируется размер суммы авансового платежа НДФЛ по патенту на работу, в совокупности с направлением всех доходов от продажи патентов в региональные бюджеты «загнали» региональные власти в институциональную ловушку.

Таким образом трудоустройство временно пребывающих в РФ иностранных граждан существенно отличается в зависимости от их гражданства: 1) трудоустройство граждан стран ЕАЭС осуществляется без разрешительных документов на работу в России; 2) трудоустройство граждан стран, с которыми у России установлен безвизовый режим (кроме стран ЕАЭС), осуществляется на основании патентов; 3) трудоустройство граждан стран, с которыми у России установлен визовый режим, осуществляется на основании разрешений на работу.

Но независимо от способа трудоустройства иностранный работник должен быть зарегистрирован по месту пребывания. Однако многие собственники жилья, где находятся трудовые мигранты, отказываются это делать для

Таблица 3 / Table 3

Изменения в миграционном законодательстве РФ для устранения барьеров для трудоустройства иностранных граждан /  
Changes in the migration legislation of Russia aimed at eliminating barriers to the employment of foreign citizens

Барьер / Barrier	безвизовая (патент) / visa-free (patent)		визовая (разрешение на работу) / visa (work permit)	
	Действующее миграционное законодательство РФ / Russia's current migration legislation	Предлагаемые изменения / Proposed changes	Действующее миграционное законодательство РФ / Russia's current migration legislation	Предлагаемые изменения / Proposed changes
Наличие квоты	Нет	без изменений	Есть	отменить
Срок действия документа	От 1 до 12 месяцев	Предоставить возможность продления действия патента путем введения онлайн-процедуры без ежегодного повторного обращения мигранта в миграционный орган	Разрешение на привлечение и использование иностранных работников - на 1 год. Разрешение на работу – на срок действия визы, но не более чем на один год	без изменений
География работы	В пределах субъекта РФ, где был выдан патент	Предоставить возможность смены субъекта РФ без оформления нового патента	В пределах субъекта РФ, где было выдано разрешение на работу	Предоставить возможность смены субъекта РФ без оформления нового разрешения на работу
Профессия	Если высшее должностное лицо субъекта РФ приняло решение об указании в патенте профессии, то иностранный гражданин не вправе осуществлять на его территории трудовую деятельность по профессии, которая не указана в патенте.	не указывается	Трудоустройство возможно только по профессии, указанной в разрешении на работу	не указывается
Размер и порядок расчета НДФЛ с доходов мигрантов	Авансовый платеж по НДФЛ = минимальная сумма авансового платежа по НДФЛ*региональный коэффициент-дефлятор. После того, как иностранный гражданин будет принят на работу, НДФЛ с его доходов рассчитывается по ставке 13%.	Установить значения региональных коэффициентов-дефляторов для суммы авансового платежа по НДФЛ на федеральном уровне на текущий год равными отношению регионального и общероссийского размеров среднемесячной номинальной начисленной заработной платы низкоквалифицированных работников за предыдущий год	Пока мигрант не пробыдет в России более 183 дней и не станет резидентом - 30%, после истечения 183 дней - 13%	Установить налоговую ставку 13% вне зависимости от того, резидент ли иностранный гражданин
Документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ	необходим	исключить из списка документов	необходим	исключить из списка документов

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

снижения налоговой нагрузки. Сложившаяся ситуация вынуждает иностранных граждан регистрироваться по фиктивному адресу, нарушая тем самым закон. В результате выявления данного нарушения они подпадают под процедуру депортации.

Представляется, что работа над совершенствованием российской миграционной политики должна быть обусловлена усилением стабильности и прозрачности ее институциональной структуры. Например, созданием специального государственного органа, ответственного за разработку миграционной политики. На сегодняшний день, ее основные черты определяются Президентом. Законы о миграции разрабатываются Правительством, Советом Федерации, МВД и ФМС и имеют различные статусы – статус Федерального закона, Указа, постановления, приказа, соглашения и распоряжения. В результате огромные усилия прилагаются для согласования миграционной политики между различными ве-

домствами. В пример можно привести передачу полномочий Федеральной миграционной службы Главному управлению по вопросам миграции МВД РФ в апреле 2016 г. [13, с. 14-16.]

### ИНСТРУМЕНТЫ МАКСИМИЗАЦИИ ЛЕГАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ

Сопоставление динамики численности временно пребывающих иностранных граждан и официальной численности трудовых мигрантов с принятыми изменениями миграционного законодательства в Российской Федерации продемонстрировало, что чем сложнее режим въезда в РФ и больше «барьеров» для доступа иностранной рабочей силы на рынок труда, тем ниже уровень легализации занятости мигрантов. Учитывая, что в соответствии с полученной оценкой ужесточение миграционного законодательства РФ каждый раз вело к снижению легальной занятости иностранной рабочей силы, автором были

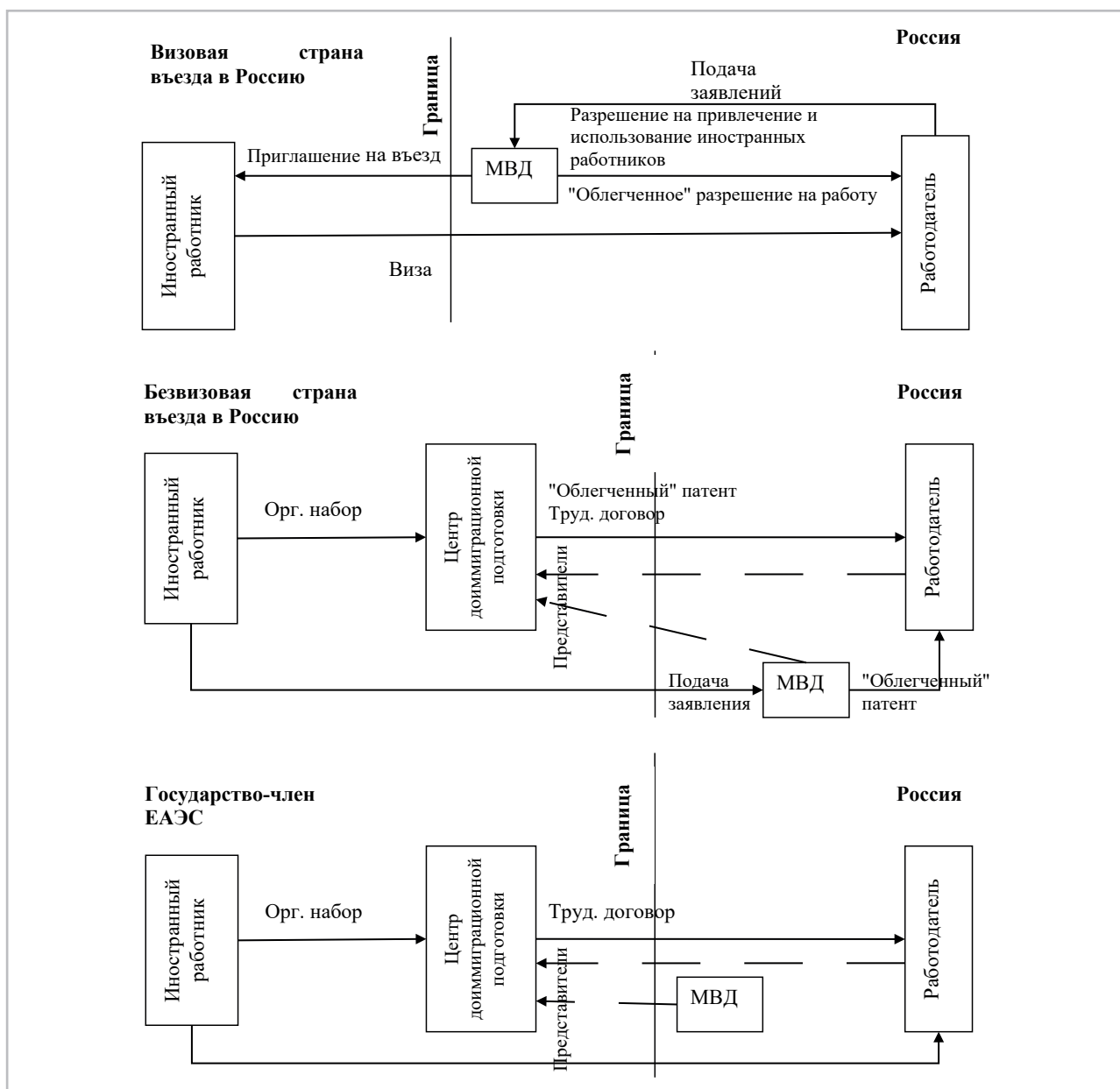


Рис. 2 / Fig. 2. Блок-схемы упрощенных способов трудоустройства иностранных работников / Flowcharts of simplified strategies for employing foreign workers

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

предложены упрощенные способы трудоустройства иностранной рабочей силы с разбивкой по странам происхождения мигрантов (табл. 2).

Для упрощения трудоустройства мигрантов автором были разработаны следующие инструменты: 1) постанова на миграционный учет уведомительного характера; 2) развитие организационного набора в странах отправления иностранной рабочей силы; 3) снижение барьеров для трудоустройства иностранных работников на территории России. Дифференциация данных инструментов по странам происхождения мигрантов позволит сгладить действующий асимметричный механизм их трудоустройства.

Постанова на миграционный учет уведомительного характера предлагается для всех иностранных граждан независимо от страны происхождения. Данная процедура заключается в том, что иностранный гражданин уведомляет территориальный орган МВД о месте своего фактического пребывания самостоятельно без участия собственника жилья.

Развитие оргнабора предлагается во всех странах ЕАЭС и СНГ, являющихся основными донорами трудовых мигрантов, путем открытия центров доиммиграционной подготовки. Обустройство и открытие таких центров предусмотрено Федеральным проектом «Россия – привле-

кательная для учебы и работы страна» в период 2022–2024 гг. в Узбекистане, Таджикистане, Кыргызстане. Данные учреждения предоставят потенциальным трудовым мигрантам комплекс услуг по оформлению полного пакета документов, требуемых для трудоустройства в России. Организация таких центров предполагает подписание двухсторонних соглашений о выводе части миграционных процедур на территории стран отправления иностранной рабочей силы. В штат центра предлагается включить сотрудников Торгово-промышленной палаты РФ, которые будут подбирать работников и заключать с ними трудовые договоры, и сотрудников МВД России, которые будут выполнять функции, возложенные на них российским законодательством. Такой смешанный штат позволит снизить коррупционные риски.

Снижение барьеров для трудоустройства иностранных работников посредством внесения изменений в миграционное законодательство РФ (табл. 3) предусмотрено только для иностранных граждан из стран с безвизовым и визовым режимом въезда в Россию, тогда как для иностранных граждан из стран ЕАЭС в связи с возможностью работать без разрешительных документов такие барьеры минимальны.

В результате реализации разработанных инструментов для облегчения доступа на российский рынок труда иностранной рабочей силы их трудоустройство будет осуществляться в соответствии с блок-схемами, представленными на рис. 2.

## ВЫВОДЫ

Для повышения результативности миграционного законодательства РФ в сфере регулирования иностранной рабочей силы автором были предложены инструменты для упрощения трудоустройства мигрантов (постановка на миграционный учет уведомительного характера; развитие оргнабора в странах отправления иностранной рабочей силы с помощью центров доиммиграционной подготовки; снижение барьеров для трудоустройства иностранных работников на территории России), дифференциация которых по странам происхождения мигрантов позволит сгладить действующий асимметричный механизм трудоустройства.

Реализация разработанных автором предложений по изменению миграционного законодательства РФ для устранения барьеров для трудоустройства иностранных граждан из стран с безвизовым режимом въезда в Россию, позволит минимизировать временные и финансовые издержки (последние должны соответствовать региональным уровням доходов), обеспечить свободу доступа и передвижения на российском рынке труда и сократить бюджетные расходы на регулирование трудовой иммиграции. Принятие предложенных изменений будет способствовать не только привлечению и использованию легальных трудовых иммигрантов в соответствии с потребностями экономики России, но и снижению бюджетных расходов на регулирование трудовой миграции (главным образом за счет отмены квот на привлечение иностранной рабочей силы из визовых стран).

## БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья выполнена в соответствии с планом НИР ФГБУН Институт экономики УрО РАН.

## ACKNOWLEDGMENTS

The article was carried out in accordance with the research plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Хасанова Р.Р., Малева Т.М., Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф. Проактивная демографическая политика: 10 лет спустя. Эффекты, инструменты, новые цели. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. 58 с.
2. Рязанцев С. Россия и Казахстан в Евразийской Миграционной Системе: Тенденции Развития, Социально-экономические Последствия Миграции и Подходы к Регулированию, CARIM-East RR 2013/43, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI): European University Institute, 2013. 53 с.
3. Mykomel V. Labour migration and the host country: Russian case, CARIM-East Research Report 2012/31. URL: [www.carimeast.eu/media/CARIM-East-2012-RR-31.pfd](http://www.carimeast.eu/media/CARIM-East-2012-RR-31.pfd).
4. Рязанцев С. Роль трудовой миграции в развитии экономики Российской Федерации / Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО). 15 июня 2016. URL: <http://www.refworld.org.ru/docid/58875fb04.html> (дата обращения: 1.08.2017).
5. Красинец Е.С. Иностранная рабочая сила на российском рынке труда: проблемы и решения. *Народонаселение*. 2020;(23(1)): 104-118. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.9
6. Красинец Е.С., Шевцова Т.В. Иностранная рабочая сила на российском рынке труда во время пандемии COVID-19. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2023;(1(127)). URL: <https://research-journal.org/archive/1-127-2023-january/10.23670/IRJ.2023.127.148> (дата обращения: 18.12.2024). DOI: 10.23670/IRJ.2023.127.148

7. Попова С.М., Яник А.А., Карпова С.Ф. Трансформация миграционной политики России: этапы, особенности, проблемы (1989-2023). *Административное и муниципальное право*. 2023;(4). URL:[https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=43666](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=43666) (дата обращения: 10.04.2024).
8. Ивахнюк И.В. Предложения к миграционной стратегии России до 2035 г. М.: Центр стратегических разработок, 2017. 82 с.
9. Рязанцев С.В. и др. Оценка потребности работодателей в иностранной рабочей силе в ключевых регионах Российской Федерации. М.: Международная организация по миграции, 2021. 110 с. URL: [https://moscow.iom.int/sites/default/files/research\\_ryazantsev\\_russia\\_2021.pdf](https://moscow.iom.int/sites/default/files/research_ryazantsev_russia_2021.pdf) (дата обращения: 10.04.2024).
10. Ивахнюк И.В. Миграционная политика России: на пути к общему рынку труда на постсоветском пространстве. *Управленческое консультирование*. 2008;(2):88-103.
11. Ивахнюк И.В. Перспективы миграционной политики России: выбор верного пути. М.: МАКС Пресс, 2011. (Серия: Миграционный барометр в Российской Федерации). 128 с.
12. Куклин А.А., Васильева А.В. Анализ миграционного законодательства РФ в сфере регулирования иностранной рабочей силы и разработка рекомендаций по его совершенствованию. *Вопросы безопасности*. 2015;(3):45-77. URL:[https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=16127](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=16127) (дата обращения: 10.04.2024). DOI: 10.7256/2409-7543.2015.3.16127
13. Шмачкова А.Н. Эффективность миграционной политики в современной России. *Научные записки молодых исследователей*. 2019;(7(4)):11-28.

## REFERENCES

1. Khasanova R.R., Maleva T.M., Mkrtychyan N.V., Florinskaya Yu.F. Proactive demographic policy: 10 years later. Effects, instruments, new goals. Moscow: Publishing house "Delo" RANEP, 2019. 58 p. (In Russ.).
2. Ryazantsev S. Russia and Kazakhstan in Eurasian Migration System: Development Trends, Socio-Economic Consequences of Migration and Approaches to Regulation. CARIM-East RR 2013/43, Robert Schuman Centre for Advanced Studies. San Domenico di Fiesole (FI): European University Institute. 53 p. (In Russ.).
3. Mykomel V. Labour migration and the host country: Russian case, CARIM-East Research Report 2012/31. URL:[www.carimeast.eu/media/CARIM-East-2012-RR-31.pfd](http://www.carimeast.eu/media/CARIM-East-2012-RR-31.pfd).
4. Ryazantsev S. The role of labor migration in the development of the economy of the Russian Federation/Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP). June 15, 2016. (In Russ.) URL:<http://www.refworld.org.ru/docid/58875fb04.html> (accessed on 01.08.2017).
5. Krasinets E.S. Foreign labor in the Russian labor market: Problems and solutions. *Population*. 2020;(23(1)):104-118. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.9 (In Russ.).
6. Krasinets E.S., Shevtsova T.V. Foreign labor in the Russian labor market during the COVID-19 Pandemic. *International Research Journal*. 2023;(1(127)). URL: <https://research-journal.org/archive/1-127-2023-january/10.23670/IRJ.2023.127.148> (accessed on 18.12.2024). DOI: 10.23670/IRJ.2023.127.148 (In Russ.).
7. Popova S.M., Yanik A.A., Karpova S.F. Transformation of Russia's migration policy: stages, features, problems (1989-2023). *Administrativnoe i municipal'noe pravo = Administrative and Municipal Law*. 2023;(4). (In Russ.) URL:[https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=43666](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=43666) (accessed on 10.04.2024).
8. Ivakhnyuk I.V. Proposals for the migration strategy of Russia until 2035. Moscow, Center for Strategic Research, 2017. 82 p. (In Russ.).
9. Ryazantsev S.V. et al. Assessment of the need of employers for foreign labor in key regions of the Russian Federation. Moscow. International Organization for Migration, 2021. 110 p. (In Russ.) URL:[https://moscow.iom.int/sites/default/files/research\\_ryazantsev\\_russia\\_2021.pdf](https://moscow.iom.int/sites/default/files/research_ryazantsev_russia_2021.pdf). (accessed on 10.04.2024).
10. Ivakhnyuk I.V. Migration policy of Russia: On the way to the common labor market in the post-Soviet space. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie = Administrative Consulting*. 2008;(2):88-103. (In Russ.).
11. Ivakhnyuk I.V. Prospects for Russia's migration policy: choosing the right path. Moscow, MAKS Press, 2011. (Series: Migration barometer in the Russian Federation). 128 p. (In Russ.).
12. Kuklin A.A., Vasilyeva A.V. Analysis of the migration legislation of the Russian Federation in the field of regulation of foreign labor and the development of recommendations for its improvement. *Voprosy bezopasnosti = Security Issues*. 2015;(3):45-77. (In Russ.) URL:[https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=16127](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=16127) (accessed on 10.04.2024) DOI: 10.7256/2409-7543.2015.3.16127
13. Shmachkova A.N. Effectiveness of migration policy in modern Russia. *Scientific Notes of Young Researchers*. 2019;(7(4)):11-28. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Александра Владимировна Васильева** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт экономики УрО РАН, Екатеринбург, Россия  
**Alexandra V. Vasilyeva** – PhD in Economics, Senior Researcher, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6319-8208>  
[vasileva.ev@uiec.ru](mailto:vasileva.ev@uiec.ru)

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

*Статья поступила в редакцию 13.09.2024; после рецензирования 25.10.2024, принята к публикации 03.11.2024.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was submitted on 13.09.2024; revised on 25.10.2024 and accepted for publication on 03.11.2024.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-79-90

УДК 331.5.024.54

JEL J21

# ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИ НАПРАВЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н.А. Ненастьяев

Череповецкий государственный университет, г. Череповец, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – трудовые ресурсы с экологической направленностью в Российской Федерации. **Предмет** – социально-экономические отношения, складывающиеся вследствие занятости граждан в указанном направлении. **Цель** работы – выявить возможности для регулирования занятости с экологической направленностью. **Актуальность** исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности государственного управления процессом трансформации занятости, влияющей на достижение национальных целей развития страны в сфере экологии. **Научная новизна** состоит в попытке объяснить проблемы регулирования экологически направленной занятости, обосновать необходимость и предложить направления его совершенствования. В процессе исследования применялись **методы** научной абстракции, систематизации, анализа научной литературы, статистических данных и открытых вакансий. В числе основных **результатов** проделанной работы – обоснование необходимости государственного регулирования экологически направленной занятости, рекомендации по его совершенствованию, выявлению ключевых проблем «зелёной» занятости и диагностике её актуального состояния.

**Ключевые слова:** экологически направленная занятость; «зелёная» занятость; «зелёная» экономика; регулирование занятости населения; таксономия занятости; подходы к анализу занятости; рабочая сила с экологическими компетенциями; устойчивое развитие.

**Для цитирования:** Ненастьяев Н.А. Основные проблемы и пути совершенствования регулирования экологически направленной занятости населения Российской Федерации. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):79-90. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-79-90.

## ORIGINAL PAPER

# MAIN PROBLEMS AND SOLUTIONS FOR IMPROVING REGULATIONS ON ENVIRONMENTAL EMPLOYMENT IN RUSSIA

N.A. Nenast'ev

Cherepovets State University, Cherepovets, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is the environmental labor force in Russia. **The subject** is socio-economic relations that develop as a result of the employment of citizens in this field. **The purpose** of the paper is to identify the possibilities of regulating environmental employment. **The relevance** of the study is due to the need to improve the efficiency of public administration of the employment transformation process, which affects the achievement of national development goals in the field of ecology. **The scientific novelty** of the article lies in an attempt to explain the problems of regulating environmentally focused employment, justify the need, and suggest directions for its improvement. The research **methods** are scientific abstraction, systematization, analysis of scientific literature, statistical data, and open vacancies. The main **results** of the study are the justification of the need for state regulation of environmental employment, recommendations for its improvement, identification of key problems of "green" employment, and its current state.

**Keywords:** environmental employment; green employment; green economy; employment regulation; employment taxonomy; approaches to employment analysis; labor force with environmental competencies; sustainable development.

**For citation:** Nenastyev N.A. Main Problems and Solutions for Improving Regulations on Environmental Employment in Russia. *Social and labor research*. 2025;58(1):79-90. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-79-90.

## ВВЕДЕНИЕ

В международных политических дискуссиях, посвященных переходу к устойчивому развитию мировой и национальных экономик, все большее и большее значение придается теме создания рабочих мест, в той или иной степени связанных с сохранением и улучшением качества окружающей

среды. Важность подобных, так называемых «зеленых» (англ. – green jobs) рабочих мест заключается в первую очередь в их решающей роли в содействии целям и задачам экологизации народных хозяйств стран.

Наряду с упомянутым термином в зарубежной научной литературе используется поня-

тие «зеленая» занятость населения (*англ.* – *green employment*). Иногда его приравнивают к термину *green jobs*, как это делает, к примеру, С. Н. Бобылев [1]. В то же время в трудах отечественных ученых, несмотря на длительный опыт его использования [2], данное понятие пока представлено недостаточно широко, что по-прежнему требует его замены или пояснения более понятными синонимами «экологически направленная занятость» или «экологическая» занятость.

Прежде чем раскрыть суть этого понятия, следует обратиться к более общему понятию – занятости населения, определению сущности которого продолжают посвящать научные труды современные ученые [3]. В то же время в научной литературе, в отличие от нормативно-правовой, нет общепринятой единой дефиниции категории «занятость населения». Официальным считается ее определение, данное в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» от 12 декабря 2023 г. №565: «трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода»<sup>1</sup>. Именно эта, законодательно закрепленная дефиниция в основном и фигурирует в трудах отечественных ученых. Однако существует иной, более современный подход к пониманию занятости, в частности, представленный профессором Н.А. Волгиным. В соответствии с ним, занятостью населения следует считать «не труд, а лишь степень участия в трудовой деятельности» [4].

С поправкой на упомянутый аспект под занятостью с экологической направленностью следует понимать участие граждан в трудовой деятельности, учитывающей требование экологичности труда, т. е. ориентированной на снижение негативного антропогенного воздействия на окружающую среду как в процессе создания продукта труда, так и целенаправленно, путем выполнения специфических трудовых функций.

К частным задачам авторского исследования относятся следующие:

1. Раскрыть суть и место занятости с экологической направленностью в «зеленом» переходе.
2. Проанализировать опыт исследования данного направления занятости зарубежными и российскими учеными.

3. Создать основу для таксономии экологически направленной занятости в условиях российской экономики.

4. Предложить способы оценки прямой и непрямой (косвенной) экологически направленной занятости населения.

5. Определить текущее состояние занятости с экологической направленностью в Российской Федерации.

## ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

С начала последнего десятилетия публикационная активность по рассматриваемой проблеме в западных странах поддерживается на высоком уровне. Существует достаточное число научных работ зарубежных авторов, которые построены на исследовании рабочих мест, имеющих экологическую направленность.

К проблемам и возможностям внедрения «зеленых» рабочих мест в странах с развивающейся экономикой обращается А. Матье [5]. Эту концепцию он называет потенциальным ответом на многочисленные кризисы, при этом отмечая наличие споров относительно определения таких рабочих мест в данных странах, где для значительного неформального сектора экономики они представляют одновременно и вызов, и возможности. Автор указывает на необходимость создания надежной базы для их развития – экономической и законодательной.

И. Маринеску и М. Кертис рассматривают [6] вопрос влияния роста сектора возобновляемой энергетики на рабочую силу в США. Они указывают на трудности с измерением рабочих мест в области «зеленой» энергетики, которые обусловили их обращение к анализу большого массива данных из вакансий по всей стране. Рабочие места с нужными параметрами определяются через названия должностей и требований к выполняемым на них задачам. Ученые отмечают рост числа отобранных вакансий более чем в 3 раза с 2010 г. и более высокий уровень оплаты труда по указанным условиям, по сравнению с остальными вакансиями, – на 21%. В другом исследовании [7] М. Кертиса определены быстрые темпы перехода с углеродоемких («коричневых») рабочих мест на неуглеродоемкие («зеленые»): отмечается десятикратный рост с 2005 по 2021 гг. Однако меньше 1% покинувших экологически неустойчивые рабочие места перешли на экологически чистые, в особенности это относится к пожилым гражданам и лицам, не имеющим высшего образования.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». URL: <https://rg.ru/documents/2023/12/18/document-o-zanyatosti-naseleniya.html>.

Т. Мачульский (T. Maczulskij), применяя декомпозиционный анализ [8] для изучения экологизации профессиональной структуры, устанавливает в качестве главной причины уменьшения числа загрязняющих окружающую среду рабочих мест и увеличения «зеленых» смену работниками профессий. Он отмечает меньшую склонность к такому переходу в молодой когорте, что требует разработки мер по увеличению их участия в подобной трудовой деятельности.

В КНР существует особый запрос на научные исследования перехода работников на «зеленые» рабочие места к 2060 г. – задачи по достижению углеродной нейтральности, поставленной правительством страны. Х. Ву и др. (H. Wu et al. [9]), занимаясь изучением этого процесса у работников угольных электростанций, утверждают, что к обозначенному сроку завершить его получится только у 11-14% рабочей силы, задействованной на данных предприятиях страны. Одной из причин называется несоответствие или неполное соответствие их профессиональных компетенций экологически чистым рабочим местам.

В российской научной среде проблеме экологически направленной занятости населения и ее регулированию посвящено не меньшее число исследовательских трудов. За последние 5–7 лет авторы обращались к ней в разрезе отдельных отраслей народного хозяйства и регионов.

В строительном секторе экономики вопросы занятости рассматривали Д.Ш. Алихаджиева и др. [10]. Исследователи предложили несколько мер по ее регулированию: разработку реестра «зеленых» рабочих мест, налоговое стимулирование строительных предприятий к их созданию, а также формирование базы с соответствующими вакансиями.

Занятость с экологической ответственностью в отечественном агропромышленном комплексе, испытывавшем на себе последствия пандемии COVID-19 и санкционной политики западных стран, изучают И.А. Волкова и др. [11], формируя перечень профессий и принципов для учета рабочих мест, выявляя круг проблем для создания последних и предлагая пути решения.

Вопросы занятости с экологической направленностью населения российских арктических регионов стали предметом исследования В.С. Панасейкиной [12]. Выбор темы автор объясняет актуальностью задачи сохранения традиций и самобытности проживающих на данных территориях малочисленных народов, с одной стороны, и значительными возможностями для создания и совершенствования «зеленых» рабочих мест благодаря

имеющимся на севере природным ресурсам, с другой. Упор в малоосвоенных районах предлагается делать на самостоятельную занятость в уникальных местных отраслях экономики.

Таким образом, зарубежные ученые, занимавшиеся исследованиями рассматриваемого вопроса в последние несколько лет, сходятся во мнении, что:

1. Концепция «зеленых» рабочих мест способна стать ответом на постоянные кризисы, в т. ч. социальные и экологические, однако переход на них сопряжен с трудностями, вызванными:

- в первую очередь необходимостью повышения квалификации или даже переквалификации сотрудников;
- меньшей заинтересованности отдельных категорий работников в переходе на рабочие места с экологической направленностью (отмечается, что в молодежной среде интерес к участию в «зеленой» трудовой деятельности невысок).

2. Несмотря на развитие статистики сферы занятости с экологической направленностью в США, некоторые современные американские исследователи тоже отдают предпочтение анализу вакансий как источника более точных данных.

В свою очередь российские ученые тоже демонстрируют широкий интерес к данной теме и в региональном, и в отраслевом аспектах, однако их научные работы по большей части носят теоретико-описательный характер.

### ЗАНЯТОСТЬ С ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТЬЮ И ПОТРЕБНОСТЬ В ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИИ

Данное направление занятости возникло и развилось во многом благодаря реализации идеи «справедливого зеленого перехода» (от англ. *Just Green Transition*), реализуемому в первую очередь в странах Европейского Союза в рамках стратегии экономического роста «Зеленая сделка» (англ. – *Green Deal*) и предполагающему содействие трансформации национальных экономик для достижения климатической нейтральности и снижения уровня или нейтрализации любого негативного воздействия на природную среду.

Стоит упомянуть, что эта политика была воспринята общественностью и экспертным сообществом неоднозначно. Еще в середине прошлого десятилетия ряд специалистов отмечали [13] прямую связь между внедрением в производственные процессы экологически чистых технологий и изменением уровня занятости. Применение подобных технологий делает труд более интенсивным, по-

этому уровень занятости возрастает. И наоборот, использование традиционных технологий сопряжено с высокой капиталоемкостью, что негативно сказывается на уровне занятости населения.

По последним данным (отчет LinkedIn Global Green Skills Report 2023<sup>2</sup>) количество вакансий на рабочие места, где требуется выполнение природоохранных функций, возрастает в 2 раза быстрее числа соискателей с необходимыми компетенциями: ими обладает лишь каждый восьмой человек. По заявлениям руководства LinkedIn, социальной сети для профессиональных контактов, на Всемирном экономическом форуме в 2024 г.<sup>3</sup>, возможности для трудоустройства у таких специалистов и рабочих выше, чем у не обладающих специальными знаниями и навыками. Удовлетворению увеличивающегося спроса может способствовать переквалификация работников.

Однако не все стороны, включенные в данный процесс, разделяют подобное мнение. Часть западной общественности не принимает климатическую политику, в т. ч. по причине рисков, связанных с занятостью населения: несоответствие образования, квалификации и компетенций новым требованиям, необходимость поиска работы, повышения квалификации или переквалификации воспринимается скорее как источник дополнительных проблем, временных и финансовых издержек. В результате увеличивается время пребывания в статусе безработного, фиксируется снижение трудового дохода граждан [14]. Эта ситуация требует государственного регулирования.

Далее, под структурой «зеленой» занятости подразумевается совокупность различных групп занятых граждан и их характеристики, такие как: соотношение между собой, отношение к общей численности населения, численности трудоспособного населения и др.

К основным показателям данного направления занятости населения могут быть отнесены: численность и структура занятых с экологической направленностью, в т. ч. напрямую и косвенно; уровень «зеленой» занятости в стране, регионе как отношение числа занятых с экологической направленностью к общему количеству занятых; масштаб распространения по регионам страны; отраслевая структура; состав занятых по их социально-демографическим характеристикам и др.

<sup>2</sup> LinkedIn Global Green Skills Report 2023 // LinkedIn [website]. URL: <https://economicgraph.linkedin.com/research/global-green-skills-report?deliveryName=DM202199>.

<sup>3</sup> Willige A. Green job vacancies are on the rise – but workers with green skills are in short supply // World Economic Forum [website]. URL: <https://www.weforum.org/stories/2024/02/green-jobs-green-skills-growth/>.

Занятость населения, трансформирующаяся в процессе «зеленого» перехода, требует регулирования со стороны государства. Этот процесс должен быть ориентирован на:

- 1) национальные интересы в области экологии;
- 2) создание благоприятных условий для включения граждан в природоохранную трудовую деятельность, такие как создание квот на соответствующие рабочие места для определенных групп населения, например, молодых специалистов без опыта работы.

Важным шагом на пути к эффективному регулированию экологически направленной занятости населения, а также более точному определению ее структуры является создание соответствующей таксономии как основы для оптимальной группировки и классификации ее видов, занятых.

#### ТАКСОНОМИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИ НАПРАВЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Под таксономией «зеленой» занятости населения следует понимать принцип ее иерархической организации, классификации видов, построение единой структуры.

В последние десятилетия предлагались разные подходы к классификации экологически чистых рабочих мест. Их сопоставимость, несмотря на наличие общих элементов (к примеру, ориентации на производстве и оказании работниками безопасных для окружающей среды товаров и услуг), ставится под вопрос из-за значимых различий. В ответ на этот вызов в европейском сообществе по-прежнему ведутся попытки создания единой таксономии.

Результаты анализа содержания зарубежных таксономий для определения их соответствия российской сфере занятости с ориентацией на защиту окружающей среды продемонстрированы в *табл. 1*.

Анализ содержания таксономий позволяет сделать несколько выводов:

- 1) большая часть таксономий разработана в рамках производственного подхода к анализу экологоориентированных рабочих мест, предполагающего ориентацию на процесс и результат изготовления товаров и оказания услуг, относимых к «зеленым»;

2) авторами предлагается достаточно широкий круг измерений, включающий результаты (выпуск продукции), задачи и компетенции, что подтверждает комплексность и неоднородность концепции рабочих мест экологического профиля;

Таблица 1 / Table 1

Анализ наиболее широко применяемых иностранных классификаций «зеленых» рабочих мест / Analysis of the most widely used foreign classifications of green jobs

Год/ Year	Разработчик/ Developer	Содержание таксономии/Taxonomy description
2009	Программа O*NET [15]	<i>Процессный подход</i> Динамические процессы на рынке труда позволяют выделить 3 категории «зеленых» профессий <sup>1</sup> : – с повышенным спросом (Green Increased Demand) – уже существующие профессии, для которых отсутствует необходимость внесения изменений в рабочие задачи и требования к специалистам, занятость косвенная («зеленых» задач нет); – с расширенным кругом требуемых компетенций работников в рамках существующих профессий (Green Enhanced Skills) вне зависимости от спроса на них; – новые и формирующиеся (Green New & Emerging) как результат экологизации труда.
2013	Международная организация труда <sup>2</sup>	<i>Подход, сосредоточенный на продукции и производстве</i> 3 критерия: • занятость в производстве и оказании «зеленых» товаров и услуг; • занятость в экологически чистых процессах; • достойное рабочее место. Для отнесения рабочего места к «зеленому» требуется его одновременное отнесение к третьему (обязательно) и первому или второму компоненту.
2019	А. Боуэн и Б. Ханке [16]	Расширена таксономия O*NET двумя дополнительными категориями рабочих мест: • конкурирующие с «зелеными» (Green Rival), для которых ставятся схожие задачи и требуются аналогичные компетенции, однако природоохранная деятельность не осуществляется; • другие «незеленые» (other Non-Green), где вышеописанных требований нет.
2022	К. Боненбергер [17]	<i>Оценка устойчивости занятости: «зеленая», «коричневая» или смешанная</i> 2 шкалы: • организационная: – макроуровень – сектора, бизнес, предприятия, микроуровень – деятельность работников • воздействие на окружающую среду: – прямое – последствия для экологии от рабочего места, не прямое – сложившееся в результате контактов рабочего места с социально-экономической структурой. 4 измерения: • тип производимой работником продукции (output type) – прямой, макроуровень – результат работы должен удовлетворять человеческие потребности с учетом вопросов экологии; • род его деятельности (occupation) – прямой, микроуровень – профессия не должна содержать «коричневых» и частично «зеленых» задач в рабочее и вне рабочее время; • рабочий стиль жизни (work-lifestyle) – не прямой, микроуровень – условия труда влияют на устойчивость образа жизни через доход, рабочее время, повседневные рабочие практики, моральную и политическую идентичность; • эффективность результатов (outcome efficiency) – не прямой, макроуровень – эффективность результатов устойчивая при меньшем экологическом вреде от производства, по сравнению с другими предприятиями. «Зеленое» рабочее место должно соответствовать всем измерениям. «Коричневое» – быть неустойчивым минимум по одному из параметров. Смешанное – не характеризоваться ни неустойчивым, ни устойчивым ни по одному признаку.
	Европейская стандартная классификация профессий (European Standard Classification of Occupations, ESCO) <sup>3</sup>	<i>Подход, основанный на навыках (skills-based approach)</i> 3 компонента: • профессии – их иерархия по Международной стандартной классификации занятий, описание, профиль; • навыки (компетенции) по антропогенному воздействию на среду; • «зеленые» – снижают его: – информационные (коммуникации, сотрудничества и творчества и др.) • «белые» – не снижают и не повышают, • «коричневые» – повышают; • квалификации – фиксация компетентными органами результатов обучения.
2023	Центр исследований европейской политики (Centre for European Policy Studies, CEPS) [18]	<i>Таксономия, интегрирующая вышеприведенные подходы</i> Анализ на двух уровнях: отраслевом и профессиональном. Определение профессии i в отрасли j как «зеленой» или «незеленой». Система «измерения-подизмерения-индикаторы»: 1. Вход – поступающие для производства компоненты: а) труд – доля «зеленых» компетенций для профессии из базы ESCO; б) товары или капитал – степень экологичности ресурсов для производства (например, использование ВИЭ); в) природные ресурсы – определение по экономическим отраслям параметров землепользования (км2 на € добавленной стоимости) и водопользования (м3 на € добавленной стоимости). 2. Процесс – переход от введенных ресурсов к готовой продукции: а) задачи – их доля на профессию (по O*NET); б) воздействие процесса (на окружающую среду) – интенсивность выбросов в атмосферу или образование отходов (в кг на евро добавленной стоимости) по видам деятельности NACE4. 3. Выход – сохранение природных ресурсов и уменьшения воздействия на окружающую среду со стороны выпускаемой продукции: доля экологических товаров и услуг в общем объеме выпуска по секторам NACE; 4. Качество работы – показатели ее достоинства (decent work): а) хорошие условия труда: – атипичные (atypical) – работа по выходным, в вечернее время и т. п.; – гибкие (flexible) – возможность выбирать время для работы; – высокий уровень оплаты; – безопасность и гигиена труда; б) проблемы в структуре рынка труда: – гендерное неравенство в возможностях трудоустройства; – особенности производственных отношений (социального диалога); – неравенство в оплате труда

<sup>1</sup> Green Occupations // O\*NET Resource Center [website]. URL: [https://www.onetcenter.org/dictionary/22.0/excel/green\\_occupations.html](https://www.onetcenter.org/dictionary/22.0/excel/green_occupations.html) (date of treatment: 18.05.2024).

<sup>2</sup> Proposals for the statistical definition and measurement of green jobs. 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, October // Convention on Biological Diversity [website]. 2013. PP. 46. URL: <https://www.cbd.int/financial/monterreytradetech/g-greenjobs-ilo.pdf> (date of treatment: 16.06.2024).

<sup>3</sup> Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification // European Commission's Technical Report. 2022. PP. 15. URL: <https://esco.ec.europa.eu/system/files/2023-07/Green%20Skills%20and%20Knowledge%20-%20Labelling%20ESCO.pdf> (date of treatment: 24.06.2024).

<sup>4</sup> Glossary: statistical classification of economic activities in the European Community (NACE) // Eurostat Statistics Explained [website]. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical\\_classification\\_of\\_economic\\_activities\\_in\\_the\\_European\\_Community\\_\(NACE\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)) (date of treatment: 29.06.2024).

Источник / Source: составлено автором по данным [15–18] / compiled by the author according to [15–18].

Основа для таксономии занятости с экологической направленностью в Российской Федерации (населения страны, ее региона, на предприятии) / Basis for the taxonomy of environmental employment in Russia (of population of the country, its region, at the enterprise)

Критерии для определения/Definition criteria	Экологически направленная занятость населения/Environmental employment	
	Прямая (непосредственная)/Direct (immediate)	Непрямая (косвенная)/ Indirect
Достойный труд, высокопроизводительность и высокотехнологичность труда	Универсальные требования, которые не должны являться отличительной чертой только данного направления занятости	
Природоохранные трудовые функции работника	Являются основными	Неосновные
Содержание труда	Производство товаров, оказание услуг и выполнение работ с целью защиты окружающей среды	Включение в трудовой процесс элементов: действий, приемов, операций и др. – способствующих защите окружающей среды
Требование к наличию профильного образования в области экологии и природопользования	Не всегда, но чаще оно требуется	Как правило, не выдвигается
Условия для перехода на экологически чистое рабочее место	Получение образования, переквалификация или повышение квалификации.	Обучение на месте или повышение квалификации.
Примеры профессий и специальностей	Инженер-эколог Зоолог, зоотехник Агроном Ландшафтный архитектор Специалист по переработке отходов	Менеджер по продажам Педагог Инженер-электрик Юрист Инженер-программист

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

3) проведение их количественной оценки в большинстве случаев предполагается на уровне отраслей;

4) на данный момент наиболее комплексный и системный взгляд на проблему измерения экологизации рабочих мест представлен в объединяющей идеи первых пяти подходов таксономии от CEPS;

5) часть положений из разработок, предложенных O\*NET, MOT и К. Боненбергер, могут быть положены в основу отечественной таксономии.

В российской экономической теории следует ввести понятия прямой и непрямой, или косвенной, экологически направленной («зеленой») занятости. Прямая может быть определена как деятельность трудоспособного населения страны, связанная с непосредственным выполнением ими природоохранных трудовых функций и обязанностей. Косвенная «экологическая» занятость, в свою очередь, представляет собой деятельность трудоспособных граждан государства, включающую выполнение отдельных задач по улучшению качества окружающей среды, не входящих в круг основных трудовых обязанностей работников.

Критерии для определения вида «зеленой» занятости указаны в табл. 2.

### ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ЗАНЯТОСТИ С ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТЬЮ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Многие известные дефиниции «зеленых» рабочих мест, например, из Инициативы и Программы MOT<sup>4</sup> по их созданию, не дают возможности их

<sup>4</sup> Green jobs becoming a reality. Progress and outlook 2013. The 2nd Green Jobs progress report by International Labour Organization // ILO [website]. 2013. P. 6. URL: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09\\_76\\_engl.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_76_engl.pdf) (date of treatment: 12.06.2024).

беспроblemного перевода в числовые показатели для последующего учета. Тем не менее иностранные ученые, государственные статистические и иные организации предпринимают попытки сбора данных о них и учета. В Российской Федерации, в отличие от большинства западных стран, отсутствует национальный методологический подход к определению, таксономии и оценке «зеленой» занятости, и, следовательно, не развита практика количественной оценки данного экономического явления, например, статистической.

Относительно последней, следует разъяснить подробнее причину сложности ее реализации. Как известно, в Российской Федерации главным источником, представляющим на страновом уровне статистические данные, в т. ч. о сфере занятости населения, является Федеральная служба государственной статистики (далее – Росстат). Сбор и обработка данных в рамках выборочных обследований рабочей силы осуществляются ею по открытой методологии, которая постоянно совершенствуется, «обрастает» новыми направлениями и разделами, например, – «Цели устойчивого развития». Тем не менее показателей, по которым можно с большой точностью делать выводы о текущем состоянии и перспективах занятости с экологической направленностью, обнаружено не было. Это относится и к прямой, и к непрямой ее видам. В Российской Федерации на 2024 г. названная проблема в полной мере не решена.

Непрямая «зеленая» занятость, критерии для определения которой и без того пока не устоялись, представляет большую сложность в плане статистической оценки, чем прямая, поэтому в рамках данного исследования была поставлена задача оценки в основном второй.

Таблица 3 / Table 3

Подходы к анализу проблем занятости с экологической направленностью на федеральном или региональном уровне / Approaches to environmental employment analysis at the federal or regional level

Критерий выбора подхода – наличие сведений об... / Criterion for choosing an approach - the availability of information about...		
... имеющихся экологических проблемах и путях их решения/existing environmental problems and ways to solve them	... экологически направленной рабочей силе/environmental labor force	
	спросе на нее/demand for it	ее предложении/its supply
1. Проблемно-ориентированный подход	2. Подход, основанный на реальной потребности работодателей в рабочей силе с природоохранными компетенциями	3. Подход, базирующийся на количественной и качественной оценке характеристик «зеленой» рабочей силы
Алгоритм анализа: 1) определение круга проблем в области защиты окружающей среды; 2) формирование набора профессиональных задач для ее решения; 3) определение совокупности специальностей и рабочих профессий, по которым требуются наемные работники для выполнения поставленных задач.	Алгоритм анализа: 1) поиск организаций (предприятий), потенциально способных задействовать наемных работников с экологической направленностью; 2) формирование базы из открытых вакансий конкретной организации; 3) составление списка профессий, специальностей и специализаций в соответствии с данными вакансий; 4) выделение в рамках каждой профессии перечня профессиональных задач; 5) определение статуса каждой задачи – экологически направленная («зеленая») либо экологически неустойчивая («незеленая»); 6) решение об отнесении каждой рассматриваемой профессии к одной из соответствующих категорий.	Алгоритм анализа: 1) формирование выборочной совокупности резюме и вакансий, связанных с наймом сотрудников, имеющих экологические компетенции (может быть сформирована по группе профессий с природоохранным уклоном); 2) статистическая обработка отобранных единиц анализа для количественного представления параметров исследуемой части рабочей силы; 3) качественный анализ содержимого отобранных документов, например, для выявления предпочтительных условий труда со стороны соискателей.
Результат анализа: перечень востребованных природоохранных профессий, специальностей и специализаций.		Результат анализа: соотношение требований к «зеленым» работникам и их трудовых возможностей.

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

Таблица 4 / Table 4

Динамика hh.индекса в профессиональных областях «добыча сырья» и «сельское хозяйство» / Dynamics of hh.index in the professional fields "extraction of raw materials" and "agriculture"

Профобласть / Professional field	Годы / Years	Янв. / Jan	Февр. / Feb	Март / March	Апр. / Apr	Май / May	Июнь / June	Июль / July	Авг. / Aug	Сент. / Sept	Окт. / Oct	Нояб. / Nov	Дек. / Dec
Добыча сырья	2023	5,4	4,6	5,2	4,5	4,1	3,6	3,7	4	4,1	4,4	4,7	4,8
	2024	4,8	4,3	4,6	4,1	4,1	3,6	3,8	4,1	4,5	4,7	5	5,4
Сельское хозяйство	2023	3,9	3,4	3,9	3,5	3,2	2,7	2,8	2,9	3,1	3,2	3,5	3,7
	2024	3,7	3,3	3,6	3,3	3,2	2,8	2,8	3	3,2	3,5	3,9	4,2

Источник / Source: составлено автором по данным онлайн сервиса «НН статистика». URL: <https://stats.hh.ru> / compiled by the author based on data from the online service "НН statistics". URL: <https://stats.hh.ru>

В обоих случаях задача осложнена практикой применения государственными органами стандартных классификаций видов экономической деятельности и занятий, которые не соотносятся напрямую с возможными направлениями «зеленой» занятости населения, конкретными профессиями и должностями в отдельно взятой стране. В частности, Росстат использует упомянутые классификации, основываясь на ОКВЭД2 (Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности ОК 029-2014) и ОКЗ-2014 (Общероссийском классификаторе занятий ОК 010-2014).

Из ОКЗ-2014 Росстатом берется 9 групп занятий<sup>5</sup>, из которых ко всем потенциально способны относиться или, наоборот, не относиться занятые природоохранной трудовой деятельностью как напрямую, так и косвенно:

1. Например, служащие, которые разрабатывают и оформляют документацию, могут участво-

вать в программе «Зеленый офис», предполагающей применение практик бережного отношения к ресурсам организации, таких как экономия воды, бумаги и электричества. В то же время в организации могут не только не прибегать к данным методам работы, но даже придерживаться обратной политики, когда расход природных ресурсов и объем отходов абсолютно неконтролируемы. Во втором случае причислять сотрудников офиса к косвенно занятым «зеленой» трудовой деятельностью, естественно, недопустимо.

2. Группы занятых напрямую в природоохранных профессиональных областях тоже определить однозначно не представляется возможным. В частности, работники, относящиеся к группе «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий» могут быть как инженерами-экологами, являющимися «зелеными» специалистами, так и инженерами-строителями, не обращающимися при разработке архитектурных проектов к экологически чистым материалам и технологиям.

<sup>5</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат. сб. / Росстат. М., 2024. 152 с.

Единственной, способной более-менее точно отражать характеристики занятых в природоохранной сфере, является группа «Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства». В то же время анализ в ее рамках предлагаемых Росстатом параметров даст ограниченные результаты, во-первых, из-за неполного набора отраслей «зеленой» экономики, во-вторых, по причине рассмотрения только квалифицированных работников.

В этой неопределенности для исследователя кроется проблема использования данных государственной статистики. Статистические сборники не предполагают большей детализации информации о подгруппах, конкретных профессиях внутри групп занятий, поэтому невозможно свободно оперировать имеющимися в них данными для оценки экологически направленной занятости населения.

Статистика Росстата с использованием ОК ВЭД2 дает возможность отобразить совокупность видов экономической деятельности типа «человек – природа» (сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, добыча полезных ископаемых и пр.), но так же, как в случае с ОКЗ-14, невозможно гарантировать, что количественные данные отразят реальное состояние «зеленой» занятости в стране.

Статистические обследования выпускников высших и средних специальных учебных заведений, где указываются группы специальностей, тоже не позволяют проводить требуемый анализ.

Наконец, данные по показателям Целей устойчивого развития на сайте Федеральной службы государственной статистики не содержат нужных сведений.

Указанные препятствия для анализа и оценки требуют поиска путей решения проблемы:

1) ориентации в рамках имеющейся государственной статистики на виды экономической деятельности и группы занятых, относящихся к системе типа «человек – природа», учитывая, что подобный анализ не даст полной и достоверной картины о состоянии сферы «зеленой» занятости населения;

2) обращения к альтернативным источникам данных и методам изучения данного явления.

Предлагается обращаться к подходу, ориентированному на профессиональные задачи работников (task-based approach), который является достаточно распространенным в среде зарубежных исследователей. Впервые на концептуальном уровне данная идея измерения экологичности

процесса производства через профессиональные задачи была предложена Международной организацией труда в 2013 г.<sup>6</sup>

В рамках предыдущих исследований автора [19] были предложены несколько подходов. Критерии для выбора конкретного подхода, алгоритмы анализа и получаемые в каждом случае результаты представлены в *табл. 3*.

Получаемые результаты являются основаниями не только для практических рекомендаций по регулированию занятости населения, но и имеют значение для фундаментальных исследований, например, дальнейшего совершенствования отечественных таксономий, классификаций и т. п. Определяются направления экологически направленной занятости, соответствие предложения рабочей силы и создаваемых рабочих мест.

Таким образом, предлагается:

- во-первых, сконцентрироваться на обследовании той части экономически активного населения, которая ориентирована на ведение профессиональной деятельности типа «человек – природа» как наиболее близкой к прямой «зеленой» занятости, при этом следует сделать важное примечание о невозможности полной гарантии соблюдения принципов «зеленой» экономики в рамках трудового процесса представителей рассматриваемой части рабочей силы страны;
- во-вторых, обратиться к одному или нескольким авторским подходам к выявлению проблем и возможностей развития занятости с экологической направленностью.

#### СОСТОЯНИЕ ПРЯМОЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИ НАПРАВЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2023–24 ГГ.

Сервис открытой аналитики российского рынка труда от HeadHunter позволяет выявить проблемы в сфере «зеленой» занятости населения страны. Среди предлагаемых сервисом профессиональных областей для анализа непосредственно к типу «человек – природа» относятся две: добыча сырья и сельское хозяйство.

Первый показатель – hh.индекс – послужил для выявления возможного дефицита или профицита рабочей силы природоохранного профиля. Данный индекс демонстрирует, как соотносятся числа активных резюме и вакансий (*табл. 4*).

<sup>6</sup> Proposals for the statistical definition and measurement of green jobs. 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, October // Convention on Biological Diversity [website]. 2013. PP. 46. URL: <https://www.cbd.int/financial/monterreytradetech/g-greenjobs-ilo.pdf> (date of treatment: 28.06.2024).

Таблица 5 / Table 5

Распределение выпускников 2020–2022 гг., окончивших образовательные организации, по связи работы с полученной профессией типа «человек – природа» (специальностью) в 2023 г. / Distribution of graduates from educational institutions of 2020-2022 by professional connection with the speciality "man-nature" in 2023

Направление обучения/Field of study	Высшее образование/Higher education		Среднее образование/Secondary education			
	связана, %/ connected, %	не связана, %/ not connected, %	специалисты среднего звена/ mid-level specialists		квалифицированные рабочие (служащие)/skilled workers	
			связана, %/ connected, %	не связана, %/ not connected, %	связана, %/ connected, %	не связана, %/ not connected, %
Промышленная экология и биотехнологии	67,2	32,8	58,0	42,0	62,1	37,9
Техносферная безопасность и природообустройство	75,9	24,1	47,2	52,8	72,7	27,3
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	70,9	29,1	45,5	54,5	49,3	50,7
Ветеринария	83,8	16,2	-	-	-	-
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	59,0	41,0	47,1	52,9	39,1	60,9
Ветеринария и зоотехния	84,8	15,2	72,5	27,5	-	-

Источник / Source: составлено автором составлено автором по данным из статистического сборника «Рабочая сила, занятость и безработица в России». Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат. сб. / Росстат. М., 2024. 152 с. / compiled by the author based on data from the statistical collection "Labor Force, Employment and Unemployment in Russia". Labor Force, Employment and Unemployment in Russia (Based on the Results of Sample Surveys of the Labor Force). Stat. collection / Rosstat. M., 2024. 152 p.

В течение двух последних лет в сфере сельского хозяйства отмечается постоянный дефицит соискателей, т. к. hh.индекс  $\leq 3,9$ . При этом ежегодно этот показатель достигает минимальных значений с июля по август, т. е. в период сезонных работ. В то же время речь об остром дефиците не идет, потому что hh.индекс  $> 1,9$ .

Что касается сферы добычи сырья, дефицит рабочей силы в ней в течении рассматриваемого периода наблюдался только в летний сезон, с июня по июль. В остальное время конкуренция оставалась на умеренно низком уровне.

Второй показатель – динамика вакансий, рассчитываемая ежемесячно в процентах по отношению к предыдущему году. В обеих сферах деятельности рост числа ежемесячно публикуемых вакансий в течение лета 2024 г. существенно замедлился по сравнению с аналогичным сезоном предыдущего года.

Однако количество рабочих мест, на которые работодатели готовы нанять сотрудников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), судя по увеличению числа вакансий, где упомянута такая возможность, растет.

Прирост числа вакансий имеет место и для несовершеннолетних от 14 лет. В сравнении с 2023 г. в отдельные месяцы 2024 г. от составлял для сферы:

- добычи сырья: +371% (август), +210% (март), +197% (октябрь) и т. д.;
- сельского хозяйства: +356% (апрель), +219 (февраль), +170% (сентябрь).

Та же ситуация фиксируется при упоминании в вакансиях возможности частичной занятости: в области добычи сырья рост за 2024 г. по отношению к предыдущему составил до +66% (март и август), сельского хозяйства – до +57 (январь).

Значительных изменений в предлагаемом будущим сотрудникам графике работы не выявлено. Как уже упоминалось в предыдущем авторском исследовании [20], занятость в основном на полный рабочий день специфична для работы во многих экологически ориентированных отраслях народного хозяйства, в т. ч. в рассматриваемых профессиональных областях. Тем не менее растет число предложений работы со сменным графиком и удаленной работой.

На фоне приведенной статистики представляется актуальным вопрос: являются ли учебные заведения разного уровня основными поставщиками рабочей силы с экологической направленностью (табл. 5)?

Выпускники высших учебных заведений, получившие образование в области «человек – природа» и трудоустроившиеся по состоянию на 2023 г., в большей степени готовы работать по специальности, однако молодые специалисты в сельском, лесном и рыбном хозяйстве продемонстрировали меньший интерес к такому карьерному пути.

Среди молодых специалистов среднего звена тенденция меняется на противоположную: большая часть выпускников, наоборот, трудоустроилась не по полученной специальности, однако устойчивый интерес сохраняется в сфере ветеринарии и зоотехнии, а также разрыв в положительную сторону отмечается в промышленной экологии и биотехнологии.

Что касается выпускников – квалифицированных рабочих, то их доля в сельском, лесном и рыбном хозяйстве составляет 39,1%, что явно недостаточно.

### НЕПРЯМАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИ НАПРАВЛЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Если напрямую занятые природоохранной трудовой деятельностью часто могут быть идентифицированы уже по названию их профессий и специальностей, то косвенно занятые ею выявляются в основном путем анализа состава их трудовых функций, т. е. выполняемых ими задач и обязанностей, среди которых должна присутствовать минимум одна, связанная с экологией.

Разнообразие видов экономической деятельности в случае со второй группой занятых шире, и ее общая численность выше. Эти предположения представляются логичными в силу потенциальной возможности любого работника вносить сильный вклад в благополучие окружающей среды. Следовательно, и между представителями непрямо занятых сохранением природной среды существует разница, проявляющаяся в видах, содержании и объеме выполняемых ими соответствующих работ.

Современное состояние и тенденции развития косвенной «зеленой» занятости населения – это тема для отдельного научного исследования, однако уже на данном этапе можно привести ряд примеров, подтверждающих наличие этого явления в российском социально-экономическом пространстве. Они выявлены благодаря выборочному анализу открытых вакансий на веб-сайте HeadHunter по состоянию на январь 2024 г. для наемных работников неприродоохранного профиля, в требованиях к труду которых содержатся пункты относительно вклада в сохранение качества окружающей среды:

- к менеджеру проекта в золотодобывающей компании ООО «СН Голд Майнинг», исполняющему инвестиционный проект, его презентацию, организацию работ по нему, утверждение бюджета и управление рисками, предъявляется дополнительное требование к знанию нормативных основ в сфере экологии;
- к техническому директору ООО «Царский лес», кроме основных обязанностей по налаживанию работы технической службы предприятия, выдвигаются требование по организации документооборота, в т. ч. в области экологии;
- руководителю направления по связям с государственными органами ПАО «Форвард Энерго», занимающемуся мониторингом нормотворческой деятельности государства в области электро- и теплоэнергетики, следует разбираться в связанных с нею вопросах экологии;
- от квалифицированного рабочего – мастера

по ремонту оборудования в группе компаний «Рускомполит» – требуют строгого соблюдения экологических норм и т. д.

В перспективе может быть проведен количественный анализ отчасти уже собранного большого массива данных о спросе на «зеленую» рабочую силу, в чьи дополнительные обязанности входит защита окружающей среды. Дальнейший анализ уже показывает чрезвычайно широкий спектр видов деятельности с косвенной связью с экологией, среди которых строительство, транспорт, утилизация отходов бытовых и производственных, туризм, в особенности рекреационный, и др.

### ВЫВОДЫ

Зарубежные ученые считают, что концепция «зеленых» рабочих мест может помочь преодолеть социальные и экологические кризисы, но переход на них связан с трудностями, такими как необходимость повышения квалификации и низкая заинтересованность некоторых групп работников. Некоторые американские исследователи предпочитают анализировать вакансии, рабочие профили для получения более точных данных. Российские ученые проявляют интерес к этой теме в региональном и отраслевом аспектах, но их работы в основном носят теоретический и описательный характер.

За рубежом в 2023–24 гг. отмечается рост числа вакансий для работников с экологическими компетенциями на фоне дефицита последних. Найти работу для этой профессиональной группы не представляет сложности, а возросший спрос планируется удовлетворять путем поддержки перекалфикации действующих сотрудников. В целях недопущения затяжной фрикционной безработицы и снижения трудовых доходов граждан, например, проходящих перекалфикацию, существует запрос на регулирование данных процессов со стороны государства. В особенности стоит учитывать, что склонность к переходу на рабочие «экологические» места у отдельных категорий граждан может быть неодинаковой.

В силу отсутствия возможности получения аналитических точных данных о состоянии экологически направленной занятости населения Российской Федерации из официальной государственной статистики следует сконцентрироваться на:

1) исследованиях профессиональных областей, связанных с улучшением качества окружающей среды, так называемых профессий типа «человек – природа», учитывая, что полученные данные не будут с абсолютной точностью отражать тенденции ни прямой, ни косвенной «зеленой» занятости на-

селения, однако могут стать отправной точкой для дальнейшего поиска;

2) трех альтернативных исследовательских подходов – проблемно-ориентированном, направленном на потребности работодателей в рабочей силе с экологическими компетенциями и базирующемся на анализе ее характеристик.

Кроме распределения всех занятых по стандартным социально-демографическим группам, может быть использовано их деление на занятых напрямую в природоохранном секторе и занятых в нем косвенным способом, в соответствии с предложенной таксономией.

Проведенный анализ первой группы, где профессии работников относятся к типу «человек – природа», позволил сделать несколько выводов.

Умеренный дефицит рабочей силы отмечается в области добычи сырья (в летний сезон) и сельского хозяйства (круглогодичный). Потребность в работниках из этих профессиональных областей особенно высока в летний период, но она удовлетворяется

не полностью в силу недостаточного предложения их труда в это время.

Отчасти эта тенденция объясняется тем, что выпускники последних лет (2020–22 гг.), чье образование связано с осуществлением работ в области сельского, лесного и рыбного хозяйства, недостаточно активно трудоустраиваются по специальности. То же, но в намного меньшей степени касается выпускников, окончивших учебные заведения по направлению «Горное дело» и т. п.

Работодатели готовы компенсировать отсутствие нужного числа работников, предлагая рабочие места соискателям: с инвалидностью, несовершеннолетним (от 14 лет), а также активно рассматривая варианты частичной занятости работников, удаленной работы, сменного графика и вахтового метода. Это говорит о желании найти дополнительные способы приобрести «зеленую» рабочую силу, уменьшая требования к ней и создавая более выгодные для работников условия труда.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бобылев С.Н. Устойчивое развитие и «зеленая» экономика. *Энергия: экономика, техника, экология*. 2015;8:16–20.
2. Яшалова Н.Н. «Зеленая» экономика: вопросы теории и направления развития. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2013;11(200):33–40.
3. Беляев В.И., Кузнецова О.В. Занятость, безработица, рынок труда в институциональной структуре социально-трудовых отношений. *Экономика Профессия Бизнес*. 2021;1:21–29. DOI: 10.14258/epb202103.
4. Волгин Н.А. Воспроизводственный классический и современный уточненный подходы к пониманию рынка труда и занятости. *Социально-трудовые исследования*. 2023;2(51):5–5.
5. Mathieu A. Foundations and conditions of green jobs in developing economies: Systematic literature review and bibliometric analysis. *Development and Sustainability in Economics and Finance*. 2024;2(4):100016. DOI: 10.1016/j.dsef.2024.100016.
6. Curtis E.M., Marinescu I.E. Green Energy Jobs in the Us: What are They, and Where are They? NBER Working Paper. 2022;w30332. URL: <https://ssrn.com/abstract=4184319>.
7. Curtis E.M., O’Kane L., Park R.J. Workers and the green-energy transition: Evidence from 300 million job transitions. *Environmental and Energy Policy and the Economy*. 2024;5(1):127–161. DOI: 10.1086/727880.
8. Maczulskij T. How are green jobs created? A decomposition analysis. *Economics Letters*. 2024;244:111950. DOI: 10.1016/j.econlet.2024.111950.
9. Wu H., Liu J., Hu X., He G., Zhou Y., Wang X., Liu Y., Ma J., Tao Sh. Fewer than 15% of coal power plant workers in China can easily shift to green jobs by 2060. *One Earth*. 2024;7(11):1994–2007. DOI: 10.1016/j.oneear.2024.10.006.
10. Алихаджиева Д.Ш., Асхабов Р.Ю., Илаева З.М. Строительный сектор экономики как сфера зеленой занятости. *Горизонты экономики*. 2019;6:70–74.
11. Волкова И.А., Леушкина В.В., Погребцова Е.А. Возможности трансформации кадрового потенциала агропромышленного комплекса в условиях зеленой экономики. *Экономика труда*. 2022;9(8):1339–1353. DOI: 10.18334/et.9.8.115253.
12. Панасейкина В.С. Развитие «зеленой» занятости в арктических регионах России. *Тенденции развития науки и образования*. 2020;68(3):142–144. DOI: 10.18411/lj-12-2020-131.
13. Klaus J., Rainer Q., Holger B. Green Jobs Impacts of a Green Economy on Employment. GIZ. 2015:74. URL: [https://energypedia.info/images/f/fc/Green\\_Jobs\\_-\\_Impacts\\_of\\_a\\_Green\\_Economy\\_on\\_Employment.pdf](https://energypedia.info/images/f/fc/Green_Jobs_-_Impacts_of_a_Green_Economy_on_Employment.pdf).
14. Van Doorn L., van Vliet O. Labour Market Risks, Skill Transferability and Public Opinion on the Green Transition. APSA Annual Meeting & Exhibition. Los Angeles, August. Working Paper 4/2024. URL: <https://transeuroworks.eu/wp-content/uploads/2024/07/Labour-Market-risks-Skill-Transferability-and-Public.pdf>.
15. Dierdorff E.C., Norton J.J., Drewes D.W., Kroustalis C.M., Rivkin D., Lewis P. Greening of the World of Work: Implications for O\*NET®-SOC and New and Emerging Occupations. O\*NET Resource Center. URL: [https://www.onetcenter.org/dl\\_files/Green.pdf](https://www.onetcenter.org/dl_files/Green.pdf).
16. Bowen A., Hancké B. The Social Dimensions of “Greening the Economy”. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels, June. 2019:52. URL: [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/01/KE0219988ENN.en\\_.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/01/KE0219988ENN.en_.pdf).
17. Bohnenberger K. Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment. *Ecological Economics*. 2022;200(5):107–469. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2022.107469.
18. Urban P., Rizos V., Ounnas A., Kassab A., Kalantaryan H. Jobs for the green transition. Definitions, classifications and emerging trends. CEPS in-depth analysis. 2023:40. URL: [https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12\\_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf](https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf).
19. Ненастьяев Н.А., Яшалова Н.Н. Анализ рабочих мест экологического профиля на рынке труда на основе проблемно-ориентированного подхода. *Финансовая аналитика: проблемы и решения*. 2024;3(369):308–321. DOI 10.24891/фа.17.3.308.
20. Ненастьяев Н.А., Яшалова Н.Н. Социально-профессиональный портрет современного российского «зеленого» специалиста. *Социально-трудовые исследования*. 2024;1(54):157–169. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-157-169.

## REFERENCES

1. Bobylev S.N. Sustainable development and green economy. *Energiya: ekonomika, tekhnika, ekologiya = Energy: Economics, Technology, Ecology*. 2015;8:16-20. (In Russ.).
2. Yashalova N.N. "Green" economy: Issues of theory and directions of development. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National Interests: Priorities and Security*. 2013;11(200):33-40. (In Russ.).
3. Belyaev V.I., Kuznetsova O.V. Employment, unemployment, labor market in the institutional structure of social and labor relations. *Ekonomika Professiya Biznes = Economics Profession Business*. 2021;1:21-29. (In Russ.). DOI: 10.14258/epb202105.
4. Volgin N.A. Vosproizvodstvennyi klassicheskiy i sovremennyi utochnennyi podkhody k ponimaniyu rynka truda i zanyatosti = Reproductive classical and modern refined approaches to understanding the labor market and employment. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social & labour research*. 2023;2(51):5-5.
5. Mathieu A. Foundations and conditions of green jobs in developing economies: Systematic literature review and bibliometric analysis. *Development and Sustainability in Economics and Finance*. 2024;2(4):100016. DOI: 10.1016/j.dsef.2024.100016.
6. Curtis E.M., Marinescu I.E. Green Energy Jobs in the Us: What are They, and Where are They? NBER Working Paper. 2022;w30332. URL: <https://ssrn.com/abstract=4184319>.
7. Curtis E.M., O'Kane L., Park R.J. Workers and the green-energy transition: Evidence from 300 million job transitions. *Environmental and Energy Policy and the Economy*. 2024;5(1):127-161. DOI: 10.1086/727880.
8. Maczulskij T. How are green jobs created? A decomposition analysis. *Economics Letters*. 2024;244:111950. DOI: 10.1016/j.econlet.2024.111950.
9. Wu H., Liu J., Hu X., He G., Zhou Y., Wang X., Liu Y., Ma J., Tao Sh. Fewer than 15% of coal power plant workers in China can easily shift to green jobs by 2060. *One Earth*. 2024;7(11):1994-2007. DOI: 10.1016/j.oneear.2024.10.006.
10. Alikhadzhieva D.Sh., Askhabov R.Yu., Ilaeva Z.M. Stroitel'nyi sektor ekonomiki kak sfera zelenoi zanyatosti = The construction sector of the economy as a sphere of green employment. *Gorizonty ekonomiki*. 2019;6:70-74.
11. Volkova I.A., Leushkina V.V., Pogrebtsova E.A. Vozmozhnosti trans-formatsii kadrovogo potentsiala agropromyshlennogo kompleksa v uslo-viyakh zelenoi ekonomiki = Opportunities for transforming the human capacity of the agro-industrial sector in a green economy. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labour Economics*. 2022;9(8):1339-1353. DOI: 10.18334/et.9.8.115253.
12. Panaseikina V.S. Razvitie "zelenoi" zanyatosti v arkticheskikh regio-nakh Rossii = Development of green employment in the Arctic regions of Russia. *Tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya*. 2020;68(3):142-144. DOI: 10.18411/lj-12-2020-131.
13. Klaus J., Rainer Q., Holger B. Green Jobs Impacts of a Green Economy on Employment. *GIZ*. 2015:74. URL: [https://energypedia.info/images/f/fc/Green\\_Jobs\\_-\\_Impacts\\_of\\_a\\_Green\\_Economy\\_on\\_Employment.pdf](https://energypedia.info/images/f/fc/Green_Jobs_-_Impacts_of_a_Green_Economy_on_Employment.pdf).
14. Van Doorn L., van Vliet O. Labour Market Risks, Skill Transferability and Public Opinion on the Green Transition. APSA Annual Meeting & Exhibition. Los Angeles, August. Working Paper 4/2024. URL: <https://transeuroworks.eu/wp-content/uploads/2024/07/Labour-Market-risks-Skill-Transferability-and-Public.pdf>.
15. Dierdorff E.C., Norton J.J., Drewes D.W., Kroustalis C.M., Rivkin D., Lewis P. Greening of the World of Work: Implications for O\*NET®-SOC and New and Emerging Occupations. O\*NET Resource Center. URL: [https://www.onetcenter.org/dl\\_files/Green.pdf](https://www.onetcenter.org/dl_files/Green.pdf).
16. Bowen A., Hancké B. The Social Dimensions of "Greening the Economy". European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels, June. 2019:52. URL: [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/01/KE0219988ENN.en\\_.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/01/KE0219988ENN.en_.pdf).
17. Bohnenberger K. Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment. *Ecological Economics*. 2022;200(5):107469. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2022.107469.
18. Urban P., Rizos V., Ounnas A., Kassab A., Kalantaryan H. Jobs for the green transition. Definitions, classifications and emerging trends. CEPS in-depth analysis. 2023:40. URL: [https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12\\_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf](https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf).
19. Nenast'ev N.A., Yashalova N.N. Analiz rabochikh mest ekologicheskogo profilya na rynke truda na osnove problemno-orientirovannogo podkhoda = Analysis of environmental jobs in the labor market based on a problem-oriented approach. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya = Financial Analytics: Science and Experience*. 2024;3(369):308-321. DOI 10.24891/fa.17.3.308.
20. Nenast'ev N.A., Yashalova N.N. Sotsial'no-professional'nyi portret sovremennogo rossiiskogo «zelenogo» spetsialista = Socio-professional portrait of a modern Russian "green" specialist. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social & labour research*. 2024;1(54):157-169. DOI 10.34022/2658-3712-2024-54-1-157-169.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Никита Александрович Ненастьев** – аспирант, Бизнес-школа Череповецкого государственного университета, г. Череповец, Россия  
**Nikita A. Nenast'ev** – Post-graduate student, Business School, Cherepovets State University, Cherepovets, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-3028-1590>  
 nanenastev@chsu.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 17.12.2024; после рецензирования 23.01.2025, принята к публикации 27.01.2025.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 17.12.2024; revised on 23.01.2025 and accepted for publication on 27.01.2025.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-91-99

УДК 331.101.3

JEL J31; J33

# МОДУЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ СБАЛАНСИРОВАННЫХ СИСТЕМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

И.А. Кулькова

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия

Ю.А. Дегтярев

ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук», Екатеринбург, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – система материального стимулирования работников высокотехнологичного предприятия. **Целью** работы является научно-практическое обоснование целесообразности повсеместного использования модульного подхода к формированию системы материального стимулирования труда в высокотехнологичных организациях и разработка необходимого методического обеспечения его применения. **Актуальность** исследования обусловлена возрастанием роли высокотехнологичных предприятий в экономике Российской Федерации, а также возрастанием роли системы стимулирования персонала в финансово-хозяйственной деятельности организации. В качестве **методов** исследования использованы логико-структурный анализ, группировка и классификация, систематизация, математическая статистика, моделирование. **Научная новизна** состоит в разработке модульного подхода формирования системы материального стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций, позволяющий выстраивать гибкую систему стимулирования, адаптированную к изменениям внешних и внутренних факторов. Получены следующие **результаты**: выявлены факторы внешней и внутренней среды на подсистемы материального стимулирования и разработана их классификация по нескольким логическим основаниям; предложено использовать модульный подход к формированию системы материального стимулирования труда, позволяющий выстраивать сбалансированную систему стимулирования, адаптированную к изменениям внешних и внутренних факторов. В рамках подхода дано определение понятию «модульная система стимулирования труда работников», разработана модель функционирования модульной системы материального стимулирования; определены и охарактеризованы блоки-конструкторы модульной системы; проведено обоснование выбора типовых модулей; механизм согласования модулей, обеспечивающий композицию системы, а также предложен специальный инструментальный взаимосвязи подсистем в единую композицию системы. Сделан **вывод** о необходимости применения указанного подхода при формировании систем материального стимулирования труда работников на высокотехнологичных предприятиях.

**Ключевые слова:** материальное стимулирование; система; модуль; модульный подход; заработная плата; высокотехнологичное предприятие; НИОКР; переменная часть заработной платы; премия; работники; факторы; эффективность; сбалансированность.

**Для цитирования:** Кулькова И.А., Дегтярев Ю.А. Модульный подход к построению сбалансированных систем материального стимулирования работников высокотехнологичных предприятий. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):91-99. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-91-99.

## ORIGINAL PAPER

## A MODULAR APPROACH TO DEVELOPING A BALANCED FINANCIAL INCENTIVE SYSTEM FOR EMPLOYEES OF HIGH-TECH ENTERPRISES

I.A. Kulkova

Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg, Russia

Yu. A. Degtyarev

Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the research is the financial incentive system for high-tech enterprise employees. **The purpose** of the study is to provide scientific and practical substantiation of the feasibility of the widespread use of a modular approach to developing a system of financial incentives in high-tech organizations and to develop the necessary methodological support for its application. **The relevance** of the study is due to the increasing role of high-tech enterprises in the Russian economy, as well as the growing role of the personnel incentive system in the financial and economic activities of the organization. The research **methods** are logical and structural analysis, grouping and classification, systematization, mathematical statistics, and modeling. **The scientific novelty** consists in the modular approach development to the financial incentive system for employees of high-tech organizations, which makes it possible

to build a flexible incentive system adapted to changes in external and internal factors. The authors obtained the following **results**: the factors of the external and internal environment on the subsystems of financial incentives were identified and their classification was developed based on several logical foundations; It is proposed to use a modular approach to the formation of the system of financial incentives for labor, which allows building a balanced incentive system adapted to changes in external and internal factors. Within the framework of the approach, the concept of a "modular system of incentives for employees" is defined, a model of functioning of the modular system of financial incentives is developed; structural blocks of the modular system are defined and characterized; justification for the choice of standard modules is provided; a mechanism for coordinating modules that ensures the composition of the system, and special tools for interconnecting subsystems into a single system are proposed. The authors substantiate the **conclusion** about the need to apply this approach when forming a financial incentive system for employees at high-tech enterprises.

**Keywords:** financial incentives; system; module; modular approach; salary; high-tech enterprise; R&D; variable part of salary; bonus; employees; factors; efficiency; balance.

**For citation:** Kulkova I.A., Degtyarev Yu.A. A Modular Approach to Developing a Balanced Financial Incentive System for Employees of High-Tech Enterprises. *Social and Labor Research*. 2025;58(1):91-99. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-91-99.

### РОЛЬ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Обеспечение в ближайшие 6 лет технологического суверенитета экономики Российской Федерации – это одна из основных задач по развитию страны, поставленных Президентом РФ В.В. Путиным в ходе послания Федеральному Собранию в феврале 2024 г. Предполагается, что проекты технологического суверенитета должны стать основным драйвером обновления промышленности РФ, обеспечив тем самым, выход всей экономики на передовой уровень эффективности и конкурентоспособности, при этом доля отечественных высокотехнологичных товаров и услуг на внутреннем рынке должна увеличиться в полтора раза<sup>1</sup>.

В настоящее время доля продукции, производимая высокотехнологичными предприятиями, в структуре ВВП РФ составляет 22,2%<sup>2</sup>. В авангарде промпроизводства – предприятия и отрасли, которые в условиях сложившейся геополитической ситуации, внешнего санкционного давления решают стратегическую задачу в обеспечении государства новыми образцами вооружений и техники.

Одним из самых эффективных инструментов, напрямую влияющих на рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, улучшение показателей финансово-хозяйственной деятельности организации, является система материального стимулирования персонала (далее – СМС), которая, являясь, наряду с нематериальной, частью общей системы стимулирования работников организации, выполняет ключевую роль в достижении целей предприятия и повышении его конкурентоспособности.

Однако при разработке и внедрении системы материального стимулирования труда работников на высокотехнологичных предприятиях из-за на-

личия целого ряда особенностей приходится сталкиваться со многими проблемами. В частности, одна из них связана с тем, что функциональные обязанности и производственные линейки каждого подразделения-исполнителя работ могут принципиально отличаться внутри самой организации. Более отчетливо это можно наблюдать на предприятиях, ведущих разработки по различным, независимым друг от друга, направлениям деятельности и имеющим сложную организационную структуру управления. Играет свою немаловажную роль и такой внешний фактор, как рынок труда. Высокоинтеллектуальные трудовые ресурсы и рабочие высокой квалификации оказывают непосредственное влияние на политику высокотехнологичного предприятия в области оплаты труда работников.

Сам по себе термин «материальное стимулирование» не имеет однозначных трактовок и определений, несмотря на многочисленные исследования ученых и специалистов в данной области. В контексте данной работы будем придерживаться концепций [1, 2], исходя из того, что материальное стимулирование – это совокупность взаимосвязанных и определенным образом организованных видов материального вознаграждения, формируемая работодателем для повышения заинтересованности работников в результатах своего труда и эффективности деятельности предприятия. Термин «вознаграждение» также не имеет единого определения [3], поэтому под материальным вознаграждением в исследовании понимается составная часть заработной платы работника – ее нефиксированная (также, переменная) часть общего заработка работника. По мнению авторов, вопросы построения фиксированной части в настоящее время достаточно хорошо проработаны и освещены в ряде исследований и публикаций (например, [4, 5]). Кроме того, в последние полтора десятилетия на межотраслевом уровне разработана методология в части формирования системы оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих [6, 7, 8].

<sup>1</sup> Послание Президента Федеральному Собранию. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73585> (дата обращения: 06.06.2024)

<sup>2</sup> Росстат. Технологическое развитие отраслей экономики. Доля высокотехнологичных и наукоемких отраслей в ВВП. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11189> (дата обращения: 15.02.2024).

Указанные подходы вполне адаптивны при построении постоянной, «базовой» части заработной платы работнику, полагающейся ему в соответствии с трудовым законодательством РФ вне зависимости от результатов его деятельности и качества этой работы (речь идет, прежде всего, о тарифно-окладной части) и могут применяться в коммерческих организациях.

В настоящее время проводятся научные исследования и имеются практические наработки по созданию эффективных систем материального стимулирования работников высокотехнологичных производств, среди которых хотелось бы выделить: систему стимулирования труда «РОСТ», разработанную проф. Белкиным В.Н. и Белкиной Н.А. [9], бестарифную оплату труда, описанную А.И. Колесником [10], грейдовую систему оплаты труда, разрабатываемую в нашей стране Т.Ф. Зайцевой, Н.Р. Александровой [11], Л.Э. Серопян, О.Н. Валькович [12] и другими, гибкую систему оплаты труда Н.Б. Мигай [13], Единую унифицированную систему оплаты труда (ЕУСОТ), которая успешно применяется на оборонно-промышленных предприятиях Госкорпорации «РОСАТОМ» и также построенная на системе грейдирования [14] и другие.

Зарубежными учеными традиционно выделяются следующие подходы к построению системы материального стимулирования: макроэкономический, когда в центре внимания находится рынок труда (J. Frank [15], O. Ashenfelter, R. Layard [16], M. Killingworth [17], D. Sapsford, Z. Tzannatos [18] и другие); микроэкономический, в котором акцент делается на рассмотрении материального стимулирования в рамках организации Petrick M. [19], A. Mas-Collel, M.D. Whinston, J.R. Green [20] и др.); менеджерский (управленческий) – подход ориентирован на разработку систем стимулирования и мотивации персонала на основе совокупности систематизированных положений о наиболее эффективном управлении организацией, носящих обобщающий, эмпирический и интуитивный характер (R.R. Kehoe и C.J. Collins [21]).

В зависимости от объекта оценки, который используется для построения системы стимулирования, О.Л. Чуланова классифицировала все имеющиеся системы и справедливо выделила три подхода [22]:

1. Подход к стимулированию, основанный на оценке ценности труда и/или рабочего места (проводится оценка труда, группируются аналогичные виды работ в отдельные ступени, определяется стоимость труда для каждой ступени и устанавливаются механизмы функционирования системы).

2. Подход, базирующийся на оценке результатов труда (определяются показатели результатов труда, устанавливается взаимосвязь стимулирования труда с показателями результативности и разрабатывается механизмы функционирования системы).

3. Подход, основанный на оценке компетенций (описываются компетенции и привязываются к уровням стимулирования, далее оцениваются компетенции работников и устанавливаются механизмы функционирования системы).

Безусловно, в высокотехнологичных компаниях могут применяться все три подхода к построению системы стимулирования труда, однако сбалансировать систему на практике по ряду причин не всегда удается.

Применительно к научным работникам, труд которых достаточно широко применяется в высокотехнологичных компаниях, Н.В. Бухарова предлагает ориентировать стимулирование труда на раскрытие их творческого потенциала и повышение результативности их труда. Исследователь отмечает, что формируемая система должна быть сбалансированной [23]. С одной стороны, она должна исходить из потребностей, мотивов самого работника, с другой – система стимулов должна быть ориентирована на необходимость решений тех задач, которые стоят перед организацией, а также соотносена с финансовым положением организации и этапами ее жизненного цикла.

Под сбалансированной системой материального поощрения Андрей Мицкевич, один из разработчиков комплексного методического инструментария для ее создания, понимает сочетание трех видов статических «балансов» (жесткого финансового, мягкого мотивационного и гибкого целевого) и правил переходных процессов [24]. Однако, предлагаемый им инструментарий не адаптирован к стимулированию труда работников высокотехнологичных организаций.

Рабочая гипотеза данного исследования заключается в возможности построения сбалансированной системы материального стимулирования труда работников высокотехнологичных предприятий на основе первоначального разделения системы оплаты труда на отдельные подсистемы, последовательной трансформации их в наиболее эффективные версии и, наконец, сборки обновленных или вновь построенных модулей в единую новую систему с помощью предложенных авторами критериев, методического инструментария и механизма.

Проведенный авторами анализ подходов к организации СМС труда работников на высокотехнологичных предприятиях показал, что использование

некоего универсального инструментария (например, методики, основанной на использовании системы KPI (ключевых показателей эффективности деятельности), либо методики, основанной на внедрении системы грейдов) приводит к тому, что методика легко адаптируется для одних групп персонала, при этом не дает результата для других. Например, использование методики на основе системы KPI дает преимущества, прежде всего, для руководящего состава организации, которая мотивирует их на своевременное и качественное исполнение персональных показателей, которые, в свою очередь, привязаны к показателям финансово-хозяйственной деятельности организации и стратегии предприятия. При этом данную методику очень сложно, да и практически невозможно, применить к линейному персоналу, поскольку для предприятия, состоящего из нескольких сотен человек необходимо разработать, как минимум, несколько десятков персональных показателей, а затем на регулярной основе производить их оценку. Данный подход весьма трудозатратен, имеет низкую эффективность и, кроме того, зачастую не имеет количественной оценки, что еще больше усложняет применение такой системы стимулирования труда.

Кроме того, высокотехнологичные организации, занимающиеся НИОКР в рамках гособоронзаказа, отчитываются перед заказчиком о фактически понесенных затратах с подтверждением трудоемкости работ. И поскольку система денежного стимулирования часто «отвязана» от системы плано-экономической деятельности, это приводит к дополнительным рискам потерь вследствие непринятия в полном объеме заказчиком фактических затрат на оплату труда.

Следовательно, выявленная проблематика обуславливает необходимость разработки особых методических подходов, которые обеспечивали бы создание «целостных», сбалансированных систем материального стимулирования труда и учитывали организационную и производственную специфику по каждому направлению деятельности организации.

#### МОДУЛЬНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ: ПОНЯТИЕ И ПРИМЕНЕНИЕ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Несмотря на широкий спектр определений термина «модуль», в контексте данной работы будем понимать, что модуль (от лат. *modulus* – мера) – функционально завершенный блок информации.

Модульный подход достаточно широко применяется в таких сферах, как образование и про-

граммирование; изучен с точки зрения философии. Кроме того, модульный принцип используется также в строительной сфере и предполагает создание конструкций на базе уже готовых типовых блоков, а также варианты сборки в зависимости от требований конкретного заказчика. Более редко понятие модульного подхода встречается в кадровой работе [25]. В экономических дисциплинах модульный подход практически не распространен. По результатам анализа информационных источников, проведенного автором, модульный подход отмечен в работе Н.М. Калининой, А.Е. Миллера «Интегрированный контроллинг: процессно-модульный подход» [26] и в работе В.Л. Голофаст [27], в которой рассмотрены теоретические и методические основы формирования функционально-модульного подхода к планированию изменений производственной деятельности. Таким образом, по настоящее время модульный подход к стимулированию труда в научных публикациях не выделялся.

Авторы предлагают, оттолкнувшись от классического определения системы [28, 29], воспользоваться ее основными свойствами: связностью, целостностью, упорядоченностью, взаимодействием с внешней средой и осуществить декомпозицию исходной системы материального стимулирования в виде ее отдельных составляющих – самостоятельных модулей материального стимулирования труда работников.

Тогда можно предложить следующее определение понятия «модульной системы материального стимулирования труда работников» – совокупность взаимосвязанных элементов (модулей), включающая блоки-конструкторы системы, в том числе механизм согласования модулей, и типовые заменяемые модули организации стимулирования труда отдельных групп работников (подразделений, компаний).

Новация модульного подхода построения системы материального стимулирования труда работников высокотехнологичной организации заключается в том, что модули, образовавшиеся в результате разделения, разбивки исходной системы, можно трансформировать и реконструировать независимо друг от друга с использованием специально разработанного инструментария по заранее определенным критериям. На завершающем этапе, после построения, доработки и усовершенствования отдельных модулей, с помощью разработанного авторами специализированного механизма (формулы) происходит их «сборка» в единую систему материального стимулирования. Использование модульного подхода повышает

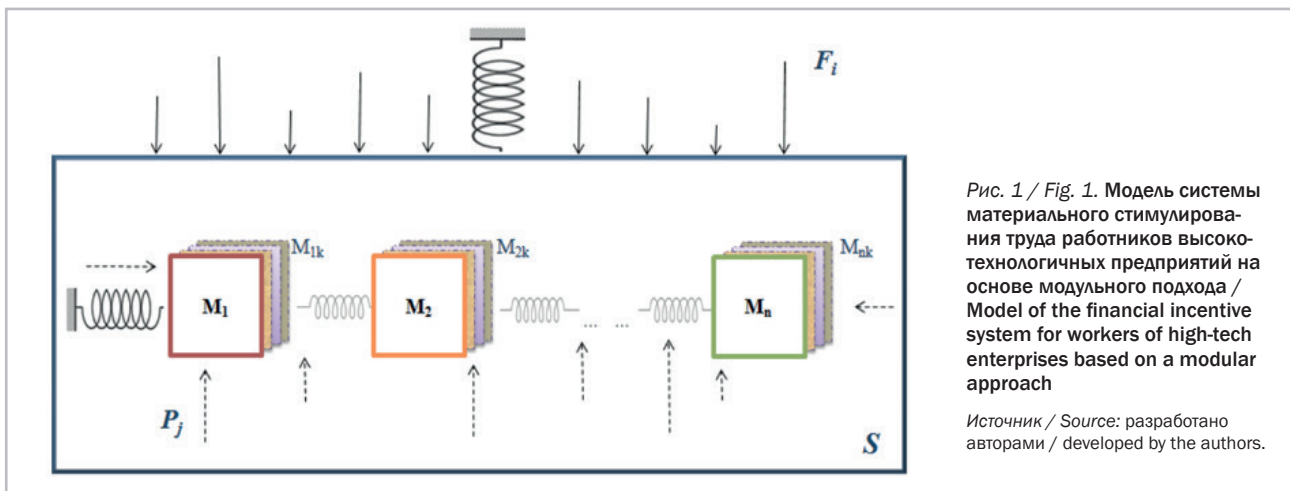


Рис. 1 / Fig. 1. Модель системы материального стимулирования труда работников высокотехнологических предприятий на основе модульного подхода / Model of the financial incentive system for workers of high-tech enterprises based on a modular approach

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

функциональность системы и обеспечивает ее сбалансированность.

Модель системы материального стимулирования работников высокотехнологических предприятий на основе модульного подхода представлена на рис. 1. Система  $S$ , состоящая из  $n$  различных модулей ( $M_1, M_2, \dots, M_n$ ), каждый из которых характеризуется типовыми отличительными признаками (свойствами), находится в условиях внешних ( $F_i$ ) и внутренних ( $P_j$ ) воздействий (факторов). Компоненты как отдельного  $n$ -го модуля, так и всех модулей системы ( $M_1, M_2, \dots, M_{1k}, M_{2k}, \dots, M_{nk}$ ), находятся во взаимосвязях друг с другом и с внешней средой. В качестве компонент системы выступают различные виды выплат (оклад, надбавки, доплаты, премии и т.д.), входящих в структуру СМС.

Авторы предлагают классифицировать факторы на внешние и внутренние, в свою очередь, внешние факторы разделить по способу воздействия на факторы прямого воздействия и косвенного; а внутренние факторы классифицировать на: технологические, финансово-экономические, кадровые, стратегического и тактического планирования.

Исходя из этого к внешним факторам прямого воздействия относятся: государственное регулирование (Трудовой кодекс, Налоговый кодекс, приказы Минтруда РФ); внутрирегиональное регулирование (региональные ЛНА в части регулирования трудовых отношений и оплаты труда); внутриотраслевое регулирование (отраслевые ЛНА в части регулирования трудовых отношений и оплаты труда); деятельность союзов работодателей, профсоюзных организаций.

Внешними факторами косвенного воздействия предлагается считать: позицию организации на рынке производимой высокотехнологичной продукции (востребованность производимой высокотехнологичной продукции); позицию организации на рынке труда (уровень оплаты труда в целом по

организации и по отдельным категориям работников); минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум.

Внутренние же факторы подразделяются на: технологические – виды и направления производства, качество производимой продукции, уровень загрузки производственных мощностей, структура НИОКР; финансово-экономические – текущее финансовое состояние, текущий уровень контрактации и загрузки структурных подразделений; кадровые – структура персонала, уровень квалификации персонала, возрастная структура персонала, условия труда; факторы тактического планирования – требования и текущие решения собственника организации, стратегия организации, организационная структура управления.

Предложенная классификация лежит в основе построения модульной системы стимулирования труда, которая предполагает использование специализированных «конструкторов» системы, в связи с чем методический подход необходимо «оснастить» следующими инструментами конструирования:

### 1. Выбор типа системы материального стимулирования.

В данной категории может быть рассмотрена любая «классическая» система материального стимулирования. В качестве наиболее приоритетной, «базовой» для модульного подхода подойдет повременно-премиальная система оплаты труда, поскольку позволяет наилучшим образом задействовать инструментарий переменной части заработной платы для взаимосвязи модулей в единую композицию системы.

### 2. Категорирование персонала.

Производится дифференциация работников по определенным группам для проведения дополнительной детализации и возможности последующего анализа соотношений в уровнях заработных плат, а также введению отдельных показателей

эффективности в случае производственной необходимости. Оптимальным, по нашему мнению, является вариант 5-6 категорий (например, руководители высшего звена, руководители среднего звена, ведущие специалисты, специалисты, основные рабочие, вспомогательные рабочие, прочий персонал).

### **3. Определение структуры материального вознаграждения.**

Определяется в соотношении постоянной и переменной частей для каждой категории персонала. Данные соотношения носят ориентировочный характер и являются вспомогательным инструментом, определяющим направления политики в области оплаты труда для руководителя организации. Как показывает проведенный авторами анализ, в настоящее время в организациях наблюдается существенная дифференциация в соотношениях постоянных и переменных частей для одних и тех же категорий персонала.

### **4. Конструирование постоянной (окладной) части.**

Как уже было отмечено, рассмотрение данного инструментария выходит за рамки настоящей работы. В контексте данного исследования предлагается использовать уже разработанные «классические» подходы к дифференциации должностей работников по размеру должностного оклада.

### **5. Конструирование переменной части.**

Данный инструмент является основным для формирования политики в области оплаты труда высокотехнологичной организации и обеспечивает взаимосвязь конечного заработка работника с результатами его труда, а также дает возможность обеспечивать привязку фондов оплаты труда подразделений с текущим финансово-экономическим состоянием предприятия.

### **6. Определение периодичности выплат. Определяется в зависимости от вида и характера стимулирующей выплаты.**

Кроме того, по мнению авторов, модульный подход целесообразно дополнить еще одной группой инструментов, которые бы позволяли проводить оценку эффективности как отдельных модулей, так и системы в целом. В качестве таких индикаторов для высокотехнологичной организации целесообразно использовать:

1. Индикаторы внутренней дифференциации по уровню оплаты труда. В качестве оценочного коэффициента могут быть выбраны децильный коэффициент (соотношение 10% самых высокооплачиваемых и 10% самых низкооплачиваемых работников), коэффициент Джини и т. д.

2. Индикаторы соответствия уровня оплаты труда рынку по категориям работников. Данные показатели являются одними из ключевых для оценки конкурентоспособности системы материального стимулирования высокотехнологичной организации, поскольку непосредственно влияют на позиционирование предприятия на рынке труда и возможность обеспечения организации высококвалифицированными кадрами.

3. Индикаторы увязки темпов заработной платы с динамикой финансово-экономических показателей организации. К данной группе показателей можно отнести, например, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы.

4. Индикаторы штатной укомплектованности и текучести кадров, а также доли административно-управленческого персонала в общей структуре численности организации.

5. Показатели текучести кадров, которые определяются как отношение уволенных работников по причинам текучести за период к общей численности работников.

6. Индикаторы соотношения постоянной и переменной частей зарплаты работников. Соотношение постоянной и переменной частей в структуре совокупного вознаграждения определяется с учетом Отраслевого соглашения в зависимости от следующих факторов:

- специфики задач подразделения и функциональных обязанностей по должности (профессии) работника;
- уровня должности (профессии) работника;
- требований законодательства, предъявляемых к отдельным категориям работников.

7. Показатели вовлеченности основного персонала в текущие научно-исследовательские работы опытно-конструкторские разработки. Они определяются долей работников, непосредственно занятых в выполнении текущих НИОКР, от общей численности работников.

Приведенный перечень является «базовым» и может быть дополнен в зависимости от специфики деятельности высокотехнологичной организации и влияния тех или иных факторов внутренней / внешней среды. Приведенная система показателей позволяет разработчику системы материального стимулирования труда работников организации в процессе практической отработки отслеживать общую сбалансированность системы.

Следует отметить также, что в модульной системе необходим также связующий механизм, обеспечивающий композицию модулей в единую систему. По нашему мнению, одним из принци-

пов консолидации модулей в единую систему может стать принцип синхронизации одного или нескольких макропараметров (например, объемных показателей деятельности). При этом, зачастую не все подразделения могут быть оценены с точки зрения этих показателей (например, показателя выполненных объемов работ в отчетном периоде). Следовательно, целесообразно осуществлять «сборку» модулей в единую систему на основе некоего более «универсального» индикатора, который бы мог количественно и качественно использоваться каждым модулем. Одним из них является уровень средней заработной платы работников. Соответственно, в качестве механизма, обеспечивающего синхронизацию динамики заработных плат между модулями системы, может стать набор показателей, характеризующих соотношения средних заработных плат, обязательных к соблюдению.

Таким образом, предлагаемый модульный подход к организации системы материального стимулирования труда работников высокотехнологичных предприятий должен основываться на принципе декомпозиции – разделении исходной системы на отдельные подсистемы и включать в себя:

1. Набор непосредственно модулей, характеризующийся типовыми отличительными признаками (свойствами). В качестве таких модулей (M1, M2, ..., Mn) могут быть отдельные группы работников, скомпонованные по заранее определенным критериям: производственным направлениям деятельности предприятия, продуктовым линейкам, направлениям НИР и ОКР, а также обеспечивающим текущую деятельность (службы жизнеобеспечения, безопасности, финансово-экономические, кадровые и т. д.). Выбор в исследовании произведен по группам персонала - подразделений/ отделений/ функциональных направлений.

2. Группы инструментов (блоки), являющиеся «конструкторами» системы:

- Блок внешних и внутренних факторов, определяющих степень воздействия на те или иные компоненты системы;
- Блок инструментов конструирования, образующих «скелет» системы;
- Блок оценочных инструментов, образующих внешний облик и позволяющих впоследствии проводить оценку сбалансированности системы.
- Блок связующих инструментов – механизмов, обеспечивающих согласование модулей между собой и, как следствие, обеспечивающих композицию системы.

По расчетам авторов, в минимально необходимый набор подсистем, определяемый классической

структуризацией персонала предприятия, входят 3 основных модуля:

1. Модуль материального стимулирования основных производственных работников, затраты на труд которых относятся к счету 20 «Основное производство»: инженерно-конструкторский состав, выполняемый работы в рамках НИР и ОКР, основные производственные рабочие (модуль «Непосредственные исполнители работ» (M1));

2. Модуль оплаты труда работников обеспечивающих подразделений, финансируемых из средств накладных расходов (модуль «Обеспечивающие работники» (M2));

3. Модуль материального стимулирования труда работников руководящего состава предприятия (модуль «Топ-менеджмент» (M3)). Выделен отдельно по причине сложности с точки зрения к привязке системы стимулирования к ключевым показателям эффективности деятельности организации.

Подробные подходы к формированию каждого модуля в контексте модульного подхода к стимулированию труда работников рассмотрены нами в отдельных исследованиях [30, 31].

#### ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основании проведенного анализа особенностей стимулирования работников высокотехнологичных организаций авторами осуществлена классификация факторов формирования системы материального стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций по направлению воздействия и по функциональному признаку. Определено понятие «модульной системы материального стимулирования труда работников».

Предложен модульный подход к формированию системы материального стимулирования труда, позволяющий выстраивать гибкую систему стимулирования, адаптированную к изменениям внешних и внутренних факторов. В рамках подхода разработана модель функционирования модульной системы материального стимулирования труда работников; определены и охарактеризованы блоки-конструкторы модульной системы; приведен пример набора типовых модулей; предложен механизм согласования модулей, обеспечивающий композицию системы.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что разработанные авторами модель функционирования модульной системы материального стимулирования труда работников высокотехнологичной организации и

методическое обеспечение применения модульного подхода в высокотехнологичных организациях позволят сформировать сбалансированную систему материального стимулирования, обеспечивающую эффективное распределение фондов оплаты труда, и, таким образом, положительно влиять на финансово-экономические результаты предприятия, занимающегося выпуском высокотехнологичной продукции.

Предлагаемые автором модель и методическое обеспечение по разработке систем материального стимулирования труда работников на основе модульного подхода может представлять интерес как для руководителей высокотехнологичных корпораций и предприятий, так и для специалистов, непосредственно занимающихся вопросами оплаты труда и стимулирования персонала.

Результаты исследования имеют и могут найти дальнейшее практическое применение при формировании новых, либо совершенствовании уже действующих систем материального стимулирования труда работников высокотехнологичных организаций различных отраслей экономики.

Разработанная методика была апробирована и в последующем получила практическое применение на предприятии, входящем в состав высокотехнологичной корпорации, занимающейся передовыми инновационными разработками продукции гражданского и двойного назначения, не имеющей в настоящее время мировых аналогов. По результатам апробации руководством предприятия даны положительные рекомендации на внедрение предложенных методических подходов на других предприятиях корпорации.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ильин А.Е., Ильинова О.В. Экономическая сущность и элементы материального стимулирования труда. *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*. 2013;(9):2–5.
2. Харкевич И.С., Мокей Е.А. Принципы эффективной системы мотивации рабочих. *Эпоха науки*. 2021;(28).
3. Берестова Н.Ю. Оплата труда на наукоемком предприятии и особенности понятийного аппарата, применяемого в отношении оплаты труда. *Экономика труда*. 2023;10(5):765–788. DOI: 10.18334/et.10.5.117758.
4. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005. ISBN 5-7709-0343-0.
5. Рофе А.И. Экономика труда. М.: КНОРУС, 2010. ISBN 978-5-406-00164-6.
6. Волгин Н.А., Вагина Л.В. Оплата труда государственных гражданских служащих. *Государственная служба*. 2007;(1).
7. Гейц И.В. Формы и системы оплаты труда. *Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги*. 2021;(7):44–62.
8. Панова Е.А. Оплата труда государственных гражданских служащих: проблемные зоны и направления совершенствования. *Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество)*. 2015;(1).
9. Белкин В.Н., Белкин Н.А. Экономическая теория труда. М.: ЗАО «Издательство «Экономика»; 2007. 352 с.
10. Гамбарова Э.А., Липченко Н.В. Рыночно ориентированный подход к системе оплаты труда на предприятии (на примере ЗАО «СВМЗ»). *Вектор науки Тольяттинского государственного университета*. 2011;(2):273–276.
11. Зайцева Т.Ф., Александрова Н.Р. Методические основы качественной оценки труда на основе системы грейдинга. *Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии*. 2014;(4):186–194.
12. Серопян Л.Э., Валькович О.Н. Современные подходы к организации оплаты труда. *Актуальные вопросы современной экономики*. 2019;(4):468–474.
13. Мигай Н.Б., Шемет Л.Г. Новые подходы к внедрению гибких систем оплаты труда на отечественных предприятиях. *Бизнес информ.* 2012;(8):121–124.
14. Николаевская М.Л. Современный подход к оплате труда. *Научный альманах*. 2015;(10-1):303–306. DOI: 10.17117/na.2015.10.01.303.
15. Frank J. The new Keynesian economics: unemployment, search and contracting. Brighton: Wheatsheaf books; 1986. 283 с.
16. Handbook of labor economics / Ed. by O.Ashenfelter, R. Layard. Amsterdam: North-Holland Publishing Company, 1986. Vol.1: 787; Vol. 2: 788–1273.
17. Killingworth M. Labor supply. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1983. 493 с.
18. Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labor market. London: Macmillan, 1993. 463 с.
19. Petrick M. A microeconomic model of worker motivation based on monetary and non-monetary incentives, 2018.
20. Mas-Collel A., Whinston M.D., Green J.R. Microeconomic theory. N.Y.: Oxford Univ. Press, 1995. 981 с.
21. Kehoe R.R., Collins C.J. Human resource management and unit performance in knowledge-intensive work. *Journal of Applied Psychology*. 2017;102(8):1222–1236. DOI: 10.1037/apl0000216.
22. Чуланова О.Л. Применение компетентностного подхода при разработке системы оплаты труда персонала. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2014;(6). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf> (дата обращения 12.02.2024). DOI: 10.15862/15EVN61.
23. Бухарова Н.В. Особенности стимулирования труда научных работников. *Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал*. 2014;(1):231–238.
24. Мицкевич А., Грошев Д. Анализ сбалансированности действующей системы оплаты труда. *Экономические стратегии*. 2014;(6–7): 146–153.
25. Александров С., Фадеев П. Модульный менеджмент персонала. *Интеллектуальные технологии в бизнесе*. URL: <https://www.intelpart.com/manage/m-main.htm> (дата обращения 27.08.2024).
26. Калинина Н.М., Миллер А.Е. Интегрированный контроллинг: процессно-модульный подход. *Известия УрГЭУ*. 2015;(60):6–14.
27. Голофаст В.Л. Функционально-модульный подход к планированию изменений производственной деятельности. *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2012;(1):135–140.
28. Садовский В.Я. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ. М.: «Наука», 1974.
29. Губанов В.А., Захаров В.В., Коваленко А.Н. Введение в системный анализ. Ленинград, 1988.
30. Дегтярев Ю.А. Современные подходы к разработке систем материального стимулирования работников руководящего состава предприятий, занимающихся выпуском высокотехнологичной продукции. *Human Progress*. 2023;9(4):5. DOI: 10.34709/IM.194.5.
31. Дегтярев Ю.А. Современные подходы к формированию системы оплаты труда на научно-производственных предприятиях ОПК с учетом специфики организационной структуры управления. *Экономика и управление в машиностроении*. 2020;(3): 20–23.

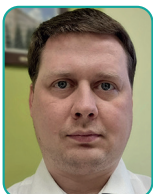
## REFERENCES

1. Ilyin A.E., Ilyinova O.V. Economic Essence and Elements of Material Incentives for Labor. *Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy*. 2013;(9): 2–5. (In Russ.).
2. Kharkevich I.S., Mokei E.A. Principles of an Effective System of Worker Motivation. *The Age of Science*. 2021;(28). (In Russ.).
3. Berestova N.Yu. Remuneration of labor at a knowledge-intensive enterprise and the specific features of the conceptual apparatus applied to remuneration. *Labor Economics*. 2023;10(5):765–788. DOI: 10.18334/et.10.5.117758. (In Russ.).
4. Yakovlev R.A. Remuneration of labor in the organization. Moscow: MCFER, 2005. ISBN 5-7709-0343-0. (In Russ.).
5. Rofe A.I. Labor Economics. Moscow: KNORUS, 2010. ISBN 978-5-406-00164-6. (In Russ.).
6. Volgin N.A., Vagina L.V. Remuneration of state civil servants. *Civil Service*. 2007;(1). (In Russ.).
7. Geits I.V. Forms and systems of remuneration. Wages. Calculations. *Accounting. Taxes*. 2021;(7):44–62. (In Russ.).
8. Panova E. A. Remuneration of state civil servants: problem areas and areas for improvement. *Bulletin of Moscow University. Series 21: Management (state and society)*. 2015;(1). (In Russ.).
9. Belkin V.N., Belkin N.A. Economic theory of labor. Moscow: ZAO "Izdatelstvo "Ekonomika"; 2007. 352 p. (In Russ.).
10. Gambarova E.A., Lipchenko N.V. Market-oriented approach to the remuneration system at the enterprise (on the example of ZAO "SVMZ"). *Vector of Science of Togliatti State University*. 2011;(2):273–276. (In Russ.).
11. Zaitseva T.F., Aleksandrova N.R. Methodological foundations of qualitative assessment of labor based on the grading system. *Bulletin of the Ulyanovsk State Agricultural Academy*. 2014;(4):186–194. (In Russ.).
12. Seropyan L.E., Valkovich O.N. Modern approaches to the organization of remuneration. *Actual Issues of Modern Economy*. 2019;(4):468–474. (In Russ.).
13. Migay N.B., Shemet L.G. New approaches to the implementation of flexible remuneration systems at domestic enterprises. *Business Inform*. 2012;(8):121–124. (In Russ.).
14. Nikolaevskaya M.L. Modern approach to remuneration. *Scientific Almanac*. 2015;(10-1):303–306. DOI 10.17117/na.2015.10.01.303. (In Russ.).
15. Frank J. The new Keynesian economics: Unemployment, search and contracting. Brinton: Wheatsheaf books; 1986. 283 p.
16. Handbook of labor economics / Ed. by O.Ashenfelter, R. Layard. Amsterdam: North-Holland Publishing Company, 1986. Vol.1: 787; Vol. 2: 788–1273.
17. Killingworth M. Labor supply. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1983. 493 p.
18. Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of the labor market. London: Macmillan, 1993. 463 p.
19. Petrick M. A microeconomic model of worker motivation based on monetary and non-monetary incentives, 2018.
20. Mas-Collel A., Whinston M.D., Green J.R. Microeconomic theory. N.Y.: Oxford Univ. Press, 1995. 981 p.
21. Kehoe R.R., Collins C.J. Human resource management and unit performance in knowledge-intensive work. *Journal of Applied Psychology*. 2017; 102(8): 1222–1236. DOI: 10.1037/apl0000216.
22. Chulanova O.L. Application of the competence-based approach in developing a personnel remuneration system. *Internet journal "NAUKOVEZENIE"*. 2014; (6). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/15EVN614.pdf> (accessed 12.02.2024). DOI: 10.15862/15EVN61. (In Russ.).
23. Bukharova N.V. Features of incentives for research workers. *Business in law. Economic and Legal Journal*. 2014;(1):231–238. (In Russ.).
24. Mitskevich A., Groshev D. Analysis of the balance of the current remuneration system. *Economic Strategies*. 2014;(6–7):146–153. (In Russ.).
25. Aleksandrov S., Fadeev P. Modular personnel management. *Intelligent technologies in business*. URL: <https://www.intelpart.com/manage/m-main.htm> (accessed on 27.08.2024). (In Russ.).
26. Kalinina N.M., Miller A.E. Integrated controlling: process-modular approach. *Bulletin of USUE*. 2015;(60):6–14. (In Russ.).
27. Golofast V.L. Functional-modular approach to planning changes in production activities. *Bulletin of Omsk University. Series "Economics"*. 2012;(1):135–140. (In Russ.).
28. Sadovsky V.Ya. Foundations of the general theory of systems. Logical and methodological analysis. Moscow: "Science", 1974. (In Russ.).
29. Gubanov V.A., Zakharov V.V., Kovalenko A.N. Introduction to systems analysis. Leningrad, 1988. (In Russ.).
30. Degtyarev Yu.A. Modern approaches to the development of material incentive systems for executives of enterprises engaged in the production of high-tech products. *Human Progress*. 2023;9(4):5. DOI 10.34709/IM.194.5. (In Russ.).
31. Degtyarev Yu.A. Modern approaches to the formation of a remuneration system at research and production enterprises of the defense industry taking into account the specifics of the organizational management structure. *Economics and Management in Mechanical Engineering*. 2020;(3):20–23. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Инна Анатольевна Кулькова** – доктор экономических наук, профессор, Почетный работник сферы образования Российской Федерации; профессор кафедры «Управление персоналом и социология», ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», г. Екатеринбург, Россия  
**Inna A. Kulkova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor; Professor of the Personnel Management and Sociology Department, Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg, Russia  
<http://orcid.org/0000-0003-1975-0875>  
[i.a.koukova@mail.ru](mailto:i.a.koukova@mail.ru)



**Юрий Александрович Дегтярев** – аспирант, ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук», г. Екатеринбург, Россия  
**Yuriy A. Degtyarev** – Postgraduate Student, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg, Russia  
[yu\\_degtyarev@mail.ru](mailto:yu_degtyarev@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 30.09.2024; после рецензирования 14.10.2024, принята к публикации 18.10.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 30.09.2024; revised on 14.10.2024 and accepted for publication on 18.10.2024.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-100-107

УДК 331.21

JEL J31; J39

ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНДЕКСА КЕЙТЦА:  
ЗА И ПРОТИВ

Д.М. Камари

эксперт ВЭО России, независимый исследователь, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – комплекс вопросов, связанных с сокращением разницы между минимальной и медианной оплатой труда. **Цель** исследования – выяснить целесообразность использования индекса Кейтца. Научная новизна заключается в попытке объяснить необходимость изменения минимальной оплаты труда в сторону дифференциации по отраслевым и квалификационным критериям. В качестве **методов** исследования применялся количественный анализ показателей развития разницы между медианной и минимальной зарплатой. Также использовался сравнительный метод для выявления общих черт, характерных для монопосонического рынка труда. Для этого было проанализировано содержание коллективных договоров 50 компаний, работающих в России. В результате сделан **вывод** о том, что ускоренное развитие внештатной трудовой занятости будет вытеснять плоскую шкалу измерения минимального размера оплаты труда.

**Ключевые слова:** индекс Кейтца; внештатная занятость; минимальный размер оплаты труда; медианная зарплата; коллективный договор.

**Для цитирования:** Камари Д.М. Целесообразность использования индекса Кейтца: за и против. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):100-107. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-100-107.

## ORIGINAL PAPER

THE EXPEDIENCY OF USING THE KEITZ INDEX:  
PROS AND CONS

D.M. Kamari

Expert of the VEO of Russia, Independent researcher, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The object** of this study is the set of issues related to reducing the gap between the minimum and median wages. **The purpose** of the article is to evaluate the expediency of using the Kaitz index. **The scientific novelty** of this research lies in the attempt to justify the need for a differentiated minimum wage based on industry and qualification criteria. The research **methods** include quantitative analysis of indicators related to the disparity between median and minimum wages. A comparative method is also employed to identify common characteristics of a monopsony labor market. To support this analysis, the author examined collective agreements from 50 companies operating in Russia. The findings of the article suggest that **the rapid** growth of freelance employment will displace the flat scale of measuring the minimum wage.

**Keywords:** Kaitz index; freelance employment; minimum wage; median wage; collective agreement.

**For citation:** Kamari D.M. The Expediency of Using the Keitz Index: Pros and Cons. *Social and labor research*. 2025;58(1):100-107. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-100-107.

## ВВЕДЕНИЕ

Темпы развития трудовых отношений с каждым годом ускоряются. Объясняется это ростом чувствительности к производственным и организационным изменениям, что в свою очередь отражается на социальных стандартах оплаты труда, критериях карьерного продвижения и условиях труда. Если в вертикальной модели социальной мобильности стандарты оплаты труда развиваются устойчиво, а критерии карьерного роста четко определены, то в горизонтальной модели (которая в условиях развития рыночной экономики является более рентабельной) важнейшая роль

отводится рабочей среде, а оплата за труд растет медленнее. В горизонтальной модели социальной мобильности складываются определенные особенности, которые способствуют сближению разных категорий работников, отличающихся по своему статусу, по профессиональным навыкам и материальному вознаграждению. Происходит это как на уровне карьерного продвижения, так и на уровне оплаты. Любопытно, что сдерживающим фактором становится скрытая или латентная коррупция из-за беспрецедентного роста акционерного капитала.

Все это отражается на международных стандартах оплаты труда, часть которых носит двойственный характер. К ним можно отнести минимальный размер оплаты труда, функция которого сводится к защите интересов работников, ограничивая работодателей от произвола в политике вознаграждения за труд. В то же время работодателям стало проще выравнивать оплату труда специалистов разных по своим профессиональным навыкам, что позволило им значительно сэкономить на квалифицированном и образованном персонале. Поэтому споры о необходимости повышения МРОТ до сих пор идут. Сторонники неоклассической экономической теории (М. Friedman, G. Becker) считают, что превышение размера МРОТ над уровнем равновесной заработной платы в условиях совершенной конкуренции приведет к росту расходов на зарплату и снижению предложения на рынке труда [1, р. 180, 2]. Подавляющее большинство исследователей также указывают на негативный эффект повышения минимальной заработной платы на рынке труда.

Однако у этой концепции сформировались противники. Экономисты современных течений экономической мысли связывают необходимость повышения МРОТ с тем, что неоклассическая теория не учитывает многие психологические факторы и экономические реалии, необходимые для повышения эффективности (А. Dube, А. Manning, L.F. Katz, А. В. Krueger). Повышение минимальных зарплат может привести к созданию новых рабочих мест, особенно, если рынок труда является монополистическим. Изучив рынок быстрого питания начала 90-х гг. XX в. в США, Лоуренс Катц и Алан Крюгер утверждают, что рост минимальной заработной платы не оказал никакого негативного эффекта на занятость [3, pp. 22-24]. Современный американский исследователь А. Дубе пошел дальше. Он считает, что рост минимальной заработной платы не только приводит к росту средней заработной платы, но и сокращает бедность [4, pp. 30-31]. Так 10%-ый рост минимальной заработной платы уменьшает бедность на 5-10%. Такого же мнения придерживаются исследователи из Великобритании (А. Manning) [5, pp. 3-26] и Германии (М. Drechsel-Grau) [6, p. 2, 38]. Немецкий экономист М. Дрексель-Грау в своем исследовании показывает, что постепенное введение высокой минимальной заработной платы необходимо для предотвращения безработицы. Он считает, что минимальная заработная плата в 70% от средней заработной платы повышает производительность труда. Впрочем,

несмотря на глубокие разногласия между представителями разных экономических школ, в основе новых концепций лежит тот же принцип социального минимума, который присутствует в работах экономистов старой школы.

В отечественной науке нет единого понимания стратегии по развитию МРОТ. И все-таки большая часть исследователей склоняется к повышению МРОТ (Н.А. Волгин, Л.А. Мигранова и др.) [7, с. 3, 8, с. 27-34]. Объясняется это необходимостью работающего человека содержать не только себя, но и нетрудоспособных членов своей семьи, а также для личностного развития. Однако это тенденция сформировалась недавно. Несколько лет тому назад считалось, что повышение МРОТ приведет к резкому росту инфляции из-за издержек, которые несут компании при повышении заработной платы.

При дальнейшем рассмотрении вопроса о целесообразности использования индекса Кейтца понятие социальный минимум будет фигурировать часто, так как он лучше соотносится с общей теорией маржинализма.

#### ПРОБЛЕМЫ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА В МИРЕ

И все-таки многие положения критиков МРОТ являются весьма спорными. Появление первых законодательных актов о минимальном размере оплаты труда на национальном уровне в мире связывают с развитием промышленности, появлением профсоюзов и, как следствие, с защитой интересов рабочих. Это произошло в начале XX в. Но только к концу столетия большинство стран мира, в том числе и Россия, приняли соответствующие нормативно-правовые акты. Однако в мире они приживаются тяжело. Одной из причин является тенденция к разгосударствлению, развитию акционерного капитализма и оптимизации производственных процессов за счет создания эффективных механизмов. Серьезным последствием этого является дифференцированный подход разных стран к измерению минимального размера оплаты. Даже среди стран-членов Европейского Союза существуют серьезные разногласия по данному вопросу. В Дании, Швеции, Норвегии, Финляндии, Исландии и Швейцарии нет законодательных актов о национальной минимальной заработной плате. В каждом кантоне или провинции независимо от центрального руководства определяют минимальную заработную плату. В Нидерландах минимальная заработная плата зависит от возраста: до 21 года она прогрессивная, а после – одинакова для всех. Отсутствует

МРОТ на национальном уровне также в Австрии и в Италии. Это происходит потому, что в последние годы в каждом секторе экономики в рамках коллективного договора между работодателем и работниками фактически определяется и фиксируется своя, средняя отраслевая ставка зарплаты. При этом доля коллективных договоров никак не связана с численностью профсоюзов. В Австрии охват колдоговорами составляет 98%<sup>1</sup>, а членство в профсоюзах не достигает 30%<sup>2</sup> всех занятых. Аналогичная ситуация в Швейцарии и Нидерландах. В Финляндии, где численность членов профсоюзов составляет 58% всех занятых, а охват коллективными договорами достигает 88%.

Прямой взаимосвязи между этими явлениями нет, как ее нет и между численностью профсоюзов и минимальным размером оплаты труда. Рост коллективных договоров вызван монополией на рынке труда. Для крупного предприятия издержки увеличиваются параллельно росту нанятого персонала. В то же время польза, генерируемая каждым работником падает в соответствии с законом убывающей предельной полезности. Работодателю стратегически выгоднее заключить коллективный договор с персоналом. Если инициатором договора становится работодатель, то происходит дисбаланс в его пользу. Работникам бывает сложно оспорить подобные коллективные договоры. В Европе и в России, как правило, инициатором коллективного договора становится работодатель. Следовательно, пункты в таких договорах будут в пользу работодателя, а значит теряется смысл повышения МРОТ. При монополии устанавливается средний размер оплаты труда в определенном секторе. Изменения могут произойти только по истечении срока действия договора. Четких сроков у таких договоров нет, но, как правило, их длительность составляет от 2 до 5 лет.

Причиной всего этого является устаревшая нормативно-правовая база Международной организации труда. Последняя Конвенция по минимальной оплате труда была принята в 1970 г. В этом документе отсутствуют многие важные пункты, касающиеся перечня составляющих минимальной заработной платы, системы расчета минимальной оплаты труда для сдельных работников, способы расчета минимальной оплаты

по временным рамкам и т. д. Все перечисленные факторы позволяют работодателям злоупотреблять своим положением. Во многих странах отсутствие почасовой системы минимальной оплаты труда ведет к неоплачиваемым переработкам. Особенно тяжело сдельным работникам, которых не касается минимальный размер оплаты труда. Большая часть стран (187), входящих в МОТ установили посредством законодательных актов на разных территориально-административных уровнях (национальном или локальном) МРОТ. Индекс Кейтца в этих странах должен составлять не меньше 50% от медианной заработной платы. Однако в действительности данный показатель в ряде стран ниже этого уровня, например, в относительно благополучных США он составляет 0,43, а где-то выше, как, например, во Франции, где минимальный размер оплаты труда составляет 61% от усредненной заработной платы.

Также выясняется, что высокий индекс Кейтца не является показателем благополучия населения. Например, в Польше минимальный размер оплаты труда ниже 1 тыс. евро. При этом по покупательной способности потребитель из этой страны имеет такие же возможности, как, скажем, немец или француз. То есть, индекс Кейтца не учитывает различия в системах налогообложения, взносах и трансфертах в разных государствах.

Установлено, что рост минимального размера оплаты труда по отношению к медианной заработной плате сокращает разницу между низкоквалифицированными специалистами и высококвалифицированными. Наглядный пример – Франция, где темпы роста минимального размера оплаты труда превышают темпы роста средней зарплаты: МРОТ равен 1,76 тыс. евро в месяц, а средняя зарплата – 3,25 тыс. евро в месяц. В Румынии с 2014 по 2024 гг. среднегодовой прирост МРОТ составил 13,3%, в Литве – 12,3%, в Болгарии – 10,6%<sup>3</sup>. Границы между минимальной заработной платой и средней постепенно стираются. Например, в Люксембурге, минимальная зарплата неквалифицированного рабочего составляет 60% от средней зарплаты.

Минимальная заработная плата в отличие от усредненной имеет нижние границы, которые невозможно уменьшить. Это имеет колоссальное значение, когда речь заходит о доходах. Со сред-

<sup>1</sup> Collective bargaining coverage in OECD countries. URL: [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_TUD\\_CBC%40DF\\_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to\[TIME\\_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)

<sup>2</sup> Trade union density in OECD countries. URL: [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_TUD\\_CBC%40DF\\_TUD&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to\[TIME\\_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_TUD&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)

<sup>3</sup> Minimum wage statistics. Eurostat 2024. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics#:~:text=In%20July%202024%20minimum%20wages,571%20per%20month%20in%20Luxembourg.&text=This%20article%20illustrates%20how%20minimum,countries%20and%20the%20United%20States.](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#:~:text=In%20July%202024%20minimum%20wages,571%20per%20month%20in%20Luxembourg.&text=This%20article%20illustrates%20how%20minimum,countries%20and%20the%20United%20States.)

ними доходами все сложнее. Средняя номинальная зарплата и медианная зарплата – это методы вычисления среднеарифметических значений заработных плат определенных групп работников. Медианная зарплата более точно определяет среднее значение на региональном уровне, отражая происходящие тенденции. Однако на национальном уровне средняя и медианная зарплата очень сильно варьируются. У средней зарплаты нет минимальных и максимальных значений. Однако известно, что высокой зарплатой принято считать 1,5-2 размера средней заработной платы.

Поскольку в развитых странах постепенно уменьшается количество отработанных за год часов, тенденция роста минимальной заработной платы продолжается. Например, в Германии в 2008 г. среднее количество отработанных часов на одного штатного сотрудника составляло 1650<sup>4</sup>, а в 2020 г. уже 1607 часов в год. Взросление большей части трудоспособного населения в развитых странах, увеличение количества почасовых договоров и стремление сократить рабочую неделю до 28 часов будут способствовать еще большему уменьшению количества отработанного времени – по прогнозам специалистов, до 1456 часов в год на одного работника. Безусловно, для части трудоспособного населения, в основном, для высококвалифицированных и хорошо образованных кадров сохраняются более длинные рабочие недели.

Однако скрытая занятость растет не только среди низкоквалифицированных, но и среди квалифицированных кадров. Как правило, неформальная заработная плата бывает гораздо выше, чем официальная. Причин несколько. Неформальная зарплата не облагается налогом. Поскольку этот вид занятости производится без посредников, то оплата производится по максимальной ставке. Однако она непостоянная и зачастую почасовая. Тем не менее уровень неформальной занятости в последние годы неуклонно растет. По данным Международной организации труда, с 2005 по 2024 гг. число неформально занятых увеличилось с 1,7 млрд до 2 млрд человек<sup>5</sup>. Из-за тенденции к сокращению разницы между минимальной зарплатой и средней, высокий уровень неформальной занятости будет расти дальше. К этому будет подталкивать и быстрое распространение в компаниях внештатной занятости.

<sup>4</sup> Notes on the Evolution of Working Hours. URL: <https://statistiques.public.lu/en/actualites/2023/note-evolution-du-temps-de-travail-26mai.html>

<sup>5</sup> World Employment and Social Outlook. ILO. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2024-update>

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ

В России МРОТ как инструмент экономической и социальной политики появился только в 2000 г. и очень долго отставал от прожиточного минимума, который развивался более активно. Опережать прожиточный минимум он стал только с 2022 г., что связано с ростом инфляции. По темпам роста МРОТ Россия очень сильно отстает от развитых стран. С 2018 г. МРОТ составляет от 35 до 38% медианной зарплаты, что соответствует методическим рекомендациям Всемирного банка для развивающихся стран, согласно которым минимальный размер оплаты труда в 30-40% от медианной зарплаты должен обеспечивать относительную стабильность на рынке труда и высокую занятость. В этом случае, занятая часть населения, как правило, из-за своих навыков или секторов, которым она принадлежит, начинает занимать менее производительные места. Одним из прямых последствий является снижение не только средней производительности, но и средней оплаты за труд. При низких окладах повышение МРОТ до 50% от медианной заработной платы в России может привести к незначительному росту реальных доходов. Проблема заключается в росте медианной зарплаты, которая в России составляет меньше, чем МРОТ в Испании (1134 евро), Чехии (752 евро) или Польше (1 тыс. евро).

Отсутствие определения понятия «высокая зарплата» в России очень сильно препятствует пониманию определения параметров и темпов роста МРОТ и средней зарплаты. Если исходить от прогрессивной шкалы налогообложения, то доходы свыше 2,4 млн рублей в год облагаются 15%-м налогом, а свыше 5 млн руб. – 18%-ой ставкой. Этот порог видимо символизирует, определяет статус и размер «высокой заработной платы» – от 200 тыс. руб. до 415 тыс. руб. в месяц и сверхвысокой – более 5 млн руб. Однако при таком разбросе цифр определение размеров и темпов роста МРОТ и средней зарплаты носит необъективный, упрощенный характер. В Европе МРОТ в основном измеряется в часах, в России – ежемесячно: в настоящее время его размер составляет 19242 руб. То есть при 8 часовом рабочем дне получается 150 руб. в час или 1,7 доллара США. Это почти в два раза меньше, чем в Пекине (312 руб. или 26,5 юаня), в полтора раза меньше, чем в Турции (243 руб. в час 94 турецких лир) и 1,3 раза меньше, чем в Египте (197 руб. или 112 египетских фунтов). С 2021 г. в России МРОТ рассчитывается в размере 42% от медианной зарплаты за прошлый год. Также рассчитывается и прожиточный минимум – в

Таблица / Table

Динамика роста МРОТ по отношению к медианной заработной плате (2017–2024) / Dynamics of the minimum wage growth in relation to the median wage (2017–2024)

год/ year	Средняя зарплата в месяц/ Average monthly wage	Медианная зарплата в месяц/ Median monthly wage	МРОТ в процентах от медианной зарплаты в месяц/ Minimum wage/ as % of the median monthly wage
2024	80582 (I кв. года)	49896 руб. (I кв. года)	19242 руб. / 38,5%
2023	70922	46349 руб.	16242 руб. / 35%
2022	65338	40368 руб.	15279 руб. / 38%
2021	56280	35370 руб.	12792 руб. / 36%
2020	51344	32422 руб.	12130 руб. / 37%
2019	47867	30458 руб.	11280 руб. / 37%
2018	43724	29500 руб.	11163 руб. / 38%
2017	39167	28345 руб.	7800 руб. / 27,5%

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

размере 44% от прошлогоднего показателя. Такой подход сильно упрощает методику расчета МРОТ и прожиточного минимума, поскольку не учитывает, например, как во Франции и многих других странах такие факторы как переменная надбавка, включающая в себя инфляционные тенденции или уровень индекса потребительских цен. В результате в среднем общий размер доходов граждан хотя и растет, но находится на нижнем пределе.

Согласно рекомендациям МОТ, минимальный размер оплаты труда в час должен быть не меньше 3 долларов США или 258 руб., т.е. МРОТ в России составил бы 41280 руб. в месяц. Определить исходную точку суммы почасовой оплаты труда можно, если изменить методику расчета и брать за основу не 40% от медианной зарплаты, а 40-50% от средней зарплаты (80582 руб.) за прошлый год при подсчете МРОТ и разделить эту сумму на количество рабочих дней. Исходя из средней оплаты труда за первую половину квартала 2024 г. в 2025 г. получится от 32 до 40 тыс. руб., т. е. от 200 до 255 руб. в час. В некоторых развивающихся странах такая методика используется. В Болгарии в качестве основы при расчете МРОТ используют именно среднюю зарплату. Без почасового минимума работнику сложно определить, какую сумму он должен получить за выполненную работу. Зарплата учителя в школе в одном и том же городе, за одно и тоже количество часов может очень сильно различаться. И это несмотря на то, что существуют одинаковые стимулирующие выплаты и надбавки. Это связано с тем, что политика открытости в организациях очень плохо коррелирует с мониторингом и проводится ненадлежащим образом.

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Чем ближе мы подходим к пониманию, каков должен быть МРОТ, тем больше мы сталкиваемся с проблемой справедливости. Многие противоречия в оплате труда исходят от несовершенства местного законодательства и международных право-нормативных актов. В ТК РФ ни в одной статье главы 21 о заработной плате не даются определения понятий минимальная и средняя заработная плата. При этом в ст. 75 Конституции РФ указано, что МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума. Но этот принцип нарушается. В некоторых субъектах МРОТ отстает чуть ли не два раза. Прожиточный минимум на душу населения в Чукотском автономном округе составляет 40332 руб., в Камчатском крае – 27602 и в Республике Саха – 23334 руб. При этом МРОТ в этих ре-

гионах такой же как и по всей России – 19242 руб. Такие расхождения между законодательными актами и реальными цифрами встречаются часто. И все-таки МРОТ – это не только показатель минимальной величины зарплаты, но и исходная точка для определения средней заработной платы. Количество минимальных зарплат (МРОТов), составляющих заработок одного занятого специалиста, является показателем реального уровня его доходов – низких, средних или высоких. Но поскольку в ТК РФ не уточняется понятие средняя зарплата, то невозможно определить, какое количество МРОТов нужно использовать для определения величины средней заработной платы. В общих положениях ТК РФ ст. 2 утверждается о правах работника на «справедливую заработную плату», обеспечивающую «достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда». Словосочетание «справедливая заработная плата» предполагает соответствие прав и обязанностей по отношению к труду и вознаграждению. Изначально одинаковый МРОТ не может быть справедливым, поскольку он должен соответствовать сложности выполняемой работы. Это означает, что МРОТ должен дифференцироваться. Разница может заключаться в прогрессии или в компетенции. Прогрессивная минимальная оплата труда – это поэтапное увеличение объема оплаты в зависимости от стажа и возраста. Компетентностная минимальная оплата труда – это объем минимального вознаграждения в зависимости от рода деятельности и квалификации. Обе модели оказались не востребованы в мире и только в Чехии удалось внедрить компетентностную (гарантированную) минимальную оплату труда, представля-

ющую собой наименьшую фиксированную заработную плату для каждой из 8 групп. Делятся они по принципу квалификации и трудоемкости. К первой группе относятся неквалифицированные. Минимальная оплата для этой категории составляет 20800 крон (76779 руб.). В последней группе находятся высококвалифицированные специалисты, занимающиеся управленческой, творческой и системной работой, которые получают от 33280 крон (122 тыс. руб.). Гарантированная зарплата привязана к минимальной оплате. Это означает, что рост МРОТ приводит к росту зарплаты всех групп гарантированной оплаты труда. В результате МРОТ имеет максимум и минимум, которые зависят от уровня квалификации и занимаемой должности. Однако в Чехии в связи с реформой гарантированной оплаты труда в конце 2024 г., этот институт остался только в государственном секторе. Гарантированная система оплаты труда хорошо прижилась на трудовом рынке Чехии благодаря низкому охвату коллективными договорами – 34%.

В европейских странах с высоким охватом коллективными договорами (Австрии, Нидерландах и Франции) МРОТ формируется под влиянием отраслевой монополической власти. Она определяет уровень зарплат, который должен быть не ниже почасового МРОТ. В Северной Америке и в странах Тихоокеанского региона охват коллективными договорами очень низкий. В Японии количество сотрудников, имеющих право на переговоры, составляет всего лишь 16,5% от общего числа. По этой причине в США и Японии замедлился рост МРОТ.

Охват коллективными переговорами в России соответствует размеру членства в профсоюзных организациях – около 30%. Консенсус между работодателями на рынке труда очень высок. Это касается не только Москвы и Санкт-Петербурга, где высока концентрация организаций, но и зон с низкой плотностью. Отличительной чертой в России является наличие не только частной, но и государственной монополии. Она развивается на основе консенсуса разных участников в авиационной, вагоностроительной, нефте- и газодобывающей, атомной промышленности, ракетостроении, исследованиях и разработках и т. д. Каждая компания имеет подразделения, которые заключают договор с работниками. Коллективные договоры составляются на базе локальных нормативных актов каждого подразделения. Для того, чтобы выявить характерные черты монополии на рынке труда в стране было проанализировано пятьдесят

коллективных договоров ведущих российских организаций и их подразделений разных лет, начиная с 2015 г. (РЖД, Росатом, Роснефть, Роскосмос и др.). Некоторые договоры действуют до 2025 г. Анализ данных в коллективных договорах показал, что для всех характерны общие черты:

- отсутствие данных об окладах, премиях и надбавках;
- повторяемость устаревших положений;
- двойственность в трактовках положений относительно индексации зарплат, переработок и отпусков;
- привязка повышения зарплат к росту эффективности организации.

Несмотря на общие черты между этими договорами, многие положения носят индивидуальный характер. Например, на крупном предприятии была произведена индексация зарплат на 4%. Однако одним сотрудникам была повышена зарплата на 4%, а другим на 2%. Эти действия организации можно трактовать как правомерные, поскольку повышение носило дифференцированный характер. Таким же образом можно относиться и к сокращению окладов в случае снижения эффективности организации. Снижение это может быть также дифференцированным (например, на 5–20% от зарплаты) между работниками одной организации и занимающими одинаковые должности. Однако, если эти пункты по увеличению или снижению зарплаты не прописаны в коллективном договоре, то они ущемляют интересы других работников, а значит они неправомерны. В условиях инфляции дифференцированное снижение зарплат от 5% до 20% является не только нарушением коллективного договора, но и прямым нарушением законодательства по части индексации зарплат. В законодательстве говорится о том, что каждый сотрудник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, но многие двойственные трактовки нарушают этот принцип. В бюджетной сфере не реже, чем в частном секторе, происходят нарушения индексации зарплат. При этом штрафы за нарушение трудового законодательства и иных локальных нормативных правовых актов слишком низкие. Из-за этого уровень зарплат во многих бюджетных организациях не сильно изменился с 2018 г. Соответственно замедлился и рост средних зарплат. Возможности органов государственной власти и профсоюзов по интервенции и регуляции средних зарплат достаточно слабые, так как организации определяют уровень средних зарплат самостоятельно – «не ниже МРОТ». Поскольку на рынке труда зарплаты растут параллельно увели-

чению спроса на кадры в определенных отраслях, создается дисбаланс между реальной стоимостью рабочей силы и рыночной. Следовательно, МРОТ в нынешнем его виде становится неэффективным инструментом в условиях развития монополии на рынке труда отдельных секторов.

По мнению Р.Ю. Молчанова нормы Конституции РФ (ст. 7, 37) являются предпосылками для более справедливой дифференцированного МРОТ в России [9, с. 46]. Однако его выводы об отсутствии подобного международного опыта дифференцированной оплаты неверны. Практика дифференцированной оплаты труда давно существует. Она используется в уже упомянутой Чехии, в Индии. В Германии существует развернутая отраслевая система оплаты труда разных групп работников в зависимости от квалификации и трудоемкости. К переходу на такой метод минимальной оплаты труда немецких отраслевиков подтолкнула не столько несправедливость и дискриминация в оплате, сколько заметный рост эффективности производства с внедрением почасовой оплаты труда и сдельной занятости.

В России существуют не только правовые предпосылки дифференциации на основе квалификации, коэффициента трудового участия и отработанного времени, но и экономические. К изменениям в минимальной оплате труда подталкивает и дефицит квалифицированных и высококвалифицированных кадров в том числе в таких важнейших для экономики страны отраслях как строительство и промышленность. Нехватка рабочих рук растет быстрыми темпами в связи с геополитической ситуацией в стране и необходимостью интенсивного перехода на импортозамещающее производство. Уровень безработицы за 2022–2024 гг. изменился с 3,7% до 2,3%. Однако внутренний резерв кадров в России не исчерпан. Существует большое количество недоиспользованной рабочей силы. Около 24,2 млн работников имеют высшее образование, а 31,8 млн среднее профессиональное. Это означает, что общее число квалифицированных и высококвалифицированных приближается к 56 млн человек, а количество низкоквалифицированных специалистов гораздо меньше – около 14 млн человек<sup>6</sup>. Их число постепенно сокращается из-за увеличения приема студентов в образовательные учреждения среднего и высшего образования. Чтобы задействовать эти трудовые ресурсы и ускорить их воспроизводство, необходимы изменения в минимальной оплате труда. Общепринятое деление

кадров на низкоквалифицированные, квалифицированные и высококвалифицированные служит лишь контуром для понимания квалификационных уровней. МРОТ в этих категориях должен отличаться по следующим квалификационным уровням: 1-й уровень (низкоквалифицированные) – однократный размер МРОТ, 2-й уровень (квалифицированные) – полторакратный размер МРОТ, 3-й уровень (высококвалифицированные специалисты) – двухкратный МРОТ. Опираясь уже на эти данные, организации могут образовать собственную корпоративную дифференцированную минимальную оплату труда отдельных квалификационных уровней на основе коэффициента трудового участия, количества отработанных часов, условий труда и трудоемкости. Исходя из всего этого, диапазон МРОТ будет увеличиваться с 19242 руб. до 38484 руб. в зависимости от квалификации. В Москве (29389 руб. – 58788 руб.), Московской области (21 тыс. руб. – 42 тыс. руб.), Санкт-Петербурге (25 тыс. руб. – 50 тыс. руб.), Ленинградской области (20125 руб. – 40250 тыс. руб.), Калининградской области (20 тыс. руб. – 40 тыс. руб.), Республике Башкортостан (23390 руб. – 46780 руб.), Удмуртской республике (22128 руб. – 44256 руб.), Ставропольском крае (22740 руб. – 45480 руб.), Кемеровской области-Кузбассе (29899–59758 руб.), Ростовской области (23090 руб. – 46180 руб.), Саратовской области (20 тыс. руб. – 40 тыс. руб.) МРОТ будет выше из-за регионального коэффициента. В большей части России почасовая минимальная оплата труда высококвалифицированных специалистов увеличится с 120 руб. / час до 240 руб. / час.

## ВЫВОДЫ

Несмотря на повсеместное распространение МРОТ по всему миру, его развитие в разных странах происходит далеко не одинаково. В одних он растет быстрыми темпами, в других, напротив, очень медленно. Очевидно, что индекс Кейтца не решает проблемы с МРОТ из-за стагнации роста средних зарплат по всему миру. Поэтапное снижение разницы между МРОТ и средней зарплатой за счет роста индекса Кейтца имеет свои ограничения. С этим уже столкнулись страны, которые хотят повысить минимальную зарплату до 70% от медианной заработной платы. Более того, одинаковый МРОТ создает дисбаланс на рынке труда. Требуется переход на более совершенную систему минимальной оплаты – дифференцированную минимальную заработную плату, базирующуюся на квалификационных уровнях и критериях.

<sup>6</sup> Российский статистический ежегодник. 2022. М., 2022. С. 127

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Friedman M. Capitalism and Freedom. Chicago., 2002. 230 p.
2. Becker G. It s Simple: Hike the Minimum Wage and You Put Out of Work // Business Magazine. 6 March 1995. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/1995-03-05/its-simple-hike-the-minimum-wage-and-you-put-people-out-of-work>
3. Katz L.F., Krueger A.B. The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry // Nber. Working paper 3997. 1992. pp. 1-41. URL: [www.nber.org/papers/w3997](http://www.nber.org/papers/w3997)
4. Dube A. Minimum Wage and the Distribution of Family Incomes // Nber. Working Paper 25240. 2018. pp. 1-77. URL: [www.nber.org/papers/w25240](http://www.nber.org/papers/w25240)
5. Manning A. The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage // *Journal of Economic Perspectives*. 2021. Vol. 3. No.1. pp. 3-26
6. Drechsel-Grau M. Employment and Reallocation Effects of Higher Minimum Wages // CESifo Working paper No. 10412. pp. 1-66. URL: [www.cesifo.org/DocDL/cesifo1\\_wp10412.pdf](http://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp10412.pdf)
7. Волгин Н.А. Прожиточный минимум, МРОТ и минимальная заработная плата – современное понимание и взаимосвязи // *Социально-трудовые исследования*. 2019;(3):3.
8. Мигранова Л.А. Минимальная гарантия оплаты труда в России и её регионах // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;2(202):27-34.
9. Молчанов Р. Ю. О дифференциации минимального размера оплаты труда // *Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу»*. 2021;(4):41-48.

## REFERENCES

1. Friedman M. Capitalism and Freedom. Chicago., 2002. 230 p.
2. Becker G. It s Simple: Hike the Minimum Wage and You Put Out of Work. Business Magazine. 6 March 1995. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/1995-03-05/its-simple-hike-the-minimum-wage-and-you-put-people-out-of-work>
3. Katz L.F., Krueger A.B. The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry. Nber. Working paper 3997. 1992. pp. 1-41. URL: [www.nber.org/papers/w3997](http://www.nber.org/papers/w3997)
4. Dube A. Minimum Wage and the Distribution of Family Incomes. Nber. Working Paper 25240. 2018. pp. 1-77. URL: [www.nber.org/papers/w25240](http://www.nber.org/papers/w25240)
5. Manning A. The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. *Journal of Economic Perspectives*. 2021;3(1):3-26.
6. Drechsel-Grau M. Employment and Reallocation Effects of Higher Minimum Wages. CESifo Working paper No. 10412. pp. 1-66. URL: [www.cesifo.org/DocDL/cesifo1\\_wp10412.pdf](http://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp10412.pdf)
7. Volgin N.A. Volgin N.A. Subsistence minimum, minimum wage and minimum wage - modern understanding and relationships. *Social and Labor Research*. 2019;(3):3. (In Russ.).
8. Migrantova L.A. Minimum wage guarantee in Russia and its regions. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019;2(202) S. 27-34. (In Russ.).
9. Molchanov R. Yu. On the differentiation of the minimum wage. *Jelektronnoe prilozhenie k «Rossijskomu juridicheskomu zhurnalu» = Electronic supplement to the "Russian Law Journal"*. 2021;(4):41-48. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Даниэль Михайлович Камари** – эксперт ВЭО России, независимый исследователь, Москва, Россия  
**Daniel M. Kamari** – Expert of the VEO of Russia, Independent Researcher, Moscow, Russia  
[daniel\\_kamari@mail.ru](mailto:daniel_kamari@mail.ru)

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

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

*Статья поступила в редакцию 13.08.2024; после рецензирования 20.01.2025, принята к публикации 23.01.2025.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 13.08.2024; revised on 20.01.2025 and accepted for publication on 23.01.2025.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-108-117

УДК 314.02

JEL J13; J14; J21

# ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В КИТАЕ: ПОИСК НЕСТАНДАРТНЫХ И ЭФФЕКТИВНЫХ РЕШЕНИЙ

В.В. Перская

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект и предмет** исследования – проблемы занятости молодежи и старения населения в Китае в контексте сокращения предложения рабочей силы и негативного влияния этих факторов на экономический рост КНР. **Цель** работы – выделить и оценить с научной точки зрения основные направления проводимой в Китае политики сохранения рабочих мест за людьми, достигшими пенсионного возраста в сочетании со стратегией создания принципиально новых оцифрованных рабочих мест для выпускников вузов и колледжей КНР, политики, исключающей противопоставление не уходящих на пенсию возрастных и молодых граждан. При исследовании использованы общенаучные и другие аналитические **методы**: обобщения, группировки, статистического и сравнительного анализа. По **результатам** работы сделаны следующие **выводы**: 1) комплексно решая проблемы молодежной занятости и использования «серебряной экономики» как одного из драйверов экономики Китай успешно реализует политику перехода от ускоренного количественного экономического роста к качественному росту, исключая при этом межпоколенческое противостояние; 2) обновленная стратегия развития КНР учитывает демографический фактор старения и снижения рождаемости, и предполагает превращение его из нагрузки на экономический рост в конкурентное преимущество для стимулирования внутреннего рынка и потребления при повышении качества жизни населения Китая.

**Ключевые слова**: демография; старение населения; занятость; достойная старость; стимулирование рождаемости и молодежь.

**Для цитирования**: Перская В.В. Проблемы занятости молодежи и старения населения в Китае: поиск нестандартных и эффективных решений. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):108-117. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-108-117.

## ORIGINAL PAPER

# YOUTH EMPLOYMENT AND POPULATION AGING IN CHINA: SEARCHING FOR INNOVATIVE AND EFFECTIVE SOLUTIONS

V.V. Perskaya

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

## ABSTRACT

**The object and subject** of the study are the problems of youth employment and population aging in China in the context of a shrinking labor supply and the negative impact of these factors on China's economic growth. **The purpose** of the paper is to identify and evaluate from a scientific point of view the main directions of China's policy to preserve jobs for people who have reached retirement age, in combination with the strategy of creating fundamentally new digital jobs for graduates of universities and colleges in China, that is a policy that excludes the opposition of elderly and young citizens who do not retire. The study uses general scientific and other analytical **methods**: generalizations, groupings, statistical and comparative analysis. Based on the **results** of the work, the following **conclusions** were made: 1) by comprehensively solving the problems of youth employment and using the "silver economy" as one of the drivers of the economy, China is successfully implementing a policy of transition from accelerated quantitative economic growth to qualitative one, while excluding intergenerational confrontation; 2) the updated development strategy of the PRC takes into account the demographic factor of aging and declining birth rates and assumes its transformation from a burden on economic growth into a competitive advantage for stimulating the domestic market and consumption while simultaneously improving the quality of life of the Chinese population.

**Keywords**: demography; population aging; employment; dignified old age; stimulation of the birth rate and youth.

**For citation**: Perskaya V.V. Youth Employment and Population Aging in China: Searching for Innovative and Effective Solutions. *Social and Labor Research*. 2025;58(1):108-117. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-108-117.

## ВВЕДЕНИЕ

Проблемы старения социума КНР широко анализируются экспертным сообществом преимущественно в контексте негативного воздействия сокращения предложения рабочей силы и про-

изводительности на экономический рост Китая. Сокращение численности трудоспособного населения, по оценке экспертов ВБ, ведет к тому, что средний рост рабочей силы может упасть с

0,3% в 2000–2020 гг. до диапазона: от -1,1 до -1,4 %% в 2025–2045 гг. [1]. При этом отмечается, что быстрый экономический рост национального хозяйства Китая при улучшении общественного здравоохранения повысил порог продолжительность жизни с 60,2 лет в 1974 г. до 78,2 лет в 2021 г. Ожидается, что в течение последующих 20 лет доля пожилых граждан вырастет примерно до 28,0% населения, в то время как общая численность населения Китая сократится до 1,35 млрд человек к 2045 г. [1]. По мнению ряда азиатских экспертов (XiFeng Yang, Mei Hui Qi, 2024), старение населения – это социальная проблема, вызывающая беспокойство во всем мире, и, поскольку Китай является самой густонаселенной страной в мире, то изучение вопроса как справиться со старением населения, является острой проблемой, о которой должны думать все слои китайского общества. Указанные авторы утверждают: старение населения оказывает значительное тормозящее воздействие на экономическое развитие, поступательность процесса старения населения окажет негативное воздействие на экономический рост Китая и мировой экономики в целом и в длительной перспективе. В качестве рекомендаций правительству КНР предлагается осмотрительно повышать расходы на здравоохранение, поощрять и направлять жителей к самостоятельному уходу за собой, а также умеренно увеличивать расходы на личное здравоохранение, чтобы способствовать экономическому развитию и реализовать цель «Здорового Китая» [2]. По мнению Jiaze Ni (2024) число нетрудоспособных пожилых людей к 2050 г. вырастет до 38,8%. В силу роста безработицы среди молодежи рост пожилых людей провоцирует в обществе формирование атмосферы невозможности заботиться о своих пожилых родственниках как в силу финансовых, так временных возможностей [3]. Таким образом окончательный вывод достаточно большого числа исследований сводится к тому, что старение населения Китая потенциально снизит экономический рост. После 2035 г., когда урбанизация будет завершена, доказывает A. Garcia-Herrero (2024) падение предложения рабочей силы неизбежно ударит по городам, что приведет к падению производительности и, следовательно, экономического роста [4]. Смена политики регулирования рождаемости с 2016 г. с одного ребенка на двух детей, а с 2021 г. – трех детей для дальнейшего повышения рождаемости представляется достаточно слабо аргументированной.

## СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЕ РОЖДАЕМОСТИ: ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ

Китай вступил в период «глубокого старения» [5], степень которого находится на уровне выше среднего в мире. При этом имеют место две определяющие тенденции – старение в связи с увеличением продолжительности жизни и старение, связанное со снижением рождаемости. Однако, в отчете КНР по данному вопросу подчеркивается, что для этого процесса характерны пять трендов: а) на каждых 4-х пожилых людей в мире приходится один китаец; б) темпы старения достаточно высоки, в связи с чем в течение 30 лет население будет находиться в периоде быстрого старения; в) ожидается, что доля пожилых людей превысит 10% примерно к 2050 г.; г) старение наступает прежде, чем человек становится богатым; д) тренды процесса старения стали разнонаправленными в городах и сельских районах. Для сельской местности характерен отъезд молодежи в города в поисках работы, что ведет к общей неустроенности их быта, неопределенности в материальном обеспечении, что в итоге препятствует созданию семьи и, соответственно, росту рождаемости. Согласно представленной диаграмме (рис. 1) пик нагрузки на экономику КНР придется на 2045–2050 гг., а затем еще и на 2080 г.

Старение, вызванное долголетием, отражает прогресс общества и улучшение медицинских стандартов. С экономической точки зрения старение – это исчезновение демографического дивиденда с последующим ростом коэффициента социального иждивенчества, увеличением пенсионного бремени и нагрузки на систему социального обеспечения, ростом государственного долга и снижением жизнеспособности социальных инноваций и предпринимательства [5].

Международный опыт привлечения миграционного потенциала в национальные экономики представляется китайскому истеблишменту мало приемлемым в силу сложности интеграции иммигрантов в китайский социум. Однако, в Китае весьма активен процесс внутренней миграции: в настоящее время в стране насчитывается около 300 млн так называемых местных мигрантов, из них 190 млн человек – трудовые мигранты, приехавшие в большие города в поисках работы. Для них в КНР проводятся ярмарки вакансий, например, в 2024 г. их было более 150 000, что позволило заполнить более 90 млн вакансий. В целях обеспечения занятости таких мигрантов Министерство человеческих ресурсов и социальной защиты, а также другие ведомства запустили

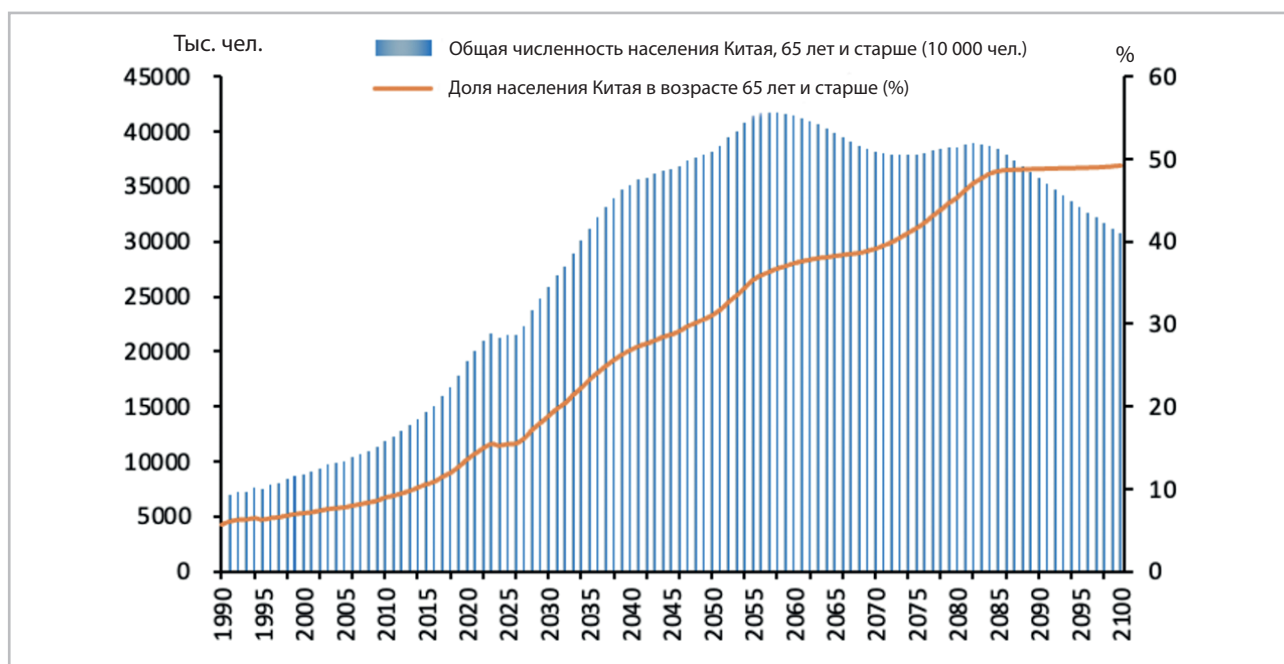


Рис. 1 / Fig. 1. Диаграмма старения населения в КНР до 2100 г. / Population aging chart in China up to 2100.

Источник / Source: 任泽平 (Ren Zeping) 中国老龄化报告2024 (Отчет о старении Китая за 2024 год) 2024年09月05日 平 (05 сентября 2024) <https://finance.sina.com.cn/cj/2024-09-05/doc-incmzmzv5804611.shtml> (Дата обращения: 14.12.2024) / Ren Zeping (China Aging Report 2024) September 5, 2024. URL: <https://finance.sina.com.cn/cj/2024-09-05/doc-incmzmzv5804611.shtml> (accessed on 14.12.2024).

совместную сервисную акцию для трудовых мигрантов, преследуя цель способствовать их возвращению на родину, в основном это сельская местность, созданию для них там новых рабочих мест и обеспечению стабилизации их занятости. В рамках углубления трудового сотрудничества между востоком и западом страны, обеспечения занятости населения государственная служба труда и занятости предлагает безработным более 2300 видов услуг по трудоустройству, которые играют важную роль в увеличении занятости и доходов фермеров и содействии возрождению сельских районов<sup>1</sup>.

Третий Пленум ЦК КПК 20-го созыва предложил усовершенствовать систему поддержки и обслуживания развития народонаселения, политическую систему поддержки рождаемости и механизм стимулирования, систему отпусков по рождаемости; создать систему субсидирования рождаемости, улучшить уровень базовой рождаемости и детских медицинских государственных услуг, а также укреплять всеобщее строительство системы ухода за детьми. В основе политики содействия повышения рождаемости в КНР – четыре базовых аспекта: экономическая поддержка, сервисная поддержка, временная поддержка

<sup>1</sup> 促进高质量充分就业 擦亮民生幸福底色 Содействие высококачественной и полной занятости для повышения уровня жизни и счастья людей. 30 декабря 2024. [https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiawen/rsxw/202412/t20241230\\_533528.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiawen/rsxw/202412/t20241230_533528.html) (дата обращения: 30.12.2024).

и культурная поддержка, то есть комплексная увязка всех стимулов и мер поддержки в единое целое<sup>2</sup>.

Так, например, в области просвещения деторождения сделан акцент на полную либерализацию и поощрение деторождения как общую доминирующую тенденцию<sup>3</sup>. Предусмотрено предоставление субсидий по беременности и родам, индивидуальных налоговых вычетов и субсидий на покупку жилья. Одновременно увеличивается предложение услуг по уходу за детьми и предоставление субсидий по уходу за престарелыми родственниками. Акцентируется внимание на повышение защиты трудовых прав и интересов женщин при ускорении создания разумного и эффективного механизма распределения затрат на рождение ребенка между государством, предприятиями и семьями. В КНР формируется система социальной поддержки гендерного равенства, например, равный отпуск по беременности и родам для мужчин и женщин. Одновременно усиливается защита равных прав внебрачных рожде-

<sup>2</sup> 《国务院办公厅关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》问答 (Вопросы и ответы по теме «Некоторые меры Главного управления Государственного совета по ускорению совершенствования системы политики поддержки рождаемости и содействию построению общества, дружественного к рождаемости». 2024.10.29) [https://www.gov.cn/zhengce/202410/content\\_6983703.htm](https://www.gov.cn/zhengce/202410/content_6983703.htm) (дата обращения: 14.12.2024).

<sup>3</sup> Китай был достаточно патриархальным обществом в отношении рождения детей вне брака, и теперь процесс либерализации как элемент разрешающий добрые связи, должен ослабить всеобщее негативное отношение к рожденным вне брака детям, хотя полагаем, это будет достаточно сложно обеспечить особенно в сельских районах (авт.).

ний и разрешается поддержка вспомогательной репродукции, в т.ч. предоставление субсидий на вспомогательную репродукцию (ранее не приветствуемых в КНР).

На формирование атмосферы сострадания и дружественного восприятия такого естественно-го процесса как старение населения направлена вся государственная политика в КНР. Что касается социальной политики, то она нацелена на ускорение координации всех ветвей социального обеспечения, повышение роли второго и третьего столпов системы пенсионного обеспечения<sup>4</sup>. Речь идет о создании системы обучения на протяжении всей жизни, в рамках которой можно учить пожилых людей, продвигать прогрессивную политику в части отсрочки выхода на пенсию и поощрять компании, которые сохраняют рабочие места для людей 60+ и нанимают пожилых работников.

Предполагается также поощрять родственников и друзей, заботящихся о пожилых и ускорить подготовку профессиональных кадров в сфере ухода за пожилыми людьми. Будут увеличены инвестиции в образование, улучшено качество рабочей силы, что позволяет перейти от «демографических дивидендов к дивидендам человеческого капитала» [5]. Одновременно в Китае получила развитие интеллектуальная система ухода за пожилыми людьми: «Интернет+уход за пожилыми людьми» при одновременном содействии индивидуализации подхода к данному виду услуг.

Вместе с тем, руководство Китая осознает, что демографический фактор оказывает существенное воздействие на темпы роста национальной экономики. Поэтому при реализации национальной стратегии активного реагирования на старение населения в новую эпоху здесь стараются «придерживаться постепенного расширения обязательной реформы пенсионного возраста в соответствии с принципами добровольности и гибкости»<sup>5</sup>.

По данным китайского статистического ведомства численность пожилого населения в возрасте 60 лет и выше в КНР в 2023 г. составила 297

млн человек или 21,2%, что позволяет оценить Китай как умеренно стареющее общество. По оценкам экспертов, в период с 2030 по 2035 гг. более 400 млн китайцев (30% населения) составят так называемое «сильно стареющее общество», а к середине этого столетия более 500 млн человек (свыше 40% населения) войдут в «общество сверхстарого возраста»<sup>6</sup>.

При этом руководство КНР осознает, что в 60 лет люди обладают богатейшим опытом, знаниями, навыками и опытом. Отсрочка выхода на пенсию является важным способом содействия участию пожилых людей в общественной жизни и возможности самореализации, способствует развитию и использованию дивидендов долголетия в целом, является одной из мер активного реагирования на старение населения.

На заседании 3-го Пленума ЦК КПК 20-го созыва было предложено: «Активно реагировать на старение населения и совершенствовать политический механизм развития ухода за пожилыми людьми, развивать индустрию ухода за пожилыми людьми, относя этот аспект социальной политики к составляющим гражданской работы, реализуемой в рамках Национальной стратегии». В новую эпоху в Китае необходим консенсус в социуме для построения системы управления, улучшения качества и эффективности обслуживания стареющего населения. Пожилые люди – это драгоценное богатство страны и нации.

Генеральный секретарь Си Цзиньпин отметил: «Пусть пожилые люди будут иметь заботу, поддержку, счастье и безопасность в старости, что связано с социальной гармонией и стабильностью. Мы должны активно поощрять уважение к пожилым людям, заботиться о пожилых людях и поддерживать пожилых людей» [6].

Активное реагирование на старение населения – это долгосрочный и сложный системный процесс, включающий различные области и аспекты: экономику, политику, культуру, общество и экологическую составляющую, а также систему обслуживания и промышленного развития. Соответственно, это связано с увеличением институциональных инноваций, принятием политических мер, расширением финансовых инвестиций при координации работы, а также совершенствованием системы поддержки здравоохранения, социального обеспечения и ухода за пожилыми людьми.

Одновременно ученые КНР проводят исследования по устранению структурного дисбаланса в

<sup>4</sup> 18 по 20 октября 2024 в Пекине прошел Financial Street Forum, где акцентировано внимание на вопросе «Продвижения высококачественного развития пенсионного финансирования: глобальный прогресс и возможности Китая» или трем составляющим столпам пенсионной системы Китая: государственного обеспечения, а также пенсионного обеспечения предприятиями и частными лицами. Источник: Graphics: Three pillars of China's pension system. CGTN. China. 19-Oct-2024. <https://news.cgtn.com/news/2024-10-19/Graphics-Three-pillars-of-China-s-pension-system-1xOVgqs2He0/p.html> (дата обращения: 14.12.2024).

<sup>5</sup> 适应人口发展新常态的必然选择 来源: 经济日报 发布日期: 2024-09-12 (Неизбежный выбор в пользу адаптации к новым нормам развития населения Источник: Economic Daily. Дата выпуска: 12 сентября 2024 г.) [https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztzl/zt202409/mtj/202409/t20240912\\_525694.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztzl/zt202409/mtj/202409/t20240912_525694.html) (Дата обращения: 14.12.2024).

<sup>6</sup> Там же.

услугах по уходу за пожилыми людьми, расширяя и оптимизируя спектр предложений таких услуг, развивая общественные учреждения по уходу и совершенствуя механизмы работы государственных учреждений, в т. ч. в сельской местности, повышая долю рабочих ставок для медсестер<sup>7</sup>.

Недавно были опубликованы «Основные направления по развитию «серебряной экономики» для улучшения благосостояния пожилых людей», подготовленные и принятые главным управлением Госсовета КНР. Это первый в Китае специальный документ, направленный на поддержку развития «серебряной экономики»<sup>8</sup>.

Текущая «серебряная экономика» оценивается примерно в 980 млрд долл. США (7 трлн юаней) – 6% ВВП Китая. Ожидается, что к 2035 г. эта сумма вырастет до 4,2 трлн долл. США (30 трлн юаней) – 10% ВВП<sup>9</sup>. «Серебряная экономика» открывает новые возможности для развития народного хозяйства КНР, поскольку она включает в себя широкий спектр направлений, длинную производственную цепочку и разнообразные бизнес-форматы. Она ориентирована, как правило, на человека, на его потребности – от физических товаров до услуг, культуры, искусства, спорта, отдыха и пр. «Серебряная экономика» – это развитие внутреннего рынка потребления, это стимулирование спроса, что является одним из важнейших драйверов развития экономики в предстоящие годы, а, следовательно, реализации задачи ориентирования на внутренний рынок и развития спектра предложений товаров и услуг для потребления внутри страны.

Предполагается разместить 10 промышленных парков высокого уровня, ориентированных на развитие производства товаров для «серебряной экономики», соответственно, развитие потенциальных отраслей с четкими перспективами на будущее, таких как умное здравоохранение, вспомогательные устройства для реабилитации, борьба со старением. Таким образом, национальная направленность развития на производство высокоточных продуктов и моделей обслуживания формируют комбинированный эффект. В на-

стоящее время появляются новые технологии и новые продукты, такие как: умный и здоровый уход за пожилыми людьми, устройства для вызова по принципу «нажми и говори» и интеллектуальные датчики дыма, автоматизированные услуги мониторинга и раннего предупреждения для пожилых людей, а также интеллектуальные роботы-медсестры и роботы для обслуживания дома<sup>10</sup>.

### МЕРЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И СОЗДАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ В КНР

Вместе с тем, у экспертов вызывает беспокойство данные о падении предложения рабочей силы и, соответственно, роста заработной платы. Китай уже сталкивается с нехваткой рабочей силы, поскольку молодые люди избегают работы на заводах и стройках. Средняя заработная плата в Китае выросла более чем на 100% за последнее десятилетие, значительно опередив рост заработной платы в соседних странах Юго-Восточной Азии. Китайские компании присоединяются к другим компаниям по всему миру в поисках более дешевой рабочей силы за рубежом.

Рекордное количество – 3,4 млн молодых китайцев, мотивированных перспективой пожизненной занятости и льготами, включая субсидируемое жилье (безработица среди молодежи остается высокой) пришло в 2024 г. на сдачу экзаменов для поступления на государственную службу. Такой спрос на госслужбу среди молодежи отражает «спрос на стабильность» со стороны разочарованного поколения Z в Китае и отсутствие привлекательных вариантов в частном секторе, даже несмотря на то, что местные органы власти испытывают трудности с выплатой заработной платы<sup>11</sup>.

В *табл. 1* приведена структура китайского на-родонаселения и выделен уровень фактической занятости молодежи по сравнению с такой страной, как США.

Согласно данным *табл. 1*, возрастная группа от 16 до 59 лет составляет 61,3% общей численности населения КНР. Сравнительный анализ занятости в КНР и США среди молодежи показывает, что в целом в Китае она имеет рост, а в США, напротив, снижается. Но западные эксперты, в частности ОЭСР, считают, что уровень безработицы молоде-

<sup>7</sup> 适应人口发展新常态的必然选择 来源: 经济日报 发布日期: 2024-09-12 (Неизбежный выбор в пользу адаптации к новым нормам развития населения Источник: Economic Daily. Дата выпуска: 12 сентября 2024 г.) [https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztzl/zt202409/mtjj/202409/t20240912\\_525694.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztzl/zt202409/mtjj/202409/t20240912_525694.html) (Дата обращения: 14.12.2024).

<sup>8</sup> 2024年国办1号文, 聚焦银发经济 创建时间: 2024-01-17 (Документ Госсовета № 1 в 2024 году, посвященный серебряной экономике. 2024-01-17) <http://www.crca.cn/index.php/13-agednews/998-2024-1.html> (Дата обращения: 14.12.2024).

<sup>9</sup> Opportunities from China's Silver Economy. <https://asianinsiders.com/2024/01/30/opportunities-in-chinas-silver-economy/> (Дата обращения: 04.01.2025).

<sup>10</sup> 2024年国办1号文, 聚焦银发经济 创建时间: 2024-01-17 (Документ Госсовета № 1 в 2024 году, посвященный серебряной экономике. 2024-01-17) <http://www.crca.cn/index.php/13-agednews/998-2024-1.html> (Дата обращения: 14.12.2024).

<sup>11</sup> Chinese youth flock to civil service, but slow economy puts 'iron rice bowl' jobs at risk <https://ca.finance.yahoo.com/news/chinese-youth-flock-civil-slow-000541611.html> (Дата обращения: 4.01.2025).

Таблица 1 / Table 1

Численность и состав населения Китая на конец 2023 г. и сравнительный анализ уровня занятости молодежи / Population size and composition of China at the end of 2023 and comparative analysis of youth employment rate

Наименование/Description	Численность, тыс. чел (на 31.12.2023 г.)/Number, thousand people (as of 31.12.2023)	Доля в %/ Share, %	Занятость молодежи <sup>1</sup> / Youth employment		Уровень занятости молодежи в США/U.S. Youth employment rate
			Год/ Year	% занятости/ % of employment	
Всего население страны	140967	100.0	2015	10,71%	11,61%
В т.ч. мужчин	72032	51.1	2016	10,61%	10,41%
Женщин	68935	48.9	2017	10,47%	9,24%
Городское и жители поселков	93267	66.2	2018	9,71%	8,61%
Жители деревень	47700	33.8	2019	10,73%	8,37%
<i>Возрастная структура населения КНР</i>					
Группа 0-16 лет	24789	17.6	2020	10,73%	14,87%
Группа 16-59 лет	86481	61.3	2021	12,71%	9,71%
Группа 60 лет и старше	29697	21.1	2022	12,41%	8,1%
В т.ч. 65 и старше	21676	15.4	2023	14,85%	7,98%

Источник / Source: 中华人民共和国2023年国民经济和社会发展统计公报 (Статистический бюллетень национального экономического и социального развития Китайской Народной Республики в 2023 г.) / Statistical Bulletin of National Economic and Social Development of the PRC in 2023). [https://www.stats.gov.cn/zl\\_18555/zthd/lhfw/2024/hgjj/202402/t20240229\\_1947948.html](https://www.stats.gov.cn/zl_18555/zthd/lhfw/2024/hgjj/202402/t20240229_1947948.html)

<sup>1</sup> По данным Gu S., Qiu Y. and Xie K. (2024) Unraveling the “New China Puzzle”: Exploring Global Value Chain Dynamics Using the GVC Participation Index. Open Journal of Business and Management, 12, 4306-4339. doi: 10.4236/ojbm.2024.126217.

жи в КНР в 2024 г. был сопоставим с безработицей молодых в Италии – 21,3%, в Греции же и в Испании она была гораздо выше, соответственно, 23,3% и 27,6 %<sup>12</sup>.

Китайские эксперты отмечают, что проблема создания новых рабочих мест для молодежи, адекватных их уровню квалификационной подготовки и собственно запросам молодых людей, все же имеет место. И связано это, преимущественно, с нежеланием молодежи продолжать трудиться в традиционной китайской системе – т.е. отпуск не более 14 дней, ненормированный трудовой день и пр. Особенно резкие сетования в этой части звучат со стороны китайских руководителей крупных компаний с иностранным капиталом. Так, исполнительный директор China Labor Watch, Ли Цян утверждает, что плохие условия труда также отбивают у многих образованных молодых людей желание искать постоянную работу, традиционный уклад работы китайских фирм не приемлем для молодых людей, особенно получивших образование за пределами КНР. И хотя многие китайские компании продолжают требовать от сотрудников работать по 12–16 часов в сутки, и ждут, что они согласятся на шести-семидневную рабочую неделю, найти таких работников становится все сложнее: в настоящее время многие молодые люди в Китае отказываются от работы с такими тяжелыми условиями и массово переезжают в сельские районы с более низкой стоимостью жизни, используя электронную коммерцию как источник дохода [7].

<sup>12</sup> Chanted: Youth Unemployment in the OECD and China. <https://www.visualcapitalist.com/youth-unemployment-in-oecd-and-china/> (Дата обращения: 25.12.2024).

Китайское правительство предприняло ряд мер по расширению возможностей трудоустройства для выпускников колледжей, включая проведение кампаний по набору персонала в кампусы и увеличению уровня занятости безработной молодежи. В ноябре 2024 г. на официальном сайте Министерства образования Китая сообщалось, что министерство начало кампанию по набору выпускников колледжей 2025 г. в национальную систему образования «более 1000 высококачественных работодателей в сфере образования» из различных ключевых регионов Китая. Предполагается создать более 30 000 новых рабочих мест. Однако Ли Цян (China Labor Watch) заявил, что, до тех пор, пока китайские власти не обеспечат фундаментального улучшения условий труда работников, проблема безработицы среди молодежи в Китае вряд ли улучшится в ближайшие пять лет [7].

По оценкам китайского эксперта Яо Цзинъюань (специального исследователя канцелярии советника Госсовета и бывшего главного экономиста Национального бюро статистики) [8] политика увеличения доходов городских и сельских жителей при повышении платежеспособности спроса может повысить в краткосрочной перспективе уровень занятости в КНР. Молодежная возрастная группа, по его оценкам, – это основная группа роста потребления. Если до 2024 г. политика поддержки занятости, как правило, была нацелена на стабилизацию доходов путем снижения налогов и сборов, отсрочки выплат по социальному обеспечению, для снижения нагрузки на предприятия, чтобы предотвратить сокращение персонала или увольнения, то с 2024 г. реализуется политика

поощрения компаний увеличивать количество сотрудников и расширения возможности трудоустройства на рынке. Меры по снижению налогов и сборов по факту оказались недостаточными для решения текущих проблем малых, средних и микропредприятий. Для поддержания уровня занятости эксперты предлагают разработать специальную политику субсидирования компаний, повышающих уровень занятости, т.к. занятость – это фактор роста издержек. Предлагается также рассмотреть вопрос субсидирования личного потребления посредством выпуска потребительских ваучеров.

Таким образом с 2024 г. в Китае обозначен широкий спектр мер по финансовой поддержке занятости, поощрению компаний увеличивать занятость, чтобы молодежь могла трудоустроиться, повышая потребление.

В настоящее время в Китае создается в среднем 13 млн новых рабочих мест в год, что позволяет держать уровень безработицы в городах на невысоком уровне. В большой развивающейся стране с большим населением достигнута относительно полная занятость [9]. На макроуровне китайский истеблишмент рассматривает полную занятость как адекватную возможность трудоустройства, справедливую среду и оптимизированную структуру занятости, эффективный подбор рабочих мест и гармоничные трудовые отношения, при сохранении мест трудовой активности для представителей «серебряного» возраста. На микроуровне рассматривается полная занятость, что означает, что работники не только имеют рабочее место, но и то, что работа стабильна и безопасна, а доход разумный.

Содействие качественной и полной занятости, как указывается в документах КПК – это новое позиционирование и новая миссия работы по трудоустройству в новую эпоху и новый путь движения китайского социума. Необходимо придерживаться концепции развития, ориентированной на человека, реализовывая при этом потенциал самозанятости работников, рыночно-регулируемой занятости, государственного содействия занятости и поощрения предпринимательства, руководствуясь реализацией стратегии приоритета занятости и его усиления [9].

Сложившееся несоответствие между спросом и предложением человеческих ресурсов является основным противоречием, с которым сегодня сталкивается сфера занятости в КНР. Решение этого противоречия, как указано в речи Председателя КНР Си Цзиньпина, лежит в ускорении

создания современных человеческих ресурсов отличного качества и разумного ее распределения. Необходимо адаптироваться к новому витку научно-технической революции и промышленной трансформации, изучать и оценивать тенденции развития человеческих ресурсов, координировать образование, обучение и трудоустройство, динамично корректировать структуру специальностей высшего образования и структуру ресурсов, энергично развивать интеграцию профессионального образования, промышленности и образования, а также интеграцию науки и образования, повышая эффективность развития человеческих ресурсов [9].

В рамках реализации этих установок акцент в КНР сделан на трудоустройство, в первую очередь, выпускников колледжей. С января 2024 г. ситуация с их трудоустройством, а также других молодых людей в основном стабильна, а количество сельских трудовых мигрантов продолжает расти. По состоянию на 1.12.2024 г. число людей, вырвавшихся из бедности, достигло 32,96 млн человек. По данным Министерства человеческих ресурсов и социального обеспечения, за 11 мес. 2024 г. в городах было создано 11,98 млн новых рабочих мест, в т.ч. были повторно трудоустроены 4,75 млн безработных, нашли также работу испытывающие трудности с трудоустройством 1,48 млн человек<sup>13</sup>.

С 2024 г. отделы кадров и социального обеспечения продолжают реализовывать политику сокращения страховых взносов (занятых) по безработице и производственным травмам, внедряют и совершенствуют практики стабилизации рабочих мест, предоставляют специальные кредиты и субсидии для роста занятости, усиливают поддержку различных субъектов предпринимательства: в т.ч. частные компании, малые, средние и микропредприятия, продвигая прямое субсидирование. За 9 месяцев 2024 г. в КНР было распределено 80,2 млрд юаней в виде различных субсидий для поддержания занятости<sup>14</sup>. В 2024 г. ЦК КПК и Госсовет опубликовали «Мероприятия и директивы по реализации приоритетной стратегии занятости в целях содействия качественной и полной занятости», в которых четко обозначены общие требования и меры по реализации политики занятости, провозгласив фактически первую стратегию содействия высоко-

<sup>13</sup> 前11个月全国城镇新增就业1198万人 (За первые 11 месяцев в городах и поселках по всей стране было создано 11,98 миллиона новых рабочих мест.) 2024-12-27 [https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202412/content\\_6994935.htm](https://www.gov.cn/lianbo/bumen/202412/content_6994935.htm) (Дата обращения: 30.12.2024).

<sup>14</sup> Там же.

кокачественной и полной занятости в КНР. Таким образом, содействие качественной и полной занятости является новым позиционированием и новой миссией работы по трудоустройству «в новую эпоху и новый путь»<sup>15</sup>.

При этом в Китае наметился процесс углубления региональной специализации при создании новых рабочих мест и модернизации производств. Так, в Пекине и на прилегающих к нему территориях активно развиваются отрасли инновационного, высокотехнологического, интеллектуального производства и цифровой экономики. Пекин также играет ведущую роль в проектах обновления городов и промышленности, создании большого количества рабочих мест. Пекинский район Сичэн начал строительство «15-минутного кружка службы занятости», опираясь на уличные центры государственных услуг и другие учреждения, для создания станций службы занятости для тщательного изучения данных о рабочей силе, сбора вакансий, публикации информации о занятости, согласования спроса и предложения, а также оказания помощи в трудоустройстве и руководстве по обучению.

Шаньси Датун ускорил развитие цифровой индустрии, направив средства на поддержку развития индустрии услуг передачи данных, сформулировал специальную политику поддержки, представил и развивал отраслевые проекты по вызову данных и аннотированию, такие как Shanghai Runxun и JD Logistics, продолжает углублять строительство индустриального парка службы человеческих ресурсов и реализует модель «один парк, несколько районов, несколько площадок». В индустриальном парке создан Альянс по трудоустройству выпускников колледжей Лючжоу, в который входят шесть местных университетов и близлежащие округа (районы), совместными усилиями которых здесь были открыты 10 станций обслуживания кадров и 39 рабочих точек, предоставляющих услуги по трудоустройству для ключевых групп выпускников колледжей.

С 2024 г. на различные виды субсидий повышения занятости было потрачено 80,2 млрд юаней, 130,9 млрд были выделены на поддержку по сокращению взносов по страхованию от безработицы и стабилизацию занятости, 20,4 млрд юаней были выданы в качестве единовременных субсидий на расширение рабочих мест компаниям,

которые нанимают молодых людей, в т.ч. безработных выпускников колледжей, а 9 млрд юаней, выданных на поддержку трудоустройства молодых, были направлены на 170 тыс. предприятий, где молодых выпускников колледжей приняли на работу.

В 2024 г. Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения КНР запустило специальную кампанию по набору десятков миллионов человек в день, обозначив период в 100 дней для создания более 10 млн рабочих мест для выпускников колледжей и других групп. Одновременно была начата работа по предоставлению централизованных услуг по трудоустройству выпускникам колледжей и другим группам молодых людей – в подборе места работы, помощи в преодолении трудностей для выпускников колледжей 2024 г., в трудоустройстве бросившим школу. Реализуя политику полной занятости, например, в провинции Шаньдун активно создаются рабочие места на предприятиях, организуются специальные мероприятия по трудоустройству – «Государственные предприятия Цзи Тонг», «Месяц обслуживания частных предприятий» для того, чтобы расширить каналы трудоустройства для выпускников и помочь частным предприятиям привлекать таланты. В провинциях Чэнду и Сычуань полностью внедрен механизм совместной работы в школах, создана платформа для совместного содействия трудоустройству 481,7 тыс. выпускников, заранее предоставлены государственные услуги по трудоустройству на территории кампуса. В 2024 г. примерно 43 тыс. молодых людей, включая 1155 выпускников колледжей материкового Китая, будут привлечены на работу в Синьцзяне. При этом тем выпускникам колледжей, которые нашли работу в отдаленных районах или на старых промышленных базах, предоставляются компенсация за обучение и возмещение национального студенческого кредита в соответствии с установленными правилами<sup>16</sup>.

#### МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

Таким образом, главным приоритетом, основной целью политики создания новых рабочих мест и модернизации старых производств стало содействие развитию человека и получению им знаний, поощрение молодых людей, участвующих в ключевых областях и сегментах экономики, в городских и сельских районах, в микро-и малом, среднем бизнесе для развития общего внутреннего рынка

<sup>15</sup> 促进高质量充分就业 擦亮民生幸福底色 Содействие высококачественной и полной занятости для повышения уровня жизни и счастья людей. 30 декабря 2024. [https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202412/t20241230\\_535528.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202412/t20241230_535528.html) (Дата обращения: 30.12.2024).

<sup>16</sup> Там же.

страны. При этом КПК ставит задачу социализации каналов занятости. Китайские эксперты подчеркивают, что необходимо помочь талантливым молодым мигрантам вернуться в свои родные города и села, чтобы начать бизнес в сельской местности. Полная занятость в КНР должна исключить возможность снижения уровня доходов, возврата к бедности [9]. Руководство КНР фактически «разводит» интересы занятости поколения «серебряного» возраста и молодых, чтобы не создавать напряженности в социуме. Занятость – это не только семейное, но и национальное дело<sup>17</sup>.

Межпоколенческие отношения тесно связаны с мерами по уходу за пожилыми людьми, особенно теми, кто живет один. Исследование [10] (Zhenyu Wang & Kinglun Ngok, 2024) показало, что семейные межпоколенческие отношения в Китае сегодня трансформируются и зависят от пола, уровня образования, годового личного дохода, самооценки счастья и здоровья. Так, например, мужчины, проживающие в сельской местности, не состоящие в законном браке, имеющие начальное образование или ниже, годовой доход более 50 тыс. юаней при низкой или средней самооценке счастья и хорошем здоровье с большей вероятностью откажутся от традиционного для КНР пути – поддержке родителей. В этой связи в Китае на общегосударственном уровне акцентируется внимание всех социальных служб на семьях, где пожилые родители живут отдельно от своих взрослых детей (в т.ч. уехавших в другие города в связи с производственной целесообразностью) и не хотят заканчивать свою жизнь в домах престарелых: большинство пожилых китайских так называемых «одиночек» категорически их отвергают. Другими словами, законодательные инициативы правительства КНР, развитие систем социального обеспечения и социальных служб по уходу за пожилыми людьми нацелены на замещение традиционного межпоколенческого взаимодействия.

<sup>17</sup> 促进高质量充分就业 擦亮民生幸福底色 Содействие высококачественной и полной занятости для повышения уровня жизни и счастья людей. 30 декабря 2024. [https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202412/t20241230\\_533528.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202412/t20241230_533528.html) (Дата обращения: 30.12.2024).

Примечательно, что в Китае проводятся исследования об уровнях психологической и эмоциональной близости между поколениями в условиях географической удаленности или проживания по соседству, при этом обосновывается, что большое расстояние (в условиях урбанизации или миграции по производственным целям) может ослабить как положительные, так и отрицательные отношения между пожилыми родителями и детьми. Но в целом в Китае ослабевает сформированный столетиями межпоколенческий уровень взаимосвязи, подменяемый транснациональным образом жизни [11].

## ВЫВОДЫ

1. Старение населения КНР было связано с политикой ограничения рождаемости, которая не преследовала цели самовоспроизводства социума.
2. Осознавая проблемы старения населения, власти Китая реализуют политику встраивания «серебряной экономики» в общеэкономический хозяйственный механизм, превращая элементы этой экономики в драйверы инфраструктурного роста, повышения качества образования в медицинских вузах, стимулируя молодежь определить свою занятость именно в сфере государственного обслуживания пожилых людей.
3. Объективно оценивая проблемы с молодежной занятостью, руководство КНР нацеливает развитие общества на исключение противопоставления не уходящих на пенсию возрастных граждан и молодых претендентов, обосновывая это тем, что уровень подготовки молодежи существенно трансформируется в условиях развития цифровизации, которую возрастные специалисты осваивают с трудом в силу возраста.
4. Осуществляя политику перехода от ускоренного экономического роста к качественному росту китайские власти делают все возможное для того, чтобы такое объективное явление как старение общества должно быть гармонично встроено в общую динамику экономического развития, исключая при этом межпоколенческое противостояние.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Growing Beyond Property: Cyclical Lifts and Structural Challenges. Special Focus: Aging China-Implications for Growth and Inequality. WB- group. June 2024, p. 2-4.
2. XiFeng Yang, Mei Hui Qi. Inhibiting or promoting: Population aging and economic development in China. May 30, 2024. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303197>
3. Jiaze Ni. The Aging Population in China.// Highlights in Business Economics and Management 2024, 26:151-158. DOI: 10.54097/n5cyge67
4. Garcia-Herrero, Alicia, China's Aging Problem Will Be Much More Serious When Urbanization is Completed (June 01, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5016278>

5. 泽 (Рен Зепинг) 中国老龄化报告2024 (Отчет о старении Китая за 2024 год) 2024年09月05日平(05 сентября 2024) <https://finance.sina.com.cn/cj/2024-09-05/doc-incmzmzv5804611.shtml> (Дата обращения: 14.12.2024).
6. 把握积极应对人口老龄化的新要求 杨素雯 齐鹏 闫 苏文 齐鹏 闫 苏文 齐鹏. Осознайте новые требования активного реагирования на старение населения. 11 ноября 2024 г. <http://theory.people.com.cn/n1/2024/1111/c40531-40358183.html> (Дата обращения: 14.12.2024).
7. 楊皓暉. 2024年: 失業問題持續困擾中國青年 (Ян Хаоуэй. 2024: Безработица продолжает беспокоить китайскую молодежь. 10 декабря 2024 г.) [https://tw.news.yahoo.com/2024%E5%B9%B4-%E5%A4%B1%E6%A5%AD%E5%95%8F%E9%A1%8C%E6%8C%81%E7%BA%8C%E5%9B%B0%E6%93%BE%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E9%9D%92%E5%B9%B4-114424292.html?guccounter=1&guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce\\_referrer\\_sig=AQAAAMvb6LDLsJGmnuz1GPMlQxpa78qyNVgROQKCS-TY9xPnYefaFO2pWuO6cc6DNblyAJV26hCwX9YUDfHGfHGNBN5FEg5idxnBoKgWJfo5ELKnMiXsy1hbJ-4jsVYLNCUrH0V2n\\_rOQ07SVVuLuXVemWLG3B7I9EtmHG\\_Zf5f5tW2nVK](https://tw.news.yahoo.com/2024%E5%B9%B4-%E5%A4%B1%E6%A5%AD%E5%95%8F%E9%A1%8C%E6%8C%81%E7%BA%8C%E5%9B%B0%E6%93%BE%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E9%9D%92%E5%B9%B4-114424292.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAMvb6LDLsJGmnuz1GPMlQxpa78qyNVgROQKCS-TY9xPnYefaFO2pWuO6cc6DNblyAJV26hCwX9YUDfHGfHGNBN5FEg5idxnBoKgWJfo5ELKnMiXsy1hbJ-4jsVYLNCUrH0V2n_rOQ07SVVuLuXVemWLG3B7I9EtmHG_Zf5f5tW2nVK) (Дата обращения: 25.12.2024).
8. 姚景源: 2024年要把解决青年人就业问题放在第一位 (Яо Цзинъюань: Решение проблемы занятости молодежи должно стать главным приоритетом в 2024 году). [https://finance.sina.com.cn/2024-01-02/detail-inaaatpm8627929.d.html?oid=uf24h\[SEO:~PG99.Asia-\],uf24h\[SEO:~PG99.Asia-\],uf24hxl0&vt=4&cid=76729&node\\_id=76729](https://finance.sina.com.cn/2024-01-02/detail-inaaatpm8627929.d.html?oid=uf24h[SEO:~PG99.Asia-],uf24h[SEO:~PG99.Asia-],uf24hxl0&vt=4&cid=76729&node_id=76729) (Дата обращения: 25.12.2024).
9. 习近平: 促进高质量充分就业 2024-10-31 15:23 来源: 《求是》杂志 (Си Цзиньпин: Содействовать качественной и полной занятости 2024-10-31 15:23 Источник: журнал «Цюши») [https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202410/content\\_6984060.htm](https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202410/content_6984060.htm) (Дата обращения: 25.12.2024).
10. Wang Z., Ngok K. Non-coresidential intergenerational relations from the perspective of adult children in China: typology and social welfare implications. *Humanit Soc Sci Commun* 11, 552 (2024). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03028-y>
11. J. Liu, M. Guo, L. Xu, W. Mao, I. Chi. INTERGENERATIONAL RELATIONSHIPS IN CHINESE TRANSITIONAL FAMILIES: Get access Arrow. 2015//*The Gerontologist*, Volume 55, Issue Suppl\_2, November 2015, Page 231, <https://doi.org/10.1093/geront/gnv562.12>

#### REFERENCES

1. Growing Beyond Property: Cyclical Lifts and Structural Challenges. Special Focus: Aging China-Implications for Growth and Inequality. WB- group. June 2024, p. 2-4.
2. XiFeng Yang, Mei Hui Qi. Inhibiting or promoting: Population aging and economic development in China. May 30, 2024. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303197>
3. Jiaze Ni. The Aging Population in China. *Highlights in Business Economics and Management* 2024, 26:151-158. DOI: 10.54097/n5cyge67
4. Garcia-Herrero, Alicia, China's Aging Problem Will Be Much More Serious When Urbanization is Completed (June 01, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5016278>
5. 泽 [Ren Zeping] 中国老龄化报告2024 [China Aging Report 2024] 2024年09月05日平 [September 5, 2024]. URL: <https://finance.sina.com.cn/cj/2024-09-05/doc-incmzmzv5804611.shtml> (accessed on 14.12.2024).
6. 把握积极应对人口老龄化的新要求 杨素雯 齐鹏 [Yang Suwen Zipeng. Realize the New Requirements of Proactively Responding to Population Aging. November 11, 2024.]. URL: <http://theory.people.com.cn/n1/2024/1111/c40531-40358183.html> (accessed on 14.12.2024).
7. 楊皓暉. 2024年: 失業問題持續困擾中國青年 [Yang Haowei. 2024: Unemployment Continues to Worry Chinese Youth. December 10, 2024.]. URL: [https://tw.news.yahoo.com/2024%E5%B9%B4-%E5%A4%B1%E6%A5%AD%E5%95%8F%E9%A1%8C%E6%8C%81%E7%BA%8C%E5%9B%B0%E6%93%BE%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E9%9D%92%E5%B9%B4-114424292.html?guccounter=1&guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce\\_referrer\\_sig=AQAAAMvb6LDLsJGmnuz1GPMlQxpa78qyNVgROQKCS-TY9xPnYefaFO2pWuO6cc6DNblyAJV26hCwX9YUDfHGfHGNBN5FEg5idxnBoKgWJfo5ELKnMiXsy1hbJ-4jsVYLNCUrH0V2n\\_rOQ07SVVuLuXVemWLG3B7I9EtmHG\\_Zf5f5tW2nVK](https://tw.news.yahoo.com/2024%E5%B9%B4-%E5%A4%B1%E6%A5%AD%E5%95%8F%E9%A1%8C%E6%8C%81%E7%BA%8C%E5%9B%B0%E6%93%BE%E4%B8%AD%E5%9C%8B%E9%9D%92%E5%B9%B4-114424292.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAMvb6LDLsJGmnuz1GPMlQxpa78qyNVgROQKCS-TY9xPnYefaFO2pWuO6cc6DNblyAJV26hCwX9YUDfHGfHGNBN5FEg5idxnBoKgWJfo5ELKnMiXsy1hbJ-4jsVYLNCUrH0V2n_rOQ07SVVuLuXVemWLG3B7I9EtmHG_Zf5f5tW2nVK) (accessed on 25.12.2024).
8. 姚景源: 2024年要把解决青年人就业问题放在第一位 [Yao Jingyuan: Solving the Youth Employment Problem Should Be a Top Priority in 2024]. URL: [https://finance.sina.com.cn/2024-01-02/detail-inaaatpm8627929.d.html?oid=uf24h\[SEO:~PG99.Asia-\],uf24h\[SEO:~PG99.Asia-\],uf24hxl0&vt=4&cid=76729&node\\_id=76729](https://finance.sina.com.cn/2024-01-02/detail-inaaatpm8627929.d.html?oid=uf24h[SEO:~PG99.Asia-],uf24h[SEO:~PG99.Asia-],uf24hxl0&vt=4&cid=76729&node_id=76729) (accessed on 25.12.2024).
9. 习近平: 促进高质量充分就业 2024-10-31 15:23 来源: 《求是》杂志 [Xi Jinping: Promoting high-quality and sufficient employment. October, 31, 2024. Source: Qiushi Magazine]. URL: [https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202410/content\\_6984060.htm](https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202410/content_6984060.htm) (accessed on 25.12.2024).
10. Wang Z., Ngok K. Non-coresidential intergenerational relations from the perspective of adult children in China: Typology and social welfare implications. *Humanit Soc Sci Commun* 11, 552 (2024). URL: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03028-y>
11. J. Liu, M. Guo, L. Xu, W. Mao, I. Chi. INTERGENERATIONAL RELATIONSHIPS IN CHINESE TRANSITIONAL FAMILIES: Get access Arrow. 2015//*The Gerontologist*, Volume 55, Issue Suppl\_2, November 2015, Page 231, <https://doi.org/10.1093/geront/gnv562.12>

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Виктория Вадимовна Перская** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист России, директор института исследований МЭО и профессор кафедры мировой экономики и финансов Финансового университета при Правительстве РФ, Москва, Россия  
**Viktoriya V. Perskaya** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Economist of Russia, Director of the IEO Research Institute and Professor at the Department of World Economy and Finance, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 Vperskaya@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 04.01.2025; после рецензирования 15.01.2025, принята к публикации 20.01.2025.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 04.01.2025; revised on 15.01.2025 and accepted for publication on 20.01.2025.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-118-128

УДК 314.74

JEL F22

# ИЗ ЭМИГРАНТОВ – В РЕПАТРИАНТЫ: СТРАТЕГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И МЕХАНИЗМЫ ИНТЕГРАЦИИ РУССКОЯЗЫЧНЫХ УЧЕНЫХ В НАУЧНОЕ СООБЩЕСТВО РОССИИ

О.Д. Воробьева, А.А. Субботин  
МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** исследования определяется значимостью интеграции ученых из русскоязычного сообщества за рубежом в научное сообщество России. В условиях глобализации науки и миграционных процессов, ученые как категория мигрантов представляют собой наиболее ценный репатриационный ресурс, способный повысить научный потенциал страны. **Цель** исследования заключается в выявлении особенностей феномена русскоязычного научного сообщества, а также в разработке стратегий и механизмов для эффективного взаимодействия с ним. **Объект** изучения – русскоязычное научное сообщество за рубежом. **Предметом** исследования являются механизмы и стратегии взаимодействия с этим сообществом, а также факторы, способствующие его интеграции. Научная новизна работы заключается в применении комплексного подхода к изучению феномена русскоязычной научной диаспоры и рассмотрении ее как наиболее ценного репатриационного ресурса. В рамках исследования предлагаются новые методические подходы и практические рекомендации по интеграции диаспоры в российские научные и образовательные процессы, что может способствовать репатриации ученых. В качестве основного **метода** исследования использовался анализ существующей литературы и публикаций, связанных с русскоязычной научной диаспорой и ее интеграцией в научное сообщество России, а также применялись общенаучные методики для выявления тенденций и закономерностей в международном взаимодействии научных кадров. Основные **результаты** исследования заключаются в разработке рекомендаций по созданию эффективных механизмов сотрудничества с русскоязычным научным сообществом за рубежом, выявлении ключевых факторов, влияющих на ее интеграцию, и предложении стратегий для улучшения взаимодействия и обмена знаниями между Россией и ее диаспорой.

**Ключевые слова:** научная диаспора; русскоязычная диаспора; русскоязычное сообщество за рубежом; русское зарубежье; утечка умов; интеграция в научное сообщество; глобализация науки; миграционные процессы; миграция ученых; стратегии взаимодействия; потенциал научного взаимодействия; репатриационный потенциал.

**Для цитирования:** Воробьева О.Д., Субботин А.А. Из эмигрантов – в репатрианты: стратегия взаимодействия и механизмы интеграции русскоязычных ученых в научное сообщество России. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):118-128. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-118-128.

## ORIGINAL PAPER

# FROM EMIGRANTS TO REPATRIATES: STRATEGY OF INTERACTION AND MECHANISMS FOR INTEGRATING RUSSIAN-SPEAKING SCIENTISTS INTO THE SCIENTIFIC COMMUNITY OF RUSSIA

O.D. Vorobyeva, A.A. Subbotin  
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the research is determined by the importance of integrating Russian-speaking scientists abroad into the scientific community of Russia. In the context of globalization of science and migration processes, scientists as a category of migrants represent a valuable repatriation resource capable of increasing the scientific potential of the country. **The purpose** of the study is to identify the features of the phenomenon of the Russian-speaking scientific community, as well as to develop strategies and mechanisms for effective interaction with it. **The object** of the study is the Russian-speaking scientific community abroad. **The subject** of the study is the mechanisms and strategies for interaction with this community, as well as the factors contributing to its integration. The scientific novelty of the paper lies in the application of an integrated approach to the study of the phenomenon of the Russian-speaking scientific diaspora and considering it as a valuable repatriation resource. The study proposes new methodological approaches and practical recommendations for the integration of the diaspora into Russian scientific and educational processes, which can contribute to the repatriation of scientists. The main research **method** is the analysis of existing literature and publications devoted to the Russian-speaking scientific diaspora and its integration into the scientific community of Russia. Also, general scientific methods are applied to identify trends and patterns of international

interaction of scientific personnel. The main **results** of the study are the development of recommendations for the creation of effective mechanisms for cooperation with the Russian-speaking scientific community abroad, the identification of key factors influencing its integration, and the proposal of strategies for improving interaction and knowledge exchange between Russia and its diaspora.

**Keywords:** scientific diaspora; Russian-speaking diaspora; Russian-speaking community abroad; Russians abroad; brain drain; integration into the scientific community; globalization of science; migration processes; migration of scientists; interaction strategies; potential for scientific interaction; repatriation potential.

**For citation:** Vorobyeva O.D., Subbotin A.A. From Emigrants to Repatriates: Strategy of Interaction and Mechanisms for Integrating Russian-Speaking Scientists Into the Scientific Community of Russia. *Social and Labor Research*. 2025;58(1):118-128. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-118-128.

## ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе знания исследователи начали выделять в среде диаспор научные субдиаспоры [1, 2, 3, 4]. Факт более дифференцированного подхода связан с актуальностью явления для понимания многочисленных феноменов, включая академическую миграцию и миграцию высококвалифицированных специалистов. Последние, в свою очередь, стали значимыми источниками формирования научных сообществ за рубежом. Формирование научных школ, которые можно назвать вторым ключевым элементом, также играет важную роль в этом процессе, так как способствует выстраиванию коммуникации между участниками.

Научные диаспоры, состоящие из исследователей, проживающих за рубежом, часто устанавливают контакты не только внутри своей группы, но и с другими субдиаспорами того же происхождения в различных странах. Национальные научные диаспоры, таким образом, могут частично компенсировать потери, вызванные «утечкой умов» из стран, откуда эти исследователи уехали. Однако для того, чтобы обеспечить такой положительный эффект, крайне важно наладить эффективное взаимодействие между государственными структурами и частным сектором с учеными-эмигрантами. В противном случае, потенциал этих диаспор может быть упущен.

В России, особенно в современных условиях, выстраивание деловых, партнерских и научных контактов с исследователями, находящимися за границей, становится не только актуальной, но и критически важной задачей. Государство и научное сообщество сталкиваются с вызовами, связанными с необходимостью привлечения высококвалифицированных специалистов и удержания их в стране. Несмотря на то, что у ученых нет единого мнения даже по поводу существования русскоязычной научной диаспоры, очевидно, что игнорирование этого ресурса может усилить негативные последствия «утечки умов».

Высококвалифицированные специалисты востребованы в различных секторах экономики и

странах, и крупные компании по всему миру активно разрабатывают стратегии и программы для их привлечения, чтобы обеспечить себе конкурентные преимущества. В связи с этим, России важно создать условия и конкурентные преимущества на рынке труда, чтобы успешно привлечь и удерживать «элитных мигрантов» [1, 5].

Исторические катаклизмы и изменения в политической и экономической обстановке привели к тому, что выходцам из России и сопредельных стран зоны ее влияния зачастую сложно идентифицировать себя с какой-либо конкретной державой. В этом контексте язык повседневного общения и самосознание становятся важнейшими объединяющими факторами для научных диаспор.

Имеющиеся данные в открытых источниках позволяют оценить примерную численность этих диаспор, а данные об их занятости за рубежом – количественный состав тех, кто, покинув Российскую Федерацию, остался в науке, сохранив свой профессионализм. Именно эта категория мигрантов представляет наиболее ценный репатриационный ресурс. Учитывая их высокий уровень квалификации и опыт, они могут сыграть ключевую роль в развитии научных и технологических процессов в России, если будут созданы соответствующие условия для их возвращения и интеграции [5].

## ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Диаспоры как социальное явление существуют с древних времен, возникшие вследствие миграции представителей различных наций – как вынужденной, так и добровольной. Понятие «диаспора» происходит от греческого слова, которое в переводе означает «рассеяние» [6, с. 8]. Этот термин возник в переводе Ветхого Завета и относился к еврейскому населению, рассеянному по странам после разрушения Иерусалимского храма в 70 г. н. э.

Впоследствии, термин стал применяться к любым общностям, которые находятся вне своей исторической родины. По причине многочисленности диаспор и следующего из этого ка-

чества влияния их на экономику и демографию принимающих стран возникает необходимость в изучении феномена и, в первую очередь, в его терминологической фиксации. Существуют многочисленные определения, однако в данной работе используется формулировка российского ученого С. В. Рязанцева: «не просто ... часть народа, проживающего за пределами своей страны, имеющего с ней общие духовные, культурные и исторические корни и стремящегося к поддержанию разнообразных контактов с исторической родиной, но прежде всего как транснациональная сеть, находящаяся в стадии становления, но содержащая огромный социокультурный, общественно-политический и экономический потенциал» [7]. Это определение содержит важный признак явления – сетевую составляющую, где представители диаспоры ощущают себя единым народом, покинувшим страну происхождения – на постоянной или временной основе. При этом важно отметить, что диаспоры связаны не только со страной происхождения, но и между собой.

Исторически, как уже было упомянуто, первой диаспорой была еврейская, однако она не имела собственной государственности. После римлян Палестина была захвачена арабами, а затем крестоносцами, что затруднило формирование государственности. Несмотря на это, евреи уже обладали заметным социокультурным и экономическим потенциалом (об общественно-политическом ввиду преследований вряд ли могла идти речь), включая зарождение банковской системы, что связано с запрещенным христианством ростовщичеством.

С открытием границ Китая и ростом численности его населения в XX веке, значимую роль начала играть китайская диаспора. Поначалу ее представители за границей занимались преимущественно низкоквалифицированным трудом – например, содержали прачечные, но с оформлением на родине культа высшего образования многие китайцы эмигрировали уже как высококвалифицированные специалисты или получали этот статус уже в ходе обучения и работы за рубежом. Подобная эволюция происходила и с индийской диаспорой, а также отчасти с мигрантами из Латинской Америки, Африки и республик бывшего СССР. Одной из причин подобных изменений может являться также миграционная политика развитых государств, включающая эффективные иммиграционные ограничения в сочетании с мерами, стимулирующими иммиграцию высококвалифицированных специалистов. Высокая по-

требность в таких специалистах в перспективных отраслях экономики сформировала миграционный поток элиты [1, с. 300].

В результате вышеописанного процесса получила распространение новая разновидность диаспоры – научная. Это сообщество высококвалифицированных специалистов в области науки и технологий, таких как индийские программисты и математики в США [8]. Научная диаспора отличается от других типов диаспор тем, что ее участники активно занимаются научной деятельностью и взаимодействуют на профессиональном уровне. Исследования показывают, что страны с наибольшим количеством зарубежных ученых включают Великобританию, Австрию, Бельгию, Данию и Нидерланды, а наиболее высококвалифицированных ученых привлекают США, Канада и Швейцария [9].

А.В. Коробков описывает эти страны как «Глобальный Север» (Global North) [1, с. 300]. Это понятие отражает наибольшую привлекательность этих стран для научных мигрантов. Разница в уровне реальной заработной платы на родине и потенциальных доходах после эмиграции также является важным фактором, влияющим на решение о переезде [10]. При этом высказывается мнение, что научные диаспоры могут стать альтернативой «утечки умов», поскольку этот вариант направлен на активизацию высококвалифицированных иностранцев для содействия социально-экономическому развитию страны их происхождения [11]. Одним из доказательств этой гипотезы является наличие интернет-сетей по научно-национальным интересам – таких, как японская, кенийская и латиноамериканская ассоциации ученых [11, 12].

Научные диаспоры также способствуют развитию технологий и связи между странами. Они стимулируют инновации и помогают преодолеть культурные барьеры, облегчая научное сотрудничество [12]. Хотя эффект диаспор до сих пор недостаточно изучен, очевидно, что общение с соотечественниками может облегчить адаптацию в новой среде. Кроме того, диаспора может легче организовать деловые контакты с родной страной, что особенно важно в области здравоохранения и других наукоемких сфер. В этом случае негативная моральная оценка эмиграции несколько снижается [13].

Научные диаспоры вносят весомый вклад в развитие международного научного сотрудничества. Например, индийская диаспора в США сыграла значительную роль в создании и развитии

технологий, таких как программное обеспечение и информационные технологии. Это подтверждается высоким уровнем индийских специалистов, работающих в ведущих технологических компаниях и университетах США. Аналогичным образом, китайская диаспора в США активно участвует в исследованиях в области биомедицины и материаловедения. Эти диаспоры образуют научные и профессиональные сообщества, которые могут стать связующим звеном между различными культурами и системами знаний, способствуя обмену инновациями и технологиями.

Исследование национальных научных диаспор, как ясно из незначительного количества связанных с данной проблематикой источников, только начинается. Однако обращение к работам последних лет показывает, что основным методом сбора данных по данной теме является опрос [2], результаты которого свидетельствуют о том, что квалифицированные специалисты стремятся помогать родной стране и содействовать ее развитию [14]. В связи с этим особенный интерес представляет вопрос, существует ли русскоязычная научная диаспора, или, согласно ее характеристикам, лучше называть общность ученых, проживающих за рубежом, но объединенных языком, русскоязычным сообществом ученых?

#### РУССКОЯЗЫЧНОЕ НАУЧНОЕ СООБЩЕСТВО ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ, РЕАЛЬНОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Ведущий научный сотрудник Дома русского зарубежья имени Александра Солженицына, заведующая отделом истории М.Ю. Сорокина считает, что «миграции научных специалистов были известны в России с XVIII в. и примерно до середины XIX в. носили индивидуальный характер, нередко прямо связанный с неприятием российской действительности» [15]. Эмиграция из России в это время была эпизодической и не была массовым явлением в научной сфере. Наука в России начала развиваться в подлинном смысле только с петровской эпохи, когда началась активная работа по привлечению зарубежных специалистов. Разумеется, и до Петра I многие подданные царей покидали – общеизвестен пример князя Курбского, а некоторые проходившие путь «из варяг в греки» русские купцы оседали в любившихся городах Византии и скандинавских стран, однако вряд ли можно говорить о массовости данного явления и о каком-либо его вреде для экономики Руси. Кроме того, с петровских времен в течение как минимум столетия преобладала об-

ратная тенденция – привлечения специалистов и возвратная образовательная миграция: например, Михаил Ломоносов вернулся в Россию после учебы в Европе [1, с. 300].

По мнению М.Ю. Сорокиной, история отечественной науки в XVIII–XX вв. складывалась из трех неразрывных составляющих – дореволюционной науки, советской науки, науки русского зарубежья и репрессированной науки [15]. Причины эмиграции в царское время включали недовольство политическим режимом и ограниченные возможности для научного развития. При этом, несмотря на вышеупомянутый крайне избирательный характер эмиграция затрагивала как раз наиболее успешных и талантливых отечественных ученых, то есть представляла собой «утечку умов». Например, страну покинули выдающийся микробиолог Илья Ильич Мечников (1845–1916) и социолог, историк и этнограф Максим Максимович Ковалевский (1851–1916). В советский период миграция ученых приобрела системный характер. Многие научные деятели были вынуждены покинуть страну из-за политических репрессий и идеологических ограничений. Жесткие ограничения на перемещения за границу привели к тому, что физик Георгий Гамов (George Gamow) остался в США, выехав туда «временно» [16]. Однако в период между революцией и приходом к власти И.В. Сталина наблюдались попытки отечественных ученых наладить контакты с иностранными коллегами – так, допустим, благодаря Абраму Иоффе Петр Капица поработал у Эрнеста Резерфорда (Ernest Rutherford) [16]. В СССР же причинами, по которым эти контакты всячески усложнялись, являлись следующие:

- антагонизм капиталистических и социалистических стран;
- различие в уровне жизни соответствующих государств;
- страх контакта со спецслужбами как родины, так и иностранных держав, который ставил уже внутренний барьер в сознании ученого, даже если ему предоставлялся шанс командировки за рубеж.

После распада Советского Союза русскоязычные ученые продолжили активно эмигрировать, и их влияние на мировую науку только возросло. Период 1990-х годов был отмечен значительным ростом числа мигрантов, что было вызвано как экономическими, так и политическими факторами. В этот период наблюдалась значительная «утечка умов», когда высококвалифицированные специалисты искали лучшие условия для научной

деятельности и более высокие зарплаты за границей. Однако отсутствие поддержки эмиграции в царское время и негативное отношение к ней в советское послужили причиной того, что к началу широкомасштабной «утечки умов» русская научная диаспора так и не сложилась, несмотря на намечающиеся перспективы. Например, научное сотрудничество российских специалистов в сфере IT происходит преимущественно с их университетскими коллегами и учеными из того же региона происхождения, работающими в Великобритании и Европе, в то время как связи с Россией остаются случайными [17]. Но зарубежная деятельность выходцев из России существует и существовала, и на комплексное изучение ее истории направлен проект Дома русского зарубежья имени Александра Солженицына по созданию многотомного биобиблиографического словаря «Российское научное зарубежье». Для этого уточняется состав персоналий издания: выявление, концентрация и верификация биографий и библиографий ученых российского происхождения, по различным причинам покинувших страну вплоть до 1991 г. [15]. В соответствии с этим Г.А. Камнева и С.А. Сотников полагают, что постепенная переоценка эмиграции и работа таких структур, как МИРС (Мир Русского Слова) и Организация «Наследие эмиграции», а также рост роли музеев приведут к тому, что наследие зарубежья станет частью общей истории отечественной науки [18]. Подобную работу будут продолжать и следующие поколения, потому что в большинстве областей науки Россия выступает в основном как страна, отдающая специалистов [5].

Постановление Правительства РФ от 17 ноября 1994 г. № 1261 «О Межведомственной программе мер по регулированию миграции научных и научно-технических кадров»<sup>1</sup> представляет собой начало регулирования отношений с отечественными учеными за рубежом. С 2006 г. действует федеральная целевая программа по взаимодействию с диаспорой, однако необходимы реальные контакты, в том числе организация специальной веб-платформы и приглашение представителей диаспоры в Россию, а также программа мегагрантов и облегчение визового режима [16]. Последний относится к болевым точкам циркулярной миграции, куда входят также финансирование, проблемы таможи и рынка временного жилья, чрезмерное обилие юридических норм. Хотя от-

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 17 ноября 1994 г. № 1261 «О Межведомственной программе мер по регулированию миграции научных и научно-технических кадров». URL: <https://base.garant.ru/6300593/> (дата обращения: 10.02.2024).

мечаются необходимость самостоятельных и «зеркальных» лабораторий в партнерстве разных стран, расширение грантов и создание открытого университета. В настоящее время для усиления взаимодействия уже работают следующие структуры [9]:

- Russian speaking Academic Science Association (RASA)<sup>2</sup>;
- Russian-Swiss Science Association (RUSSIA)<sup>3</sup>;
- Association of Russian-speaking science and technology professionals (RuSciTech)<sup>4</sup>;
- Russian American Medical Association (RAMA)<sup>5</sup>.

Отсюда следует, что взаимные интересы диаспоры и российской науки не только не ослабевают, но и неуклонно повышаются. Однако при этом многие специалисты сомневаются в существовании не только русской научной диаспоры, но и русской диаспоры вообще, и вот почему.

Широкая трактовка «диаспоры» рассматривает ее как этническую группу, проживающей вне исторической родины, не учитывая степень самоорганизации и самоидентификации людей, ее составляющих [19], в то время как организованность и самоопределение крайне важны. В связи с многочисленными историческими изменениями, произошедшими в стране в течение прошлого века, С.В. Рязанцев предлагает вместо «русские за рубежом» использовать термин «русскоговорящие». Согласно статистическим данным, в мире, вне зависимости от страны проживания, владеют русским языком около 260 млн человек [20]. Однако для определения численности русскоговорящих сообществ предлагается выделить «шесть кругов идентичности» [19]:

- этнокультурная – самоотождествление с русским народом;
- географическая – по месту рождения при переписи населения, но многие русские родились за пределами России;
- языковая – использование русского языка, что

<sup>2</sup> Международная ассоциация русскоговорящих ученых – некоммерческая неправительственная ассоциация, объединяющая русскоговорящих ученых за рубежом. Основана в 2008 г. для развития связей русскоговорящих ученых за рубежом с целью сохранения, укрепления и развития единого интеллектуального и культурного пространства. RASA в настоящее время является консорциумом трех самостоятельных и юридически независимых региональных организаций: американской (Русско-Американская научная ассоциация RASA-America), азиатско-тихоокеанской (RASA-Asia) и европейской (RASA-Europe), образованных по месту нахождения ученых.

<sup>3</sup> Российско-швейцарская научная ассоциация, задача которой является поддержка инициатив сотрудничества русскоязычных ученых в Швейцарии и сотрудничества между учеными, научными организациями и предприятиями Швейцарии и России. Основана в 2011 г.

<sup>4</sup> Международная ассоциация русскоязычных ученых и специалистов в области технологий, проживающих за рубежом.

<sup>5</sup> Российско-американская медицинская ассоциация создана в 2002 г. для содействия российским и американским врачам в улучшении их навыков и представления их интересов в общественных сферах.

утрачивается с каждым следующим поколением, а в творчестве писателей – часто в течение жизни одного индивида, что приводит к большему успеху, чем на родине [21];<sup>6</sup>

- гражданская – наличие российского гражданства;
- административная – по регистрации в консульских учреждениях, что делают не все, так как это юридически необязательно;
- религиозная.

Однако непонятно, какое количество данных критериев необходимо, чтобы отнести конкретного индивида к «русским за границей», поскольку никакая национальная идентичность не может быть основана только на языке или месте рождения [21, с. 8]. Допустим, в качестве какой нации должны осознавать себя этнические русскоговорящие немцы с российского Поволжья при репатриации в Германию или возвращении обратно, или русские писатели в Израиле? Можно предположить, что так как большинство за рубежом не разбирается в данных социально-политических тонкостях разумнее всего называть зарубежных ученых, по происхождению так или иначе связанных с Россией или странами бывшего СССР, русскоязычными. Тем более что именно язык, а не, например, внешний вид отличает русских за границей в регионах «Глобального Севера» от местного населения.

Действительно, существуют различные формы миграции, и не все эмигранты стремятся к переезду на постоянное место жительства и полному слиянию с принимающим сообществом. Например, причиной переезда значительной части молодежи служат продолжение образования и необходимость языковой практики с полным погружением в среду носителей. Такие мигранты не «сжигают мосты», сохраняя гражданство, а для тех, кто постоянно меняет место жительства, чередуя родину и другие страны, отечественные исследователи используют аналог термина «циркулярная миграция» – челночная миграция [16]. Значительная часть покинувших Россию ученых привыкли посещать ее несколько раз в год или раз в год достаточно надолго – около месяца: 30 и 22,9%, соответственно [2]. Что касается современной миграции, то данные по эмиграции россиян в США, Канаду, Австралию, Новую Зеландию, Великобританию не отражаются в докладе ОЭСР. Как предполагает С.В. Рязанцев, по причине не-

значительности на фоне потоков из других стран, хотя для России они все же значительны. При этом для некоторых из этих стран среди российских мигрантов широко распространено наличие нескольких паспортов: «Около 817 тыс. наших сограждан имеют сейчас двойное гражданство, а еще 157 тыс. – вид на жительство в других странах. Итого – без малого миллион» [22]. К тому же многие молодые и потенциальные высококвалифицированные специалисты, особенно студенты (вне зависимости от стран происхождения и пребывания), как правило, не уверены еще вообще, намерены ли они остаться на новом месте или им лучше вернуться, поскольку их положение как таковое в силу возраста нестабильно [14]. Однако только четверть состоявшихся специалистов не готовы вернуться в Россию ни при каких обстоятельствах, в то время как таких выходцев из Индии – 41% [2].

Если исходить в том числе и из того, что не все исследователи склонны по вышеназванной причине причислять студентов к реальной «утечке умов», относя их скорее к образовательной миграции, которая, как правило, циркулярна, то необходимым инструментом для определения численности российской научной диаспоры является то, насколько эмигрировавшие ученые продолжают карьеру в ведущих научных учреждениях [2]. Полезно также установить, в каких именно сферах заняты покинувшие страну ученые, так как это поможет увидеть и оценить структуру диаспоры. Что же касается академической миграции, то в случае невозвратности ее «вливание» в диаспоры более полезно, чем полный отказ от научного сотрудничества со страной.

В 2010-е гг. численность российской научной диаспоры на Западе оценивалась в 150–200 тыс. человек [23, с. 104]. Затруднительность оценок численности и структуры русскоязычной научной диаспоры обусловлена множеством факторов, включая разнообразие методик сбора данных, различия в определениях и классификациях, а также неполноту доступной информации.

Исследования А.В. Коробкова и Ж.А. Зайонцовой показали, что русскоязычная научная диаспора весьма разнообразна по трем основным параметрам: научным направлениям, регионам и организациям, а также по социальному и профессиональному статусу ученых [24]. В начале 2000-х гг. в миграционном потоке преобладали ученые в возрасте от 30 до 50 лет, а также мужчины, которые составляли три четверти интеллектуальной миграции (табл. 1). В то же время женщины со-

<sup>6</sup> К тому же не стоит забывать о билингвах, или языковых гибридах [21, с. 11]. А ограниченное владение английским языком и вовсе мешает вписаться в научное сообщество [1, с. 308–313].

Таблица 1 / Table 1

Распределение исследователей, выехавших за рубеж, по возрасту и полу, 2002-2003 гг., % / Distribution of researchers who went abroad by age and sex, 2002-2003, %

Возраст, лет/ Age	Всего/ Total	Мужчины/ Men	Женщины/ Women	Женщины, %/ Women, %
До 29	13,1	12,3	15,7	29,4
30-39	27,3	25,5	32,7	29,5
40-49	31,6	31,3	32,3	25,2
50-59	20,7	22,2	16,1	19,2
60-69	6,4	7,6	2,9	11,2
70 и старше	0,9	1,1	0,3	7,7
Всего	100,0	100,0	100,0	24,6

Источник / Source: [23, с. 105].

Таблица 2 / Table 2

Структура российской научной диаспоры по областям наук, 2002-2003 гг., % / The structure of the Russian scientific diaspora by fields of discipline, 2002-2003, %

Область науки/ Field of discipline	%
Физика	33,6
Биология	22,8
Технические науки	12,7
Математика	9,3
Химия	6,1
Общественные и гуманитарные науки	6,1
Науки о Земле	5,2
Медицина	3,6
Сельскохозяйственные науки	0,6

Источник / Source: [23, с. 106].

Таблица 3 / Table 3

Структура российской научной диаспоры (респондентов) по областям науки, 2015 г., % / The structure of the Russian scientific diaspora (respondents) by fields of discipline, 2015, %

Область науки/ Field of discipline	Число респондентов, человек/ Number of respondents, people	%
Физика	51	34,0
Науки о жизни	22	14,7
Материаловедение	15	10,0
Математика	13	8,7
Медицинские науки	11	7,3
Науки о Земле	7	4,7
Технические науки	6	4,0
Экономика	5	3,3
Иные (на каждую область науки приходится менее 5 респондентов)	20	13,3
Всего	150	100,0

Источник / Source: составлено и рассчитано авторами по [25, с. 49] / compiled by the authors based on data from [25, p. 49].

ставляли 41,9% академического персонала в России. Однако стоит отметить, что доля женщин значительно выше в более молодых возрастных группах: среди тех, кто младше 30 лет, она составляет 29,4%, в то время как в возрастной категории от 60 до 69 лет – лишь 11,2% (табл. 1).

Спрос на российских ученых сохранялся в точных и естественных науках, особенно среди физиков (33,6% миграции), биологов (22,8%) и технических специалистов (12,7%). Обществоведы и гуманитарии (в основном приезжая как студенты) составляли лишь 6,1% потока (табл. 2). Наличие научной степени значительно повышало шансы

на эмиграцию: среди выезжавших в начале XXI в. 18% имели докторскую степень, а 55,8% – кандидатскую [23, с. 106].

В феврале 2015 г. под руководством И.Г. Дежиной был проведен опрос представителей русскоязычной научной диаспоры в рамках исследования по развитию сотрудничества с русскоязычной научной диаспорой, инициированного Российским советом по международным делам (РСМД), ООО «Инконсалт К» и Международной ассоциацией русскоговорящих ученых RASA.

Опрос проводился среди 924 респондентов по электронной почте и включал формализованные и открытые вопросы. Возврат составил 16%, что соответствует 150 заполненным анкетам. Анализ показал, что откликнулась активная часть русскоязычной научной диаспоры, сотрудничающая с российскими коллегами как в рамках правительственных инициатив, так и на индивидуальной основе [25, с. 48].

Среди ответивших – 89,3% мужчины (134 респондента), что указывает на меньшую активность женщин-ученых или их меньшую численность в общем количестве ученых-соотечественников [25, с. 48]. Ученые могли произвольно описать свои области исследований, и результаты показали доминирование физики (34% респондентов) и наук о жизни (14,7%), которые вместе составляют почти половину выборки (табл. 3). Это не совпадает со структурой областей специализации научных кадров в России, где значительно выше доля специалистов в области технических наук: по данным за 2012 г., 60,4% российских исследователей работали в этой области, а 23,8% – в естественных науках (физика, химия, науки о жизни)<sup>7</sup>. За 2022 г. показатели изменились несущественно: 59,2% – технические науки и 24,8% – естественные<sup>8</sup>. Что означает иную структуру уехавших специалистов.

В последние годы все большую популярность в демографических исследованиях приобретают инновационные методы и альтернативные источники данных [5, 26]. Так, например, А.А. Субботин оценил международную академическую миграцию в России в разрезе географии и научных направлений с помощью библиометрических данных Scopus, а именно указанных в опубликованных материалах мест работы или учебы авто-

<sup>7</sup> Индикаторы науки: 2014: статистический сборник / Н.В. Городникова, Л.М. Гохберг, И.А. Кузнецова и др. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2014. С. 51.

<sup>8</sup> Индикаторы науки: 2024: статистический сборник / Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский, М.Н. Коцемир и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2024. С. 16.

ров – их аффилиаций [5, с. 121–144]. Разработанный исследователем показатель количественной оценки «утечки умов» на основе области науки позволил прийти к выводу, что Россия с 1990-х гг. понесла большие потери в таких дисциплинах, как нейронаука (21,6%), науки о принятии решения (19,2%), математика (16,4%), биохимия (15,1%), фармакология (14,8%), химия (13,9%), компьютерные науки (12,7%), химическая инженерия (12,4%), материаловедение (11,7%), психология (11,6%), медицина (11,1%) и физика (10,6%) [5, с. 141–142].

Из проведенного выше анализа видно, что данные о численности и структуре русскоязычной научной диаспоры разнятся и в значительной степени зависят от методологии сбора и обработки информации. Например, различия в оценках миграционных потоков и областей специализации могут быть обусловлены как выбором респондентов, так и формой анкеты, используемой для опроса. Это подчеркивает необходимость проведения дополнительных исследований в данном направлении, чтобы получить более точные и сопоставимые данные. Углубленное изучение структуры и динамики русскоязычной научной диаспоры позволит лучше понять ее роль в международной научной среде и выявить факторы, влияющие на миграцию ученых.

Стоит также заметить, что А.В. Коробков предлагает поездку первоначально на учебу или стажировку более популярным и реальным путем научной эмиграции, чем изначально запланированный отъезд на постоянное место жительства, в том числе и потому, что он считает, что большинство тех, кто мог уехать первым путем, уже уехали. Он также предлагает необходимым детально рассматривать социальный состав диаспоры, разделив ее на академическую элиту, постоянно работающих на временной основе, работающих на основании временных виз и лишь условно относящихся к науке бывших специалистов, чья трудовая деятельность за рубежом состоит из выполнения низкоквалифицированного труда [1, с. 303, 312]. Разумеется, последних в научную диаспору включать не стоит.

## ВЫВОДЫ

Основное отличие русскоязычных сообществ ученых и высококвалифицированных специалистов за рубежом – от русскоязычных сообществ в целом состоит в роде занятий ее участников. В связи с этим в каждой национальной диаспоре можно выделить ряд субдиаспор по професси-

ям – профессиональные сообщества эмигрантов, во многом подобные аналогичным союзам на родине. Русскоязычное научное сообщество в различных государствах, по мнению многих специалистов, пока не только не составляет единой всемирной общности, но крайне слабо пытается консолидироваться даже в какой-нибудь отдельной конкретной стране. Большинство эмигрантов из России и стран бывшего СССР объединены только языком, и при этом стремятся к ассимиляции с местным населением больше, чем к сохранению культурной самобытности – в отличие от общин китайцев или индусов. Представители этих динамично развивающихся держав, как и стран Латинской Америки, стараются соблюсти баланс между необходимой вовлеченностью в окружающую их среду других цивилизаций и бережным отношением к своим корням и идентичности, что делает их более сильными и дает больше перспектив как при постоянном проживании за пределами родины – в одном государстве или при переездах, так и при возвращении. Диаспоры большинства наций, особенно та их часть, что занимается наукой (индийские программисты, русскоязычные физики), старается строить и сохранять деловые связи между своими представителями в любых уголках мира.

Следовательно, роль научных сообществ в международной миграции в наши дни заключается в том числе и в расширении профессиональных контактов – как страны происхождения с принимающими странами, так и этих стран между собой. Современные массовые коммуникации и развитие транспорта способствуют для отечественных высококвалифицированных специалистов сохранению по преимуществу личных связей. Вероятно, различные программы, направленные на поддержку связей с Россией, в том числе и направленные на возвращение ученых-соотечественников, должны, помимо социально-экономической, включать и весомую этически-культурную составляющую, ненавязчиво воздействующую на менталитет.

Итак, русскоязычное сообщество ученых может существовать, но для этого необходимо развивать институты поддержки и безбарьерного функционирования и коммуницирования с учеными, продолжающими свои исследования на территории России. К тому же развитие русскоязычного научного сообщества и контактов с коллегами в России может иметь хороший синергетический эффект в интересах развития исследований и технологий в России, а также из-

бавить мировое общественное мнение от такого стереотипа о профессиональной деятельности мигрантов из России, как «русский криминал» [21, с. 7]. А столь необходимое возвращение высококвалифицированных специалистов приведет к передаче навыков и знаний только тогда, когда возвращение человеческого капитала может быть использовано на родине [14].

Предлагая и предусматривая меры миграционной политики, которые могут способствовать позитивным контактам ученых и их возвращению в Россию, необходимо прежде всего признать те обстоятельства и факторы, имеющие выталкивающий характер, которые способствовали их отъезду. Это, по мнению авторов, прежде всего недостаточная техническая, лабораторная оснащенность и организационное обеспечение проведения исследований, неадекватное финансовое вознаграждение работ и заметное снижение прежде высокого социального статуса ученых в общественном сознании, которое должно подкрепляться моральными стимулами и по-

ощрениями. Для высококвалифицированных мигрантов сегодня более целесообразным является первоначально покинуть страну своего проживания и впоследствии быть приглашенными к трудоустройству, нежели получить на родине привлекательные условия для профессиональной реализации.

Поэтому необходимо эффективно улучшать и внутреннее состояние важнейших секторов отечественной экономики, включая научные разработки, определить возможные крупные научные проекты, которые будут привлекать ведущих ученых в Россию, а также направления исследований, концентрация на которых позволит стране стать одним из мировых научных лидеров [2], объединив усилия диаспоры как важного инструмента «мягкой силы» [27] и кадров внутри страны. Тогда ученые всего мира, связанные как происхождением, так и проживанием с Россией, смогут трудиться и проводить свои изыскания с той же целью, с которой трудились выпускники Царскосельского Лицея – «для общей пользы».

#### БЛАГОДАРНОСТЬ

Исследование выполнено при поддержке гранта РФ (проект № 24-28-01328 «Репатриационный потенциал России в зарубежных странах: оценка масштабов»).

#### ACKNOWLEDGMENTS

The study was supported by a Russian Science Foundation grant (project 24-28-01328 “Russia’s repatriation potential in foreign countries: assessing the scale”).

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Korobkov A.V. Russian academic diaspora: its scale, dynamics, structural characteristics, and ties to the RF. Migration from the Newly Independent States. Springer, Cham. 2020;299-321.
2. Shiryayev A., Aushkap D. Digital technology research of the number of scientific diaspora. Proceedings of the 2nd International Scientific conference on New Industrialization: Global, national, regional dimension (SICNI 2018). Springer, Atlantis Press. 2019. DOI: 10.2991/sicni-18.2019.91
3. Switat M. Arabic Community in Poland – Facts and Myths. Research Report. *Yearbook of Polish Studies*. 2016;19;249-260.
4. Switat M. The Arab community in Poland. The old and the new diaspora (Społeczność arabska w Polsce. Stara i nowa diaspora). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Dialog. 2017.
5. Субботин А.А. Международная интеллектуальная миграция в России: вызовы и перспективы. Москва: Знание-М. 2024. DOI: 10.38006/00187-744-8.2024.1.272
6. Dufoix S. The loss and the link: a short history of the long-term word “diaspora”. In book: *Diasporas reimagined spaces, practices and belonging*. Ed. N. Sigona vd. Oxford: Oxford Diasporas Programme. 2015;8-11.
7. Рязанцев С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. Москва: Формула права. 2007.
8. Коробков А. Российская научно-технологическая диаспора в США. Российский Совет по международным делам. URL: <https://russianscouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/rossiyskaya-nauchno-tekhnologicheskaya-diaspora-v-ssha/> (дата обращения: 10.02.2024).
9. Турко Т.И., Родионова Г.Г. Сотрудничество с учеными-соотечественниками, работающими за рубежом. *Инноватика и экспертиза: научные труды*. 2015;2(15);234-242.
10. Tarasyev A.A. Jabbar J.B. Dynamic modeling of labor migration between scientific organizations. *IFAC PapersOnLine*. 2018;51(32);490-495. DOI: 10.1016/j.ifacol.2018.11.468
11. Brown M. Intellectual diaspora networks: their viability as a response to highly skilled emigration. *Autrepart*. 2002;2;167-178. URL: <https://www.cairn.info/revue-autrepart-2002-2-page-167.htm> (дата обращения: 10.02.2024).
12. Lowell B.L., Gerova S.G. *Diasporas and economic development: State of knowledge*. Washington: Institute for the Study of International Migration, Georgetown University. 2004. URL: <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEParchives/GEP2006/LowellDiaspora.pdf> (дата обращения: 10.02.2024).
13. Mahroum S., Eldridge C., Daar A.S. Transnational diaspora options: how developing countries could benefit from their emigrant populations. *International Journal on Multicultural Societies*. 2006;8(1);25-42.

14. Tejada G., Varzari V., Porcescu S. Scientific diasporas, transnationalism and home-country development: evidence from a study of skilled Moldovans abroad. *Southeast European and Black Sea Studies*. 2013;13(2);157-173. DOI: 10.1080/14683857.2013.789674
15. Сорокина М.Ю. Российская научное зарубежье versus русская научная эмиграция: к определению объема и содержания понятия «российское научное зарубежье». *Ежегодник Дома русского зарубежья имени Александра Солженицына*. 2010;1;75-94.
16. Борисов В.В., Борисенко А.И. Российская научная ойкумена. *Управление наукой и наукометрия*. 2013;14;119-150.
17. Антошук И.А., Леденева В.Ю. Из России в Великобританию: о механизмах миграции молодых ученых в области компьютерных наук. *Социологические исследования*. 2019;2:108-118. DOI: 10.31857/S013216250004015-9
18. Камнева Г.П., Сотников С.А. Мир российского зарубежья в научно-информационном и культурном пространстве России в конце 1980-х-2000-е гг. *Servis plus*. 2014;8(1);23-28.
19. Рязанцев С.В. Эмигранты из России: русская диаспора или русскоговорящие сообщества? *Социологические исследования*. 2016;12;84-94.
20. Арефьев А.Л. Русский язык в мире: прошлое, настоящее, будущее. *Вестник Российской академии наук*. 2014;84(10);31-38. DOI: 10.7868/S086958731410003X
21. Wanner A. *Out of Russia: fictions of a new translanguing diaspora*. Evanston: Northwestern University Press. 2011.
22. Голодец О. Около 817 тысяч россиян имеют двойное гражданство. Газета.ru. URL: [https://www.gazeta.ru/social/news/2015/10/02/n\\_7659191.shtml](https://www.gazeta.ru/social/news/2015/10/02/n_7659191.shtml) (дата обращения: 06.04.2024).
23. Коробков А.В. Динамика и структурные характеристики российской интеллектуальной миграции. В кн. *Интеллектуальная миграция в современном мире*. Москва: МГИМО-Университет. 2014;99-117.
24. Korobkov A.V., Zaionchkovskaya Zh.A. Russian brain drain: myths and reality. *Communist and Post-Communist Studies Special Issue on Disintegration of the Soviet Union. Twenty Years Later. Assessment. Quo Vadis?* / R. Sakwa and A. Kazantsev, eds. 2012; 45(3-4).
25. Дежина И.Г., Кузнецов Е.Н., Коробков А.В., Васильев Н.В. Развитие сотрудничества с русскоязычной научной диаспорой: опыт, проблемы, перспективы. Российский совет по международным делам (РСМД). 2015;(23). Москва: Спецкнига, 2015.
26. Alburez-Gutierrez D., Zagheni E., Aref S., Gil-Clavel S., Grow A., Negraia D.V. Demography in the digital era: new data sources for population research. In Arbia G., Peluso S., Pini A., Rivellini G. (eds.) *Book of Short Papers SIS2019*. Pearson. 2019.
27. Nye J.S. *Soft power: The means to success in world politics*. New York: Public Affairs. 2004.

#### REFERENCES

1. Korobkov A.V. Russian academic diaspora: its scale, dynamics, structural characteristics, and ties to the RF. *Migration from the Newly Independent States*. Springer, Cham. 2020;299-321.
2. Shiryaev A., Aushkap D. Digital technology research of the number of scientific diaspora. *Proceedings of the 2nd International Scientific conference on New Industrialization: Global, national, regional dimension (SICNI 2018)*. Springer, Atlantis Press. 2019. DOI: 10.2991/sicni-18.2019.91
3. Switat M. Arabic Community in Poland – Facts and Myths. *Research Report. Yearbook of Polish Studies*. 2016;19;249-260.
4. Switat M. The Arab community in Poland. The old and the new diaspora (*Spolecznosc arabska w Polsce. Stara i nowa diaspora*). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Dialog. 2017.
5. Subbotin A.A. International intellectual migration in Russia: challenges and prospects. Moscow: Znanie-M. 2024. DOI: 10.38006/00187-744-8.2024.1.272 (In Russ.)
6. Dufoix S. The loss and the link: a short history of the long-term word “diaspora”. In book: *Diasporas reimagined spaces, practices and belonging*. Ed. N. Sigona vd. Oxford: Oxford Diasporas Programme. 2015;8-11.
7. Ryazantsev S.V. Labor migration in the CIS and Baltic countries: trends, consequences, regulation. Moscow: Formula prava. 2007. (In Russ.)
8. Korobkov A. The Russian scientific and technological diaspora in the USA. The Russian Council for International Affairs. URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/rossiyskaya-nauchno-tekhnologicheskaya-diaspora-v-ssha/> (accessed: 10.02.2024).
9. Turko T.I., Rodionova G.G. Collaboration with scientists-compatriots working abroad. *Innovatics and Expert Examination*. 2015;2(15);234-242. (In Russ.)
10. Tarasyev A.A., Jabbar J.B. Dynamic modeling of labor migration between scientific organizations. *IFAC Papers OnLine*. 2018;51(32);490-495. DOI: 10.1016/j.ifacol.2018.11.468
11. Brown M. Intellectual diaspora networks: their viability as a response to highly skilled emigration. *Autrepart*. 2002;2;167-178. URL: <https://www.cairn.info/revue-autrepart-2002-2-page-167.htm> (accessed: 10.02.2024).
12. Lowell B.L., Gerova S.G. *Diasporas and economic development: State of knowledge*. Washington: Institute for the Study of International Migration, Georgetown University. 2004. URL: <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEParchives/GEP2006/LowellDiaspora.pdf> (accessed: 10.02.2024).
13. Mahroum S., Eldridge C., Daar A.S. Transnational diaspora options: how developing countries could benefit from their emigrant populations. *International Journal on Multicultural Societies*. 2006;8(1);25-42.
14. Tejada G., Varzari V., Porcescu S. Scientific diasporas, transnationalism and home-country development: evidence from a study of skilled Moldovans abroad. *Southeast European and Black Sea Studies*. 2013;13(2);157-173. DOI: 10.1080/14683857.2013.789674
15. Sorokina M.Yu. Russian scientific abroad versus Russian scientific emigration: to define the scope and content of the concept of Russian scientific abroad. *Yearbook of the Alexander Solzhenitsyn House of Russia Abroad*. 2010;1;75-94.
16. Borisov V.V., Borisenko A.I. Russian scientific oecumene. *Science Governance and Scientometrics*. 2013;14;119-150.
17. Antoshchuk I.A., Ledeneva V.Yu. From Russia to the UK. On migration mechanism of young Russian computer scientists. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2019;2:108-118. DOI: 10.31857/S013216250004015-9
18. Kamneva G.P., Sotnikov S.A. Russia-descendant non-Russia-based communities in the scientific-knowledge and cultural context of Russian in late 1980-2000s. *Servis plus*. 2014;8(1);23-28.
19. Ryazantsev S.V. Russian Diaspora abroad or Russian speaking communities? *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2016;12;84-94.
20. Arefyev A.L. The Russian language in the world: the past, present, and future. *Herald of the Russian Academy of Sciences*. 2014;84(10);31-38. DOI: 10.7868/S086958731410003X
21. Wanner A. *Out of Russia: fictions of a new translanguing diaspora*. Evanston: Northwestern University Press. 2011.
22. Golodets O. About 817 thousand Russians have dual citizenship. *Gazeta.ru*. URL: [https://www.gazeta.ru/social/news/2015/10/02/n\\_7659191.shtml](https://www.gazeta.ru/social/news/2015/10/02/n_7659191.shtml) (accessed: 06.04.2024).
23. Korobkov A.V. Dynamics and structural characteristics of Russian intellectual migration. In: *Intellectual migration in the modern world*. Moscow: MGI-MO-University. 2014;99-117.

24. Korobkov A.V., Zaionchkovskaya Zh.A. Russian brain drain: myths and reality. Communist and Post-Communist Studies Special Issue on Disintegration of the Soviet Union. Twenty Years Later. Assessment. Quo Vadis? / R. Sakwa and A. Kazantsev, eds. 2012; 45(3-4).
25. Dezhina I.G., Kuznetsov E.N., Korobkov A.V., Vasiliev N.V. Development of cooperation with the Russian-speaking scientific diaspora: experience, problems, prospects. Russian International Affairs Council (RIAC). №. 23/2015. Moscow: Spetskniga, 2015.
26. Albrez-Gutierrez D., Zagheni E., Aref S., Gil-Clavel S., Grow A., Negraia D.V. Demography in the digital era: new data sources for population research. In Arbia G., Peluso S., Pini A., Rivellini G. (eds.) Book of Short Papers SIS2019. Pearson. 2019.
27. Nye J.S. Soft power: The means to success in world politics. New York: Public Affairs. 2004.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Дмитриевна Воробьева** – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры демографии Высшей школы современных социальных наук (факультета) МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия  
**Olga D. Vorobyeva** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Professor of the Department of Demography at the Higher School of Contemporary Social Sciences (Faculty), Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-1304-3715>  
 89166130069@mail.ru



**Александр Алексеевич Субботин** – кандидат социологических наук, доцент кафедры демографии Высшей школы современных социальных наук (факультета) МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия  
**Alexander A. Subbotin** – Cand. Sci. (Sociol.), Associate Professor of the Department of Demography at the Higher School of Contemporary Social Sciences (Faculty), Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-5016-0473>  
 aasubbotin@yahoo.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 12.10.2024; после рецензирования 18.10.2024, принята к публикации 02.11.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 12.10.2024; revised on 18.10.2024 and accepted for publication on 02.11.2024.*

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

# ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УЧЕТА И ОБЕСПЕЧЕНИЯ РОСТА

О.А. Колесникова<sup>a, d</sup>, Е.В. Маслова<sup>b, c</sup>, И.В. Окоелых<sup>d</sup>

<sup>a</sup> Воронежский государственный университет, <sup>b</sup> Воронежский институт экономики и социального управления, <sup>c</sup> Институт социального образования, <sup>d</sup> Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** исследования обусловлена тем, что в условиях исчерпания экстенсивных источников экономического роста в России повышению производительности труда нет альтернативы. **Цель** работы – исследовать в динамике теоретические подходы к измерению производительности труда, оценить практические результаты обеспечения ее роста на различных этапах развития российской экономики и предложить пути ее повышения и использования. **Научная новизна** исследования состоит в систематизированной комплексной оценке результатов роста производительности труда в современной российской экономике в сравнении с СССР и другими странами мира поэтапно за длительный период, а также в оценке неоднозначных итогов соответствующего российского национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» с позиции его продолжения. В процессе исследования применялись **методы** статистического и сравнительного анализа, системного подхода, сравнительной логики, систематизации, графического представления данных и др. **В результате** исследования установлено: необходимо повысить стабильность в динамике развития, снизить воздействие комплекса разнонаправленных факторов производительности труда в России как потенциального источника интенсивного роста экономики. Значения показателей производительности труда разнятся, так как зависят от выбора применяемых методик. Сделан **вывод**: государственная задача существенного повышения производительности труда остается для России в высшей степени актуальной. Изучение предшествующего, во многом положительного, опыта – обязательный этап разработки новых проектов и стратегий. Важно также исследовать влияние глобальных процессов на экономическую динамику России. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» может быть оценен как первый шаг на пути решения проблемы в современных условиях. Его следует продолжить с учетом выявленных недоработок, усилив финансирование и использование новых технологий.

**Ключевые слова:** производительность труда; трудоёмкость; эффективность труда; уровень занятости; национальная экономика; экономический рост; национальные проекты.

**Для цитирования:** Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В. Производительность труда в современной России: проблемы теории и практики учета и обеспечения роста. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):129-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-129-140.

## ORIGINAL PAPER

# LABOR PRODUCTIVITY IN MODERN RUSSIA: PROBLEMS OF ACCOUNTING THEORY AND PRACTICE AND GROWTH

O.A. Kolesnikova<sup>a, d</sup>, E.V. Maslova<sup>b, c</sup>, I.V. Okolelykh<sup>d</sup>

<sup>a</sup> Voronezh State University, <sup>b</sup> Voronezh Institute of Economics and Social Management, <sup>c</sup> Institute of Social Education, <sup>d</sup> Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the study is due to the fact that given the exhaustion of extensive sources of economic growth in Russia, there is no alternative to increasing labor productivity. **The purpose** of the article is to explore the dynamics of theoretical approaches to measuring labor productivity, assess the practical results of ensuring its growth at various stages of the Russian economy, and suggest ways to overcome the current unfavorable situation with its increase and use. **The scientific novelty** of the research consists in the systematic comprehensive assessment of the results of labor productivity growth in the modern Russian economy in comparison with the USSR and other countries of the world in stages over a long period, as well as in the assessment of the ambiguous results of the corresponding Russian national project "Labor Productivity and Employment Support" from the standpoint of its continuation. **The methods** of the study are statistical and comparative analysis, a systemic approach, comparative logic, systematization, graphical presentation of data, etc. The study **found** that labor productivity in Russia as a potential source of intensive economic growth is underutilized, unstable in dynamics, and subject to the influence of a set of multidirectional factors. The values of labor productivity indicators vary, as they depend on the choice of methods used. The authors **concluded** that the state task of significantly increasing labor productivity remains highly relevant for Russia. Studying previous, largely positive, experience is a mandatory stage in developing new projects and strategies. It is also important to explore the impact

of global processes on Russia's economic dynamics. The national project "Labor Productivity and Employment Support" can be assessed as the first step towards solving the problem in modern conditions. It should be continued taking into account the identified shortcomings, increasing funding, and using new technologies.

**Keywords:** labor productivity; labor intensity; labor efficiency; employment level; national economy; economic growth; national projects.

**For citation:** Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Labor Productivity in Modern Russia: Problems of Accounting Theory and Practice and Growth. *Social and labor research*. 2025;58(1):129-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-129-140.

### ВВЕДЕНИЕ

Авторами выдвинута гипотеза о том, что сложившаяся в России социально-политическая ситуация не оставляет стране иного выбора, кроме изыскания и максимально эффективного использования всех возможностей экономического роста: экстенсивные резервы его обеспечения в виде расширения притока в экономику рабочей силы и повышения занятости населения практически исчерпаны. Бесспорно, в качестве основного источника интенсивного развития российской экономики выступает рост производительности труда, резервы которой не ограничены, но, к сожалению, недостаточно реализуются.

Сегодня на рынке труда – растущий кадровый дефицит [1, 2], уровень занятости населения приблизился к 70% (табл. 1).

Доля занятых выросла за 2000–2022 гг. с 44,1% до 48,2%<sup>1</sup>. Но при этом качество и профессиональная специализация рабочей силы на рынке труда продолжает оставаться лимитирующим фактором.

О путях снижения кадрового дефицита и подготовке востребованных современной экономикой работников публикуется много интересных предложений<sup>2</sup> [3, 4], чего нельзя сказать о проблематике повышения производительности труда, хотя необходимость обращения к этому источнику развития экономики ни у кого не вызывает сомнения:

- во-первых, рост производительности труда – практически неисчерпаемый источник интенсификации экономики, роль которого особенно важна в периоды мировых глобальных технологических сдвигов, происходящих в настоящее время;
- во-вторых, с этим связана задача участия России в глобальном развитии научно-технического прогресса, для чего крайне важно задействовать все регулируемые внутренние содержательные факторы и резервы роста производительности труда, начиная от социально-экономических – квалификационно-образовательных до стратегически необходимых – долгосрочных материально-технических (рис. 1)<sup>3</sup>;
- в-третьих, нельзя не учитывать происходящий в последние годы структурный сдвиг факторов, влияющих на ситуацию с производительностью труда, – на первый план выходят революционные изменения в производственных технологиях, усиливается роль качественных факторов, влияние международных санкций и др.;
- наконец, приобретает особое значение исчерпанность резервов стабилизации и экономического роста.

В повышении производительности труда сегодня заинтересованы:

- государство – как в источнике экономического роста и выравнивания позиций с развитыми странами на мировых рынках;

<sup>1</sup> Расчет авторов на основе: Российский статистический ежегодник. 2023: Стат. сб. М.: Росстат; 2023. 701 с.

<sup>2</sup> Самые востребованные цифровые профессии в России в 2024 году. Исследование СберПро и сервиса «Работа.ру». URL: <https://clck.ru/3F7SeM>

<sup>3</sup> Различия категорий «факторы», «условия» и «резервы» роста производительности труда в трактовке авторов даются во второй статье цикла.

Таблица 1 / Table 1

Динамика численности работающих и уровня занятости в РФ / Dynamics of the number of employees and the level of employment in the Russian Federation

Показатели/Indicators	2000	2010	2020	2021	2022	2023	2024, март–май/ March-May	2024, май-июль/ May-July
Численность занятых, - тыс. чел. - % к 2000г.	65070,4 100,0	69933,7 107,6	70460,8 108,3	71597,7 110,0	72532,0 111,5	73532,7 113,0	73764,4 113,4	74201,0 114,0
Уровень занятости, % - прирост пп. к 2000г.	58,5 -	62,7 4,2	63,7 5,2	64,9 6,4	65,2 6,7	66,3 7,8	66,9 8,4	67,3 8,8

Источник / Source: Занятость в России в 2024 г. Статистика по регионам. URL: <https://svspb.net/rossija/zanjatost.php>., расчеты авторов / Employment in Russia in 2024. Statistics by region. URL: <https://svspb.net/rossija/zanjatost.php>., authors' calculations.

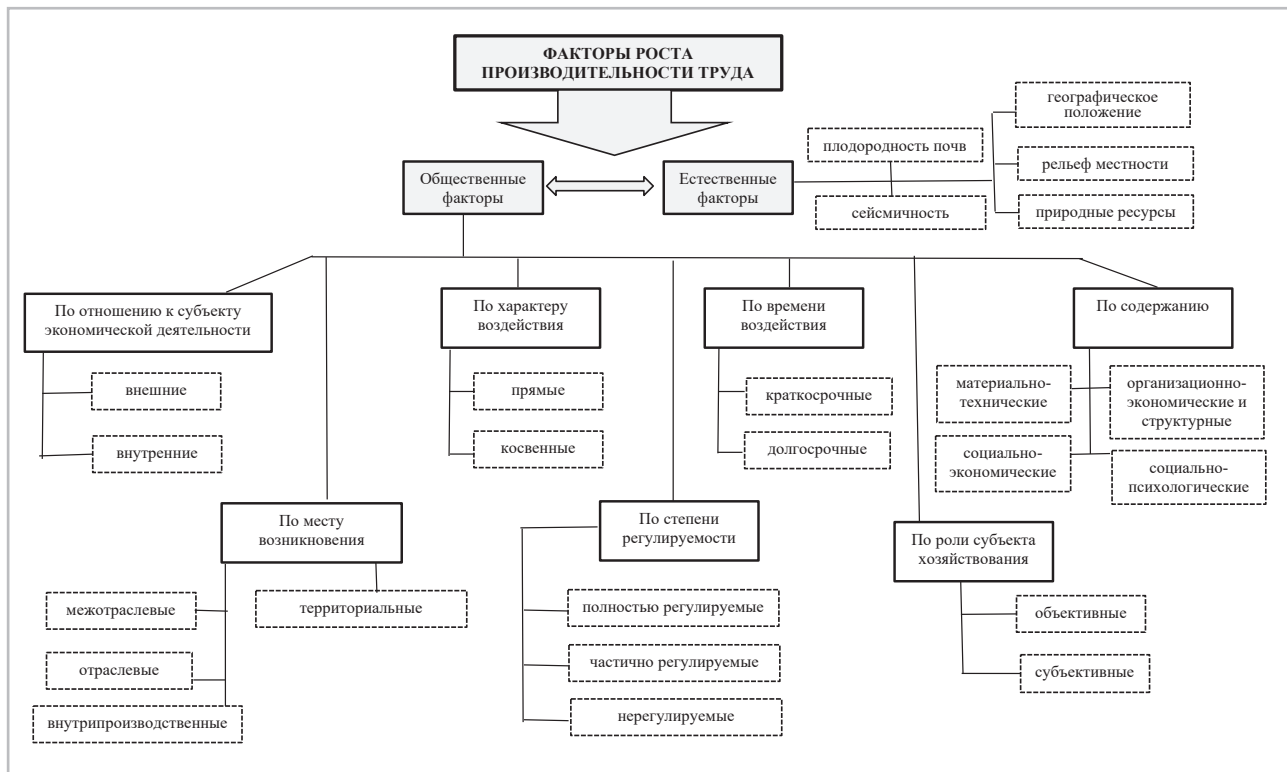


Рис. 1 / Fig. 1. Классификация системы факторов (условий) повышения производительности труда / Classification of the system of factors (conditions) for increasing labor productivity

Источник / Source: Составлено авторами с учетом: Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / Ю.В. Симачев, М.Г. Кузык, А.А. Федюнина и др. М.: Изд. дом Высшей школы экономики; 2020. 60 с. / compiled by the authors taking into account: Factors of labor productivity growth at enterprises of non-resource sectors of the Russian economy: Proceedings of the XXI Apr. international Scientific Conference on the problems of economic and social development / Yu.V. Simachev, M.G. Kuzyk, A.A. Fedyunina et al. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics; 2020. 60 p.

- компании, организации – как в факторе развития, успешной конкурентной борьбы и повышения доходности;
- работники – как в источнике устойчивого увеличения оплаты труда.

В сложившихся условиях авторы попытались комплексно исследовать динамику обеспечения роста производительности труда в России, с учетом влияния на нее внешних и внутренних факторов, опыта исторической ретроспективы и реальных современных возможностей.

Эмпирической базой исследования послужили результаты предыдущих авторских работ, социологических опросов, отечественные и зарубежные публикации, статистические данные Росстата. В качестве методов исследования использованы статистический и сравнительный анализ, системный подход, сравнительная логика, систематизация, графический метод и др.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Производительность труда как важнейшая характеристика эффективности развития экономики во все периоды существования нашей страны была объектом внимания отечественных специа-

листов различного профиля. Со времен промышленной революции в России второй половины XIX века, а затем в СССР осваивалась и совершенствовалась методология ее исследования<sup>4</sup> [5, 6, 7, 8], изучались факторы, методы и пути повышения [9, 10, 11], способы учета и измерения [12, 13, 14, 15, 16, 17, 18], остро стоял вопрос соотношения уровня и темпов роста показателя по сравнению с передовыми странами мира [19]. В СССР производительность труда не только была объектом обязательного учета, но и разносторонних исследований, результаты которых во многом не утратили актуальности и сегодня.

Для советской России важной экономической и социально-политической задачей было обеспечение более высоких темпов роста производительности общественного труда по сравнению с США – флагманом капиталистической формации, с которым соревновалась социалистическая система.

В статистических сборниках регулярно публиковались соответствующие достижения. Так, по расчетам известного российского статистика

<sup>4</sup> Статистическое изучение производительности труда: Сборник статей. М.: Наука; 1981. 408 с.

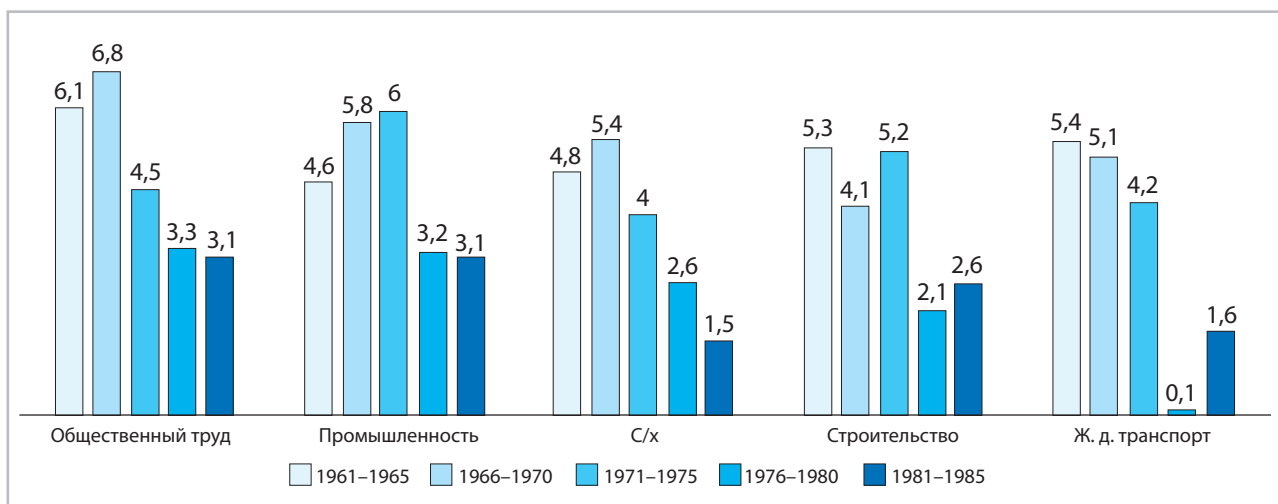


Рис. 2 / Fig. 2. Среднегодовые темпы прироста производительности труда в СССР, % / Average annual growth rate of labor productivity in the USSR, %

Источник / Source: Народное хозяйство СССР за 70 лет: Юбилейный статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика; 1987. 765 с. / The national economy of the USSR for 70 years: Jubilee Statistical Yearbook. Moscow: Finance and Statistics; 1987. 765 p.

Таблица 2 / Table 2

Темпы роста производительности труда в основных сферах экономики СССР, раз / Labor productivity growth rate in the main sectors of the USSR economy, times

Темпы роста производительности / Productivity growth rate	Периоды / Periods		Суммарный темп роста / Total growth rate
	1928–1940	1940–1986	
общественного труда	-	13,1	13,1
в промышленности	3,1	9,4	12,5
на железнодорожном транспорте	2,8	5,1	7,9
в строительстве	2,5	7,6	10,1
в сельском хозяйстве	1,7	5,0	6,7

Источник / Source: Народное хозяйство СССР за 70 лет: Юбилейный статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика; 1987., с. 41 / The national economy of the USSR for 70 years: Jubilee Statistical Yearbook. Moscow: Finance and Statistics; 1987, 41 p.

В.Е. Варзара, в начале XX в. производительность труда в промышленности России составляла 39% от уровня США и 46% – Великобритании [8, с. 66]. А в советском сборнике по итогам 1913–1937 гг. отмечалось, что по уровню этого показателя в промышленности Советский Союз к началу третьей пятилетки приблизился к наиболее развитым капиталистическим странам Европы, но еще сильно отставал от США [20]. Согласно данным официальной статистики, темпы роста производительности труда в СССР неуклонно росли, причем из всех отраслей наиболее высокими были в промышленности (табл. 2).

В позднем СССР среднегодовые темпы прироста производительности труда оставались довольно высокими, но, как видно, были нестабильными, а к концу советского периода заметно снизились, особенно в сельском хозяйстве и на транспорте (рис. 2). Тем не менее, статистика утверждала, что динамичный рост показателя позволил сблизить

уровни производительности труда СССР и США: более всего в промышленном производстве – до 55% в 1985 г. В сельском хозяйстве это соотношение составляло всего 20%, практически за весь период 60– 80-х гг.<sup>5</sup>

Однако в годы перестройки появились публикации, обосновывающие завышение советской статистикой результатов развития экономики СССР, в том числе, производительности труда, с чем нельзя не согласиться. Основных аргументов было три: 1) в основу расчетов бралась не добавленная стоимость, как в мировой статистике, а валовая продукция с ее множественным повторным счетом; 2) занижалась численность рабочей силы: учитывались лишь занятые в сфере материального производства, не полностью включалась занятость в ВПК и т.п.; 3) велики были масштабы приписок [21]. Поэтому по альтернативным источникам динамика производительности труда в СССР выглядит менее благополучной, еще более нестабильной и характеризуется большими отраслевыми различиями, вплоть до отрицательных значений в строительстве и сельском хозяйстве в отдельные периоды (табл. 3).

Однако к 1960 г. Советский Союз вышел на третье в мире место по производительности труда в промышленности (после США и Франции). В 1970-е гг. по этому показателю уровень СССР оценивался в 65–70% от США [22].

Ретроспективные оценки различными авторами уровня и динамики производительности труда в СССР несколько разнятся, но все авторы

<sup>5</sup> Народное хозяйство СССР за 70 лет: Юбилейный статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика; 1987. с.13.

Таблица 3 / Table 3

Среднегодовые темпы прироста производительности труда в народном хозяйстве СССР после Второй мировой войны, % /  
Average annual growth rates of labor productivity in the national economy of the USSR after World War II, %

Отрасль/Sector	Годы/Years					
	1950–1965	1965–1975	1975–1980	1980–1985	1986	1987
Народное хозяйство в целом	3,1	2,1	0,7	1,1	3,6	1,4
Промышленность	3,7	3,5	0,8	1,3	2,4	3,3
Строительство	3,1	1,0	-0,1	1,1	2,3	-0,1
Сельское хозяйство	3,5	1,3	0,8	1,2	11,2	-2,5
Транспорт	7,4	4,2	1,3	1,1	3,2	5,2

Источник / Source: Кудров В.М. Об альтернативных оценках производительности труда в СССР. Экономическая история: Ежегодник. 2003. М.: РОССПЭН; 2004. С. 55-73. / Kudrov V.M. On alternative estimates of labor productivity in the USSR. Economic History: Yearbook. 2003. Moscow: ROSSPEN; 2004. pp. 55-73.

сходятся в том, что эти показатели были более благополучными, чем в настоящее время, и обна- руживали неплохую динамику [22].

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Период перехода России к рыночной экономии- ке характеризовался негативными тенденциями по многим экономическим показателям, включая и производительность труда. Можно допустить, что по этой причине статистика показателя ста- ла менее развернутой, чем раньше<sup>6</sup>, и до послед- ного времени редко попадала в поле зрения оте- чественных СМИ. Поэтому не удивительно, что в условиях беспрецедентного экономического спа- да с начала 1990-х гг. «...показатель производи- тельности ... в России восстановил уровень 1990 г. только приблизительно к 2005 году» [23, с.111]. Одновременно снизился интерес специалистов к вопросам методологии определения, исследо- ваниям по проблематике повышения произво- дительности труда и публикациям в данной пред- метной области.

Для современного этапа жизни страны, начи- ная с 2000-х гг., характерно возобновление инте- реса отечественных исследователей к факторам повышения<sup>7</sup> и методам определения произво- дительности труда с позиции их наибольшей досто- верности [24; 25], а на этой основе – к сравнитель- ному анализу ее уровня и динамики в различных странах мира.

В настоящее время для расчета уровня произ- водительности труда применяются два методиче- ских подхода:

<sup>6</sup> Так, в Юбилейном статистическом ежегоднике «Народное хозяйство СССР за 70 лет» показатели производительности труда в разных ракур- сах приводятся в 7 разделах, тогда как в «Российском статистическом ежегоднике. 2023» оставлены только две таблицы; производительность труда отсутствует в числе основных социально-экономических показа- телей и в международных сравнениях.

<sup>7</sup> Факторы роста производительности труда на предприятиях несырье- вых секторов российской экономики: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / Ю.В. Симачев, М.Г. Кузык, А.А. Федюнина и др. М.: Изд. дом Высшей школы экономи- ки; 2020. 60 с.

1) Международной Организации труда (МОТ), согласно которому показатель рассчитывается как отношение объема ВВП (ВРП) в постоянных ценах к общей численности занятых; получаемый результат принято называть номинальной произ- водительностью труда (НПТ), не учитывающей различия в продолжительности рабочего време- ни между странами (регионами); плюсом метода является статистическая доступность данных для расчета;

2) стран ОЭСР, где числитель в алгоритме рас- чета тот же, а в знаменателе учитывается общее количество отработанных часов всем занятым населением – это так называемая реальная про- изводительность труда (РПТ); данный расчет бо- лее точен, но минусом является то, что для его выполнения не всегда имеются полные данные.

Результаты применения этих подходов к изме- рению уровня производительности труда сильно различаются, как свидетельствует их сравнитель- ный анализ, проделанный разными авторами [23, 26, 27, 28]. По методике ОЭСР более высокие результаты показывают небольшие страны с на- ходящимися в них крупными международными финансовыми центрами (Ирландия, Люксембург, Норвегия, Дания, Бельгия, Швейцария), а по ме- тодике МОТ – страны с умеренно высокими (на- пример, Китай, Индия) и умеренно низкими до- ходами [26].

Если по уровню производительности труда за час отработанного времени среди стран ОЭСР в 2014 г. на первом месте была Норвегия, на втором США, а Россия на предпоследнем, то по совокуп- ным темпам прироста производительности труда за период с 2000 по 2014 гг. Россия была на чет- вертом, а США только на десятом месте [25].

В России расчет индексов производи- тельности труда ведется органами статистики на осно- ве рекомендаций ОЭСР по совокупным затратам труда, а в рамках национального проекта «Про- изводительность труда» – по методике МОТ на одного занятого. Методика и здесь влияет на ре-

Таблица 4 / Table 4

Индекс производительности труда в экономике Российской Федерации в 2008-2023 гг. (в % к предыдущему году) / Labor productivity index in the economy of the Russian Federation in 2008-2023 (as % of the previous year)

Годы/Years															
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
104.8	95.9	103.2	103.3	103.8	102.1	100.8	98.7	100.1	102.1	103.1	102.4	99.6	103.9	97.2	101.9

Источник / Source: Индекс производительности труда в экономике Российской Федерации. Росстат. URL: <https://clck.ru/3FNAKo>. / Labor productivity index in the economy of the Russian Federation. Rosstat. URL: <https://clck.ru/3FNAKo>.

Таблица 5 / Table 5

Динамика мировых темпов прироста РПТ по периодам, % / Dynamics of global growth rates of RLP by periods, %

Уровни/Levels	1995–2005		2005–2017	
высокий	8,0–3,0	13 стран: Латвия (max 8%), Эстония, Венгрия, Чили, Чехия, Исландия, Словения, Турция, Польша, Словакия, Ирландия, Юж. Корея, Литва	4,4–1,3	15 стран: Ирландия (max 4,4%), Юж. Корея, Литва, Словакия, Польша, Латвия, Турция, Эстония, Россия (1,8%), Венгрия, Чехия, Исландия, Чили, Словения, Австралия
средний	3,1–1,6	13 стран: ЮАР, Греция, Норвегия, Франция, Германия, Великобритания, Австрия, Япония, Австралия, США (2,3%), Финляндия, Швеция, Россия (2,7%)	1,2–0,8	11 стран: Израиль, Испания, ЮАР, Австрия, США (1,0%), Германия, Канада, Швейцария, Дания, Португалия, Новая Зеландия
низкий	1,5–0,2	12 стран: Испания (min 0,2%), Италия, Люксембург, Мексика, Бельгия, Новая Зеландия, Португалия, Дания, Швейцария, Нидерланды, Канада, Израиль	0,7–0,4	12 стран: Греция (min: -0,4%), Люксембург, Норвегия, Италия, Мексика, Бельгия, Франция, Нидерланды, Великобритания, Япония, Финляндия, Швеция

Источник / Source: систематизация авторов по: Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Россия в мировой системе производительности труда. Мир новой экономики. 2019. с. 22. / authors' systematization by: Balatsky E.V., Ekimova N.A. Russia in the global labor productivity system. The world of the new economy. 2019. p. 22.

зультат. Причем внутри России, в региональном разрезе, лидирующие места занимают богатые экспортные регионы, а также Москва и Санкт-Петербург.

Положительная динамика производительности труда в России с конца 1990-х гг. обеспечивается преимущественно восстановительным ростом отечественной экономики: в 2010 г. Россия занимала седьмое место в мире по объему ВВП (по ППС), а темпы прироста производительности труда в начале века достигали 6–7% в год. В дальнейшем, начиная с 2008 г. Росстат фиксировал только падение темпов роста производительности труда (табл. 4). Максимальное же снижение произошло в 2009 г.<sup>8</sup>, что является не только следствием экономического спада в стране, но и совпадает с общемировым трендом глобального замедления мировой экономики (табл. 5), получившим название «режим неомальтузианской ловушки», когда наблюдается антагонизм между технологическим прогрессом и социальной направленностью развития общества – одно сдерживает другое. В России эти процессы осложнены международными санкциями.

«Догоняющий тренд» развития, характерный для России в последние два-три десятилетия, привел к тому, что разрыв в РПТ между ней и развитыми странами «ядра» постепенно сокра-

щается; это ведет также к ее более динамичному развитию по сравнению со странами периферии. Так, за 1995–2017 гг. отставание России от США сократилось с 3,0 до 2,7 раза, от стран ЕС – с 2,4 до 2 раз [24; 26].

Исследования Высшей школы экономики показывают, что «разрыв в производительности труда между Россией и ведущими зарубежными странами обусловлен преимущественно более низким уровнем совокупной факторной производительности (СФП), которая традиционно интерпретируется как...технологический уровень, а также в существенной мере – более низкой капиталовооруженностью. Вклад же человеческого капитала в отставание России от ведущих зарубежных стран по производительности труда весьма невелик». При этом экспертами ВШЭ сделан вывод, что в целом за постсоветский период отставание России по показателям производительности труда от стран-лидеров почти не изменилось<sup>9</sup>. С этим можно согласиться, учитывая ее общемировые тренды последних двух десятилетий.

Сравнительная динамика ВВП (экономического роста) и производительности труда в России за период 1997–2023 гг. наглядно подтверждает взаимосвязь этих показателей (рис. 3).

<sup>8</sup> Мануйлова А. Росстат зафиксировал максимальное падение производительности труда в РФ с 2009 года. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6265867?ysclid=m4rifif3ps4732361528>.

<sup>9</sup> Факторы роста производительности труда на предприятиях несерьезных секторов российской экономики: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / Ю.В. Симачев, М.Г. Кузык, А.А. Федюнина и др. М.: Изд. дом Высшей школы экономики; 2020. 60 с.

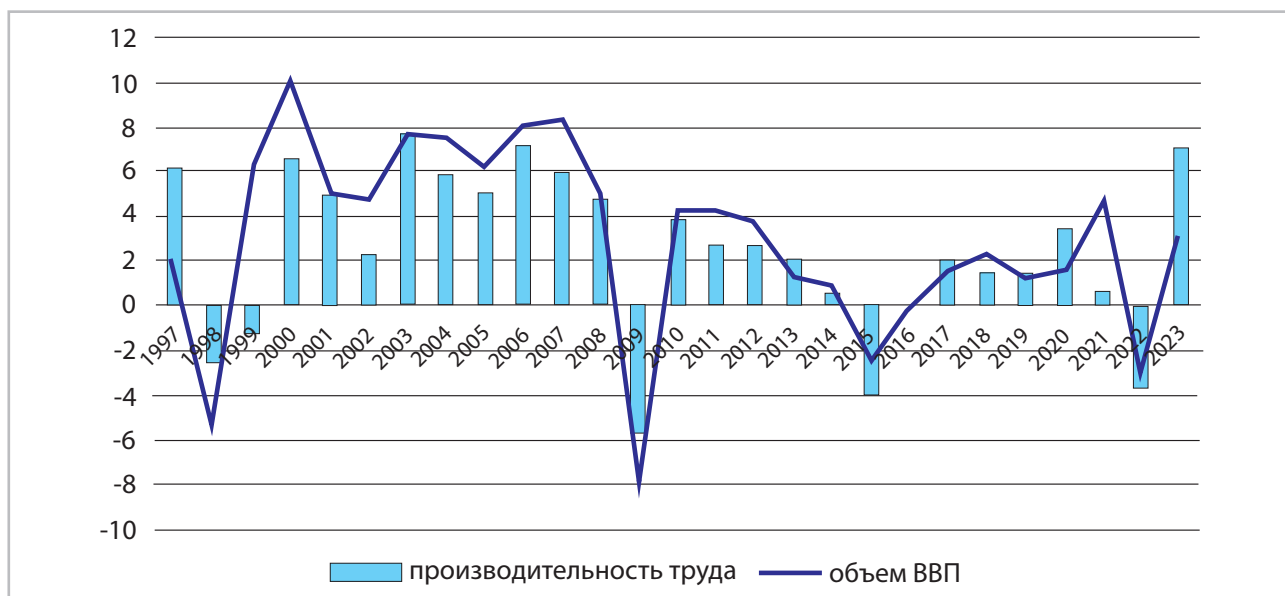


Рис. 3 / Fig 3. Динамика ВВП и производительности труда в России, в % к предыдущему году / Dynamics of GDP and labor productivity in Russia, as % of the previous year

Источник / Source: составлено авторами по [35, 36] / compiled by the authors on [35, 36].

### О НАЦИОНАЛЬНОМ ПРОЕКТЕ

Подводя итог анализу сложившейся динамики производительности труда в современной России, выделим три, как представляется авторам, основных предпосылки данной ситуации:

- глубокая трансформация 80–90-х гг. XX века со сменой социально-экономической системы, повлекшая серьезную перестройку экономики и изменение действующих в ней факторов;
- совпадение этих тенденций с глобальным общемировым трендом снижения динамики производительности труда [30, 31, 32, 33, 34], причины которого распространяются и на Россию, как участника процессов глобализации;
- длительное концентрирование внимания на иных инструментах обеспечения эффективности со стороны государства (что, как показано выше, проявилось даже в резком сокращении данных Росстата о показателе).

Как следствие, сейчас Россия в мировой системе производительности труда занимает промежуточное положение между развитыми и развивающимися странами. Доля нашей страны в мировом ВВП снизилась, по оценкам МВФ, с 4,85% в 1992 г. до 3,11% в 2017 г. и 2% в 2023 г. [22]<sup>10</sup>. Однако по данным МВФ, «в 2023 году российская экономика по ВВП по паритету покупательной способности стала четвертой в мире с долей в 3,5% от мирового ВВП. Россия обогнала Японию (3,5%) и Германию (3,2%). Лидерами остаются Китай (18,8%),

США (15%) и Индия (7,9%). Четвертое место России в мировом рейтинге подтверждают и данные Всемирного банка»<sup>11</sup>. Все вышесказанное, необходимость развития экономики при практическом исчерпании резервов живого труда побудили Президента РФ В.В. Путина выдвинуть задачу существенного повышения производительности труда, а в 2018 г. обусловили принятие в России специального национального проекта. Основные вехи и этапы постановки и решения этой задачи в стране отражены в *табл. 6*.

Как видно из приведенных в *табл. 6* данных, в Концепции на 2008–2020 гг. запланированные индикаторы роста производительности труда были несколько занижены по сравнению с установленными Президентом РФ показателями.

В частности, Минэкономразвития России во исполнение Указа Президента РФ от 7.05.2018 г. № 204 разработало национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости»<sup>12</sup> сроком реализации с октября 2019 г. по 2024 г. (включительно). Паспорт национального проекта утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16). В национальном проекте могли принять участие средние и крупные предприятия базовых несырьевых отраслей экономики. Целевые показатели национального проекта отражены на *рис. 4*.

<sup>11</sup> Эксперт: темпы роста российской экономики превышают общемировые. URL: <https://tass.ru/ekonomika/22207779>.

<sup>12</sup> Паспорт национального проекта (программы) «Повышение производительности труда и поддержка занятости» URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_319210](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319210).

<sup>10</sup> См., также: Страны БРИКС обогнали G7 по доле в мировой экономике в 2023 году. URL: <https://clck.ru/3FMyKq>; Тюленева Е. Экономика расставили по местам. URL: [clck.ru/3FMyPY](https://clck.ru/3FMyPY).

Этапность подходов к повышению производительности труда в современной России / Stages of approaches for increasing labor productivity in modern Russia

Документы с постановкой задачи/Documents with the task statement	Намеченные количественные показатели/Targeted quantitative indicators
2008 г. – Заседание Госсовета по концепции развития РФ до 2020 г.	Президент РФ В.В. Путин потребовал достичь четырехкратного роста производительности труда за 12 лет
Концепция социально-экономического развития РФ на 2008–2020 гг.	Намечено повысить производительность труда за 12 лет на 311–319%, т.е., в три с лишним раза
Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию, 2018 г.	Производительность труда на предприятиях базовых отраслей должна расти темпами, не менее 5% в год
Национальный проект на 2018–2024 гг. «Повышение производительности труда и поддержка занятости»	Рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики к 2024 г. должен быть не ниже 5%

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

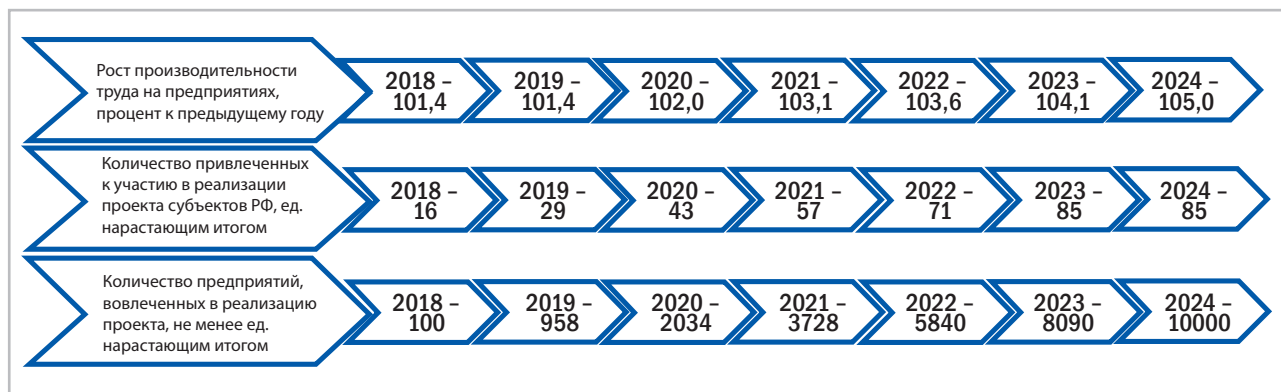


Рис. 4 / Fig 4. Целевые показатели нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости» / Targets of the national project “Labor Productivity and Employment Support”

Источник / Source: Паспорт национального проекта (программы) «Повышение производительности труда и поддержка занятости» / Summary of the national project (program) “Increasing Labor Productivity and Employment Support” // [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_319210](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319210)

В условиях современных коммерциализированных социально-экономических отношений национальный проект не мог носить директивного характера, поэтому у него не было точно определенных рамок по показателям и по составу участников. Проект ориентирован на государственную поддержку крупных и средних предприятий, которые на добровольных началах готовы включиться в системную разработку мер повышения производительности труда и занятости персонала за счет ликвидации всевозможных потерь. Иначе говоря, проект дает таким предприятиям импульс, толчок к системному обеспечению бережливого производства. Поэтому в документах разных лет нацпроект представлен разными цифрами.

В качестве условия участия в нацпроекте предприятия должны соответствовать установленным критериям. Поддержка государства осуществляется в виде обучения проектной команды внедрению принципов бережливого производства, совершенствованию управления, субсидирования повышения квалификации и переобучения кадров, льготного кредитования, поддержки экспортного потенциала и др.

Инфраструктура нацпроекта – это федеральный центр компетенций с филиалами не менее чем в 60 регионах, которые помогают компаниям внедрять бережливое производство, совершенствовать управление, логистику и сбыт продукции и т.п. Рост производительности труда по проекту должен обеспечиваться этой системой мероприятий.

Размер федерального финансирования нацпроекта невелик: при общей сумме расходов на нацпроекты в 2024 г. 2,9 трлн руб. на данный проект было выделено лишь 5,4 млрд руб. (0,18%)<sup>13</sup>, что в значительной мере объясняется консалтинговым характером проекта.

Предварительные итоги реализации национального проекта подвели в октябре 2024 г. на VI федеральном форуме «Производительность 360» в Москве. По данным Минэкономразвития, участниками нацпроекта стали свыше 6,5 тысяч предприятий с численностью персонала более 1,5 млн человек. Важнейшим его итогом

<sup>13</sup> Бюджет для граждан. 2024–2026. К Проекту Федерального Закона о Федеральном бюджете на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов. URL: <https://clck.ru/3FMye5>; Винницкая А. Расходы уходят в оборону. 12 графиков с главными цифрами бюджета на 2024–2026 годы. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6348808>.

было признано увеличение в 2024 г. доли предприятий с 5-процентным повышением производительности труда до 68,5%, а с 10-процентным повышением – до 66,4%. Кроме того, 4 тыс. компаний получили экономический эффект в виде увеличения прибыли на 318 млрд руб. благодаря внедрению бережливого производства, совершенствованию управления, логистики и сбыта продукции. В итоге потребность в кадрах предприятий-участников сократилась за счет внутренних резервов почти на 130 тыс. человек. По сравнению с бюджетом нацпроекта, отдача превысила израсходованную на него сумму в десять раз<sup>14</sup>. При этом Президент РФ В.В. Путин в выступлении отметил необходимость повышения на предприятиях роли передовых технологий.

И масштаб данного национального проекта, и малые размеры его финансирования, и состав мероприятий дают достаточно широкое поле для совершенствования проекта. Во многом соглашаясь с авторами критических статей, мы считаем необходимым отметить действия, которые были бы направлены на устранение недостатков проекта: требуется дополнительная системная проработка; более точная формулировка целевых установок и механизма реализации; расширение списка участников в проекте малых и средних предприятий; продуманная увязка с мерами стимулирования и т.п.

Вряд ли удачно объединение в одном проекте задач и мер по обеспечению роста занятости населения и производительности труда. Справедливости ради надо отметить, что в последних редакциях название проекта было изменено («занятость населения» исключена).

В настоящее время решается вопрос о продлении (либо трансформации) данного национального проекта. Предлагается расширить спектр его мероприятий и включить их в состав нового нацпроекта «Эффективная и конкурентная экономика», в рамках которого Президент России В.В. Путин поручил охватить мерами по повышению производительности труда к 2030 г. не менее 40% крупных и средних предприятий базовых сырьевых отраслей экономики и социальной сферы<sup>15</sup>.

## ВЫВОДЫ

Представленные в данной работе результаты исследования показали, что в современной России в сравнении с советским периодом, при-

оритеты были смещены на другие вопросы и фронтально продвинулись вперед, несмотря на общепризнанную значимость повышения производительности труда для развития экономики, пока не удастся.

Считаем важным обратить внимание на решение следующих вопросов совершенствования учета, информационного обеспечения и повышения производительности труда с использованием государственных инструментов.

1. Необходимо различать и учитывать ситуацию с уровнем и динамикой производительности труда в России. Если по показателю ее уровня наша страна практически всегда отставала от технологически более развитых стран, а после распада СССР положение еще усугубилось, то по динамике на постсоветском этапе были периоды высоких темпов роста, в т.ч. в 2000-е гг. Этот опыт весьма важен и должен изучаться и использоваться для обеспечения дальнейшего роста.

2. На ситуацию с производительностью труда в России воздействуют не только внутренние факторы, но и мировая макроэкономическая динамика. В частности, следует учитывать, что наиболее передовые по уровню НТП страны, хотя и обгоняя нас технологически, сейчас находятся в стадии замедления темпов роста производительности труда. Влияние глобальных процессов на экономическую динамику России важно исследовать с этих позиций, поскольку для страны жизненно важно не соревнование с коллективным Западом, а использование возможностей устойчивого развития.

3. Рассмотренный в статье советский и постсоветский опыт обеспечения высоких, сопоставимых с Западом показателей производительности труда должен изучаться, адаптироваться к современным условиям, развиваться и использоваться для обеспечения ее дальнейшего роста.

4. Ввиду особой важности повышения производительности труда для развития современной России и в целях государственного и общественного контроля за ее состоянием считаем необходимым вернуть показатели производительности труда в целом и по основным отраслям в число «Основных социально-экономических характеристик Российской Федерации», регулярно отслеживаемых и публикуемых Росстатом в статистических ежегодниках.

5. Завершившийся в 2024 г. национальный проект повышения производительности труда мы оцениваем как первый важный шаг на пути решения назревшей и очень важной проблемы.

<sup>14</sup> Обозначены контуры нового федерального проекта по производительности труда. URL: <https://clck.ru/3FMugi>.

<sup>15</sup> Там же.

Вместе с тем, решение ключевой задачи на его основе оказывается недостаточно эффективным и не позволяет России обеспечить необходимый уровень производительности труда, сблизить ее показатели с достижениями передовых стран. Поэтому считаем, что:

- рассмотренный национальный проект следует продолжить с учетом выявленных в ходе его реализации в 2018–2024 гг. недоработок и замечаний, в том числе высказанных авторами в данной работе;

- для обеспечения требуемой эффективности проекта в его новом содержании следует усилить финансирование и использование новых технологий.

*PS. Основные причины проблем, связанных с ростом производительности труда в современной России, авторы данной статьи проанализируют в следующих своих работах. Опираясь на результаты проведенного исследования, они, в логике факторного анализа, предлагают перспективные пути их преодоления.*

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околеных И.В. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения. *Социально-трудовые исследования*. 2022;(2):40-52.
2. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околеных И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, горизонты, меры. *Социально-трудовые исследования*. 2023;(4):178-189.
3. Чекмарев О.П., Ильвес А.Л., Конев П.А. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда. *Экономика труда*. 2023;(Т.10;4):475-496.
4. Алексеевских А. В России назвали четыре меры по снижению дефицита на рынке труда. URL: <https://goo.su/vHUUN>.
5. Давыдов И. К вопросу о производительном и непроизводительном труде. *Научное обозрение*. 1900;(1):151-165.
6. Касимовский Е.В. Общественная производительность труда и ее измерение. М.: Статистика; 1965. 87 с.
7. Методологические вопросы статистики труда: Сборник статей. М.: Наука; 1967. 212 с.
8. Хромов П.А. Производительность труда: (Теория, методология, динамика). М.: Наука; 1979. 239 с.
9. Струмилин С.Г. Заработная плата и производительность труда в русской промышленности за 1913-1922 гг. М.: Вопросы труда; 1923. 88 с.
10. Югенбург С. К вопросу о показателях производительности труда. *Вестник статистики*. 1957;(1):30-37.
11. Езерский П. Производительность труда и методы ее исчисления. *Социалистический труд*. 1957;(2):27-34.
12. Струмилин С.Г. О методах учета производительности труда. *Статистика труда*. 1919;(5-7):1-10.
13. Вайнштейн А.Л. при участии Я. П. Герчук. Проблемы современной международной статистики труда и промышленности. М.-Л.: Промиздат; 1927. 212 с.
14. Ревзин Ф. Производительность труда и зарплата. *Спутник коммуниста*. 1924;(6):119-133.
15. Варзар В.Е. О ценностном измерении влияния механизации на производительность труда в промышленности. *Вестник статистики*. 1924;(10-12):91-99.
16. Гребнев Л. С. Советская экономика: вид из Госплана СССР 1970-1980 гг. URL: <https://goo.su/9Csgi>.
17. Сатуновский Л.М. Вопросы измерения и анализа производительности труда на промышленных предприятиях. М.: Госстатиздат; 1961. 228 с.
18. Ротштейн А.И. Методы измерения производительности труда в промышленности. М.: Госстатиздат; 1957. 136 с.
19. Шарков А. Производительность труда в Японии и США. Сравнительный анализ. *Мировая экономика и международные отношения*. 1968;(9):60-72.
20. Иоффе Я.А. СССР и капиталистические страны: Стат. сб. тех.-экон. показателей нар. хоз-ва СССР и капиталистич. стран за 1913-1937 гг. М.-Л.: Госпланиздат; 1939. 330 с.
21. Кудров В.М. Об альтернативных оценках производительности труда в СССР. *Экономическая история: Ежегодник*. 2003. М.: РОССПЭН; 2004. С. 55-73.
22. Катасонов В. Есть один способ остановить экономическую деградацию – указом президента поднять зарплату в 1,5 раза URL: <https://clck.ru/3FNABu>.
23. Лавровский Б.Л. Тенденции производительности в мире и России (эмпирический анализ): монография. Новосибирск : Изд-во НГТУ; 2017. 149 с.
24. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Россия в мировой системе производительности труда. *Мир новой экономики*. 2019;13(3):14-28.
25. Киреев В. Е. Производительность, доходность и интенсивность труда: Россия и страны ОЭСР. *Вестник УрФУ. Серия экономика и управление*. 2017;(16(2)):308-326.
26. Волкова Н.Н., Романюк Э.И., Френкель А.А. Сравнительный анализ различных подходов к измерению производительности труда. *Экономическая наука современной России*. 2020;(3(90)):117-131.
27. Мкртычан З.В. Подходы к исследованию и оценке производительности труда. *Учет и статистика*. 2020;(4):85-93.
28. Зайцев А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты. *Вопросы экономики*. 2016;(9):67-93.
29. Железникова Е.П. Анализ современного состояния производительности труда в России. *Экономика труда*. 2018;(5(3)):683-697.
30. Dieppe A. Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies. Washington: World Bank Group; 2021. 435 p.
31. Bahar D. The Middle Productivity Trap: Dynamics of Productivity Dispersion. *Economics Letters*. 2018;(167): 60–66.
32. Cette G., Corde S., Lecat R. Firm-Level Productivity Dispersion and Convergence. *Economics Letters*. 2018;(166):76-78.
33. Robert J. G. Productivity Growth, Inflation, and Unemployment: The collected essays of Robert J. Gordon. Cambridge University Press; 2004. 504 p.
34. Labor Productivity: What It Is, Calculation, and How to Improve It. 2024. URL: <https://goo.su/UwYe4Y>.
35. Акбердина В.В., Потапцева Е.В. Производительность труда в регионах: условия, факторы и инструменты повышения. URL: <https://clck.ru/3FNAQX>.

36. Городецкая П.И. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» как инструмент повышения эффективности использования трудовых ресурсов. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2020;(1(912)):6-11.
37. Долженкова Ю.В., Полевая М.В., Камнева Е.В. Состояние и перспективы роста производительности труда работников в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». *Экономика. Налоги. Право*. 2019;12(6):6-16.
38. Иванов О.Б., Бухвальд Е.М. Национальный проект по производительности труда: ключ «экономического рывка» для России // *ЭКО*. 2023;(7):108-129.

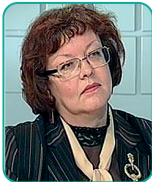
## REFERENCES

1. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Problems of labor resources: scarcity, shifts in structure, paradoxes of aging. *Social and Labor Research*. 2022;(2):40-52. (In Russ.).
2. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Personnel shortage in the modern Russian labor market: manifestations, causes, horizons, measures. *Social and Labor Research*. 2023;(4):178-189. (In Russ.).
3. Chekmarev O.P., Ilves A.L., Konev P.A. Employment and staff shortage in Russia under sanctions pressure: a factor analysis of labor supply. *Labor Economics*. 2023;(Vol.10;4):475-496. (In Russ.).
4. Alekseevskikh A. In Russia, four measures were named to reduce the deficit in the labor market. URL: <https://goo.su/vHUUN>.
5. Davydov I. On the question of productive and unproductive labor. *Scientific Review*. 1900;(1):151-165. (In Russ.).
6. Kasimovsky E.V. Social labor productivity and its measurement. M.: Statistics; 1965. 87 p. (In Russ.).
7. Methodological issues of labor statistics: A collection of articles. M.: Nauka; 1967. 212 p. (In Russ.).
8. Khromov P.A. Labor productivity: (Theory, methodology, dynamics). M.: Nauka; 1979. 239 p. (In Russ.).
9. Strumilin S.G. Wages and labor productivity in Russian industry for 1913-1922. M.: *Voprosy truda*; 1923. 88 p. (In Russ.).
10. Yugenburg S. On the issue of labor productivity indicators. *Bulletin of Statistics*. 1957;(1):30-37. (In Russ.).
11. Ezersky P. Labor productivity and methods of its calculation. *Socialist Labor*. 1957;(2):27-34. (In Russ.).
12. Strumilin S.G. On methods of labor productivity accounting. *Labor Statistics*. 1919;(5-7):1-10. (In Russ.).
13. Weinstein A.L. with the participation of Ya. P. Gerchuk. Problems of modern international statistics of labor and industry. M.: *Promizdat*; 1927. 212 p. (In Russ.).
14. Revzin F. Labor productivity and salary. *The Communist's companion*. 1924;(6):119-133. (In Russ.).
15. Varzar V.E. On the value dimension of the impact of mechanization on labor productivity in industry. *Bulletin of Statistics*. 1924;(10-12):91-99. (In Russ.).
16. Grebnev L.S. The Soviet economy: a view from the USSR State Planning Committee 1970-1980. URL: <https://goo.su/9Csgi>.
17. Satunovskiy L.M. Issues of measurement and analysis of labor productivity in industrial enterprises. Moscow: Gosstatizdat; 1961. 228 p. (In Russ.).
18. Rotstein A.I. Methods of measuring labor productivity in industry. Moscow: Gosstatizdat; 1957. 136 p. (In Russ.).
19. Sharkov A. Labor productivity in Japan and the USA. Comparative analysis. *World economy and international relations*. 1968;(9):60-72. (In Russ.).
20. Ioffe Ya.A. The USSR and capitalist countries: Statistical collection of technical-economic indicators of the national economy of the USSR and the capitalist. countries for 1913-1937. M.: *Gosplanizdat*; 1939. 330 p. (In Russ.).
21. Kudrov V.M. On alternative estimates of labor productivity in the USSR. Economic History: Yearbook. 2003. M.: ROSSPEN; 2004. pp. 55-73. (In Russ.).
22. Katasonov V. There is one way to stop economic degradation – by presidential decree, raise wages 1.5 times. URL: <https://clck.ru/3FNABy>.
23. Lavrovsky B.L. Productivity trends in the world and Russia (empirical analysis): the monograph. Novosibirsk: NSTU Publishing House; 2017. 149 p. (In Russ.).
24. Balatskiy E.V., Ekimova N.A. Russia in the global labor productivity system. *The world of the new economy*. 2019;13(3):14-28. (In Russ.).
25. Kireev V.E. Productivity, profitability and labor intensity: Russia and the OECD countries. *Bulletin of UrFU. Economics and Management series*. 2017;(Vol.16;2):308-326. (In Russ.).
26. Volkova N.N., Romanyuk E.I., Frenkel A.A. Comparative analysis of various approaches to measuring labor productivity. *The economic science of modern Russia*. 2020;(3(90)):117-131. (In Russ.).
27. Mkrtychan Z.V. Approaches to research and evaluation of labor productivity. *Accounting and Statistics*. 2020;(4):85-93. (In Russ.).
28. Zaitsev A. Cross-country differences in labor productivity: the role of capital, technology level and natural rent. *Economic Issues*. 2016;(9):67-93. (In Russ.).
29. Zheleznikova E.P. Analysis of the current state of labor productivity in Russia. *Labor Economics*. 2018;(Vol.5;3):683-697. (In Russ.).
30. Dieppe A. Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies. Washington: World Bank Group; 2021. 435 p.
31. Bahar D. The Middle Productivity Trap: Dynamics of Productivity Dispersion. *Economics Letters*. 2018;(167): 60–66.
32. Cette G., Corde S., Lecat R. Firm-Level Productivity Dispersion and Convergence. *Economics Letters*. 2018;(166):76-78.
33. Robert J. G. Productivity Growth, Inflation, and Unemployment: The collected essays of Robert J. Gordon. Cambridge: Cambridge University Press; 2004. 504 p.
34. Labor Productivity: What It Is, Calculation, and How to Improve It. 2024. URL: <https://goo.su/UwYe4Y>.
35. Akberdina V.V., Potaptseva E.V. Labor productivity in the regions: conditions, factors and tools for improvement. URL: <https://clck.ru/3FNAQX>.
36. Gorodetskaya P.I. National project «Labor productivity and employment support» as a tool to increase the efficiency of labor resources use. *International Scientific Research Journal*. 2020;(1(91)H.2):6-11. (In Russ.).
37. Dolzhenkova Yu.V., Polevaya M.V., Kamneva E.V. The state and prospects of labor productivity growth in the framework of the national project “Labor Productivity and employment support”. *Economy. Taxes. Right*. 2019;12(6):6-16. (In Russ.).
38. Ivanov O.B., Buchwald E.M. National Labor Productivity project: The key to an “economic breakthrough” for Russia. *ECO*. 2023;(7):108-129. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Андреевна Колесникова** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия  
**Ol'ga A. Kolesnikova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation; Professor, Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>  
 oakolesnikova@mail.ru



**Елена Валерьевна Маслова** – доктор экономических наук, профессор Воронежского института экономики и социального управления и Института социального образования, Воронеж, Россия  
**Elena V. Maslova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Institute of Social Education, Voronezh, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>  
 evmas@yandex.ru



**Ирина Викторовна Околелых** – кандидат экономических наук, доцент, эксперт Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия  
**Irina V. Okolelykh** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, expert of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>  
 irokol@yandex.ru

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

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

## ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Колесникова О.А.** – постановка проблемы и определение цели исследования, разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

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

**Околелых И.В.** – содержательный анализ существующих подходов и методик, критический анализ научной литературы, логическое структурирование материала, обоснование теоретико-методологических положений, текстовое и графическое представление результатов исследования, формулирование выводов исследования.

## AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Kolesnikova O.A.** – formulation of the problem and definition of the research objective, development of the concept and methodology of the article, substantiation of theoretical and methodological provisions, formulation of research conclusions.

**Maslova E.V.** – definition of research objectives, specification of analysis methods, substantiation of theoretical and methodological provisions, textual and graphical representation of research results, formulation of research conclusions.

**Okolelykh I.V.** – substantive analysis of existing approaches and techniques, critical analysis of scientific literature, logical structuring of the material, substantiation of theoretical and methodological provisions, textual and graphical presentation of research results, formulation of research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 23.12.2024; после рецензирования 14.01.2025, принята к публикации 20.01.2025.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 23.12.2024; revised on 14.01.2025 and accepted for publication on 20.01.2025.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-141-148

УДК 331.546:159.94

JEL J24

# НЕЙРОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОАО «РЖД»

В.Н. Никитин

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** темы статьи обусловлена возрастающим значением результатов исследований в сфере нейротехнологий для всех отраслей экономики, в том числе для транспортной отрасли, деятельность которой сопряжена с повышенным уровнем опасности и с высокой степенью зависимости от человеческого фактора. Реализация дорогостоящих проектов по изучению человеческого мозга по всему миру свидетельствует о значительном запросе в этой сфере не только государства, но и бизнеса. Результаты исследований человеческого мозга позволяют в скором времени сформировать инструментальный повышения производительности труда на основе искусственного интеллекта. **Научная новизна** заключается в определении системы показателей эффективной работоспособности сотрудника, границ их изменения, отражающих оптимальную загруженность, их пограничных значений, выход за рамки которых сопряжен с когнитивной перегрузкой. **Объектом** исследования является транспортная компания, обладающая трудовым потенциалом и стремящаяся к эффективному его использованию за счет инструментария как традиционной управленческой науки, так и за счет нейронауки. **Предметом** исследования является инструментальный нейрофизиологических исследований, использующий нейро- и психофизиологические технологии в целях повышения производительности труда. **Целью** работы является разработка научно обоснованного подхода к определению поведенческого профиля работника при пиковых нагрузках на основе использования нейротехнологий для обеспечения роста производительности труда. **Гипотеза** исследования заключается в том, что нейрофизиологические характеристики сотрудников зависят от коэффициента их рабочей загрузки и определение этой зависимости может быть использовано в целях формирования поведенческого профиля работника ОАО «РЖД» с учетом когнитивной нагрузки для повышения производительности труда. **Методами** исследования выступают: анализ, обобщение, сравнение, систематизация и моделирование. В ходе исследования автором получены следующие **результаты**: выявлены тенденции развития нейронауки на основе анализа научных трудов по тематике исследования, представлены практические наработки Лаборатории нейрофизиологических исследований затрат труда ОАО «РЖД», определены границы показателей оптимальной загрузки сотрудников, гарантирующие минимальное количество внештатных ситуаций.

**Ключевые слова:** железнодорожный транспорт; нейротехнологии; психофизиологические характеристики; когнитивная нагрузка; производительность труда; нейрофизиологические исследования.

**Для цитирования:** Никитин В.Н. Нейрофизиологические исследования как инструмент повышения производительности труда в ОАО «РЖД». *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):141-148. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-141-148.

## ORIGINAL PAPER

# NEUROPHYSIOLOGICAL RESEARCH AS A TOOL FOR INCREASING LABOR PRODUCTIVITY IN JSC RUSSIAN RAILWAYS

V.N. Nikitin

Russian University of Transport (MIIT), Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of this article is due to the increasing significance of research findings in neurotechnology across various economic sectors, including the transportation industry. This industry operates under heightened risks and is highly influenced by the human factor. The global investment in expensive projects aimed at studying the human brain underscores a substantial demand for advances in this field, coming not only from governmental bodies but also from the business sector. Results in human brain research are expected to lead to the development of tools that enhance labor productivity using artificial intelligence. **The scientific novelty** of this study lies in establishing a set of indicators for effective employee performance, as well as determining their optimal limits. This includes identifying workload thresholds, beyond which cognitive overload may occur. **The object** of the study is a transportation company with valuable labor potential, aiming to utilize this potential effectively through traditional management practices and insights from neuroscience. **The subject** of the research involves the tools of neurophysiological investigation employing neuro- and psychophysiological technologies to boost labor productivity. This paper **aims** to create a scientifically based approach to define an employee's behavioral profile during peak workload periods, utilizing neurotechnology to enhance productivity. **The hypothesis** posits that employees' neurophysiological characteristics correlate with their workload coefficients, and

understanding this relationship can help establish a behavioral profile for employees at JSC Russian Railways, accounting for the cognitive load to improve productivity. The research **methods** include analysis, generalization, comparison, systematization, and modeling. Throughout the study, the author achieved the following **results**: identified trends in the development of neuroscience by reviewing relevant scientific literature, presented practical developments from the Laboratory of Neurophysiological Research of Labor Costs at JSC Russian Railways, and established the boundaries of optimal employee workload indicators, which help minimize emergencies.

**Keywords:** railway transport; neurotechnology; psychophysiological characteristics; cognitive load; labor productivity; neurophysiological research.

**For citation:** Nikitin V.N. Neurophysiological Research as a Tool for Increasing Labor Productivity in JSC Russian Railways. *Social and labor research*. 2025;58(1):141-148. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-141-148.

## НЕЙРОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: ВОЗМОЖНОСТИ РОСТА

Нейрофизиологические исследования представляют собой методы оценки когнитивных возможностей человека по его мозговой активности, базирующиеся на концептуальных положениях нейронауки. Нейронаука в зависимости от предмета изучения имеет много направлений: поведенческая, клиническая, когнитивная, аффективная, вычислительная, культурная, молекулярная, клеточная, нейробиология развития и нейроинженерия, нейровизуализация, нейроинформатика, нейролингвистика и нейрофизиология [1]. Эта молодая наука имеет огромный потенциал для экономики.

**Нейроэкономика** – это междисциплинарная область экономики, связанная с нейронаукой, которая формирует теоретические основы поведения человека, включая индивидуальные предпочтения в экономическом поведении, основанные на исследованиях механизмов работы мозга [2]. В отличие от теорий бихевиоризма [3], социального действия [4], социального поведения [5] и других [6], способствующих инновационному развитию экономики, нейроэкономика базируется на результатах исследований мозговой активности работников для поиска путей повышения эффективности их труда.

**Нейротехнология** – это прикладной аспект нейронауки, который можно определить как совокупность методов и инструментов обработки активности мозга на основе связи технических компонентов с нервной системой [7], обеспечивающих прямое или косвенное воздействие на человека с целью корректировки его деятельности. Исторически сложилось, что нейротехнологии тесно связаны с медициной, и нейротехнологическое оборудование, в первую очередь, ассоциируется с медицинскими процедурами. В последнее время это оборудование все чаще и чаще используется бизнесом в чисто коммерческих целях [8].

Создаваемые нейротехнологические устройства измеряют, контролируют, координируют и изменяют при необходимости мозговую актив-

ность работника. Нейротехнологии включают в себя нейроинтерфейсы, нейропротезы, нейросенсоры, технологии визуализации головного мозга и т.п. Эти технологии позволяют анализировать и дополнять работу мозга, сознания и процессы высшей нервной деятельности человека. Нейротехнологические устройства обеспечивают более глубокое понимание и доступ к основным механизмам, лежащим в основе идентификации, памяти, личностных качеств и разума человека, что позволяет их использовать для повышения эффективности деятельности человека [9].

Рынок нейротехнологических продуктов огромен и постоянно расширяется. В 2024 г. его емкость составит около 15,1 млрд долларов [10], а к 2027 г. вырастет до 17,1 млрд долларов<sup>1</sup>. Объем российского рынка решений в сфере нейротехнологий в 2024 г. составит около 8 млрд руб.<sup>2</sup>.

## ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО ТРУДОВОГО ПРОФИЛЯ НА ОСНОВЕ НЕЙРОТЕХНОЛОГИЙ

В последние годы мир быстро меняется под влиянием новых технологий и цифровизации. Появляются новые рабочие места и профессии, старые – трансформируются. Доля физического труда постепенно сокращается (физические задачи все чаще решаются при помощи высокотехнологичного оборудования), а доля интеллектуальной активности повышается. Примером тому может служить появление такой новой профессии, как машинист-оператор, дистанционно управляющий несколькими беспилотными поездами. Таким образом, все больше проявляется тенденция интеллектуализации труда и преобладания умственного труда над физическим [11].

Будущее отрасли во многом зависит от высоких цифровых технологий и новых креативных

<sup>1</sup> The Market for Neurotechnology: 2022-2026. URL: <https://www.neurotechreports.com/pages/execsum.html>

<sup>2</sup> Прорывные инновации: человек 2.0 : доклад к XXIII Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, Москва, 4–8 апреля 2022 г. / С. А. Гавриш, Л. М. Гохберг, Д. Е. Грибкова и др.; под ред. Л. М. Гохберга, А. Р. Ефимова, Ю. В. Мильшиной; Нап. исслед. ун-т «Вышая школа экономики», ПАО Сбербанк. – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 56 с. URL: <https://issek.hse.ru/news/594880649.html> (дата обращения: 07.12.2024)

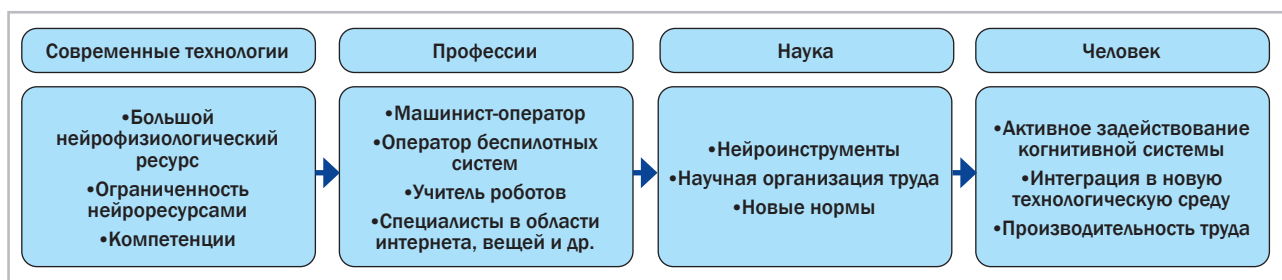


Рис. 1 / Fig. 1. Механизм формирования нового трудового профиля сотрудника / Mechanism for creating a new employee work profile

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

инженерных решений. Потребность в профессионалах высокого уровня с каждым годом растет во многих направлениях транспортной сферы.

Технологическое развитие приносит новые технологии и современные средства, позволяющие повысить эффективность рабочих процессов, но требующие большего нейрофизиологического ресурса, который у человека ограничен [12]. Потоки информации увеличиваются, соответственно и ресурсов головного мозга для обработки и управления этой информацией требуется все больше. Скорость изменений в окружающей среде растет, и человек перестает успевать. С одной стороны, требуется фильтрация информации, а с другой – раскрытие потенциала работников.

Следует отметить, что даже профессии, связанные с физическим трудом, начинают включать в себя большой объем интерактивных и информационных средств и методов, требующих задействования все большего числа когнитивных функций человека.

Решение физических задач, особенно на высокотехнологичном оборудовании, превращается в процесс, включающий значительную долю интеллектуальной активности. Таким образом, «новый человек труда» – это работник, активно задействующий свои когнитивные способности в производственном процессе для достижения поставленных целей и задач.

Все это сказывается на требованиях к работнику и изменяет его, превращая в «нового человека труда», активно использующего свою когнитивную сферу. Профессиональный профиль работника претерпевает определенные изменения: в соответствии с новыми требованиями формируются новые качества и компетенции. Современные технологии с одной стороны повышают эффективность рабочих процессов, но с другой – требуют расширенных когнитивных ресурсов, элементы которых у человека ограничены и развиты в различной степени (например, индивидуальные особенности оперативной, кратковременной или

долговременной памяти, способность к многозадачности или переносимость монотонии, скорость мыслительных процессов и так далее) (рис. 1).

В связи с вышеизложенным складывается двоякая ситуация: если технологии внедрены – то требования к их пользователям известны и предъявляются к имеющимся сотрудникам, возникает необходимость в переквалификации или повышении квалификации; если речь идет об инновациях – то возникает необходимость в формировании «нового трудового профиля сотрудника», причем желательно заблаговременно.

Таким образом возникает два варианта философии производительности труда: человекоцентрированная и технология-ориентированная. Вопрос заключается лишь в том, улучшила новая технология человека или он уже был к ней готов, и она возникла как ответ на запрос человека.

Оценка индивидуальных качеств и когнитивного профиля сотрудника позволяет его развивать и рекомендовать для него наиболее соответствующую позицию в компании, что способствует наиболее эффективному использованию его ресурса, и в то же время – раскрытию потенциала работника и большей его удовлетворенности результатами деятельности.

#### ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НЕЙРОТЕХНОЛОГИЙ В ОАО «РЖД»

Примером удачной реализации вышеописанных аспектов можно назвать Лабораторию нейрофизиологических исследований затрат труда, созданную в структуре Центра организации труда и проектирования экономических нормативов – филиала ОАО «РЖД» (далее – Лаборатория). Она призвана решать такого рода задачи, исследовать и оценивать когнитивные возможности человека непосредственно при выполнении трудовых функций. Целевая модель Лаборатории – интеграция «нового человека труда» в инновационную технологическую среду [13]. Механизм интеграции лаборатории в производственный

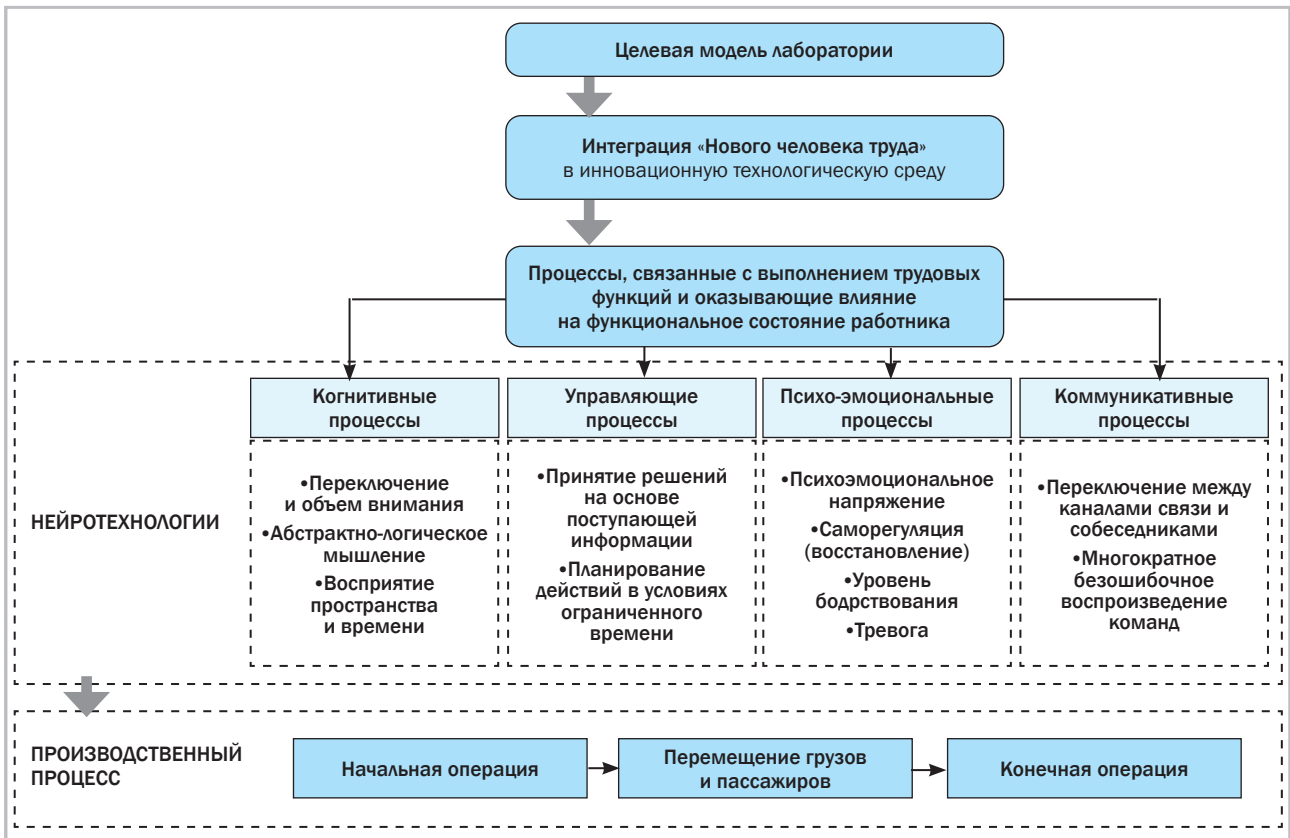


Рис. 2 / Fig. 2. Механизм интеграции лаборатории в производственный процесс ОАО «РЖД» / Mechanism for integrating the laboratory into the production process of JSC Russian Railways

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

процесс ОАО «РЖД» для повышения производительности труда представлен на рис. 2.

Для «нового человека труда» должны измениться и различные аспекты организации труда, требуются новые инструменты для глубокого изучения особенностей его деятельности. Разработкой именно таких инструментов занимается Лаборатория.

Задачами Лаборатории являются:

1. Создание инструментов для проведения нейрофизиологических исследований когнитивных реакций;
2. Проведение нейрофизиологических исследований когнитивных реакций работников, участвующих в трудовых процессах (создание библиотеки реакций; библиотеки укрупненных трудовых функций с учетом их нейрофизиологического содержания);
3. Создание и адаптация инновационных инструментов и комплекса нейрофизиологических методов оценки и учета труда для решения управленческих и экономических задач;
4. Создание высокопроизводительных рабочих мест (трудовые установки 2.0);
5. Транслирование вновь созданного практикоориентированного научного направления

«Нейрофизиология труда» в иные сферы экономики.

Лаборатория исследует когнитивные и иные реакции работников при выполнении трудовых функций, восприятие информации, а также осуществляет научное сотрудничество в сфере организации труда с применением нейрофизиологических методов. В Лаборатории создаются и применяются инструменты для исследований и управления трудовыми процессами, для повышения производительности труда и рационального использования человеческого ресурса (как разработка высокопроизводительных рабочих мест).

Лаборатория выступает площадкой изучения как стабильных индивидуальных особенностей высшей нервной деятельности: склонности к разным типам реагирования, большей успешности в выполнении когнитивных задач определенного рода, скорости реакции и мышления, способности к переключению внимания и т.д., так и связанных с выполнением трудовых функций динамичных изменений внимания, памяти, реактивности и уровня когнитивной нагрузки. Кроме того, может быть изучена их динамика в течение рабочей смены, месяца, года, в зависимости от

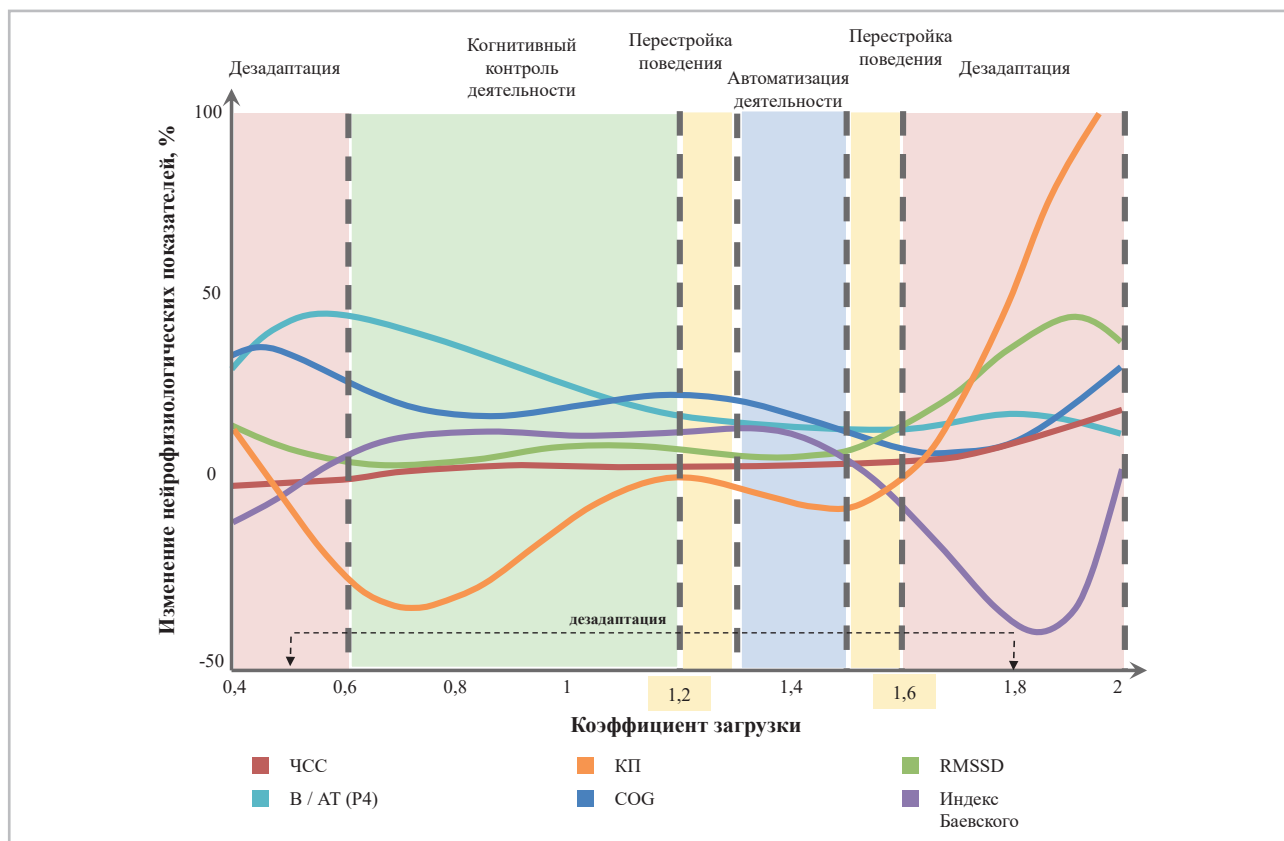


Рис. 3 / Fig. 3. Поведенческий профиль работника ОАО «РЖД» при пиковых нагрузках / Behavioral profile of an employee of JSC Russian Railways during peak loads

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

различных факторов: нагрузки, режима отдыха, психоэмоционального состояния и соматического здоровья.

Оборудование Лаборатории позволяет комплексно в беспроводном режиме регистрировать движения глаз, фиксировать биоэлектрическую активность коры головного мозга посредством электроэнцефалограммы, а также различные вегетативные реакции: изменения пульса и электрическую активность кожи. С помощью концентратора сигналы координировано передаются на компьютер исследователя.

Таким образом, в Лаборатории при помощи методов функциональной диагностики изучаются реакции человека в процессе трудовой деятельности, диапазоны этих реакций, а также проводится изучение характерных для различных профессий когнитивных профилей.

Одним из примеров реализованных проектов может служить исследование влияния пиковых нагрузок на работоспособность оперативных работников на железнодорожных станциях, для деятельности которых характерна неравномерная нагрузка в течение рабочей смены с наличием пиковых нагрузок, превышающих нормы. К данным сотрудникам предъявляются повышенные

требования к памяти, вниманию и другим когнитивным функциям.

Для исследования влияния пиковых нагрузок на функциональное состояние работников были использованы методы нейрофизиологии. В исследовании приняли участие десять человек с фиксацией 120 часов (50% рабочего времени) с последующим определением характерных для данной группы значения нейрофизиологических показателей и формированием профиля работника при пиковых нагрузках. Так, к примеру, выявлено, что как для очень большой нагрузки, так и для маленькой характерна деадаптация, то есть состояние, при котором организм не справляется с повышенной нагрузкой, либо наоборот, нагрузки недостаточно и организм «уходит в спячку». Например, в ночную смену работникам особенно сложно не уснуть и включиться потом в работу. При низком коэффициенте загрузки со значением менее 0,6 работник находится в режиме деадаптации, так как постоянно испытывает приступы сонливости из-за нехватки внешней стимуляции.

По результатам исследования также выяснилось, что оптимальной нагрузкой для оперативных работников на железнодорожных станциях является работа при коэффициенте загрузки в

диапазоне от 1 до 1,3. Далее организм работника перестраивается и переходит в режим автоматизма, когда работа выполняется по принципу «как научили», без резерва на реагирование в случае непредвиденных ситуаций. При коэффициенте загрузки выше 1,5 наступает дезадаптация, когда повышается риск совершения работником ошибок, когда он не всегда может своевременно принять решение о своих действиях. При этом было определено, что организм работника приходит в норму после таких длительных нагрузок как минимум через 2 часа. По результатам исследования был сделан вывод, что коэффициент загрузки в пределах 1,1–1,2 оптимален для выполнения трудовых функций в данной профессиональной группе. Поведенческий профиль работника при пиковых нагрузках представлен на *рис. 3*.

На *рис. 3* обозначены следующие показатели:

- ЧСС – частота сердечных сокращений (показатель нормального ритма сердца);
- КП – количество пиков фазической составляющей кожной проводимости (тревога, реакция на новизну);
- RMSSD – среднеквадратичное значение различий нормальных кардиоинтервалов (физиологическое восстановление);
- В/АТ P4 – отношение мощности в  $\beta$  диапазоне к сумме мощностей в  $\alpha$  и  $\theta$  диапазонах ЭЭГ (бодрствование);
- COG – отношение мощности в  $\theta$  диапазоне ЭЭГ в лобных отведениях в  $\alpha$  в теменных (когнитивный контроль деятельности);
- Индекс Баевского – индекс централизации управления сердечным ритмом (индекс психоэмоционального напряжения).

Полиномиальные линии тренда по каждому показателю в профессиональной группе иллюстрируют поведенческий профиль работника в зависимости от трудовой загрузки по следующим составляющим:

*Когнитивный контроль деятельности* ( $K_{загр}$  от 0,6 до 1,2) – осмысленные действия, которые происходят в результате мыслительной деятельности, основанные на оценке текущей ситуации и принятии решения. Трудовые функции выполняются адекватно на произвольном уровне.

*Перестройка поведения* наступает в тот момент, когда нагрузка все более возрастает, одна стратегия поведения оказывается неадекватной для выполнения трудовых функций, новая еще не установилась, т.е. поведение дестабилизируется. В конечном итоге при нарастании нагрузки переходит в режим автоматизма.

*Автоматизация деятельности* осуществляется за счет бессознательного выполнения трудовых действий на основе опыта. Снижается способность реагировать на непривычные ситуации.

*Дезадаптация* выражается в нарушении приспособляемости организма к изменяющимся условиям трудовой деятельности и происходит, когда организм не справляется с повышенной нагрузкой. Дезадаптация характерна как при очень большой нагрузке, так и при маленькой. Например, при низких значениях загрузки (менее 0,6) работник может испытывать приступы сонливости – внешней стимуляции не хватает, организм расслабляется невольно, и после этого вернуться в привычный темп работы тяжело. Требуется не менее двух часов для восстановления работоспособности.

На данный момент пока еще не так много примеров из практической деятельности работников ОАО «РЖД», иллюстрирующих возможности применения нейрофизиологических исследований в целях роста производительности труда на железнодорожном транспорте. Однако в этом направлении идет стремительное развитие. Помимо вышеуказанного исследования, в настоящее время проводится изучение восприятия доводимой до работников необходимой для трудовой деятельности информации посредством видеороликов, тематических комиксов, листовок, плакатов и документов. Результаты таких исследований позволяют выработать практические рекомендации по формату и технологии передачи необходимой информации работникам с учетом их когнитивных характеристик.

Таким образом, используя нейротехнологические устройства, можно получать все больше данных о работе мозга в режиме реального времени, что способствует формированию инструментария научной организации труда для целей повышения производительности труда в современных условиях трансформации трудовой деятельности. При этом следует проводить анализ возможных ограничений и рисков, связанных с использованием нейротехнологий при исследовании трудовой деятельности работников и их когнитивных характеристик. Например, проблема конфиденциальности и защиты данных, к которым относится собираемая нейроустройствами информация о мозговой деятельности человека, на сегодняшний день является одной из ключевых. Кроме того, этические вопросы использования таких данных также требуют учета последствий для личности, особенно в целях ис-

ключения манипулирования работниками. В связи с этим требуется разработка соответствующих мер безопасности и стандартизации процедур сбора, хранения и использования чувствительной информации о человеке, полученной с помощью нейротехнологий.

### ВЫВОДЫ

В качестве выводов и рекомендаций, полученных в ходе данного исследования, можно отметить следующие.

1. Нейрофизиологические исследования представляют собой методы оценки когнитивных возможностей человека по его мозговой активности, базирующиеся на концептуальных положениях нейронауки. Прикладным аспектом нейронауки являются нейротехнологии, которые основаны на использовании нейротехнологических устройств при обработке активности мозга для корректировки своей деятельности сотрудником с целью повышения производительности труда. Объем российского рынка решений в сфере нейротехнологий в 2024 г. составит около 8 млрд руб.

2. Появление новых технологий способствует появлению новых профессий и трансформации существующих. При этом общая направленность изменений свидетельствует о том, что доля физического труда постепенно сокращается, а доля интеллектуальной активности повышается. Таким образом, формируется «новый человек труда» – это работник, активно задействующий свои когнитивные способности в производственном процессе для достижения поставленных целей и задач.

3. В рамках исследования предложен механизм формирования нового трудового профиля сотрудника. Профессиональный профиль работника претерпевает определенные изменения. В соответствии с новыми требованиями формируются новые качества и компетенции. При этом современные технологии с одной стороны повышают эффективность рабочих процессов, но с

другой – требуют расширенных когнитивных ресурсов.

4. Примером удачной реализации практических аспектов нейронауки можно назвать Лабораторию нейрофизиологических исследований затрат труда, созданную в структуре Центра организации труда и проектирования экономических нормативов ОАО «РЖД». Она призвана решать задачи по исследованию и оцениванию когнитивных возможностей человека непосредственно при выполнении трудовых функций. Целевая модель Лаборатории – интеграция «нового человека труда» в инновационную технологическую среду.

5. В Лаборатории при помощи методов функциональной диагностики изучаются реакции человека в процессе трудовой деятельности, диапазоны этих реакций, а также проводится изучение характерных для различных профессий когнитивных профилей. Например, по результатам одного из исследований, выполненных в лаборатории, выяснилось, что оптимальной нагрузкой для оперативных работников станции является работа при коэффициенте загрузки в диапазоне от 1 до 1,3. При значениях больших или меньших этого диапазона возникают когнитивные перегрузки, которые не способствуют повышению производительности труда.

6. В целом в Лаборатории исследуются следующие процессы: когнитивные (переключение и объем внимания, абстрактно-логическое мышление, восприятие пространства и времени); управляющие (принятие решений на основе поступающей информации, планирование действий в условиях ограниченного времени); психоэмоциональные (психоэмоциональное напряжение, саморегуляция (восстановление), уровень бодрствования, тревога); коммуникативные (переключение между каналами связи и собеседниками, многократное безошибочное воспроизведение команд).

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Brazier Y. Neuroscience: Overview, history, major branches. 2018.
2. Ogaki M., & Tanaka, S. What Is Neuroeconomics? *Behavioral Economics*. 2017;(23)-30.
3. Сазонова М. Г. Бихевиористский подход к развитию ценностного поведения в организации. Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2017;(2).
4. Кравченко Е.И. Теория социального действия: от Макса Вебера к феноменологам. Социологический журнал. 2001;(3).
5. Гузенина С.В. О научных концепциях изучения социального поведения // Социально-экономические явления и процессы. 2013;2(048).
6. Терешина Н.П. Управление инновациями на железнодорожном транспорте / Н.П. Терешина, В.А. Подсорин; ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». Москва: ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2020. 544 с.

7. Müller O., & Rotter S. Neurotechnology: Current Developments and Ethical Issues. *Frontiers in Systems Neuroscience*. 2017;(11).
8. Lacková I., & Kováčová, M. Assessment of Neurotechnologies: The Quest for Social and Personal Security. 2021.
9. Minielly N., Hrinco, V., & Illes, J. Privacy Challenges to the Democratization of Brain Data. *Iscience*. 2020;23(6), 101134.
10. Goering S., & Yuste, R. On the Necessity of Ethical Guidelines for Novel Neurotechnologies. 2021.
11. Neurotechnologies: The Next Technology Frontier. IEEE Brain. 2021.
12. Walle A. *Qualitative Research in Business*. – Cambridge Scholars Pub. 2015.
13. Никитин В.Н. Управление производительностью труда на железнодорожном транспорте: экономические аспекты: монография / В.Н. Никитин. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. 319 с.

#### REFERENCES

1. Brazier Y. Neuroscience: Overview, history, major branches. 2018.
2. Ogaki M., & Tanaka, S. What Is Neuroeconomics? *Behavioral Economics*. 2017;(23)-30.
3. Sazonova M. A behaviorist approach to the formation of value behavior in an organization. *Herald of Omsk University. Series: Economics*. 2017;(2). (In Russ.).
4. Kravchenko E. The Theory of Social Action: from Max Weber to the Phenomenologists. *The Sociological Journal*. 2001;(3). (In Russ.).
5. Guzenina S. On scientific concepts of the study of social behavior. *Socio-economic phenomena and processes*. 2013;2(048). (In Russ.).
6. Tereshina N., Podsorin V. Innovation management in railway transport. Educational and Methodological Center for education in railway transport. 2020. (In Russ.).
7. Müller O., & Rotter S. Neurotechnology: Current Developments and Ethical Issues. *Frontiers in Systems Neuroscience*. 2017;(11).
8. Lacková I., Kováčová M. Assessment of Neurotechnologies: The Quest for Social and Personal Security. 2021.
9. Minielly N., Hrinco V., Illes, J. Privacy Challenges to the Democratization of Brain Data. *Iscience*. 2020;23(6), 101134.
10. Goering S., Yuste R. On the Necessity of Ethical Guidelines for Novel Neurotechnologies. 2021.
11. Neurotechnologies: The Next Technology Frontier. IEEE Brain. 2021.
12. Walle A. *Qualitative Research in Business*. Cambridge Scholars Pub. 2015.
13. Nikitin V.N. Labor productivity management in railway transport: economic aspects: monograph. Moscow. 2023. p. 319. (In Russ.)

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Владимир Николаевич Никитин** – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», начальник Департамента по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД», Москва, Россия  
**Vladimir N. Nikitin** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Labor Economics and Human Resource Management, Federal State Educational Institution of Higher Education "Russian University of Transport"; Head of the Department for Organization, Payment and Motivation of Work of JSC Russian Railways, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-4417-7671>  
[nikitin\\_vladimir@list.ru](mailto:nikitin_vladimir@list.ru)

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

*Статья поступила в редакцию 19.12.2024; после рецензирования 17.01.2025, принята к публикации 20.01.2025.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was submitted on 19.12.2024; revised on 17.01.2025 and accepted for publication on 20.01.2025.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-149-160

УДК 331.103.226

JEL J21; J24

## РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИК ОБУЧЕНИЯ ИХ РАБОТНИКОВ

И.Ю. Марон

ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет», г. Ханты-Мансийск, Россия

А.А. Разумов

ФБГУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступают методы обучения рабочего персонала предприятий как направление развития их человеческого капитала. **Целью** работы является изучение компонентов человеческого капитала российских предприятий и поиск резервов для его развития. **Актуальность** работы состоит в необходимости развития человеческого капитала предприятий в условиях дефицита трудовых ресурсов и «кадрового голода», а также увеличивающегося санкционного давления на российскую экономику. **Научная новизна** заключается в обосновании необходимости развития человеческого капитала предприятий и нахождении для этого резервов на основе применения современных методик обучения в отношении работающего на предприятиях персонала. В ходе проведения исследования задействованы следующие **методы**: диалектический метод познания, системный подход, причинно-следственный, сравнительный, логический, библиографический методы, общенаучные методы познания (анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрагирование и конкретизация). В процессе исследования получены **результаты**: выявлены основные взаимосвязи между человеческим капиталом предприятия и его производственной системой, проведен сравнительный анализ основных современных методов обучения работников на производстве и выявлены их сильные и слабые стороны, обоснован механизм обучения работников бережливому производству как направление развития человеческого капитала предприятий. Сделан **вывод** о необходимости применения практико-ориентированных подходов к обучению работников предприятий с целью роста производительности труда и увеличения объемов выпускаемых товаров и предоставляемых услуг в современной для России экономической ситуации санкционного давления и нехватки рабочих кадров.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; трудовые ресурсы; рабочая сила; работники; рынок труда; производственная система; обучение персонала; развитие трудовых способностей; производительность труда; бережливое производство.

**Для цитирования:** Марон И.Ю., Разумов А.А. Развитие человеческого капитала российских предприятий на основе применения современных методик обучения их работников. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):149-160. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-149-160.

## ORIGINAL PAPER

## HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF RUSSIAN ENTERPRISES THROUGH MODERN EMPLOYEE TRAINING METHODS

I.Yu. Maron

Yugra State University, Khanty-Mansiysk, Russia

A.A. Razumov

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of this study is the training methods for the workforce in enterprises as a means to develop human capital. The paper **aims** to examine the components of human capital in Russian enterprises and explore resources to enhance it. **The relevance** of the article consists in the need to develop the human capital of enterprises amid labor shortages and increasing sanctions on the Russian economy. **The scientific novelty** lies in substantiating the need to develop human capital within enterprises and identifying potential reserves for this development through the application of modern training methods for employees. The research methods are the dialectical **method** of cognition, systemic approach, cause-and-effect, comparative, logical, and bibliographic methods, and general scientific methods of cognition such as analysis and synthesis, induction and deduction, abstraction, and concretization. The study yields the following **results**: it identified the key relationships between an enterprise's human capital and its production system; conducted a comparative analysis of modern employee training methods in production, highlighting their strengths and weaknesses; and proposed a mechanism for training employees in lean manufacturing as a strategy for enhancing

human capital in enterprises. The authors **conclude** that practice-oriented training approaches for employees are essential to improving labor productivity and increasing the volume of goods produced and services provided, particularly in the current economic context of sanctions and labor shortages in Russia.

**Keywords:** human capital; labor resources; labor force; employees; labor market; production system; personnel training; development of labor abilities; labor productivity; lean manufacturing.

**For citation:** Maron I.Yu., Razumov A.A. Human Capital Development of Russian Enterprises Through Modern Employee Training Methods. *Social and labor research*. 2025;58(1):149-160. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-149-160.

## ВВЕДЕНИЕ

Современные условия развития экономики России требуют от предприятий постоянного совершенствования и модернизации производственных систем. Производственная система предприятия – это взаимосвязь бизнес-процессов, функционирующих за счет принимаемых управленческих решений, от эффективности которых зависит успешность предприятия на рынке. Качество таких решений напрямую зависит от уровня развития человеческого капитала предприятия. При этом важно учитывать не только знания, опыт и навыки менеджмента предприятия, но и уровень развития человеческого капитала его «рядовых» сотрудников.

Основная цель функционирования производственной системы предприятия заключается в производстве продукции и/или оказании услуг в соответствии с запросами (потребностями) покупателей (потребителей). Поэтому производственные (рабочие, трудовые) процессы необходимо делать наиболее экономичными во избежание удорожания производства, растягивания сроков выполнения заказов и несоответствия выпускаемого продукта заявленным качествам.

Основными компонентами производственной системы предприятия являются:

- производственные ресурсы – материалы, запасы, запчасти, энергия, трудовые ресурсы, используемые в процессе работы производственной системы для создания конечного продукта;
- оборудование – станки, машины, устройства, конвейерные линии, программные продукты, участвующие в производстве продукта;
- производственные процессы – операции, складывающиеся в единый трудовой и технологический поток изготовления готовой продукции;
- готовая продукция – итоговый результат работы производственной системы предприятия;
- методы управления производством – проведение мероприятий по планированию, организации и контролю на всех этапах производства.

Производственные системы предприятий можно классифицировать по объему производимой продукции:

- штучное производство – производство уникального оборудования и изделий, применяющихся, как правило, в нефтегазовой отрасли, авиастроении и судостроении. Выпускаемая продукция всегда отличается своими особенными характеристиками, такими как выпуск в небольших количествах (мелкосерийное производство), эксклюзивность и др.;
- серийное производство – выпуск продукции партиями, имеющими определенный производственный стандарт;
- массовое производство – используется большой перечень выпускаемой продукции и применяются автоматизированные способы производства;
- непрерывное производство – создание и выпуск продукции 24 часа в сутки. Данный тип производства применяется преимущественно в химической промышленности, энергетике и металлургии.

Любая из перечисленных производственных систем функционирует за счет трудовых ресурсов предприятия. Качество трудовых ресурсов характеризуется такими показателями как общая и профессиональная трудоспособность и трудовой потенциал работников [1]. Именно поэтому так важно, чтобы человеческий капитал предприятия был достаточно развитым и отвечал запросам и вызовам, связанным с безусловным обеспечением конкурентоспособности национальной экономики и российских предприятий.

В течение последних 3-х лет (с 2022 по 2024 гг.) численность рабочей силы в России находилась примерно на уровне 76 млн чел., значительного роста этого показателя не наблюдалось. Но российская экономика за этот период стала производить больше собственной продукции, развивая таким образом механизм импортозамещения. Объем валового внутреннего продукта также увеличивался на протяжении всего данного периода. Исходя из этого, можно сделать вывод, что предприятия Российской Федерации в этот

период функционировали примерно за счет того же объема трудовых ресурсов, однако им удалось увеличить выпуск продукции за счет повышения производительности труда, оплачиваемых и неоплачиваемых переработок, увеличения числа смен на ряде производств, пересмотра графиков и норм работы и т.д.

#### ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЭВОЛЮЦИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

В сложившихся экономических условиях сбережение и развитие человеческого капитала работников компаний для России в настоящее время и ближайшей перспективе является приоритетным вектором, позволяющим поддерживать конкурентоспособность предприятий, отраслей, экономики в целом. Теория человеческого капитала относится к числу основополагающих направлений экономики труда, изучает процессы накопления и использования качественных характеристик трудовых ресурсов. Данную экономическую категорию можно рассматривать в двух плоскостях, а именно: микроуровень и макроуровень.

На микроуровне человеческий капитал позволяет судить о влиянии уровня компетенций, полученного образования, трудового стажа, опыта работы на величину оплаты труда наемного работника. Микроуровень можно рассматривать как со стороны отдельного работника, получающего заработную плату в результате продажи своей способности к труду, так и со стороны работодателя (менеджмента предприятия), который осуществляет свои инвестиции в его человеческий капитал.

Макроуровень позволяет производить оценку степени неравенства в оплате труда работников предприятия, выявлять дискриминацию со стороны работодателя по отношению к определенным категориям наемных работников (в оплате труда, продвижению по карьерной лестнице, возможностях профессиональной переподготовки и переобучения и др.), определять причины ее возникновения и, отталкиваясь от полученных данных, обосновывать механизм по повышению трудовой и производственной политики на уровне всего предприятия.

Впервые термин «человеческий капитал» появился в работах Джейкоба Минсера (Jacob Mincer) [2], Теодора Шульца (Theodore Schultz) [3] и Гэри Беккера (Gary Becker) [4] в конце 1950-х – начале 1960-х годов [5].

Теодор Шульц полагал, что образование является одним из способов увеличения человеческо-

го капитала. По его мнению, рожденный человек, как только что полученный природный ресурс, без должной «огранки» не является полезным и эффективным. Лишь произведя необходимую «обработку», возможно получить необходимое качество человеческого капитала, требующееся для предприятия. Теодор Шульц одним из первых определил, что издержки, понесенные при развитии человеческого капитала, являются будущей инвестицией в доход предприятия и являются главным фактором экономики инноваций. Развитость человеческого капитала предприятий определяет эффективность и производительность их труда [6].

Ученые А. Смит и Д. Рикардо также отводили огромную роль в развитии экономики творческим способностям человека, поскольку производительность труда зависит в первую очередь от качества этих способностей, а потом уже от таких факторов, как капитал, технологии, машины [7].

В широком смысле человеческий капитал можно рассматривать как совокупность врожденных и приобретенных навыков, которые используются для удовлетворения потребностей общества и индивида. Человеческий капитал предприятий представляет собой совокупность инвестиций, вложенных в трудовые ресурсы предприятий. Прежде, чем осуществлять данные инвестиции, работодателю (менеджменту предприятия) необходимо понимать, какой человеческий капитал требуется или для дальнейшего удержания (увеличения) занимаемой доли рынка, или для выхода на другие рынки товаров и услуг (или и то, и то одновременно).

Основываясь на теориях неомарксизма и экзистенциализма, В.И. Ильин представил свой вектор исследований человеческого капитала, в котором постарался сформировать структуру человеческого капитала с упором на ее конкретизацию. Ученый утверждает, что человеческий капитал представляет собой один из главных ресурсов предприятия, который возможно превратить в эффективную трудовую деятельность.

Рассматривая использование и раскрытие человеческого потенциала к труду в рамках личности, он констатирует, что в данном формате человеческий капитал не реализуется в полной мере, либо с течением времени утрачивает свои приобретенные свойства. Потеря первоначального качества человеческого капитала может быть вызвана безработицей, когда человек уже не является частью профессиональной среды, утрачивая навыки и самое главное – мотивацию к труду.

В теории человеческого капитала можно выделить ряд особенностей, которыми данный вид капитала наделен [8]:

- по мере накопления все нового человеческого капитала эффективность от него перестает возрастать, данное явление связано с особенностью памяти человека;
- формирование и развитие человеческого капитала предприятия определяется имеющимся объемом свободного времени, которое возможно высвободить лишь тогда, когда организация готова временно отказаться от основной деятельности в угоду приобретения новых умений и навыков работниками. При этом иногда формирование человеческого капитала может производиться без отрыва от рабочих процессов с применением методов интерактивного обучения;
- во время безработицы человеческий капитал работника ухудшается, поскольку приобретенные им навыки редко используются, из-за чего утрачиваются по причине отсутствия системного применения в трудовых процессах;
- человеческий капитал имеет разные вес и ценность для компаний ввиду отличающихся видов и методов производства и создаваемого продукта;
- проявление человеческого капитала способно полностью раскрыться лишь в определенных условиях, которые может создавать общество, руководство предприятия или коллектив, где применение определенного ряда навыков уместно и необходимо.

Участие в процессе трудовой деятельности – это неотъемлемая часть жизни любого трудоспособного человека. Оно оказывает существенное влияние на формирование, становление, развитие личностного и трудового потенциала, обеспечивает успешную профессиональную реализацию, повышает адаптацию к внешним и внутренним условиям производственной среды, создает условия для накопления как индивидуального, так и общественного человеческого капитала [9]. При исследовании человеческого капитала следует рассматривать ряд факторов, первоначально оказывающих на его формирование прямое воздействие:

- величина валового внутреннего продукта, развитость экономики, ситуация на рынке труда, уровень образования населения и величина его доходов и др.;
- демография (численность и плотность населения, половая и возрастная структура, темпы

рождаемости, структура семей, географическое расселение, миграция и др.) [10];

- производственно-технологический аспект (технологические и производственные условия труда, уровень профессиональной квалификации работников и др.);
- экологическое воздействие (климат и состояние окружающей природной среды и т.д.);
- институциональная среда (действующие в стране институты и их эффективность, законодательство и состояние правового поля и др.).

Некоторые представители экономической науки, рассматривая институциональную среду инвестиций в человеческий капитал, традиционно избирают области, в которых, по их мнению, формируется человеческий капитал. Так, по мнению, А.А. Дичковского, человеческий капитал формируется, прежде всего, за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения [11].

Сегодня теория человеческого капитала продолжает широко применяться во многих современных социально-экономических исследованиях, поскольку очень подробно описывает влияние и важность профессионального развития, необходимость получения образования в целях экономического роста и устойчивости предприятий на рынке [12]. Представителем одного из современных экономических учений – нового институционализма – является Р.И. Капелюшников. Раскрывая понятие человеческого капитала, этот специалист говорит следующее: «Он – человеческий, потому что воплощен в личности человека, он – капитал, потому что является источником будущих доходов, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе» [13].

Теория человеческого капитала является закономерным результатом развития социально-экономических учений многих известных ученых, она прошла большой путь от представлений, когда данная теория рассматривалась исключительно как фактор социального развития, дойдя до уровня изучения как стратегического ресурса предприятий, метода повышения производительности труда и стимулирования внедрения инноваций. Формирование и развитие профессиональных, надпрофессиональных и личностных навыков индивида, которые служат для выстраивания системы «эффективного труда», позволяют сформировать устойчивое и конкурентоспособное экономическое пространство на разных уровнях управления – между работниками, предприятиями, смежными отраслями, национальными экономиками.

Одной из стран – родоначальниц теории мотивации труда, которая нашла большое практическое применение на предприятиях, является Япония. Бережливое производство выступает в качестве инструмента, в первую очередь, мотивации к осуществлению трудовой деятельности, поскольку систему трудовых взаимоотношений, благодаря ему, удастся наладить таким образом, чтобы получать наибольший зарплатный доход от исключительно «эффективного» труда [14].

Набор определенных характеристик конкретного специалиста всегда является уникальным. Их можно назвать «специфичностью» человеческого капитала. Гэри Беккер дает свое определение данному понятию в теоретическом аспекте, согласно которому, «специфичность» человеческого капитала представляет собой набор знаний и умений, способных быть примененными в определенной форме и полноте в целом ряде организаций. Сталкиваясь с данным понятием на практике, специфичность человеческого капитала можно характеризовать как перечень навыков, способных варьироваться от узкоспециальных, применимых для конкретной организации, до широкого спектра умений, находящихся свой отклик в большом количестве предприятий. При этом следует помнить о том, что человеческий капитал, которым обладают трудовые ресурсы, способен варьировать. Он не является незыблемым фундаментом, а скорее представляет собой подобие портфолио с разной степенью освоенности, переносимости и применимости. Его ценность заключается в его использовании в течение определенного периода времени для производства товаров и услуг, что отражает понимание человека как ценности, средства и производственного ресурса [15].

С точки зрения взаимосвязи «человеческий капитал предприятия» — «производственная система предприятия» можно выделить еще один важный аспект исследования. Человеческий капитал можно разделить на 2 категории: функциональный, который связан с навыками определенной профессии, на основе которых определяются трудовые обязанности работника, и операционный, отвечающий за выполнение конкретных определенных операций и поставленных производственных задач. Применение данного подхода позволяет установить, как сочетание и применение данных категорий может идти на пользу работнику. При планировании сотрудником своих карьерных перспектив стоит обращать внимание на то, как его операционный человеческий

капитал может дополнительно поддерживать его знания и навыки в основной узкой специальности [16].

И наоборот, насколько развит функциональный человеческий капитал, чтобы достаточно долго отвечать производственным запросам и требованиям предприятия к трудовой эффективности. Помимо этого, те сотрудники, которые планируют или могут быть потенциально заинтересованы в переходе в другую сферу трудовой деятельности, должны активно осуществлять инвестиции в свой операционный человеческий капитал, чтобы обладать как можно большим количеством и качеством общих знаний и навыков. Это необходимо, поскольку позволит лучше адаптироваться к новым трудовым условиям. Для тех работников, которые решили осуществлять свою трудовую деятельность исключительно в рамках своей специальности, необходимы инвестиции в узкоспециальные знания и навыки, поскольку это сможет принести им большую отдачу и выгоду.

Человеческий капитал предприятия следует рассматривать не только на уровне конкретного индивида. Изучать его следует в разрезе структурных подразделений и организации в целом. Обращаясь к индивидуальному уровню человеческого капитала, можно утверждать, что он какое-то время остается неизменным, так как вложенные в него инвестиции требуют времени для того, чтобы окупиться и это стало заметным. Таким образом, в краткосрочном периоде времени значительные изменения и результаты от развития индивидуального человеческого капитала получаются незаметными.

На уровне структурных подразделений предприятия также можно осуществлять инвестиции в их человеческий капитал, что приведет к повышению эффективности функционирования этих подразделений и росту производительности труда. За счет разнообразного набора инструментов менеджмента и процессного управления бизнес-процессы подвергаются изменениям, но осуществляется это в первую очередь за счет развития человеческого капитала тех сотрудников, которые в этих процессах непосредственно задействованы.

Следует выделить еще одно измерение человеческого капитала предприятия и его работников – величину получаемой ими заработной платы до и после инвестиций в их индивидуальный человеческий капитал, позволяющая работнику и членам его семьи жить достойной, обеспеченной

SWOT- анализ эффектов, которые предприятие может получить от развития человеческого капитала / SWOT analysis of the effects that an enterprise can achieve from human capital development

Сильные стороны / Strengths	Слабые стороны / Weaknesses
- получение более квалифицированных работников - рост корпоративной культуры - формирование системы наставничества - создание гибкой и быстро адаптивной производственной системы	- отсутствие квалифицированных специалистов, наставников, преподавателей, способных обеспечить развитие индивидуального человеческого капитала - невозможность организовать повышение квалификации без отрыва от работы
Возможности / Opportunities	Угрозы / Threats
- рост производительности труда - увеличение трудового потенциала - сокращение издержек на производство и обучение персонала - улучшение качества готовой продукции - сокращение времени исполнения заказов	- уход сотрудника, ставшего более конкурентоспособным, в компанию с более привлекательными условиями труда и его вознаграждением; - простои производства; - невыполнение плановых показателей выпуска продукции/ просрочка выполнения заказов

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

жизнью, не попадая в категорию малообеспеченных, а тем более работающих бедных. Изучению данного вопроса посвящен ряд наших научных исследований [17, 18, 19, 20].

### ИНВЕСТИЦИИ В РАБОТНИКОВ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Обеспечение качественного образования и здоровья всего населения является одним из приоритетных векторов развития человеческого капитала работников, трудящихся в любых организациях Российской Федерации. Только сберегая население страны, можно добиться устойчивого экономического роста за счет развития человеческого капитала трудоспособной части общества.

Вовлекая работников в процесс развития их человеческого капитала, руководство предприятия делает их более конкурентоспособными и мотивированными к труду, что, в свою очередь, является дополнительным преимуществом компании. Данное обстоятельство позволяет выстроить более гибкую систему управления бизнес-процессами предприятия. При этом стоит отметить, что совершенствуя (развивая) человеческий капитал индивида, предприятие начинает меняться и на уровне тех структурных подразделений, работники которых совершенствуют свои знания, навыки, умения.

К инвестициям в работников можно отнести:

- 1) средства, вложенные в профессиональную подготовку и повышение квалификации;
- 2) средства, вложенные в профилактические мероприятия для укрепления здоровья;
- 3) средства, вложенные в повышение качества трудовой жизни.

Любое предприятие стремится «заполучить» наиболее грамотные и перспективные трудовые ресурсы, при этом часто забывая о развитии человеческого капитала уже имеющихся трудовых

ресурсов. Трудовой потенциал уже работающих сотрудников можно раскрыть только при грамотном подходе к развитию их человеческого капитала. Для осуществления эффективной кадровой политики на предприятии, управленческому персоналу всегда следует обращать внимание на реализацию следующих задач [21]:

- 1) своевременное проведение мероприятий по обучению персонала;
- 2) определение наиболее востребованных направлений развития человеческого капитала предприятия;
- 3) подбор и расстановка кадров в соответствии с потребностями производства и необходимостью повышения производительности труда;
- 4) организация адаптационных мероприятий для новых работников в целях обеспечения «простого входа» в бизнес-процессы, за которые сотрудник будет отвечать;
- 5) формирование на предприятии кадрового резерва на случай изменения конъюнктуры рынка и непредвиденных обстоятельств.

Развитие человеческого капитала предприятия может по-разному воздействовать на его функционирование. Для того, чтобы определить возможные последствия, проведем SWOT- анализ эффектов, которые предприятие может получить от развития человеческого капитала (табл. 1).

### ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ПРОБЛЕМЫ И МЕТОДЫ

Осуществлять развитие человеческого капитала предприятий можно различными методами, такими как: онлайн образование/онлайн повышение квалификации; работа с тренерами (инструкторами), которые обучают сотрудников новым навыкам непосредственно на предприятии; посещение модельных предприятий, которые проводят семинары и показывают, как они выстраивают свою работу, какими методами поль-

Таблица 2 / Table 2

Положительные и отрицательные эффекты от развития человеческого капитала предприятий с применением онлайн форматов обучения / Positive and negative effects of human capital development in enterprises using online learning formats

Положительные эффекты / Positive effects	Отрицательные эффекты / Negative effects
<ul style="list-style-type: none"> <li>- сокращение расходов на транспорт</li> <li>- отсутствие расходов на проживание</li> <li>- возможность, не отрываться от рабочих процессов, осуществлять повышение квалификации</li> <li>- отсутствие производственных простоев на предприятии</li> <li>- освоение новых знаний и навыков сотрудниками</li> <li>- освоение новых программ обучения, которые можно использовать не только для повышения квалификации и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- низкая степень вовлеченности и заинтересованности сотрудников</li> <li>- отсутствие обратной связи для лектора</li> <li>- сложность восприятия материала и плохая усвояемость</li> <li>- трудности преподавания дистанционно</li> <li>- отсутствие прямого контакта лектора с обучающимися сотрудниками и сотрудников с лектором, «изолированность» обучающегося персонала</li> <li>- технические сбои в процессе обучения, которые отвлекают от усвоения материала</li> <li>- «оторванность» обучения от рабочих процессов</li> <li>- непонимание, как применить новый материал на практике и др.</li> </ul>

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

зуются при выполнении тех же работ, объясняют, какими навыками должны обладать специалисты и на чем при развитии человеческого капитала стоит сделать акцент и т.д. В настоящее время новые форматы обучения предлагают имитационные модели, интерактивные видео и серии обучающих фильмов на основе геймификации учебного процесса.

При этом очень важно изначально определиться с форматом обучения, выявить наиболее эффективный (применимый) формат для развития человеческого капитала, результаты которого руководство предприятия сможет внедрить в рабочие процессы, а также выявить барьеры, препятствующие целям обучения [22]. Рассмотрим более подробно действенные форматы обучения сотрудников.

Онлайн обучение представляет собой форму дистанционного образования, которая изначально зародилась в США и вошла в состав американской системы образования, став повсеместно применяемой особенно после пандемии COVID-19 [23]. Онлайн курсы являются частью данной системы и осуществляются полностью через интернет. При этом очень часто традиционные лекционные занятия стали активно включать в себя данный формат подготовки, получив наименование «гибридное обучение».

Формат онлайн обучения до сих пор остается спорным. Многие исследователи, изучая вопрос его эффективности, выделяют как положительные, так и отрицательные черты. Рассмотрим наиболее важные и часто выделяемые аспекты данной формы обучения:

- получение знаний удаленно;
- экономическая эффективность, позволяющая предприятиям не оплачивать услуги по приезду специалистов, которые будут проводить повышение квалификации на предприятии;

- возможность предоставления образования мирового уровня для любого предприятия, получить которое может каждый сотрудник.

Таким образом, можно выделить как положительные, так и отрицательные аспекты развития человеческого капитала предприятий, базирующиеся на применении онлайн форматов обучения (табл. 2) [24].

Применение онлайн формата возможно и без привлечения лектора: это могут быть уже заранее заготовленные (записанные) курсы, которые мало мотивированный работник в большинстве случаев будет просто делать вид, что изучает. Так происходит, поскольку сотрудник не всегда понимает всей ценности данного мероприятия. Кроме того, применение изученного материала на практике может привести к увеличению объемов работы, трудовой нагрузки на работника.

Данный вариант обучения наиболее перспективен для управленческой категории работников, поскольку они осознают, что в конечном итоге от данного материала хотят получить, а также представляют, где и как его применить с практической точки зрения. Таким образом, применение онлайн форматов обучения – это довольно затруднительный процесс, но в целом он дает положительный результат при правильных подходах к его реализации [25].

Классический формат обучения, подразумевающий очную подачу материала, также имеет свои недостатки и преимущества. Главным преимуществом является прямой контакт с обучающимся, возможность сразу отвечать на поставленные вопросы, приводить необходимые практические примеры и дополнительные пояснения. Сотрудник, проходящий курсы повышения квалификации по своей профессии (специальности) или проходящий иное обучение для своего развития, к примеру, развития гибких навыков, сосредоточен исключительно на образовательном процес-

се, он не расслаблен и сконцентрирован на теме, что позволяет лучше усваивать материал.

Оба описанных формата обучения применяются в целях развития человеческого капитала предприятий. Именно за счет успешного использования того или иного формата зависит степень усвоения нового материала, который в дальнейшем должен быть применен на практике.

Несмотря на все плюсы обоих форматов, существует 3-й путь, являющийся инновационным, подразумевающий интерактивный очный обучающий формат, который удобно применять при внедрении на предприятиях бережливого производства, как элемента развития человеческого капитала.

### БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В качестве одного из основателей «ранних воззрений» того, что будет потом названо «человеческим капиталом», можно выделить Гастева Алексея Капитоновича. Этот человек в первую очередь известен, как теоретик труда, основатель института труда, а также, автор ряда научных разработок, связанных с организацией и эффективностью трудовой деятельности. Его концепции нашли свой отклик на предприятиях СССР. Активно научные изыскания А.К. Гастева начали внедряться в работу промышленных предприятий с конца 70-х годов прошлого века. На сегодняшний день вклад данного ученого по-прежнему является актуальным, помогающим выстраивать «поэзию труда» не только в промышленном секторе, но также в области оказания услуг [26].

Генри Форд является крупным промышленником XX в. Именно он стал одним из первых, кто сформировал концепцию бережливого производства на своем предприятии, занимающегося выпуском автотранспорта. С 1913 г. начались его первые эксперименты по выпуску изделий при помощи конвейера. Форд организовал на производстве датчики типа «пуск» и «стоп», что позволяло значительно ускорить процессы сборки автомобиля и доставку необходимых материалов на сборочные участки. Касательно возможностей организации производственной системы с точки зрения бережливого производства, Форд говорил следующее: «В любой организации не должно быть ничего бесполезного». Однако не только в организации конвейерного формата производства заключается заслуга Генри Форда. Этот че-

ловек разработал принцип управления всеми стадиями производственного процесса из одного общего центра, тем самым сформировав новый подход к организации системы принятия решений.

Оба данных подхода привнесли существенные изменения в организацию труда на предприятиях. Сформированные методы активно внедряются на современных предприятиях России, подерживая конкурентоспособность отечественных товаропроизводителей и прочих компаний [27].

Национальный проект «Производительность труда» разработан и утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам. Главной целью проекта являлся рост производительности труда не ниже 5% в год на средних и крупных предприятиях базовых нессырьевых отраслей экономики с выручкой от 400 млн руб. в год. Данный проект был успешно завершен в декабре 2024 г. и с 1 января 2025 г. получил пролонгацию в качестве нового федерального проекта «Производительность труда», входящего в состав национального проекта «Эффективная и конкурентная экономика».

В рамках данного проекта предприятия базовых нессырьевых отраслей могут получить квалифицированную помощь экспертов по устранению неэффективности производственных процессов, а также обучить сотрудников методам повышения производительности труда. Проект был расширен и теперь распространяется на социальный сектор экономики. Некоторыми основными целями проекта на 2025 г. являются: доля предприятий, достигших целевого роста производительности труда – 50%; количество предприятий, получающих адресную поддержку, – 7068; охват организаций социального сектора экономики – 2,9%.

Проект направлен на повышение объемов выручки и прибыли, организацию хороших условий труда без значительных капитальных вложений на предприятиях и увеличение производительности труда без привлечения дополнительных трудовых ресурсов.

Данный проект реализуется в том числе путем внедрения методик бережливого производства на предприятиях-участниках. Многие предприятия, как показывает наш анализ, даже без участия в этом проекте стремятся внедрить лучшие практики бережливого производства, поскольку оно зарекомендовало себя как эффективный метод организации труда.

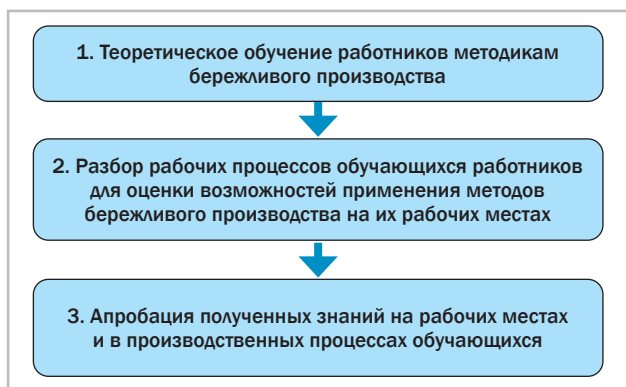


Рис. 1 / Fig 1. 3-х уровневая система обучения бережливому производству / 3-component lean manufacturing training system

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

*Бережливое производство* (Lean-manufacturing) – это концепция выстраивания производственных процессов предприятия с ориентированием на создание для потребителя максимальной ценности. Под ценностью следует понимать совокупность свойств услуг или производимой продукции, за которые покупатель готов заплатить, при этом свойства конечного продукта труда должны обязательно вызвать у потребителя ощущение удовлетворенности.

Организация бизнес-процессов осуществляется путем формирования потока создания ценности и их постоянного совершенствования через вовлечение персонала в управление производством и устранение всех видов потерь. Под потоком создания ценности следует понимать последовательность всех операций (действий), осуществляющихся с момента создания концепта и оформления как идеи производимого продукта труда, до доставки его клиенту (заказчику) [28; 29; 30].

Данная концепция тесно связана и является одним из действенных направлений развития человеческого капитала предприятия. В процессе реализации национального проекта по повышению производительности труда работники предприятия проходят обучение по разным направлениям своей производственной деятельности, что делает выполнение их работы удобнее, быстрее и проще. Одна из самых главных задач, которая должна решаться на первых этапах запуска «бережливого» проекта, – это подбор правильных методов и технологий обучения, которые бы позволили удовлетворить потребности предприятия в повышении качества трудовых ресурсов и развитию человеческого капитала предприятия.

Обучение методикам бережливого производства в целях развития человеческого капитала

предприятия следует, как показывают наши исследования на производстве, осуществлять гибридным методом с применением *практико-ориентированного подхода*. Суть данного подхода заключается в практическом применении полученных знаний в рабочих процессах обучающихся непосредственно под руководством лектора (преподавателя, тренера коуча). Обучение следует выстроить по 3-х компонентному принципу (3-х уровневой системе) (рис. 1). Рассмотрим более подробно каждый блок данной системы.

Проведение *первого*, теоретического, этапа обучения методикам бережливого производства должно быть сосредоточено на объяснении необходимого материала в формате преимущественно очного обучения для работников, которые, как правило, не относятся к высшему слою управленцев предприятия. Лектор проводит теоретический анализ основных бизнес-процессов, в которых задействованы обучающиеся сотрудники.

*На втором этапе* происходит теоретическое рассмотрение и оцениваются возможности апробации методики (методик) применительно к производственным процессам работников. Происходит выявление и обсуждение первоочередных мероприятий для внедрения на производстве, составление перечня мероприятий, планируемых к внедрению с указанием конкретных сроков, и перечня дополнительных мероприятий, которые потребуют детальной проработки, но также планируются к внедрению.

*На третьем этапе* начинается практическое применение полученных в течение процесса обучения знаний на рабочих местах и в рабочих процессах обучающихся. Это осуществляется совместно с лектором, который сразу отвечает на возникающие вопросы с целью снятия барьеров для внедрения концепции бережливого производства без откладывания «на потом». Данный этап очень важен, поскольку позволяет обучающимся работникам лучше усвоить теоретический материал и тут же его внедрить на практике, а не оставить теорию «лишь теорией». В дальнейшем, в результате совместной работы работника и лектора методы бережливого производства, которые были апробированы ими на практике, будут внедряться работником самостоятельно.

Данная 3-х компонентная система обучения бережливому производству создана и функционирует на ряде предприятий Ханты-Мансийского автономного округа в целях развития человеческого капитала предприятий, внедряющих методы бережливого производства, что позволи-

ло существенно увеличить трудовую отдачу работников и увеличить производительность труда на предприятиях.

### ВЫВОДЫ

Теория человеческого капитала проделала долгий путь в социально-экономических науках и на сегодняшний день становится все более востребованной. Развитие человеческого капитала является неотъемлемой частью функционирования предприятий, которые хотят оставаться эффективными и быть конкурентоспособнее других участников занимаемой рыночной ниши. В настоящее время человеческий капитал предприятий России является главным ключом к достижению высокой маржинальности.

Современные жесткие условия развития российской экономики, обусловленные расширением санкций, оказанием других мер экономического и политического воздействия на Россию рядом западных стран, требуют от предприятий конкурентоспособности, гибкости, что с учетом не увеличения количества занятых в ряде секторов экономики и трудовых ресурсов по стране в целом, только усугубляет проблему, ставит их в затруднительное положение. Анализ российского рынка труда показал, что численность трудовых ресурсов фактически не увеличивается по стране в целом. В этих условиях предприятия стараются развиваться за счет тех кадров, которые есть в наличии, то есть вкладывают инвестиции в уже имеющихся работников, развивая тем самым их человеческий капитал. Данный вид капитала на сегодняшний день является ведущим ресурсом любой организации, без развития которого невозможно дальнейшее и уверенное ее существование на рынке.

Альтернативой является привлечение на работу трудовых мигрантов, которые, как правило, по уровню развития человеческого капитала уступают уже работающим сотрудникам предприятий. Отказ от данной политики возможен лишь за счет «точечного» развития человеческого капитала «коренных» трудовых ресурсов с учетом обеспечения высокопроизводительных условий труда, которые должны быть выстроены не

по принципу «кнута и пряника», а базироваться на методах бережливого производства. Но данный вопрос требует проведения отдельных специальных исследований [31].

Обеспечить развитие предприятий возможно и без привлечения дополнительной рабочей силы. Для этого требуется внедрение методик бережливого производства, которые обеспечивают высокую производительность труда силами текущего персонала. Реализуется это, в первую очередь, за счет развития человеческого капитала компаний, активно внедряющей данные методики в свои рабочие процессы, что и является главным вектором Lean-технологий.

За счет правильного внедрения бережливого производства возможно добиться развитого, в производственном понимании, человеческого капитала предприятия. Именно поэтому так важно сразу выстроить правильный процесс обучения, чтобы методики обучения нашли отклик в персонале и применялись в дальнейшем на системной основе, а не были «разовой акцией». Сотруднику важно сразу же понять, в чем преимущества тех навыков, инструментов и методов, которым его обучают, как их правильно применить и как адаптировать их под свои трудовые процессы.

Бережливое производство – это один из способов развития человеческого капитала предприятий, желающих повысить производительность труда. За счет внедрения методик бережливого производства предприятия стремятся к развитию человеческого капитала уже занятых на них, чтобы нарастить объемы работ, производства, конечного продукта (товаров и услуг), не испытывая при этом потребности в новых кадрах. Предлагаемая 3-х компонентная система обучения работников бережливому производству позволяет качественно осуществлять выработку у них навыков бережливого производства, реализация которых позволит самостоятельно и автономно совершенствовать производственную систему предприятия без дополнительного привлечения консалтинговых агентств и расширения штата предприятия за счет «заграничных специалистов».

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Шематонова А.А. Сравнительная характеристика экономических категорий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «рабочая сила» и «человеческий капитал» / А.А. Шематонова // *Форум молодых ученых*. 2018;12-4(28):716-720. EDN PZMUBI.
2. Mincer J. Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings, 1974.
3. Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research, New York: Free Press, 1971.
4. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *Journal of Political Economy*, Vol.70, No.5, Part 2, 1962, pp. 9-49. DOI: 10.1086/258724

5. Иванова О.А. 60 лет теории человеческого капитала: применение классической теории для анализа современного рынка труда / О.А. Иванова // *Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал*. 2020;12(4(38)):34-43. EDN OMBYRU.
6. Schultz T.W. Human Resources (Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities), New York: National Bureau of Economic Research, 1972.
7. Ящук А. Человеческий капитал или трудовые ресурсы? / А. Ящук // *Банковский вестник*. 2020;3(680):114-118. EDN DAXCOY.
8. Рахимов Т.В. Личность в теории человеческого капитала (в порядке обсуждения) / Т.В. Рахимов // *Философия хозяйства*. 2022;6(144):34-51. EDN AGXDQG.
9. Петрова Л.М. Управление человеческим капиталом на предприятиях агропромышленного комплекса в условиях глобальных изменений / Л.М. Петрова // *Креативная экономика*. 2021;15(2):443-458. DOI: 10.18334/ce.15.2.111574. EDN UUVZNV.
10. Бондаренко М.С. Социальная сфера как институциональная среда производства человеческого капитала и сфера осуществления инвестиций в человеческий капитал / М.С. Бондаренко // *Актуальные проблемы гражданского права*. 2022;1(19):165-179. EDN BSMHPA.
11. Дичковский А. А. Человеческий капитал как фактор экономического роста // *Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты*. 2014;(11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-ekonomicheskogo-rosta-4> (дата обращения: 11.02.2025).
12. Климов С.Н. Проблема эффективности образования в аспекте теории человеческого капитала и теории фильтров/С.Н. Климов, А.Ю. Топчий // *Педагогическое образование и наука*. 2022;(3):7-12. DOI: 10.56163/2072-2524-2022-3-7-12. EDN KJVSNI.
13. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России?/Р.И. Капелюшников. М.: Высш. шк. экономики, 2012; 76 с.
14. Волгин Н.А. Японский опыт мотивации труда. 978-5-406-08241-6 изд. Москва: КноРус, 2021. 197 с.
15. Chen A.P., Chen M.Y. A review of survey research in knowledge management performance measurement: 1995-2004. 2005;32(1):4-12
16. Doeringer P. and Piore M. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington. Mass.: D.C. Heath, 1971.
17. Разумов А., Новик Е. Повышение образовательного уровня населения и расширение занятости – условия сокращения бедности // *Человек и труд*. 2007;(9):37-40.
18. Разумов А.А., Дрямов В.П. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов // *Человек и труд*. 2006;(11):11-14.
19. Селиванова О.В., Разумов А.А. Бедность работающего населения: анализ основных тенденций и опыт регионов по снижению ее уровня // *Экономика труда*. 2023;10(2):279-296.
20. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / А.А. Разумов, И.В. Цыганкова, Г.В. Антонова, О.Ю. Никишина. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2019; 171 с. ISBN 978-5-394-02806-9
21. Рощина Я.М. Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения. Препринт WP15/2008/03. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.
22. Osvaldo Rosales V. Industrial policy and promotion of competitiveness. *Cepal Review* 53, August 1994. P. 59-79.
23. Кислицын Е.А. Медиаобразование в эпоху цифровизации / Е.А. Кислицын, Е.В. Орлов // Сборник тезисов докладов научно-практической конференции студентов Курганского государственного университета, Курган, 14–19 мая 2020 года / Курганский государственный университет. Выпуск XXI. Курган: Курганский государственный университет, 2020; с. 178. EDN АНОHVD.
24. Германов И.А. Роль доверия в стимулировании инновационной активности рабочих на промышленных предприятиях/И.А. Германов, Е.Б. Плотникова // *Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования*. 2020;6(4):8-27. DOI: 10.21684/2411-7897-2020-6-4-8-27. EDN PKDQFY.
25. Assen M.F. van. Lean, process improvement and customer-focused performance. The moderating effect of perceived organisational context // *Total Quality Management & Business Excellence*. 2021. Volume 32. Issue 1-2. P.1-19 [Electronic resource]. Access mode: [https://www.researchgate.net/publication/328173808\\_Lean\\_process\\_improvement\\_and\\_customerfocused\\_performance\\_The\\_moderating\\_effect\\_of\\_perceived\\_organisational\\_context](https://www.researchgate.net/publication/328173808_Lean_process_improvement_and_customerfocused_performance_The_moderating_effect_of_perceived_organisational_context). (Date of access: 26/10/2024)
26. Гастев А.К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда /Под общей редакцией Н.М.Бахраха и др. Издание 3-е. М.: URSS: Либроком, 2011. 478 с.
27. Адлер Ю.П., Гудз Н.А., Кондратьев Э.В. Развитие бережливых производственных систем в России: новые методы и модели. Коллективная монография / Под редакцией Ю.П. Адлера, Э.В. Кондратьева. М.: Издательство «Академический проект», 2020. 207 с.
28. Eroglu C., Hofer C. Lean, leaner, too lean? The inventoryperformance link revisited. *Journal of Operations Management*. 2011;29(4):356-369.
29. Gao T., Chai Y., Liu Y. A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches // *International Journal of Crowd Science*. 2018. Volume 2. No.1. P.42-51 [Electronic resource]. - Access mode: [https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=10&\\*%3D6iO1rfdH5J3BX5r69xPWBGIcc%2B57](https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=10&*%3D6iO1rfdH5J3BX5r69xPWBGIcc%2B57). (Date of access: 26/10/2024).
30. Al-Zweeni M., Al-Musawi A.N. Just-in-Time Production.2019. DOI: 10.13140/RG.2.2.18506.93121
31. Smirnykh L., Polyakova E. The human capital and income of immigrants: evidence from Russia. *Applied Economics*. 2023;55(26):2945-2963. DOI: 10.1080/00036846.2022.2123102

## REFERENCES

1. Shemonova A.A. Comparative characteristics of the economic categories "labor resources", "labor potential", "labor force" and "human capital". *Forum of Young Scientists*. 2018;12-4(28):716-720. EDN PZMUB. (In Russ.).
2. Mincer J. Progress in the analysis of human capital in income distribution, 1974.
3. Shultz T.V. Investments in human capital: The role of education and scientific research, New York: Free Press, 1971.
4. Becker G.S. Investments in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. 1962;70(5, Part 2):9-49. DOI: 10.1086/258724
5. Ivanova O.A. 60 years of the theory of human capital: the application of classical theory for the analysis of the modern labor market. *Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic journal*. 2020;12(4(38)):34-43. EDN OMBIRU. (In Russ.).
6. Shultz T.V. Human Resources (Human Capital: Policy issues and Research opportunities), New York: National Bureau of Economic Research, 1972.
7. Yaschuk A. Human capital or labor resources? *Banking Bulletin*. 2020;3(680):114-118. EDNA DAKSKAYA. (In Russ.).
8. Rakhimov T.V. Personality in the theory of human capital (in the order of discussion). *Philosophy of Economy*. 2022;6(144):34-51. EDN AGXDQG. (In Russ.).
9. Petrova L. M. Human capital management at the enterprises of the agro-industrial complex in the context of global changes. *Creative Economy*. 2021;15(2):443-458. DOI 10.18334/ce.15.2.111574. ED. UUVZNV. (In Russ.).

10. Bondarenko M.S. The social sphere as an institutional environment for the production of human capital and the sphere of investment in human capital. *Actual Problems of Civil Law*. 2022;1(19):165-179. GRADUATE OF BSMKHPA. (In Russ.).
11. Dichkovsky A.A. The human captain as a hackathon of astronomical growth. *Financial and Applied Research: Problems and Analyses*. 2014;(11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-ekonomicheskogo-rosta-4> (accessed on 11.02.2025).
12. Klimov S.N., Topchy A.Yu. The problem of the effectiveness of education in the aspect of the theory of human capital and the theory of filters. *Teacher Education and Science*. 2022;(3):7-12. DOI 10.56163/2072-2524-2022-3-7-12. ED. KJVSJN. (In Russ.).
13. Kapelyushnikov R.I. How much is the human capital of Russia? M.: Higher School of Economics. 2012. 76 p. (In Russ.).
14. Volgin N.A. The Japanese experience of labor motivation. Moscow: KnoRus, 2021. 197 p. (In Russ.).
15. Chen A.P., Chen M.Y. Review of the results of survey research in the field of evaluating the effectiveness of knowledge management: 1995-2004. 2005;32(1):4-12.
16. Deringer P., Piore M. Analysis of internal labor markets and labor resources. Lexington. Massachusetts: Health Care of the District of Columbia, 1971.
17. Razumov A., Novik E. Improving the educational level of the population and expanding employment – conditions for reducing poverty. *Man and Labor*. 2007;(9):37-40. (In Russ.).
18. Razumov A.A., Dryamov V.P. The quality of the workforce in the system of national priorities. *Man and Labor*. 2006;(11):11-14. (In Russ.).
19. Selivanova O.V., Razumov A.A. Poverty of the working population: an analysis of the main trends and regional experience in reducing its level. *Labor Economics*. 2023;10(2):279-296. (In Russ.).
20. Razumov A.A., Tsygankova I.V., Antonova G.V., Nikishina O.Yu. Non-standard employment as a form of using working time (Russian and foreign experience). Moscow: Publishing and Trading Corporation Dashkov & K, 2019. 171 p. ISBN 978-5-394-02806-9 (In Russ.).
21. Roshchina Ya.M. Psychological components of human capital as a factor of economic behavior. Published by WP15/2008/03. Moscow: GUU Publishing House, 2008. 56 p. (In Russ.).
22. Osvaldo Rosales V. Industrial policy and increasing competitiveness. *Cepal Review*, 53, August 1994. pp. 59-79.
23. Kislitsyn E.A., Orlov E.V. Media education in the era of digitalization. Collection of abstracts of the scientific and practical conference of students of Kurgan State University, Kurgan, May 14-19, 2020. Kurgan State University. Volume Issue XXI. Kurgan: Kurgan State University, 2020, p. 178. EDN AHOHVD. (In Russ.).
24. Germanov I.A., Plotnikova E.B. The role of trust in stimulating the innovative activity of workers in industrial enterprises. Bulletin of the Tyumen State University. *Socio-economic and Legal Studies*. 2020;6(4):8-27. DOI 10.21684/2411-7897-2020-6-4-8-27. – PK-DQFY EMAIL ADDRESS. (In Russ.).
25. Assen M.F. van. Lean manufacturing, process improvement, and customer orientation. The deterrent effect of the perception of the organizational context. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2021;32(1-2):1-19. URL: [https://www.researchgate.net/publication/328173808\\_Lean\\_process\\_improvement\\_and\\_customerfocused\\_performance\\_The\\_moderating\\_effect\\_of\\_perceived\\_organisational\\_context](https://www.researchgate.net/publication/328173808_Lean_process_improvement_and_customerfocused_performance_The_moderating_effect_of_perceived_organisational_context) (accessed on 26.10.2024).
26. Gastev A.K. How to work: A practical introduction to the science of labor organization / Edited by N.M.Bakhrakh et al. Edition 3 - E. M.: URSS: Librocombinat, 2011. 478 p. (In Russ.).
27. Adler Y.P., Gudz N.A., Kondratiev E.V. Development of lean production systems in Russia: new methods and models. Collective monograph / Edited by Yu.P.Adler, E.V.Kondratiev, Moscow: Academic Project Publishing House, 2020, 207 p. (In Russ.).
28. Eroglu S., Hofer S. Lean manufacturing? The link "Inventory and efficiency" has been revised. *Journal of Operational Management*. 2011;29(4):356-369.
29. Gao T., Chai Yu., Liu Yu. Overview of theoretical concepts and approaches to design in the field of knowledge management. *The International Journal of Crowdfunding*. 2018;2(1):42-51. URL: [https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=10&\\*=6iO1rfdH5J3BX5r69xPWBGIcc%2B57](https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=10&*=6iO1rfdH5J3BX5r69xPWBGIcc%2B57) (accessed on 26.10.2024).
30. Al-Zwini M., Al-Musawi A.N. Production "just in time". 2019. DOI: 10.13140/RG.2.2.18506.93121
31. Smirnykh L., Polyakova E. Human capital and income of immigrants: data from Russia. *Applied Economics*. 2023;55(26):2945-2963. DOI: 10.1080/00036846.2022.2123102 (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Илья Юрьевич Марон** – ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет», аспирант, г. Ханты-Мансийск, Россия  
**Ilya Yu. Maron** – Yugra State University, postgraduate student, Khanty-Mansiysk, Russia  
<https://orcid.org/0009-0003-2572-6924>  
 ilya.maron.2001@mail.ru



**Александр Александрович Разумов** – доктор экономических наук, профессор, ФБГУ «ВНИИ труда» Минтруда России, советник генерального директора, г. Москва, Россия  
**Aleksandr A. Razumov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Advisor to the Director General, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>  
 aarazumov@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 03.02.2025; после рецензирования 17.02.2025, принята к публикации 18.02.2025.*  
*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*  
*The article was submitted on 03.02.2025; revised on 17.02.2025 and accepted for publication on 18.02.2025.*  
*The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-161-168

УДК 316.444

JEL J24; J44

# ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ НА ИЗМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ

А.Г. Чупрякова

ФГБОУ ВО «Кузбасский технический университет имени Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово, Россия

С.И. Григашкина

ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецкова»  
г. Кемерово, Россия

## АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается проблематика профессиональной социализации личности с позиции философии, а именно характеризуется влияние профессиональной подготовки и повышения квалификации в рамках профессиональной социализации на профессиональную среду с точки зрения таких наук как онтология и телеология, гносеология, аксиология, праксиология и футурология. **Цель:** построение теоретической модели профессиональной социализации личности и подтверждение **гипотезы** о том, что поведение современного человека, как отдельной личности в трудоспособном возрасте, пребывающей в состоянии поиска возможностей самосовершенствования и развития профессиональных навыков, оказывает влияние на изменение профессиональной среды. В ходе исследования использовались **методы** теоретического моделирования, синтеза и обобщения. Методология базируется на системном и философском подходах, принципах целостности, системности и детерминизма. Полученные **результаты** исследования: с акцентом на положения указанных ветвей философской науки описано влияние на профессиональную среду со стороны отдельной личности, озадаченной поиском возможностей карьерного роста и развития Hard skills и Soft skills. Теоретическая значимость исследования и содержательность основного элемента **научной новизны** данного исследования состоит в том, что построена теоретическая модель профессиональной социализации личности; выявлены причинно-следственные связи между факторами, влияющими на изменение профессиональной среды – с одной стороны, и увеличением количества заточенных на успех и повышение конкурентоспособности на рынке труда современных профессионалов – с другой стороны. **Практическая значимость** работы: сделанные **выводы** о степени зависимости развития рынка образовательных услуг, услуг по профподготовке и повышению квалификации от деятельности отдельной личности по активному поиску возможностей самосовершенствоваться и самореализовываться и, тем самым, влиять на профессиональную среду могут быть использованы специалистами в сфере организации дополнительных образовательных услуг, услуг по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров для различных отраслей и сфер экономики страны. Кроме того, результаты исследования могут быть использованы всеми заинтересованными сторонами при разработке региональных программ подготовки и переподготовки кадров.

**Ключевые слова:** профподготовка; повышение квалификации; профессиональная социализация личности; профессиональная среда; модель.

**Для цитирования:** Чупрякова А.Г., Григашкина С.И. Влияние профессиональной подготовки в рамках профессиональной социализации личности на изменения профессиональной среды. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):161-168. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-161-168.

## ORIGINAL PAPER

# THE IMPACT OF PROFESSIONAL TRAINING WITHIN AN INDIVIDUAL'S PROFESSIONAL SOCIALIZATION ON CHANGES IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT

A.G. Chupryakova

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

S.I. Grigashkina

V.N. Poletskov Kuzbass State Agricultural University, Kemerovo, Russia

## ABSTRACT

The article examines the challenges of professional socialization from a philosophical perspective. It explores how professional training and advanced education impact professional environments within professional socialization, informed by disciplines such as ontology, teleology, epistemology, axiology, praxeology, and futurology. **The aim** of this study is to develop a theoretical model of professional socialization and to support **the hypothesis** that the behavior of modern working-age individuals, who are actively seeking opportunities for self-improvement and the development of professional skills, influences changes in the professional environment. The study employs **methods** of theoretical modeling, synthesis, and generalization. The methodology is grounded in systemic and philosophical approaches, emphasizing principles of integrity, consistency, and determinism. Research

findings: By relying on insights from various branches of philosophical science, the study illustrates how an individual's search for career growth and the development of both hard and soft skills can significantly impact the professional environment. The theoretical significance and the content of the main element of **scientific novelty** of this research lies in the construction of a theoretical model of professional socialization. It identifies cause-and-effect relationships between factors that influence changes in the professional environment and the increasing number of modern professionals focused on success and competitiveness in the labor market. **Practical implications:** This study's conclusions highlight the degree to which the development of the educational services market, as well as professional and advanced training, depends on individuals actively searching for opportunities for self-improvement and self-realization, thereby, influencing the professional environment. These findings may aid specialists involved in organizing additional educational services and vocational training across various industries and sectors of the economy. Furthermore, the results can inform stakeholders working on regional programs for the training and retraining of personnel.

**Ключевые слова:** professional training; advanced training; professional socialization of an individual; professional environment; model.

**For citation:** Chupryakova A.G., Grigashkina S.I. The Impact of Professional Training Within an Individual's Professional Socialization on Changes in the Professional Environment. *Social and Labor Research*. 2025;58(1):161-168. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-161-168.

## ВВЕДЕНИЕ

С недавнего времени специалисты-практики и представители научного сообщества склонны рассматривать проблемы профессионального развития личности сквозь призму проблематики профессиональной социализации не только молодежи, но и в целом человека в трудоспособном возрасте. Это объясняется стремительными техническими и технологическими инновациями, что отражается на ужесточении требований не только к Hard skills (твердых навыков), которые быстро устаревают, так как привязаны к конкретному виду профессиональной деятельности, но и Soft skills (мягких, гибких навыков), которые формализованы в шаблоны поведения личности в коллективе или обществе. Именно осознание человеком, стремящегося к карьерному росту, первых признаков неэффективности применения Hard skills или Soft skills, должно быть триггером к самосовершенствованию личности как профессионала, специалиста. Это является первопричиной для поиска возможностей повышения квалификации.

В настоящее время актуальны вопросы развития рынка дополнительных образовательных услуг, услуг по профподготовке и повышению квалификации кадров для различных отраслей и сфер экономики страны. Субъекты данного рынка со стороны предложения этих услуг отходят от традиционных вербально-информационных способов их оказания в силу того, что современный потребитель этих услуг становится более избирательным и разборчивым к возможности и объему получения новых знаний, умений и навыков с точки зрения тех требований к нему со стороны потенциальных и реальных работодателей. Поэтому важно иметь четкое представление о тех особенностях современного человека трудоспособного возраста, который пытается приобретать и совершенствовать свои Hard skills и Soft skills

через систему профподготовки и повышения квалификации. В свою очередь, мы становимся очевидцами процесса изменения профессиональной среды под влиянием личностных факторов и амбициозных планов современных профессионалов, заточенных на успех в профессии в течение всей трудовой жизни.

Следовательно, основная цель данного исследования заключается в подтверждении гипотезы о том, что поведение современного человека, как отдельной личности в трудоспособном возрасте, пребывающей в состоянии активного поиска возможностей самосовершенствования и развития профессиональных навыков, оказывает влияние на изменение профессиональной среды, что найдет свое воплощение в предложенной теоретической модели профессиональной социализации личности.

Вопросы профессиональной социализации личности рассмотрены в трудах ученых А.Ф. Аморова [1], И.В. Арендачук [2], О.С. Ирбы [3, с. 414], А.Г. Красноперова [4, с. 78], Ю.А. Кустова, С.В. Стацук [5, с. 108], С.Г. Разуваева [6, с. 146], Л.А. Саенко, Т.Г. Затева [7], Н.И. Шаталовой [8], Л.И. Щербаковой [9, с. 5], М.В. Мигачевой [10].

Теоретические основы моделирования процесса профессиональной социализации личности представлены в трудах С.Г. Разуваева С.Г. [11] и В.Э. Штейнберга [12].

В основе профессиональной социализации лежит профессиональная подготовка, обучение, переподготовка, совершенствование профессиональных навыков в течение всей жизни человека, т. к. современная социально-профессиональная система приложения труда требует не только приобретения новых знаний, но и четкого представления о своих профессиональных возможностях и способностях отвечать на вызовы современности. Не стоит игнорировать стимулирующую роль

в этих процессах амбиций человека, но следует осознавать, что не всем дано интегрироваться в наиболее продвинутые сферы приложения своего труда, то есть активно реагировать на изменение профессиональной среды. Есть и такие личности, кто предпочитает адаптироваться под изменения, то есть пассивно приспособливаться под них.

Не вступая в противоречие с положениями ст. 73 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 г. № 273-ФЗ, где указано на понятие «профессиональная подготовка», опираясь на субъект-объектный подход, в данной работе под профессиональной подготовкой со стороны объекта этого процесса будем понимать системную деятельность отдельной личности, находящейся в активном поиске возможностей приобретения Hard skills или Soft skills, а так же их сочетания, что позволит заявить о себе и своих конкурентных преимуществах, как профессионала, самореализоваться в профессиональном сообществе и повлиять на профессиональную среду.

В научной литературе понятие «профессиональная среда» рассматривается неоднозначно. С.Н. Фомина определяет профессиональную среду как сферу профессиональной деятельности [13], Э.Ф. Зеер как профессиональную принадлежность [14], другие как часть профессионального самосознания и источник формирования личности профессионала [3; 4] и т. п.

Под профессиональной средой мы будем понимать некий четко разграниченный в плане специализации полигон для субъектно-объектного обмена опытом и знаниями, для интеллектуально-эмоциональных профессиональных коммуникаций, дающих каждой из сторон возможность профессионального саморазвития и самореализации, а также профессионального самовосприятия.

Считаем, что именно изменение профессиональной среды предполагает использование оптимального соотношения Hard skills или Soft skills в личности каждого человека, как специалиста, профессионала в рамках его профессиональной социализации в течение всей трудовой жизни.

В своих исследованиях мы находили подтверждение тому, что человек только тогда конкурентоспособен в профессиональном плане, когда он достигает личностного компромисса между уровнем своей социальной зрелости и компетентности его как профессионала, с одной стороны, и требованиями к этим качествам со стороны организации-работодателя. Если же личностный ком-

промисс не достигается, то у человека накапливается неудовлетворенность собой, своим местом работы, на основе чего возникает недопонимание с коллегами, руководством, из-за чего наблюдается частая смена мест работы, ускоренное профессиональное выгорание и замедление процесса профессиональной социализации и самореализации человека как профессионала. Результаты этих исследований были посвящены прочие публикации членов авторского коллектива.

## МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

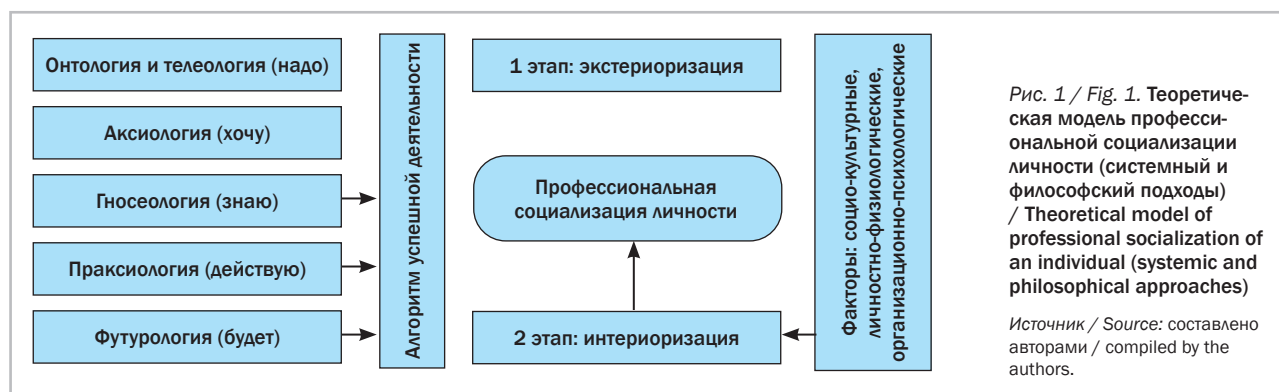
В данной работе, используя философский подход, остановимся на обобщении влияния профессиональной подготовки и повышения квалификации в рамках профессиональной социализации на профессиональную среду с точки зрения таких наук как онтология и телеология, гносеология, аксиология, праксиология и футурология.

Основная гипотеза заключается в том, что поведение современного человека, как отдельной личности в трудоспособном возрасте, пребывающей в состоянии активного поиска возможностей самосовершенствования и развития профессиональных навыков, оказывает влияние на изменение профессиональной среды. Это влияние должно рассматриваться комплексно через призму положений разных ветвей философской науки, таких как онтология, телеология, гносеология, аксиология, праксиология и футурология. При таком подходе можно сделать соответствующие выводы о степени зависимости развития рынка профессиональной подготовки, дополнительных образовательных услуг, услуг по переподготовке и повышению квалификации кадров для различных отраслей и сфер экономики страны, в первую очередь, от социокультурных, а так же от личностно-физиологических и организационно-психологических факторов развития личности как профессионала.

Используя широко известный метод моделирования, предлагаемую теоретическую модель профессиональной социализации личности, основанную на системном и философском подходах, можно представить следующим образом (рис. 1).

В основе модели лежат системный и философский подходы, базирующиеся на принципах целостности, системности и детерминизма. Данная модель включает в себя элементы:

1. Центр – профессиональная социализация личности и основные классические компоненты философии, представляющие собой основу философского знания, способствующие формированию алгоритма успешной деятельности личности



в профессиональной среде, что в значительной мере определяет особенности каждого этапа профессиональной социализации личности.

2. В качестве факторов выделены социокультурные (установки, жизненные ценности, традиции общества), личностно-физиологические (стрессоустойчивость, наследственность, среда, воспитание); организационно-психологические факторы (уровень готовности к инновационным изменениям, степень и характер их сопротивления организационным изменениям). Указанные факторы способствуют обмену опытом и знаниями через интеллектуально-эмоциональные профессиональные коммуникации, дающие возможность личности профессионально саморазвиваться и самореализовываться в течение всей трудовой жизни.

3. Процессы, которые обеспечивают взаимосвязь внутренних особенностей и внешнего их проявления у профессионально-деятельностной личности: интериоризация и экстериоризация. Важным элементом успешной профессиональной социализации личности являются действия человека. Психико-физиологические процессы человека подлежат изменениям за счет внешнего воздействия. Приобретение человеком опыта посредством познания своего окружения, получение знаний от предшествующих поколений приводит к накоплению знаний и предпринятию успешных действий в профессиональной среде, что делает его более устойчивым к внешнему воздействию со стороны его профессионального сообщества.

Предложенная теоретическая модель профессиональной социализации личности носит гипотетический характер.

### РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Описывая влияние профессиональной подготовки и повышения квалификации современной личности трудоспособного возраста на профес-

сиональную среду, следует остановиться на описании современного человека с его воззрениями, амбициями и требованиями к окружению в профессиональной среде, с его желанием быть конкурентоспособным на рынке труда с точки зрения положений разных ветвей философской науки, что позволит получить более детальное понимание причин поиска возможностей профподготовки и повышения квалификации.

Так, с точки зрения футурологии основные очертания процесса профессиональной социализации в будущем могут быть представлены через непрерывность личностного роста и цикличность самообразования большинства населения планеты в виду ужесточения конкуренции не только со стороны других людей, но и искусственного интеллекта. При этом акцент должен быть смещен с традиционной вербально-информационной составляющей процесса обучения и становления личности в сторону рефлексивно-технологической составляющей; с ослаблением подражательной компоненты самоопределения и усилением вариативно-дидактической его компоненты. Такое изменение парадигмы профессиональной социализации как длительного поступательного процесса развития адапционно-интегрированных характеристик индивида приведет к изменению профессиональной среды, а именно: позволит постичь особенности трудовой деятельности в будущем в условиях сокращения количества рабочих мест и возможности трудоустройства, нарастающей трудовой мобильности и количества стрессовых ситуаций, жесткой конкуренции и изменения стереотипов профессионального самовыражения, а так же одновременно освоить совершенно другие Hard skills, а так же Soft skills через новые нормы и ценности профессионального сообщества в будущем.

Этому должна способствовать трансформация системы классического профессионального образования в алгоритмизированное вариативно-дифференцированное образование, способ-

ствующее мотивированности личности к профессиональной самореализации и самовыражению в профессиональной среде на основе индивидуальной карьерограммы, разработанной в период профессионального самоопределения личности. В этом проявляется гносеологический аспект профессиональной социализации, состоящий из познавательных установок и способов получения профессиональных знаний.

Следует обратить внимание на отличие гносеологического аспекта профессиональной социализации (суть которого состоит в собственном осознании личностью способов получения знаний о профессиональной деятельности, ценностных ориентирах, особенностях приложения своего труда, профессиональной среде) от онтологического аспекта, который в большей степени сосредоточен не на индивидуальном понимании и познании происходящего личностью, а на универсальном представлении концептуальных знаний.

При этом следует вспомнить о том, что в онтологии принято выделять «бытие вещей (процессов)» и «бытие человека». Подходя к рассмотрению влияния процесса профессиональной социализации на профессиональную среду и ее изменение через призму этих категорий и отвечая на основной вопрос онтологии как философской науки «Что есть реальность?», следует отметить, что в отличие от футуристического понимания текущее получение и накопление знаний, приобретение опыта социально одобряемого поведения способствует зарождению желания приобщения к определенному ныне существующему профессиональному сообществу, профессиональной субкультуре, ядром которой становятся профессиональные связи, отражающиеся на стиле мышления, даже стиле жизни ее представителей. Такая интериоризация способствует личностному восприятию существующей реальности, где на смену «умирающим» профессиям в силу ряда причин технологического характера приходят новые, требующие новых знаний, навыков и умений для решения новых более сложных профессиональных задач в условиях неопределенности и риска. Поэтому не ставится под сомнение необходимость повышения квалификации, совершенствования Hard skills и апробирование новых Soft skills.

Телеологическое рассмотрение изменения профессиональной среды под влиянием повышения квалификации и профподготовки в рамках профессиональной социализации предполагает ответ на вопрос: «С какой целью, зачем?». И вновь возвращаемся к условному разделению лиц тру-

доспособного возраста на тех, кто активно реагирует на изменение профессиональной среды и тех, кто предпочитает адаптироваться под изменения, то есть пассивно приспосабливаться под них. Для личностей, «заточенных» на результат, ответ на поставленный вопрос очевиден: они стараются пройти каждый этап профессиональной социализации в ускоренном ритме, получить по максимуму доступ к возможностям с целью максимизации эффекта от профессиональной деятельности. Личности, пассивно приспосабливающиеся к условиям и требованиям современности, тоже нацелены на результат, но с меньшими морально-психологическими издержками. Для них является целью поступательное развитие с предпочтительным нахождением в зоне комфорта, а профессиональная деятельность является лишь одним из необходимых условий обеспечения целостной жизнедеятельности человека.

Следует отметить, что независимо от рассмотренного разделения этих двух типов лиц, их может объединять структура ценностей, присущая профессиональной среде, в которой эти ценности не только связаны между собой, но и социальными, культурными факторами и особенно Soft skills, формирующими личность на каждом этапе профессиональной социализации, позволяющими самореализовываться в разных условиях трудовой жизни человека. Именно аксиологический аспект позволяет раскрыть социальную природу профессиональных ценностей, зарождающихся в отдельных профессиональных субкультурах и способствующих поддержанию ценностных ориентаций личности, влияющих одновременно не только на профессиональное самовыражение, но и на личностное духовно-нравственное и творческое развитие, повышающее самооценку человека. Она очерчена такими общечеловеческими базовыми ценностями как вера, хозяйственность, соборность, служение, свобода, добро, равенство и прочие.

Однако, целесообразно рассматривать и саму профессиональную деятельность в качестве некой инструментальной ценности, поддерживающей смысложизненные установки личности. В этой связи важно разграничить понятия «трудовое самоопределение» через четкое понимание и принятие наиболее подходящей сферы профессиональной деятельности («человек-человек», «человек-художественный образ», «человек-техника», «человек-знаковая система», «человек-природа»); и понятия «трудовая самореализация» как конкретную целесообразную,

эффективную экономическую активность, занятие, работу, то есть все то, что связано именно с получением дохода и обеспечением удовлетворения всех видов потребностей. Именно понятие «трудова́я самореализация» предопределяет социально-профессиональный статус личности и самоидентификацию с профессией.

Останавливаясь на праксеологическом подходе к рассмотрению направленности профессиональной социализации на трудовое самоопределение и самореализацию личности в профессиональной среде, следует акцентировать внимание на социокультурных факторах взаимодействия отдельной личности с коллективом, профессиональным сообществом в ходе реализации бизнес-процессов. В состав этой группы факторов профессиональной социализации принято включать сработанность коллектива, делегирование полномочий и принятия управленческих решений, стимулирование трудовой деятельности. Роль отдельной личности в реализации как основных, так и вспомогательных, поддерживающих, обслуживающих и прочих бизнес-процессов с течением времени существенно изменяется на основе изменения содержания труда, трансформации реальных профессиональных обязанностей и функционала каждого сотрудника, повышения значения самоменеджмента личности в рамках реализации индивидуальной карьерограммы. Ценностная значимость иерархии движущих мотивов профессиональной деятельности личности при реализации карьерограммы имеет большое значение для каждого человека.

Кроме социокультурных факторов, оказывающих влияние на процесс становления человека как профессионала в течение всей его трудовой жизни, можно рассматривать личностно-физиологические (которые, в свою очередь, можно описать через физиологические и антропогенные характеристики человека); организационно-психологические факторы (это реактивная тревожность, характеристики внимания, обучаемость, образное мышление, стрессоустойчивость, вербализация). Обе эти группы факторов можно рассмотреть через призму интериоризации/экстериоризации, на чем сделан акцент в предложенной теоретической модели профессиональной социализации личности.

Рассмотрев влияние профессиональной подготовки и повышения квалификации в рамках профессиональной социализации на изменение профессиональной среды в разрезе различных направлений философской науки, можно сказать, что поставленная авторами цель (построение те-

оретической модели профессиональной социализации личности) достигнута. Однако, для полноты понимания причинно-следственных связей между темпами развития рынка дополнительных образовательных услуг, услуг по профподготовке и повышению квалификации кадров для различных отраслей и сфер экономики страны и желанием самосовершенствоваться и самореализовываться со стороны современных профессионалов, заточенных на успех и повышение конкурентоспособности на рынке труда, необходимо продолжить исследования и сместить акценты именно на движущие мотивы поведения личности в профессиональной среде, более детально проработать причины поиска возможностей карьерного роста и развития Hard skills и Soft skills. В этих целях в планах авторского коллектива продолжение исследования будет сопровождаться проведением опроса респондентов трудоспособного возраста с сегментированием по социально-демографическому признаку.

### ВЫВОДЫ

Таким образом, предложенная теоретическая модель профессиональной социализации личности (системный и философский подходы), позволяет сделать вывод о том, что с одной стороны, феномен профессиональной социализации личности является центром исследования различного профиля ученых и специалистов, представляющих проработанные концепции и теории, с другой стороны, данные теории имеют различия концептуального характера, затрудняющие их применение на практике.

В ходе данного исследования найдена своя подтверждение основная гипотеза, сформулированная авторами, которая состояла в том, что поведение современного человека, как отдельной личности в трудоспособном возрасте, пребывающей в состоянии активного поиска возможностей самосовершенствования и развития профессиональных навыков, оказывает влияние на изменение профессиональной среды. Это влияние было рассмотрено комплексно на основе положений разных ветвей философской науки, таких как онтология, телеология, гносеология, аксиология, праксиология и футурология. Сделанные выводы о степени зависимости развития рынка профессиональной подготовки, дополнительных образовательных услуг, услуг по переподготовке и повышению квалификации кадров для различных отраслей и сфер экономики страны, прежде всего от социокультурных, а так же от личностно-физи-

ологических и организационно-психологических факторов развития личности как профессионала. Эти выводы позволят субъектам этого рынка со стороны предложения использовать их для внесения существенных изменений в предлагаемые программы профессиональной подготовки и по-

вышения квалификации современным профессионалам, что отразится на их востребованности и конкурентоспособности на рынке труда и, в свою очередь, позволит объяснить влияние современной личности на изменение профессиональной среды.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

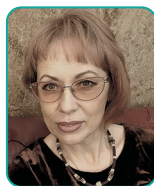
1. Амиров А.Ф., Мурзагалина Л.В. Реализация педагогических условий профессиональной социализации будущих врачей на этапе обучения в вузе. *Уфа: Медицинский вестник Башкортостана*. 2010;5(3):129-133.
2. Арндачук И.В. Профессиональная социализация личности студента вуза в контексте диахронического подхода // *Психология развития*. 2013;(4):348-353.
3. Ирба О.С. Современное образование как условие профессиональной социализации личности // *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. 2008;(80):411-415.
4. Красноперова А.Г. Профессионально-трудова социализация в образовательном процессе комплекса // *Фундаментальные исследования*. 2008;(5):77-79.
5. Кустов Ю.А., Стацук С.В. Профессиональная социализация молодежи как педагогическая проблема // *Вестник ВУиТ*. 2013;1(12):97-101.
6. Разуваев С.Г. О соподчиненности понятий «профессиональная социализация» и «профессионализация» // *XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*. 2013;(7):145-150.
7. Саенко Л.А., Затева Т.Г. Профессиональное образование как базовый процесс профессиональной социализации // *Дискуссия*. 2014;(5):123-127.
8. Шаталова Н.И., Жеманов Я.Н. Механизмы профессиональной социализации личности // *Дискуссия*. 2013;(1):124-132.
9. Щербакова Л.И. Профессионально-личностное становление современного инженера // *Вестник Южнороссийского государственного технического университета*. 2014;(2):4-9.
10. Мигачева М.В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформации // *Вестник СамГУ*. 2007;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-osobennosti-professionalnoy-sotsializatsii-molodyh-spetsialistov-v-period-transformatsii> (дата обращения: 07.09.2024).
11. Разуваев С.Г. Модель профессиональной социализации будущего специалиста технического профиля в условиях многоуровневого образовательного комплекса // *КубГАУ*. 2013;(85):1-13.
12. Штейнберг В.Э. Дидактическая многомерная технология + дидактический дизайн (поисковые исследования): монография. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2007; 136 с.
13. Фомина С.Н. Подготовка специалистов социальной сферы к конструктивному решению конфликтов в профессиональной среде // *Ученые записки Российского государственного социального университета*. 2010;(6):70-73.
14. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для вузов. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 240 с.
15. Багиев Г.Л., Асаул А.Н. Организация предпринимательской деятельности / Под общей ред. проф. Г.Л. Багиева. СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 2001. 231 с.
16. Деркач А.А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // *Акмеология*. 2011;3(39):8-18.
17. Дружилов С.А. Влияние профессиональной группы и профессионального сообщества на становление и сохранение индивидуального профессионализма [Электронный ресурс] // *Современные научные исследования и инновации*. 2015;(3). Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/49885> (дата обращения: 03.09.2024).
18. Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // *Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена*. 2005;(12):30-43.
19. Колесникова Ю.А. Теоретико-методологический анализ понятия трудовой социализации // *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. – 2012;(150):120-124.
20. Литвинюк А.А., Леднева С.А., Кузуб Е.В., Клещевский Ю.Н. Мотивация трудоустройства молодежи в сфере науки, высоких технологий и высшего образования. М.: Креативная экономика. 2019; 246 с.
21. Степуть А.Ф. Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы // *Социально-трудовые исследования*. 2023;1(50):8-23.
22. Саенко Л.А., Затева Т.Г. Профессиональное образование как базовый процесс профессиональной социализации // *Дискуссия*. 2014;(5):123-127.
23. Тельманова Е.Д. Исследование социогенеза деятельности современного ремесленника-предпринимателя // *Современные исследования социальных проблем*. 2014;(3):322-328.
24. Филиппов Ю.Н. Основные направления трудовой социализации молодежи в условиях современных социально-экономических трансформаций // *Педагогическое образование и наука*. 2023;(1):132-136.
25. Чупрякова А.Г., Меркурьев В.В., Косинский П.Д. Трансформация soft-skills в инструмент психологического воздействия на коллектив. В сборнике: Рекультивация выработанного пространства: проблемы и перспективы. Сборник статей VIII Международной научно-практической Интернет-конференции. Кемерово, 2022;176-180.

#### REFERENCES

1. Amirov A.F., Murzagalina L.V. Implementation of pedagogical conditions of professional socialization of future doctors at the stage of study at the university. *Ufa: Medical Bulletin of Bashkortostan*. 2010;5(3):129-133. (In Russ.).
2. Arendachuk I.V. Professional socialization of a university student's personality in the context of a diachronic approach. *Developmental Psychology*. 2013;(4):348-353. (In Russ.).
3. Irba O.S. Modern education as a condition for professional socialization of personaliy. *Izvestiya RSPU named after A.I. Herzen*. 2008;(80):411-415. (In Russ.).
4. Krasnoperova A.G. Professional and labor socialization in the educational process of the complex. *Fundamental Research*. 2008;(5):77-79. (In Russ.).

5. Kustov Yu.A., Statsuk S.V. Professional socialization of youth as a pedagogical problem. *Herald of VOiT*. 2013;1(12): 97-101. (In Russ.).
6. Razuvaev S.G. On the subordination of the concepts of "professional socialization" and "professionalization". *XXI century: Results of the Past and Problems of the Present Plus*. 2013;(7):145-150. (In Russ.).
7. Saenko L.A., Zateeva T.G. Vocational education as a basic process of professional socialization. *Discussion*. 2014;(5):123-127. (In Russ.).
8. Shatalova N.I., Zhemanov Ya.N. Mechanisms of professional socialization of personality. *Discussion*. 2013;(1):124-132. (In Russ.).
9. Shcherbakova L.I. Professional and personal formation of a modern engineer. *Bulletin of the South Russian State Technical University*. 2014;(2):4-9. (In Russ.).
10. Migacheva M.V. The essence and features of professional socialization of young specialists during the transformation period. *Bulletin of the Samara State University*. 2007;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-osobennosti-professionalnoy-sotsializatsii-molodyh-spetsialistov-v-period-transformatsii> (accessed on 07.09.2024).
11. Razuvaev S.G. The model of professional socialization of a future technical specialist in a multi-level educational complex. *KubGAU*. 2013;(85):1-13. (In Russ.).
12. Steinberg V.E. Didactic multidimensional technology + didactic design (exploratory research): monograph. Ufa: Publishing House of BSPU, 2007. 136 p. (In Russ.).
13. Fomina S.N. Training of social sphere specialists for constructive conflict resolution in a professional environment. *Scientific notes of the Russian State Social University*. 2010;(6):70-73. (In Russ.).
14. Zeer E.F. Psychology of professional development: studies. handbook for universities. Moscow: Publishing center "Academy", 2009. 240 p. (In Russ.).
15. Bagiev G.L., Asaul A.N. Organization of entrepreneurial activity / General editorship of Prof. G.L. Bagiev. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg GUEF, 2001. 231 p. (In Russ.).
16. Derkach A.A. The role of the organizational environment in the formation of a professional personality. *Acmeology*. 2011;3(39):8-18. (In Russ.).
17. Druzhilov S.A. The influence of a professional group and a professional community on the formation and preservation of individual professionalism. *Modern Scientific Research and Innovations*. 2015;(3). URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/49885> (accessed on 03.09.2024).
18. Druzhilov S.A. Psychology of professionalism of the subject of labor: conceptual foundations. *Proceedings of the A.I. Herzen Russian State Pedagogical University*. 2005;(12):30-43. (In Russ.).
19. Kolesnikova Yu.A. Theoretical and methodological analysis of the concept of labor socialization. *Izvestiya RSPU named after A.I. Herzen*. 2012;(150):120-124. (In Russ.).
20. Litvinyuk A.A., Ledneva S.A., Kuzov E.V., Kleshchevsky Yu.N. Motivation of youth employment in the field of science, high technologies and higher education. M.: Creative economy. 2019. 246 p. (In Russ.).
21. Stepus A.F. Theoretical and methodological foundations of the formation of systemic competitiveness of the workforce. *Social and Labor Research*. 2023;1(50):8-23. (In Russ.).
22. Saenko L.A., Zateeva T.G. Vocational education as a basic process of professional socialization. *Discussion*. 2014;(5):123-127. (In Russ.).
23. Telmanova E.D. A study of the sociogenesis of the activity of a modern artisan entrepreneur. *Modern Studies of Social Problems*. 2014;(3):322-328. (In Russ.).
24. Filippov Yu.N. The main directions of labor socialization of youth in the conditions of modern socio-economic transformations. *Pedagogical Education and Science*. 2023;(1):132-136. (In Russ.).
25. Chupryakova A. G., Merkur'yev V. V., Kosinsky P. D. Transformation of soft-skills into a tool of psychological influence on the team. In the collection: Reclamation of the developed space: Problems and prospects. Collection of articles of the VIII International Scientific and Practical Internet Conference. Kemerovo. 2022;176-180. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Алёна Григорьевна Чупрякова** – кандидат экономических наук, доцент кафедры истории, философии и социальных наук, ФГБОУ ВО «Кузбасский технический университет имени Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово, Россия

**Alyona G. Chupryakova** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of History, Philosophy and Social Sciences, T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia  
<https://orcid.org/0009-0007-9177-2303>  
 chupa.69@mail.ru



**Светлана Ивановна Григашкина** – кандидат экономических наук, доцент кафедры аграрной политики и муниципального управления, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецкого», г. Кемерово, Россия

**S.I. Grigashkina** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Agrarian Policy and Municipal Management, V.N. Poletskov Kuzbass State Agricultural University, Kemerovo, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-0384-683X>  
 grigashkina\_si@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 13.11.2024; после рецензирования 28.01.2025, принята к публикации 30.01.2025.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 13.11.2024; revised on 28.01.2025 and accepted for publication on 30.01.2025.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-169-177

УДК 331.108

JEL J24

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Н.Ю. Шорникова

РАНХиГС при Президенте РФ, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** изучения – профессиональные качества работников. **Предмет** исследования – процесс формирования профессиональных качеств работников в условиях цифровой экономики. **Цель** работы – попытка выявить, оценить и классифицировать направления развития профессиональных трудовых характеристик в цифровом обществе. Научная новизна исследования заключается в аналитическом осмыслении стратегии формирования профессиональных трудовых качеств работников в современных условиях, определении путей развития компетенций и навыков, необходимых для национального развития. Исследовательская работа велась с использованием **методов** системного, логического, структурного и сравнительного анализа, экспертных оценок. **Результаты** исследования показали: ключевые компетенции, востребованные ведущими российскими работодателями, во многом схожи с ключевыми компетенциями зарубежных компаний, ориентированных на сектор активных рыночных продаж. Развитие же наукоемкого производства, применение передовых высоких технологий требуют иных профессиональных компетенций. Отмечено также значительное влияние клипового мышления. Сделан **вывод**: формирование профессиональных качеств работника цифрового общества – интегративный, многокомпонентный процесс, в рамках которого каждая уровневая характеристика профессиональных навыков отражает разную степень развития составляющих компонентов.

**Ключевые слова:** профессиональные компетенции; soft skills; hard skills; digital skills; личностные компетенции; профессиональные навыки; компетенции организации; клиповое мышление; цифровое общество.

**Для цитирования:** Шорникова Н.Ю. Формирование профессиональных качеств работников в цифровой экономике. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):169-177. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-169-177.

## ORIGINAL PAPER

## FORMATION OF PROFESSIONAL QUALITIES OF EMPLOYEES IN THE DIGITAL ECONOMY

N.Yu. Shornikova

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPА), Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is the professional qualities of employees. **The subject** of the research is the process of forming the professional qualities of employees in the digital economy. The paper **aims** to identify, evaluate, and classify the directions of development of professional labor qualities of employees in the digital society. The scientific novelty of the study lies in the analytical understanding of the strategy for forming the professional labor qualities of employees in modern conditions, determining the ways of developing the competencies and skills necessary for national development. The research **methods** are systematic, logical, structural, comparative analysis, and expert assessments. **The results** of the study showed that the key competencies in demand by leading Russian employers are in many ways similar to the key competencies of foreign companies focused on the active sector of market sales. The development of high-tech production and the use of advanced technologies require other professional competencies. A significant influence of clip thinking is also noted. The author **concludes** that the formation of an employee's professional qualities in a digital society is an integrative, multicomponent process, characterized by level-specific traits, each reflecting varying degrees of development in its constituent components.

**Keywords:** professional competencies; soft skills; hard skills; digital skills; personal competencies; professional skills; organizational competencies; clip thinking; digital society.

**For citation:** Shornikova N.Yu. Formation of Professional Qualities of Employees in the Digital Economy. *Social and Labor Research*. 2025;58(1):169-177. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-169-177.

## ВВЕДЕНИЕ

Современные исследования в области экономики труда носят междисциплинарный характер, где разнообразие подходов и применяемых концепций из различных областей науки создают проблемы в однозначном понимании термино-

логии. В связи с большим количеством переводов иностранных научных публикаций и вариативных интерпретаций использованных в этих трудах терминов, авторы все больше отходят от системы четких строгих определений употребляемых понятий. Подробно на этой проблеме останавливаются Во-

лошина И.А. и Новиков П.Н. в работе «Понятие навыка в составе образовательной и профессионально-трудовой терминологии» [1], а также Зуев В.М., Новиков П.Н. и Ишина М.С. в статье «Человеческий фактор современной экономики: тенденции изменения содержания понятий» [2], где рассматриваются трудовые качества работника цифрового общества в широких рамках, включая компетенции, навыки, умения и психолого-социальное восприятие труда.

### SOFT SKILLS И HARD SKILLS: ЧТО ВАЖНЕЕ?

В 2022 г. Высшая школа экономики опубликовала исследование ключевых компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов. Закрепленное в Федеральном государственном образовательном стандарте понятие компетенция, как способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области, исследователи НИУ ВШЭ сочли малоприменимым и ввели понятие «надпрофессиональные компетенции – универсальные деловые и управленческие качества индивидуума, позволяющие эффективно и/или наилучшим образом выполнять поставленные задачи и добиваться успеха»<sup>1</sup>.

В ходе исследования был проведен опрос по ранжированию по степени важности компетенций из универсального конструктора компетенций АНО «Россия – страна возможностей» студентов и преподавателей 19 Российских вузов (1876 респондентов) и 780 представителей работодателей (HR-специалисты и управленцы). Универсальный конструктор компетенций АНО «Россия – страна возможностей» был сформирован на основе моделей компетенций таких компаний, как Deloitte, McKinsey, The Clemmer Group, Project Management Institute и работ английских исследователей Курца и Бэртрама (SHL UK).

Согласно этому конструктору компетенции разделили на 4 укрупненные группы (табл. 1).

Респондентам было предложено проранжировать компетенции по степени важности. Студенты, преподаватели и работодатели разошлись в оценке важности той или иной компетенции, но в то же время прослеживается некая тенденция. Сводный

<sup>1</sup> Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов / Е.А. Степашкина, А.К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с. 100 экз. (Современная аналитика образования. № 2 (62)).

Таблица 1 / Table 1

Универсальный конструктор компетенций АНО «Россия – страна возможностей» / Universal competence builder of ANO "Russia – the land of opportunities"

№/ No	Укрупненная группа/ Consolidated group	Компетенция/ Competence
1	Управление взаимодействием	Лидерство
		Эмоциональный интеллект
		Оказание влияния
		Партнерство/сотрудничество
		Клиентоориентированность
		Наставничество
2	Управление задачами	Анализ информации и выработка решений
		Планирование и организация
		Стратегическое мышление
		Следование правилам и процедурам
3	Энергия	Ориентация на результат
		Стрессоустойчивость
		Инновационность
		Адаптивность/гибкость
		Саморазвитие
4	Общие знания	Цифровая грамотность
		Финансовая грамотность
		Правовая грамотность
		Коммуникативная грамотность

Источник / Source: Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов / Е.А. Степашкина, А.К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с. 100 экз. (Современная аналитика образования. № 2 (62)) / A study of the profile of supra-professional competencies in demand by leading employers when hiring students, university graduates, and young specialists / E. A. Stepashkina, A. K. Sukhodoev, D. Yu. Guzhelya; HSE University, Institute of Education. Moscow: HSE University, 2022. 32 p. 100 copies (Modern Analytics of Education. No. 2 (62)).

рейтинг показал, что наиболее значимые компетенции для успешной работы – это компетенции группы взаимодействия: лидерство, эмоциональный интеллект, партнерство, клиентоориентированность. Равнозначны компетенции управления задачами и энергии. Однако, общие знания (цифровая, правовая и финансовая грамотность) оказались аутсайдерами. Эти компетенции заняли с 16 по 19 место в рейтинге.

Результаты проведенного исследования показывают, что так называемые soft skills (мягкие навыки) превалируют над профессиональными компетенциями hard skills (жесткие навыки).

Служба исследований портала hh.ru ежегодно проводит мониторинг рынка труда молодых специалистов, изучает, как меняется спрос на молодых специалистов, какие профессии более востребованы, какие компетенции ценят работодатели.

По мнению портала hh.ru востребованы такие soft skills, как деловое общение, грамотность, клиентоориентированность, работа с большим объемом информации, умение работать в команде. Среди hard skills (профессиональные и технические компетенции) работодатели наиболее часто отмечают знание английского языка, владение



Рис. 1 / Fig. 1. Основные требуемые навыки в вакансиях для молодых специалистов в России в 2016 г. / Key skills required in vacancies for young professionals in Russia in 2016

Источник / Source: <https://hh.ru/article/19742>.

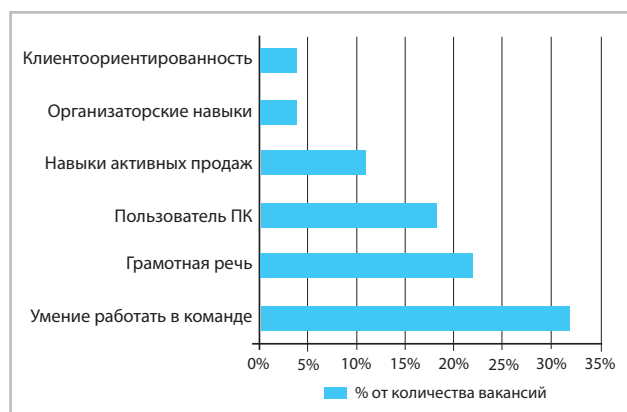


Рис. 2 / Fig. 2. Основные требуемые навыки в вакансиях для молодых специалистов в России в 2022 г. / Key skills required in vacancies for young professionals in Russia in 2022

Источник / Source: <https://hh.ru/article/19742>.

ПК, поиск информации в интернете, наличие водительского удостоверения, знание PowerPoint, а также работу с оргтехникой (рис. 1, 2).

Коммуникабельность – умение выстроить общение с коллегами, клиентами, партнерами – становится лидирующим востребованным навыком.

Реальные же, профессиональные навыки уходят на второй план. Востребованными остаются знания иностранного языка, IT-навыки, навыки продаж. Так называемые soft skills и в этих исследованиях лидируют.

В описаниях требований к кандидату на вакантное место все большее количество работодателей указывают на витальный и эмоциональный интеллект. Под витальным интеллектом HR-специалисты понимают позитивный жизненный настрой, жизнерадостность, энергичность. Эмоциональный интеллект – умение понимать и отличать настроение других людей. Эти качества – компетенции с точки

Таблица 2 / Table 2

Ключевые компетенции иностранных компаний /  
Key competencies of foreign companies

Американские компании/ US companies	Британские компании/UK companies
Ориентация на клиента	Ориентация на клиента
Коммуникация	Ориентация на лучший результат
Ориентация на команду	Ориентация на команду
Техническая экспертиза	Бизнес-прозрачность
Ориентация на результат	Личный энтузиазм
Лидерство	Организационное понимание
Адаптивность	
Инновационность	

Источник / Source: Кудрявцева Е.И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций: монография/Е.И. Кудрявцева. Сев.-Зап. ин-т упр. фи. РАНХиГС. СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2012. 340 с. / Kudryavtseva E.I. Competencies and management: Competencies in Management, Competencies of Managers, Management of Competencies: Monograph/E.I. Kudryavtseva. North-West Institute of Management. RANEPА. SPb.: IPC SZIU RANEPА, 2012. p. 340.

зрения HR-специалистов – являются основой для успешной работы в команде.

Невольно вспоминается: «Подчиненный перед лицом начальствующим должен иметь вид лихой и придурковатый, дабы разумением своим не смущать начальство».

Все эти soft skills компетенции полностью укладываются в разработки американских и британских ученых о ключевых компетенциях – ключевых ценностях компаний и их сотрудников (табл. 2).

Личностные компетенции и компетенции организации схожи и взаимосвязаны. Теме взаимовлияния и развития организационных и личностных компетенций посвящено много работ как отечественных, так и зарубежных исследователей. И не смотря на различия во взглядах, общепризнана тесная взаимосвязь компетенций организации и личностных компетенций ее сотрудников.

Американский взгляд на понятие компетенции – это возможность субъекта реализовать себя как личность, успешную в бизнесе, карьере, жизни. В основу американского понятия компетенции положена психологическая концепция, в которой прослеживается разделение людей на успешных и неуспешных. Один из родоначальников американского учения о компетенциях Ричард Бояцис, рассматривая компетенции эффективного менеджера, выделил 6 кластеров компетенций: управление целями и действиями, лидерство, управление человеческими ресурсами, руководство подчиненными, фокус на других, специализированные знания. Эффективность организации, по мнению американских исследователей, напрямую зависит от эффективности сотрудников. Модель эффективной работы, эффективных действий сотрудника (его компетенций) определяется в конкретном контексте конкретной организации. Так как на

Цифровые навыки / Digital skills

Навык / Skill	Характеристика навыка / Skill characteristic
Обмен данными	Способность поддерживать связь с семьей и друзьями, коллегами, руководством посредством цифровых каналов приема-передачи информации (с помощью электронной почты, обмена мгновенными сообщениями, видеозвонки, IP-телефония и др.) с возможностью навыков использования специализированного программного обеспечения и технических средств для осуществления данных видов связи.
Управление информацией	Способность индивидуума выполнять поиск, получение, систематизацию, накопление, копирование, передачу, анализ данных. Способность безопасного использования ИКТ в части защиты от утечки данных.
Создание цифрового контента	Способность написания компьютерной программы (характерно в основном для ИКТ-сектора), перемещения цифрового контента, создание электронных презентаций, использование основных арифметических формул для сложения, вычитания, умножения или деления цифры в электронных таблицах.
Решение проблем	Способность уверенно решать задачи в информационной среде, коммуницировать с коллегами, изменять параметры конфигурации, подключать дополнительные устройства.
Осуществление операций	Способностью использовать ИКТ для покупки товаров и услуг, вести деятельность на виртуальном рынке (в том числе рынке труда, осуществлять поиск работы), общаться с органами государственного и муниципального управления (госуслуги и электронное правительство).

Источник / Source: Дегтярев А.В. Работа в «облаке» как трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Креативная экономика. 2017;11(2):241–248. doi: 10.18334/ce.11.2.37647 / Degtyarev A.V. Work in the “Cloud” as a Transformation of Social and Labor Relations in the Digital Economy. Creative Economy. 2017;11(2):241–248. DOI: 10.18334/ce.11.2.37647

различном этапе жизненного цикла организации эффективность может означать и создание нового бренда, и сокращение издержек, и освоение нового рынка, и т.д.

Британский подход к понятию компетенция смещен в сторону образования, профессиональной подготовки. Часто его называют функциональным, так как, проанализировав функциональные требования к выполнению конкретных работ, были сформированы национальные квалификационные стандарты NVQs. Британское понятие компетенции – это способность применять знания, умения и навыки при выполнении социально ответственной работы, соответствующей определенному профессиональному стандарту. А также добавляются мета-компетенции – коммуникация, саморазвитие, креативность, аналитичность, навыки обслуживания клиентов, стрессоустойчивость.

Французские исследователи выделяют в модели компетенции три элемента: знания, практические навыки и социальные компетенции.

Исследователи компетенций в Германии применяют квалификационные стандарты профессий и выделяют три кластера компетенций: профессионально-технические, личностные и социальные.

Тот или иной подход к понятию компетенции зависит от сложившихся в данной стране культурных, социально-экономических и политических факторов.

Но все компетентностные подходы объединяет признание значительного влияния цифровизации как на сами компетенции и навыки, так и на их формирование.

#### ТРЕБОВАНИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

М. Кастельс, называя новое поколение работников «информационными производителями»,

отмечает, что наиболее значимыми становятся когнитивные способности, умение интегрировать теоретические и практические знания, готовность к получению новых знаний и компетенции [3].

Дегтярев А.В. провел анализ основных навыков, которые могут потребоваться «цифровым работникам». Под «цифровыми навыками» (digital skills) он предлагает «понимать количество минимально необходимых навыков для информационного взаимодействия от базовых навыков использования ИКТ, с одной стороны, до основных когнитивных, эмоциональных и социальных навыков для использования ИКТ, с другой стороны» [4] (табл. 3).

И.В. Новикова, проанализировав зарубежные исследования, предлагает следующую классификацию навыков необходимых в цифровом обществе [5] (табл. 4).

Т.е. все исследователи подчеркивают важность следующих качеств работника нового цифрового сообщества:

- критическое мышление;
- умение работать и самостоятельно, и в команде;
- адаптацию к высоко конкурентной среде;
- способность и стремление к непрерывному образованию;
- профессиональную мобильность.

Эти навыки всегда были важны. Однако, работодатели начинают замечать нехватку специалистов, обладающих системным мышлением. Необходимы работники, которые могут логически систематизировать информацию, выделить причинно-следственные связи явлений, видеть не фрагменты производственной системы, а всю её целиком. Для прорывных технологий необходимы специалисты, имеющие знания одновременно в нескольких научных областях, а для решения со-

Таблица 4 / Table 4

## Классификация областей навыков цифрового общества в международных исследованиях / Classification of digital society skill areas in international studies

Американская система / US system*	Европейская система/ European system**	Система, представленная на Международном экономическом форуме/ System presented at the International Economic Forum***	Система по Новиковой И.В./ System according to I.V. Novikova****
- область когнитивная; - область внутриличностная; - область межличностная	- область информации; - область коммуникации; - область создания цифрового контента; - область безопасности; - область решения проблем	Способности: - когнитивные, - физические. Основные навыки: - навыки содержания, - навыки процесса. Многофункциональные навыки: - системные навыки, - комплексные навыки решения проблем, - социальные навыки, - технические навыки, - управленческие навыки.	- базовые навыки (грамотное и понятное изложение текстов на родном языке, знание иностранного языка, компьютерная грамотность и умение пользоваться основными цифровыми операционными системами), - когнитивные навыки (способность формулирования вопросов и самостоятельного обучения), - психологические навыки (стрессоустойчивость, восприятие виртуального собеседника, адаптация к смене деятельности, к индивидуальному труду)

Источники / Source: \*National Research Council. Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century. (D. of B. and S.S. and E. Board on Testing and Assessment and Board on Science Education, Ed.) National Academies Press. Washington, DC: The National Academies Press. 2012

\*\* European Commission, DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2013

\*\*\* Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

\*\*\*\* Новикова И.В. Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет – платформы HeadHunter)//Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017;(6):232-249. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11 / Novikova I.V. Identification of Skills of Workers Ready for Employment with Signs of Instability (according to the Internet platform HeadHunter). Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2017: (6): 232-249. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11.

временных производственных задач требуется междисциплинарный подход.

Цифровой мир – мир постоянных изменений. И это накладывает отпечаток на условия работы, которые в основном имеют неопределенный и многозадачный характер.

Соответственно, работнику цифрового общества необходимы следующие качества:

- системность мышления;
- умение выявлять причинно-следственные связи;
- широта диапазона знаний и умений (межпредметность);
- умение работать в условиях многозадачности;
- умение работать в условиях неопределенности.

Стоит отметить, что часто упускается тот факт, что под воздействием глобальной цифровизации происходит изменение социо-антропологических характеристик человека, идет трансформация жизнедеятельности человека, его потребностей и мировоззрения. Формируется новый социальный тип личности цифрового общества, что накладывает существенный отпечаток на профессиональные компетенции.

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Глобальная цифровизация значительно повлияла на психологические аспекты профессиональной деятельности современных работников.

Среди научных работ, посвященных изменениям личности под влиянием информационных технологий, есть исследования такого явления как «клиповое мышление».

К.Г. Фрумкин [6] предположил следующие предпосылки возникновения и распространения «клипового мышления»:

- ускорение темпов жизни;
- лавинообразное увеличение объема информации;
- необходимость фильтрации и актуализации поступающей информации;
- работа в условиях многозадачности;
- диалогическое взаимодействие на различных уровнях и пространствах.

Он также перечисляет психологические особенности личности, на которые предположительно оказывает влияние «клиповое мышление»:

- восприятие окружающего мира;
- индивидуальная система морально-этических ценностей;
- способность к анализу поступающей по сенсорным каналам информации;
- рефлексия (формирование отношения и оценки воспринятой, проанализированной информации).

Развитию когнитивной и психомоторной сферы при клиповом мышлении уделяется большое внимание. Но упускается, что эмоционально-аффективное развитие – не менее важная составляющая формирования и компетентностного становления специалиста.

Аффективная сфера – это многоуровневая система организации поведения и сознания, направленная на разрешение внешних и внутренних задач взаимодействия. Аффективное переживание может быть рассмотрено как механизм, реализующий адаптивный смысл и определяю-

щий специфический тип мироощущения и поведения.

Клиповое восприятие эмоционально насыщено. С.В. Докука отмечает: «Современный тип цивилизации, скорее всего, можно назвать “цивилизацией эмоциональной”, ведь созданные клиповым мышлением образы оцениваются не с рациональных и логических, а с эмоциональных и чувственных позиций, в терминах “нравится/не нравится”» [7].

С.Г. Кара-Мурза высказывается еще резче: «для того, чтобы привить человеку информационной эпохи определенные коды и ценности, вовсе не требуется основываться на рациональных позициях, достаточно образного и эмоционального воздействия» [8]. Происходит восприятие через образы, яркие картинки, короткие новости и видеоролики. Информация должна быть яркой и лаконичной. Эффективность воздействия информации усиливается при совпадении с потребностями личности, но одновременно ослабляется и контроль за её достоверностью. Образовательный процесс для современных студентов, обладающих клиповым мышлением, должен быть организован по-другому. Их интересует быстрый результат, получение удовольствия от выполняемой работы и учебы.

Студенты предпочитают выполнять интересные задания, конкурсы, тесты, квесты. Они не боятся публично обсуждать свои проекты. Но дизлайки, замечания, негативные комментарии, сделанные в цифровом сообществе воспринимаются более болезненно, чем те же комментарии при очном общении.

Демонстрация своих впечатлений для нового поколения важна в большей степени чем само получение информации. И особенно важна положительная реакция окружения на свои действия. Проявляется этическое потребительское поведение: желание получать положительные эмоции от потребления и получения информации.

Подтверждение правильности своей позиции современному поколению хочется получать незамедлительно. А современные цифровые технологии позволяют это сделать мгновенно, передавая реакцию на информацию в виде смайлов, GIF1, что отодвигает процесс формулирования своих мыслей, вербализацию на второй план.

Следует также отметить дуализм восприятия: с одной стороны – усиление кастомизации, а с другой – индивидуализация. Это проявляется, например, в кастомизации своей профессиональной среды (ИТ-сфера, менеджеры по продажам,

банковские работники, госслужащие и т.д.). По данным Head Hunter в 2023 г. 35% уволившихся назвали причину увольнения «недостаточное развитие бренда работодателя». И в то же время создание индивидуального контента – портфолио, личные страницы в соцсетях, лайки и дизлайки.

Двойственность цифровой среды прослеживается и в требованиях к психике человека: с одной стороны восприятие огромного количества эмоционально насыщенной информации-образов, а с другой – безэмоциональные, автоматизированные действия («нажал на кнопку – получил результат»). С одной стороны существуют широкие возможности быть вовлеченным в различные сообщества, с другой – личностная изоляция.

Субъективное сознание реальности переформируется индивидуально, но при этом подвергается значительному влиянию массовых цифровых коммуникаций, навязывающих стандарты. Как верно подметила Н.И. Воронова [9], человек цифрового общества существует в «мире мнений» виртуальной реальности, где легко утонуть в огромном объеме информации. В результате, основываясь на случайном информационном выборе, индивид приходит к ошибочному или фрагментарному выводу. При этом кажущееся «собственное мнение» абсолютизируется, становится более значимым и весомым, чем любые научные доказательства и объективные причины.

Табачук Н.П. в своей работе подчеркивает: «чувственно-образное мышление становится основополагающим в ущерб теоретико-понятийному, аналитически-логическому мышлению, что ведет к ухудшению концептуальной памяти, упрощению речи, разорванности и непоследовательности высказываний, отсутствию структурированных, законченных смысловых единиц, употреблению символьных сокращений слов» [10].

Клиповое мышление все больше погружает личность в виртуальный мир, где создается иллюзия присутствия в некотором прекрасном мире, в котором индивид достиг желаемых материальных и социальных высот, но одновременно происходит отстранение личности от непосредственного взаимодействия с социальным пространством.

Большая часть социального общения и трудовых функций переходит из «офлайн» в «онлайн». За первые девять месяцев 2024 г. количество резюме с запросом об удаленном и гибридном формате работы выросло на 92% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, говорится в совместном исследовании банка «Точка» и рекрутингового сайта hh.ru.

«Онлайн» – означает быть включенным в непрерывную коммуникацию, работать, отдыхать, изучать, лечиться. Происходит виртуализация жизни и работы человека. Виртуальные технологии размывают пространственно-временные границы. Формируется новая идентичность, которая при всегдальнем нахождении в пространстве и во времени, в то же время, не имеет «своего места» и исполняет множество различных ролей в цифровом обществе. Сообщества личностей, которые в процессе своей профессиональной деятельности и социального общения, не привязаны к какому-либо определенному географическому месту, получили название цифровые кочевники (digital nomads). Гужова И.В. их характеризует так: «Образ жизни цифрового номада (кочевника) можно рассматривать как форму протеста против сложившейся в нашей цивилизации системы производственных отношений и повседневных практик, отражающих идентичность, постулируемую капитализмом и обществом потребления» [11].

Цифровые кочевники относятся к работе не как к необходимости, а как к досугу, приносящему моральное удовлетворение. Ценность труда определяется тем насколько труд способствует самореализации и свободе выбора. Стоит отметить, что цифровые кочевники характеризуются умением управлять своим рабочим временем, способностью работать в режиме высокой неопределенности и риска. Несмотря на то, что цифровым кочевникам присуще мультиязычность, и мультикультурность, они не ассимилируются с культурными традициями стран и регионов их временного нахождения. К негативным последствиям онлайн жизни и труда также нужно отнести: отчуждение от реальности, развитие депрессивных состояний, размывание идентичности.

В настоящее время практически отсутствуют исследования клипового мышления как категории. И в исследованиях психологических аспектов онлайн работы еще рано ставить точку. Влияние этого феномена на формирование профессиональных качеств работника очевидно и требует изучения.

#### ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ РАБОТНИКОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Конкурентные преимущества организаций в большей части заключаются теперь не в оригинальности используемых технологий, а в уровне компетенций работников, применяющих эти тех-

нологии. Если основной задачей стоит продажа максимального количества продукции, то soft skills – умения «поговорить», «продать все что можно и что нельзя», «манипулирование желаниями потребителей» – это самые важные и конкурентные характеристики работника.

Если же стоит задача: разработка и применение прорывных передовых технологий, то важны другие качества – ушедшие (увы!) на второй план hard skills – конкретные профессиональные знания и умения.

Какие компетенции нужны современным работникам? Какие профессиональные навыки работников нужны работодателям? Какую отрасль экономики должна развивать Россия? Сферу услуг или наукоемкое производство? Отвечая на эти вопросы, мы поймем какой работник нужен для эффективного цифрового общества. Но ученые различных областей науки по-разному отвечают на эти поставленные вопросы.

Экономисты настаивают на приоритете управленческих компетенций, умении работать в команде. А также, что рынок труда скорректирует развитие необходимых компетенций.

Психологи выделяют личностный аспект компетенций, саморазвитие. Свое мнение о развитии и востребованности компетенций отстаивают и социологи, и философы, и культурологи. По их общему мнению, современный человек цифрового общества значительно отличается от человека XX века. Изменились потребности, система ценностей, мышление. Виртуальный мир наложил отпечаток на общение, форму обмена информацией, систему взаимодействия. Когнитивный и коммуникативный аспекты онлайн работы и общения приводят к изменениям в мышлении и социальном поведении, обнаруживают новые проблемы взаимоотношений. Для успешного существования и деятельности в цифровом обществе требуются новые знания и умения, новые компетенции.

У практиков, руководителей бизнеса и предприятий свое отличное мнение о необходимых компетенциях и их уровне. Существует мнение, что необходимые профессиональные компетенции определенного уровня могут быть сформированы только непосредственно на рабочем месте. Т.е. предприятие само формирует необходимые компетенции у своих сотрудников, четко заточенные под его специфику. Обновление образовательных программ, как среднего профессионального, так и высшего образования, происходит со значительными временными лагами и не успевает за социально-

Компоненты формирования профессиональных качеств работников / Components of the formation of professional qualities of employees

Компоненты/Components	Основные характеристики/Key characteristics
Личностно-психологическая	Способность к самооценке и саморазвитию; критическое мышление; стрессоустойчивость; системность мышления; широта диапазона знаний и умений (межпредметность); нейрофизиологические и молекулярно-генетические факторы, определяющие поведение людей в Интернете, в том числе, при межличностных Интернет-взаимодействиях;
Мотивационно-ценностная	Нравственная саморегуляция, способность индивида приводить свое поведение в соответствие с общепризнанными моральными нормами, оценками и профессиональными требованиями;
Социальная	Владение коммуникативными нормами поведения, компетенциями трудового взаимодействия; способность адаптироваться к социокультурным изменениям; взаимопересечение персональных социальных «офлайн» и «онлайн» статусов
Профессиональная	Способность к непрерывному обучению на протяжении всей карьеры; навык профессионального саморазвития; умение интегрировать теоретические и практические знания; профессиональная мобильность; навык применения междисциплинарного подхода для решения задач; умение работать в условиях многозадачности и неопределенности
Регулятивно-деятельностная	Совокупность государственного нормативного регулирования образования и требований, предъявляемых организациями к компетенциям сотрудников; государственное стимулирование инвестиций в человеческий капитал

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

экономическими и техническими требованиями. Сформированные образовательными учреждениями компетенции не соответствуют реальным потребностям работодателей. И как следствие, работодатели открывают свои корпоративные университеты (РЖД, Сбербанк, СИБУР, Росатом).

Процесс формирования профессиональных качеств работников динамичен, подвержен влиянию разносторонних внешних факторов. Происходит непрерывное балансирование между социальными ценностями (потребностями), государственной регламентацией (ФГОС) и требованиями, предъявляемыми организациями к компетенциям и навыкам сотрудников.

Необходим интегративный многокомпонентный подход к моделированию формирования профессиональных качеств работников цифрового общества как сложных системных качеств, имеющих уровневые характеристики, каждая из которых отражает разную степень развития личностно-психологических, мотивационно-ценностных, социальных, профессиональных и регулятивно-деятельностных компонентов (табл. 5).

### Выводы

Взаимодействие компонентов формирования профессиональных качеств работников может осуществляться на разных уровнях и с разной скоростью. Необходима институциональная интеграция для данного динамического процесса.

Экономические и правовые институты регулируют правила хозяйствования цифровой экономики. Социальные и идеологические институты формируют нормативные представления о структуре общества и месте личности в ней. Связь содержания конкретных институтов с окружающей материально-технологической средой обще-

признана. Соответственно, цифровые технологии запустили процесс институциональных изменений и определяют их направление. А взаимосвязь институтов обеспечивает возрастающую отдачу в экономической и социальной сфере.

Возникает вопрос: можно ли спрогнозировать пределы институциональных преобразований?

Так как процесс институциональных изменений понимается как процесс изменения институциональных форм, соответствующих базовым институтам в конкретном обществе, то и преобразования в различных обществах будут отличаться. Рамки институциональных преобразований ограничиваются институциональными матрицами общества. А следовательно, в разных странах развитие цифрового общества и, соответственно, процесс формирования профессиональных качеств работников, будет отличаться.

В процессе преобразований решается задача нахождения динамического институционального баланса, соответствующего возможностям государства. При «правильном» институциональном балансе базовые институты поддерживают друг друга, сглаживая возможные негативные последствия.

Современные студенты обучаются одновременно с развитием информационных технологий и цифрового общества. Молодые люди общаются, обмениваются информацией, взаимодействуют в аудиовизуальной-экранной культуре, получают и создают знания в цифровой среде. Происходит цифровизация и медиатизация многих аспектов повседневной жизни, формируется новое цифровое мышление, трансформируется труд. Исследование данного тренда позволит составить дорожную карту по устранению несоответствия между имеющимися и востребованными качествами работников.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волошина И.А., Новиков П.Н. Понятие навыка в составе образовательной и профессионально-трудовой терминологии. *Социально-трудовые исследования*. 2020;40(3):68-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-68-80
2. Зуев В.М., Новиков П.Н., Ишина М.С. Человеческий фактор современной экономики: тенденции изменения содержания понятий. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-8-17
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М.: Наука, 2006.
4. Дегтярев А.В. Работа в «облаке» как трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // *Креативная экономика*. 2017;11(2):241–248. DOI: 10.18334/ce.11.2.37647
5. Новикова И.В. Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет –платформы HeadHunter )// *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2017;(6):232-249. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11
6. Фрумкин К.Г. Клиповое мышление и судьба линейного текста [Электронный ресурс] / К.Г. Фрумкин//Ineternum. 2010;(1). Режим доступа:[http://nounivers.narod.ru/pub/kf\\_clip.htm](http://nounivers.narod.ru/pub/kf_clip.htm)
7. Докука С. В. Клиповое мышление как феномен информационного общества / С. В. Докука // *Общественные науки и современность*. 2013;(2):169-176.
8. Кара-Мурза С.Г. Манипуляция сознанием. М., 2004.
9. Воронова Н.И. Антропологическая модальность информационно-сетевой культуры // *Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: сборник научных статей и материалов международной конференции, 11-13 февраля 2016, Коломна / под общ. ред. Р. В. Ершовой*. Коломна: Государственный социально-гуманитарный университет, 2016;73–77.
10. Табачук Н.П. Информационная компетенция личности как часть цифровой культуры общества. // *Проблемы высшего образования*. 2018;(1):200-202.
11. Гужова И.В. Цифровой номадизм как проект обретения экзистенциальной свободы в мире постулируемой идентичности // *Комплексные исследования человека: психология: материалы VII Сибирск. психол. форума: сб. конф. Томск: Том. гос. ун-т, 2017;63–66.*

## REFERENCES

1. Voloshina I.A., Novikov P.N. The concept of “skill” in the system of educational and professional terminology. *Social and Labor Research*. 2020;40(3):68-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-68-80. (In Russ.).
2. Zuev V.M., Novikov P.N., Ishina M.S. Human factor of the modern economy: Trends in changing the content of concepts. *Social and Labor Research*. 2023;53(4):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-8-17. (In Russ.).
3. Castells M. *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kul'tura = The Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow: Nauka; 2006. (In Russ.).
4. Degtyarev A.V. Work in the “cloud” as a transformation of social and labor relations in the digital economy. *Creative Economy*. 2017;11(2):241-248. DOI: 10.18334/ce.11.2.37647. (In Russ.).
5. Novikova I.V. Examining the skills of workers ready for precarious job (based on the headhunter online platform data). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017;(6):232-249. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11. (In Russ.).
6. Frumkin K.G. Clip thinking and the fate of linear text [Internet]. *Ineternum*. 2010;(1). Available from: URL:[http://nounivers.narod.ru/pub/kf\\_clip.htm](http://nounivers.narod.ru/pub/kf_clip.htm). (http://nounivers.narod.ru/pub/kf\_clip.htm) (In Russ.).
7. Dokuka S.V. Clip thinking as a phenomenon of the information society. *Social Sciences and Contemporary World*. 2013;(2):169-176. (In Russ.).
8. Kara-Murza S.G. *Manipulation of consciousness*. Moscow; 2004. (In Russ.).
9. Voronova N.I. An-thropological modality of information and net- work culture. In: Ershova RV, editor. *Digital society as a cultural and historical context of human development: Collection of scientific articles and materials of the international conference, February 11-13, 2016, Kolomna / edited by R.V. Ershova*. Kolomna: State Social and Humanitarian University; 2016. p. 73-77. (In Russ.).
10. Tabachuk N.P. Information competence of the individual as part of the digital culture of society. *Problems of Higher Education*. 2018;(1):200-202. (In Russ.).
11. Guzhova I.V. Digital nomad-ism as a project of finding existential freedom in the world of “postulated” identity. *Comprehensive Studies of a Human: Psychology: Materials of the VII Siberian Psychological Forum: Conference Proceedings*. Tomsk: Tomsk State University. p. 63–66. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Наталья Юрьевна Шорникова** – кандидат экономических наук, почетный работник сферы образования РФ, ученый секретарь института экономики, математики и информационных технологий РАНХиГС при Президенте РФ, Москва, Россия  
**Nataliya Yu. Shornikova** – Cand. Sci. (Econ.), Honorary Worker of Education of the Russian Federation, Scientific Secretary of the Institute of Economics, Mathematics and Information Technologies of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0009-0003-3094-0300>  
[nashornikova@yandex.ru](mailto:nashornikova@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 17.09.2024; после рецензирования 26.11.2024, принята к публикации 30.11.2024.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 17.09.2024; revised on 26.11.2024 and accepted for publication on 30.11.2024.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-178-189

УДК 331.108

JEL J23, J24

## БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ КАК ФАКТОР ВЫБОРА РАБОТЫ МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

А.А. Шаповалова, Т.О. Разумова

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** исследования обусловлена необходимостью поиска инструментов повышения эффективности привлечения, мотивации и удержания сотрудников, а особенно молодых специалистов, в условиях недостатка ресурсов на рынке труда, рекордно низкого уровня безработицы, большого навеса вакансий. **Объект** исследования – бренд работодателя как фактор выбора работы. **Предмет** изучения – наиболее привлекательные атрибуты бренда работодателя как фактора выбора работы молодыми специалистами. **Методами** исследования выступают: синтез, сравнение, систематизация, обобщение, анализ научных публикаций. **Целью** работы является выявление наиболее привлекательных атрибутов бренда работодателя как фактора выбора работы молодыми сотрудниками. В ходе исследования авторы получили следующие **результаты**: на основе обзора ряда исследований, посвященных проблеме поколений и концепциям привлекательности бренда работодателя, были выделены и систематизированы полученные различия поколений в предпочтениях элементов бренда работодателя. Авторы делают **вывод**, что корректное управление брендом работодателя и умелое позиционирование своих сильных сторон для определенной целевой аудитории может стать одним из конкурентных преимуществ и повлиять на показатели найма, оттока и текучести.

**Ключевые слова:** бренд работодателя; молодые специалисты; поколение Z; рынок труда; факторы выбора работы; экономика труда.

**Для цитирования:** Шаповалова А.А., Разумова Т.О. Бренд работодателя как фактор выбора работы молодыми специалистами. *Социально-трудовые исследования*. 2025;58(1):178-189. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-178-189.

## ORIGINAL PAPER

## EMPLOYER BRANDING AS A KEY FACTOR IN JOB CHOICE AMONG YOUNG PROFESSIONALS

A.A. Shapovalova, T.O. Razumova

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the study is due to the need for effective tools to enhance the attraction, motivation, and retention of employees, particularly young professionals, in a labor market characterized by resource shortage, low unemployment, and a high number of job vacancies. **The object** of this paper is the employer brand as a key factor influencing job choice. **The subject** of the study is the employer brand's most appealing attributes for young professionals. The research **methods** are synthesis, comparison, systematization, generalization, and analysis of relevant scientific literature. **The purpose** of the study is to identify the attributes of the employer brand that are most attractive to young employees when choosing a job. Through this research, the authors have identified and systematized generational differences in preferences regarding employer brand elements based on a review of several studies related to generational characteristics and the attractiveness of employer brands. The authors **conclude** that effective management and strategic positioning of the employer brand can serve as a competitive advantage, positively influencing recruitment, retention, and turnover rates.

**Keywords:** employer brand; young professionals; Generation Z; labor market; job choice factors; labor economics.

**For citation:** Shapovalova A.A., Razumova T.O. Employer Branding as a Key Factor in Job Choice Among Young Professionals. *Social and labor research*. 2025;58(1):178-189. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-58-1-178-189.

## ВВЕДЕНИЕ

В современном мире компании стремятся достичь своих ключевых бизнес-целей. Безусловно, они могут варьироваться в зависимости от отрасли, направления развития компании, товаров или услуг, которые они предоставляют, но опре-

деленный актив, который помогает в достижении данных целей и является неотъемлемой частью любой компании у всех один – человеческие ресурсы. Возникает вопрос о том, как наиболее эффективно взаимодействовать с данным видом

ресурсов, как привлекать, мотивировать, удерживать, чтобы сформировать талантливую команду, готовую трудиться для достижения поставленных целей. Параллельно с этим, компании понимают, что их конкуренты задаются тем же вопросом, в результате чего возникает некоторая борьба между ними за желаемые кадры уже на первом этапе – ознакомление соискателя с возможным будущим работодателем через некоторый привлекательный образ, который специально создается компанией и отчасти формируется стихийно. Речь идет о бренде работодателя.

В 2024 г. на рынке труда наблюдался дефицит рабочей силы, в особенности он касался квалифицированных сотрудников, вследствие чего возникло обострение конкуренции за человеческие ресурсы (по данным SuperJob<sup>1</sup> – 85% опрошенных компаний заявляли о кадровом голоде, а конкурс на вакансию снизился сразу на треть (-34%) за последний год). К основным характеристикам рынка труда на данный момент можно отнести рекордно низкий уровень безработицы, большой навес вакансий, увеличение показателей текучести [1], все это свидетельствует о недостатке трудовых ресурсов и, по мнению автора, может стать одной из ключевых проблем для российской экономики в ближайшие несколько лет. На фоне этого у каждой компании остро возникает необходимость повысить эффективность привлечения, мотивации и удержания сотрудников.

Один из способов – формирование привлекательного HR-бренда. Положительный бренд работодателя способен привести к большому повышению производительности чем у конкурентов за счет сохранения кадров и также ведет к повышению вовлеченности сотрудников [2]. В исследовании<sup>2</sup> HeadHunter 2019 г. было отмечено, что компании, обладающими сильным брендом работодателя, имеют цену отклика в 2,5 раза ниже, чем те, которые не работают над развитием бренда системно при прочих равных условиях. Согласно статистике<sup>3</sup>, опубликованной Glassdoor в 2021 г., сильный бренд работодателя может снизить стоимость найма на 50%, а текучесть кадров на 28%, что же касается поведения соискателей перед приемом на работу, то отмечается, что 86% тех, кто находится в активном

поиске работы, скорее всего, подадут заявку на работу, если компания активно управляет своим брендом работодателя, а 50% кандидатов говорят, что не будут работать в компании с плохой репутацией, даже с учетом повышения зарплаты. Уэйд Берджесс (Wade Burgess), который ранее был вице-президентом LinkedIn Talent Solutions, указывал в статье<sup>4</sup> в Harvard Business Review, что плохая репутация стоит компании как минимум на 10% больше за наем. По результатам исследований<sup>5</sup>, 30% соискателей указывают HR-бренд компании как один из главных критериев выбора будущего места работы. А 86% соискателей внимательно изучают отзывы о потенциальном работодателе в интернете по данным совместного исследования<sup>6</sup> HeadHunter и DreamJob. Из этого следует, что сильный бренд работодателя становится значимым инструментом при работе с соискателями и может оказывать влияние на затраты, показатели текучести, оттока, найма и в глобальном плане на развитие компании, извлекаемую экономическую прибыль от осуществляемой деятельности. К примеру, компании, входящие в «100 лучших компаний для работы в США» журнала Fortune неизменно показывают более высокую прибыль на одного сотрудника, чем те, которые находятся за пределами данного списка [3].

При этом множество исследований выдвигают тезис о том, что разные поколения обладают специфическими особенностями в отношении атрибутов привлекательности HR-бренда, которыми они отдают приоритет [4; 5; 6].

Появляется необходимость рассмотрения бренда работодателя через призму теории поколений, для того чтобы эффективно доносить до аудитории те уникальные положительные аспекты, которые предлагает работодатель. Дополнительную сложность этот процесс приобретает с приходом сотрудников нового поколения на рынок труда, поскольку процесс управления человеческими ресурсами меняется и требует корректировок, так как предпочтения разных поколений могут значительно отличаться.

В данной работе были выбраны для рассмотрения молодые сотрудники, входящие в состав поколения Z, поскольку с каждым годом представители данного поколения составляют все большую

<sup>1</sup> SuperJob. (2023). Рынок труда в 2023: тенденции и прогнозы SuperJob. Получено из <https://russia.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/?ysclid=lpwzs92lxv718973352>

<sup>2</sup> HeadHunter. (2019). Сильный бренд работодателя снижает цену отклика на вакансию в 2,5 раза. Получено из <https://hh.ru/article/24619>

<sup>3</sup> Glassdoor' for employers. (2021). Statistical Reference Guide for Recruiters. 40+ Stats for companies to keep in mind for 2021. Retrieved from <https://www.glassdoor.com/employers/resources/hr-and-recruiting-stats/>

<sup>4</sup> Harvard Business Review. (2016). A Bad Reputation Costs a Company at Least 10% More Per Hire. Retrieved from <https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>

<sup>5</sup> HeadHunter. (2022). Зачем компаниям работать над HR-брендом и как Премия HR-Бренд может в этом помочь? Получено из <https://hh.kz/article/29861?ysclid=lpw0cpcjz25727597>

<sup>6</sup> HeadHunter. (2021). 5 причин начать работать с отзывами сотрудников о компании. Получено из <https://hh.ru/article/29611>

долю занятого населения. Согласно отчету Adobe на 2021 г. – «The Future of Time»<sup>7</sup>, к 2025 г. поколение Z будет составлять 27% мировой рабочей силы. Необходимо отметить, что в работе будут рассмотрены межпоколенческие различия в отношении привлекательности бренда работодателя – затронута не только обозначенная целевая аудитория, но и иные поколения, входящие в состав рабочей силы, для последующего сравнения и нахождения особенностей восприятия бренда работодателя представителями именно поколения Z.

Таким образом, вопрос развития бренда работодателя и определения наиболее привлекательных атрибутов бренда работодателя для представителей поколения Z становится достаточно актуальным и в долгосрочном периоде планирования способен стать значимым инструментом мотивации, привлечения и удержания целевой аудитории с целью сохранения трудовых ресурсов в компании с учетом их дефицита на рынке труда в целом.

#### ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ «БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ»

Компании производят товары или предоставляют услуги для своих клиентов, для уведомления покупателей о своих продуктах/услугах многие из них применяют ряд маркетинговых инструментов, но на маркетинг компании можно посмотреть через иную призму, в которой клиент – сотрудник, рабочее место – продукт. В данном случае концепция бренда работодателя становится одним из инструментов данного вида маркетинга, который применяется и к внутренним клиентам – имеющимся человеческим ресурсам.

Термин «бренд работодателя» был впервые введен в оборот в 1996 г. Эмблером (Ambler) и Барроу (Barrow) в их работе «The employer brand», под брендингом подразумевался набор функциональных, экономических и психологических выгод, которые были обеспечиваемы трудоустройством и отождествлялись с компанией – работодателем [7]. Согласно CIPD<sup>8</sup> (Chartered Institute of Personnel Development), «бренд работодателя – это способ, благодаря которому организации дифференцируют себя на рынке труда и который позволяет им нанимать, удерживать

и вовлекать нужных компании людей». Ведущий мировой эксперт в области HR-брендинга и основатель компании Employer Brand International Бретт Минчингтон (Brett Minchington) определяет бренд работодателя как «имидж вашей организации, «как прекрасное место для работы» в сознании нынешних сотрудников и ключевых заинтересованных сторон на внешнем рынке»<sup>9</sup>.

С появлением новых статей по данной тематике авторы исследований трансформировали, конкретизировали или транслировали совершенно свое понимание термина «бренд работодателя». Необходимо рассмотреть некоторые определения, представленные в литературе и сформировать комплексное представление о бренде работодателя, которое будет служить основой для понимания в данной работе. Для того, чтобы определиться, что входит в понятие «бренд работодателя», автором был проведен систематический разбор. На первом этапе был сформирован ряд критериев включения статей в данный обзор:

1) Критерий 1: Наличие в названии статьи или в ключевых словах словосочетания «Employer brand»/«Бренд работодателя» (с учетом возможных видоизмененных форм).

*Отобрано статей: 25 из 35*

2) Критерий 2: Количество цитирований для статей (Google Scholar): младше 2010 г. (включая) – более 1000, младше 2018 г. (включая) – более 200, для статей 2019–2021 – более 60, для статей 2022–2023 – более 30, для статей 2024 г. – более 5.

*Отобрано статей: 14 из 25*

3) Критерий 3: Свежесть статьи: опубликована >= 2014 г. (10 лет – с целью рассмотрения эволюции понятия).

*Отобрано статей: 11 из 14*

4) Критерий 4: В тексте статьи дается определение «бренда работодателя»/описана основная концепция/указаны элементы/аспекты.

*Отобрано статей: 10 из 11*

Далее была сформирована таблица с выявленными аспектами понятия «бренд работодателя», а также указана частота их встречаемости в статьях в абсолютном и относительном выражениях (табл. 1).

На основе выдвинутых автором критериев было отобрано 10 статей из 35 для более подробного изучения с целью уточнения понятия «бренд работодателя».

<sup>7</sup> Adobe. (2021). The Future of Time. A global study fielded by Adobe Document Cloud.

<sup>8</sup> CIPD. (2023). Employer brand. Introduces employer brand, why it's important, and how organisations can develop a strong brand aligned with their values. Получено из <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/recruitment-brand-factsheet/>

<sup>9</sup> Employer Brand International, HeadHunter. (2012). Брендинг работодателя и ценностное предложение соискателю (EVP). Результаты международного исследования. Получено из <https://hh.ru/file/10147625.pdf>

Таблица 1 / Table 1

## Определение термина «бренд работодателя» / Definition of the term "Employer Brand"

Выделенный аспект понятия «бренд работодателя»/Selected aspect of the concept "Employer Brand"	Частота встречаемости (абсолютная и относительная)/ Frequency of occurrence (absolute and relative)	Список статей, где встречается выделенный элемент/аспект/ List of articles where the selected element/ aspect occurs
Процесс создания отличного от других места работы и процесс его продвижения среди талантливых сотрудников и кандидатов, чьи знания и навыки помогут достичь бизнес-целей и задач	Абс.: 5 Отн.: 50%	[8]; [9]; [10]; [11]; [12]
Стратегия управления осведомленностью, восприятием, мнениями и верованиями заинтересованных сторон в отношении конкретной организации	Абс.: 1 Отн.: 10%	[9]
Создание уникальной идентичности в глазах сотрудников и кандидатов, которая может побудить их остаться вместе с компанией или присоединиться к ней (создание имиджа «отличного места для работы»)	Абс.: 6 Отн.: 60%	[4]; [9]; [13]; [14]; [15]; [16]
Набор субъективных убеждений кандидата относительно соглашения об обмене между отдельным лицом и организацией	Абс.: 1 Отн.: 10%	[13]
Коммуникативные, междисциплинарные процессы, которые создают, согласовывают и реализуют устойчивые отношения между работодателем и работниками	Абс.: 1 Отн.: 10%	[14]
Набор определенных атрибутов работодателя или информации, которые человек ассоциирует с организацией как с местом работы	Абс.: 2 Отн.: 20%	[15]; [16]

Источник / Source: составлено автором на основе систематического разбора / compiled by the author based on a systematic analysis.

В отобранных исследованиях авторы рассматривали ряд определений «бренда работодателя», стоит отметить, что в большинстве из них, безусловно, упоминалось определение Эмблера (Ambler) и Барроу (Barrow), рассмотренное ранее. Но имели место и иные вариации общепринятого определения.

В половине рассмотренных исследований авторы говорят о брендинге работодателя как о процессе создания некоторого уникального места работы, которое отлично от конкурентов, используется для привлечения талантливых людей, которые могут поспособствовать выполнению основных бизнес-целей компании. В 60% случаях авторы также понимают под данным термином – создание уникальной идентичности, которая побуждает сотрудников и кандидатов работать в компании и воспринимать ее как наилучшее и подходящее им место работы.

Намного реже – менее чем в 20% случаях, бренд работодателя описывался как набор атрибутов, ассоциирующихся с брендом; набор процессов, связывающих сотрудника и компанию устойчивыми взаимоотношениями; стратегия управления осведомленностью о компании.

Как итог, можно сформулировать некоторое комплексное определение, которое будет содержать ключевые, упомянутые авторами рассмотренных исследований, аспекты: «Бренд работодателя – набор функциональных, экономических, психологических и иных выгод, благодаря которым создается уникальная идентичность, побуждающая нынешних и потенциальных сотрудников делать выбор в пользу конкретной компании при выборе работы» или образ компании как работодателя.

Если под понятием «бренд работодателя» мы понимаем набор некоторых выгод, то действия, которые применяет компания для донесения данных выгод до потребителей – «брендинг работодателя». Компанией выстраивается долгосрочная целенаправленная стратегия по донесению основных своих преимуществ до соискателя, выбирается стратегия по управлению осведомленностью и восприятием сотрудников в отношении конкретной организации [17]. В работе [18] авторы описывают брендинг работодателя как процесс, состоящий из 3-х основных этапов. На первом этапе организация разрабатывает основное предложение для потенциальных и действующих сотрудников на основе той концепции ценностей, которой придерживается компания, далее начинается процесс продвижения данного ценностного предложения среди сотрудников и соискателей. На последнем этапе происходит укоренение данного в ценностном предложении обещания бренда во внутренней корпоративной культуре компании, тем самым обозначая, что компания, действительно, придерживается озвученных ценностей. Тогда цель брендинга – стать тем местом, где люди хотят работать, создать определенный имидж и разработать соответствующее ценностное предложение, которое будет содержать конкретное предложение компании своим сотрудникам и соискателям.

#### АТРИБУТЫ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ, ЗАЛОЖЕННЫЕ В ШКАЛУ ОЦЕНКИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

С конца 90-х, когда концепция бренда работодателя начала развиваться более активно, стало уделяться больше внимания внутреннему мар-

кетингу в компании, который и нацелен на удовлетворение внутренних клиентов – сотрудников и внешних клиентов – соискателей. В данном случае можно констатировать отличие бренда работодателя от корпоративного бренда, первый нацелен на работу как с внутренней аудиторией – сотрудниками, так и с внешней аудиторией – соискателями, в то время как компания, предоставляющая товары или услуги, в основном ориентирована на внешнюю аудиторию.

Когда мы рассматриваем данную концепцию с целью подбора персонала, то речь идет о внешнем брендинге, когда компания старается создать у соискателей положительные ассоциации с брендом [19]. Таким образом, формируется имидж работодателя, который включает в себя инструментальные и символические элементы [18]. Под первыми подразумеваются фактические преимущества, которые может предложить компания, такие как: конкурентная заработная плата, пакет компенсаций, физическое рабочее место, льготы и иные, а, к примеру, социальное одобрение, престиж уже относятся к символическим элементам. Говоря об источниках формирования имиджа работодателя, то он может формироваться как стихийно, к примеру, через отзывы бывших и нынешних сотрудников, сарафанное радио, так и целенаправленно. С помощью целенаправленного формирования можно донести ту самую уникальность компании как работодателя, обозначить то, чем она отличается от конкурентов и рассказать о ценностях организации, которые могут быть близки с ценностями соискателя и тогда это способно подтолкнуть его к выбору именно этой организации. Необходимо отметить, что предпочтительным считается реалистичный рассказ о себе как о работодателе [3; 18], поскольку при презентации исключительно положительных характеристик, которые могут не соответствовать реальности, возможно ухудшение ситуации, поскольку возникают нереалистичные ожидания кандидата, а при работе в компании он сталкивается с реальностью, которая его перестает устраивать, тем самым возникает та самая текучесть кадров, которую в современном мире компании стараются избежать, а также сопутствующий отрицательный отклик кандидата, что, в свою очередь, негативно сказывается на стихийном формировании бренда работодателя. Таким образом, ценностное предложение (EVP) необходимо формировать с учетом уже имеющихся ценностей организации, которые можно преобразовать в то самое единое

сообщение, которое представит тебя кандидатам как привлекательного работодателя и будет отличаться от конкурентов.

Когда мы говорим о бренде работодателя невольно всплывает связанное с ним словосочетание – «привлекательность работодателя», которое широко обсуждалось во многих работах, посвященных маркетингу [7; 20]. Под привлекательностью принято подразумевать ряд определенных преимуществ, которые видит для себя потенциальный сотрудник перед трудоустройством в компанию [21]. Возникает вопрос: о каких именно преимуществах идет речь, как выделить те аспекты, которые важны для соискателей при выборе работы. Ведь, если компании будет известно какие факторы создают основное благоприятное впечатление об организации, то эту информацию можно будет использовать для создания целенаправленной и более привлекательной для целевой аудитории кампании по бренду работодателя. Перед тем как проводить эмпирическое исследование на данную тему, безусловно, необходимо сформировать определенную шкалу для оценки работодателя.

Стоит отметить, что единого списка атрибутов бренда работодателя не существует, разные авторы выделяют разные аспекты бренда работодателя в своих исследованиях, но определенные тенденции к выявлению основных атрибутов проявляются. В одном из исследований была составлена шкала привлекательности работодателя Berthon [21], в которую изначально входило 32 атрибута, но после анализа надежности была произведена очистка до 25 атрибутов, которые и составили итоговую шкалу, которая использовалась в текущем исследовании и стала активно применяться в последующих работах различных авторов. Шкала была составлена с применением как дедуктивного – изучение соответствующей литературы и дальнейшая разработка схемы до проведения качественного исследования, так и индуктивного подходов. Далее были определены 5 ключевых факторов, в которые вошли 25 атрибутов (табл. 2). Первым фактором является «ценность интереса», связанная с тем, насколько организация позиционирует себя как инновационная, дающая место раскрытию творческого потенциала работников, обеспечивающая захватывающую рабочую среду. Следующий фактор – «социальная ценность» – степень, в которой соискателя привлекает работодатель, создавая приятную рабочую среду, дружелюбные отношения в коллективе и атмосферу командной ра-

Таблица 2 / Table 2

Атрибуты бренда работодателя, формирующие итоговую шкалу привлекательности работодателя, распределенные по 5 факторам / Employer brand attributes that form the final employer attractiveness scale, distributed across 5 factors

№/ No	Фактор/ Factor	Атрибуты/Attributes
Ф.1	Ценность интереса	Q18. Организация производит инновационные продукты и услуги Q15. Работодатель-новатор - новые методы работы/ передовое мышление Q16. Организация ценит и использует творческий потенциал сотрудников Q17. Организация производит высококачественные продукты и услуги Q14. Работа в увлекательной/вдохновляющей обстановке
Ф.2	Социальная ценность	Q11. Хорошие отношения с коллегами Q10. Хорошие отношения с руководством Q12. Поддерживающие и подбадривающие коллеги Q04. Атмосфера, сподвигающая на выполнение работы Q30. Приятная рабочая атмосфера
Ф.3	Экономическая ценность	Q32. Привлекательный общий компенсационный пакет Q31. Базовая зарплата выше среднего уровня Q28. Гарантия занятости в организации Q19. Хорошие возможности продвижения по службе Q29. Практический опыт работы в различных отделах
Ф.4	Ценность развития	Q07. Ощущение большей уверенности в себе в результате работы в определенной организации Q06. Хорошее самочувствие в результате работы в определенной организации Q08. Получение опыта, способствующего развитию карьеры Q05. Трамплин для будущего трудоустройства Q01. Признание/оценка со стороны руководства
Ф.5	Ценность для применения/прикладная ценность	Q25. Возможность научить других тому, чему научились вы Q24. Возможность применить полученные знания в высшем учебном заведении Q27. Организация ориентирована на клиента Q20. Гуманитарная организация - помогает обществу Q26. Принятие и сопричастность

Источник / Source: составлено автором на основе [Berthon et al., 2005] / compiled by the author based on [Berthon et al., 2005].

боты. Далее следует «экономическая ценность», связанная с конкурентной заработной платой, привлекательным пакетом компенсаций, гарантией занятости и вытекающими изменениями в схемах вознаграждений. «Ценность развития» как один из 5 факторов подразумевает под собой возможность обучения в организации, поддержку в развитии своих сильных качеств и карьерный рост. Завершающий фактор оценивает степень, в которой человека привлекает работодатель через предоставление возможности практического применения полученных опыта и знаний, обучения других – «ценность для применения/прикладная ценность».

В основу ряда последующих исследований, которые были посвящены анализу привлекательности атрибутов бренда работодателя, закладывали именно данную шкалу, но порой в модифицированном виде после удаления ряда параметров, которые были отсеяны на начальных этапах исследований [3].

Ряд исследований был проведен без использования данной шкалы. К примеру, в одной из работ [22] автор провел опрос среди 87 сотрудников банковской сферы, работающих в ведущих банках Ганы, которые были выбраны с помощью случайного отбора. Была собрана общая демографическая информация о респондентах и были заданы вопросы для получения информации о стратегиях брендинга, показателях привлечения и удержания сотрудников в компаниях, в которых они были трудоустроены. Таким образом, причинами, по которым сотрудники решили сотрудничать с организацией, в порядке убывания по важности, стали: хорошие условия работы, возможности карьерного роста, разделение сотрудником основных ценностей организации, система вознаграждений, этическое поведение, качественные продукты и услуги, конфиденциальность и выполнение стандартов CRS (Common Reporting Standard).

В рамках глобального исследования Employer Brand International<sup>10</sup>, которое было проведено в середине 2012 года и в котором после онлайн-опроса было получено 1924 ответа из 16 стран по всему миру, включая Россию, был сформирован свой пул атрибутов ценностного предложения работодателя: интересная работа; карьерный рост; оклад; поддержка личностных ценностей; возможность развиваться профессионально;

приятная рабочая обстановка; ориентация на этику и честность; предоставление широких возможностей; гибкость рабочего процесса; доступ к современным технологиям и оборудованию; профессионализм топ-менеджмента; профессионализм коллег; хорошая репутация работодателя; дальновидность компании; физическое расположение офиса; стабильное трудоустройство; гордость за свою работу; приверженность разнообразию; пенсионные выплаты; приверженность охране окружающей среды и устойчивому развитию; возможности для путешествий.

## УЧЕТ РАЗЛИЧИЙ ПОКОЛЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

Каждый сотрудник организации является индивидом со своей системой ценностей, определенным мировоззрением, убеждениями, предпочтениями и пожеланиями по поводу условий

<sup>10</sup> Employer Brand International, HeadHunter. (2012). Брендинг работодателя и ценностное предложение соискателю (EVP). Результаты международного исследования. Получено из <https://hh.ru/file/10147625.pdf>

работы и имеет свой взгляд на то как должен выглядеть «идеальный» работодатель. Но учитывать мнения каждого сотрудника при построении ценностного предложения невозможно, необходимо как минимум разделить их на группы по определенным критериям и уже ориентироваться на каждую целевую аудиторию. Тогда встает вопрос, по каким признакам дифференцировать по группам, один из вариантов – опираться на теорию поколений Н. Хоува и В. Штрауса.

После появления в 1991 году основополагающей работы о теории поколений «Generations: The History of America's Future» [23], в которой Нейл Хоув (Neil Howe) и Уильям Штраус (William Strauss) сформулировали понятие поколений и выдвинули тезис о том, что принадлежность к поколению может влиять на различные факторы в поведении человека и принятие им решений, появилось много критики в адрес данной книги, но также было большое количество тех, кто поддержал данную теорию. Под теорией поколений авторы понимали группу людей, которые родились в один двадцатилетний период, росли в одно время, они формировались с учетом внешнего влияния одних и тех же экономических, политических, мировых событий, тем самым приобретая схожие модели поведения, придерживаясь схожих ценностей [23; 24]. Но границы возрастных интервалов могли варьироваться в зависимости от географии, институциональной среды. Впоследствии авторы выпустили в 1997 году доработанное исследование «The Fourth Turning» [24], которое также подверглось критике со стороны, но популярность рассмотрения данного подхода в исследованиях, связанных с рынком труда, заметно начала расти. В своей первой работе авторы присвоили рассматриваемым поколениям следующие временные интервалы: «G.I.» (1901–1924), «Silent Generation» (1925–1942), «Бэби-бумеры» (1943–1960), Поколение X (1961–1981), Поколение Y (1982-?). Данная теория была рассмотрена и со стороны российского населения, команда Евгении Шамис после ряда исследований на данную тему выделила границы поколений как вариант адаптации изначальной теории (рис. 1).

Авторы различных исследований выдвигали гипотезу о том, что существуют различия между поколениями, которые могут вызвать конфликтные ситуации при отсутствии необходимых методов управления с учетом поправки на различия поколений [25; 26; 27].

Представители поколения X часто характеризуются как довольно скептические люди и не от-

личаются особым оптимизмом с учетом того, что выросли в период экономической нестабильности. Считается, что они ценят прямое общение, наличие обратной связи от руководства [28], выступают за баланс между работой и личной жизнью [25], поскольку преследуют личные цели и считают долгом – заботу о своей семье. При этом очень ценят стабильность и надежность трудоустройства [29].

Считается, что представители поколения Y социально активны, индивидуалистичны, хотят работать в дружелюбной атмосфере, любят работать в команде [30]. Также они стремятся узнавать что-то новое [28]. Представители поколения Y желают иметь гибкие условия работы, а также возможность совмещать онлайн и офлайн форматы работы<sup>11</sup>. Для них соблюдение баланса между работой и личной жизнью также важно, но приоритет они готовы отдавать общению с друзьями, своим увлечениям и считают работу менее важной частью своей жизни [25]. Но при этом они ожидают значительного карьерного роста [31].

Говоря о поколении Z, многие авторы в своих работах констатируют тот факт, что представители данного поколения очень сильно отличаются от представителей предыдущих поколений [32] и организациям необходимо очень постараться чтобы привлечь данное молодое поколение. По причине того, что представители данного поколения выросли в век цифровых технологий, то и времени в интернет-среде они проводят намного больше чем их предшественники – представители поколения Y. Несмотря на этот факт, зумеры предпочитают личное общение с лидерами в процессе содержательной беседы. Поколение «Z» не стремится работать в бюрократических структурах, они хотят найти работу, которая им будет нравиться, иметь возможность вносить новаторские решения, они спокойно относятся к ротации и не ограничивают себя одной определённой областью в которой планируют развиваться всю жизнь<sup>12</sup>. Отмечается, что представители данного поколения нетерпеливы, обладают низкой концентрацией внимания, но при этом достаточно требовательны и прагматичны, они хотят сосредоточиться на стабильной карьере и уделяют внимание сохранности и конфиден-

<sup>11</sup> Adobe. (2021). The Future of Time. Retrieved from <https://www.adobe.com/content/dam/dx-dc/us/en/pdfs/the-future-of-time.pdf?ysclid=m1v94ofpdk507573628>

<sup>12</sup> MSG. (n.d.). Employer Branding to Attract Gen 'Z'. Retrieved from <https://www.managementstudyguide.com/employer-branding-to-attract-generation-z.htm>



Рис. 1 / Fig. 1. Границы поколений, выделенные командой Евгении Шамис в проекте RuGenerations / Generational boundaries identified by Evgenia Shamis's team in the RuGenerations project

Источник / Source: составлено автором по данным проекта RuGenerations / compiled by the author based on data from the RuGenerations project <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Составлено автором на основе: RuGenerations. (2004). *RuGenerations – российская школа Теории поколений*. Получено из <https://rugerations.ru>

циальности данных [33]. Несмотря на то, что представители данного поколения вдохновлены мыслями о внесении своего существенного вклада в изменение мира к лучшему, зарабатывать представители данного поколения хотят достаточно хорошие деньги. Поколение Z трепетно относится к окружающей среде и с полной ответственностью подходит к желанию решать экологические проблемы [34].

Таким образом, исследования по теме поколений затрагивают изучение их взаимоотношений в рамках выполнения рабочих обязанностей и различия в восприятии привлекательности атрибутов бренда работодателя. Часть исследований повествует о наличии значительных различий в отношении атрибутов привлекательности со стороны разных поколений [4; 35], какие-то наоборот выделяют специфичность лишь одного из поколений [6]. Данные результаты подталкивают к необходимости проведения обзора ряда исследований и структурирования полученных результатов для дальнейшего выделения основных тенденций, которые встречаются в рамках каждого из рассматриваемых поколений.

#### ОБЗОР ИССЛЕДОВАНИЙ О РАЗЛИЧИИ ПОКОЛЕНИЙ В ОТНОШЕНИИ АТРИБУТОВ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

В обзоре зачастую были использованы иностранные источники, опубликованные в таких рецензируемых электронных журналах, как: ScienceDirect, Springer Link, SSRN, IJISRT, IISTE sharing platform, ResearchGate, а также исследования Ancor по заказу Randstad Employer Brand Research, Haус и другие.

Многие исследователи выдвигали основную гипотезу для проверки разницы влияния бренда работодателя на намерение соискателя получить работу в зависимости от принадлежности к различным поколениям.

В одном из таких [6], авторы оценивают именно влияние атрибутов бренда работодателя на поведение соискателей, принадлежащих

к поколениям X и Y, и на их намерение пойти работать именно к данному работодателю. Используя количественное исследование и попросив заполнить анкету 272 кандидатов поколений X (37,2%) и Y (62,8%) из Туниса, найденных с помощью LinkedIn, авторы проверили гипотезу о том, что бренд работодателя положительно влияет на намерение подать резюме, которая после проведенного исследования не подтвердилась. Но было обнаружено, что различия в значимости влияния бренда на намерение подать заявку на должность зависят от того, к какому поколению принадлежит респондент. Поскольку для поколения Y, бренд не оказал существенного влияния на их выбор, иная картина наблюдалась для поколения X. Таким образом, это дает основание для более подробного изучения иных исследований для рассмотрения большего количества мнений по данной теме, в том числе отличных от предыдущего.

Авторы достаточного количества различных исследований после обзора научной литературы выносят более конкретные гипотезы о том, что поколения имеют специфические особенности в отношении определенных атрибутов привлекательности бренда работодателя, которым они отдают приоритет. В данных исследованиях уже рассматривался конкретный пул атрибутов. Зачастую в основу данных статей кладут рассмотренную ранее шкалу привлекательности работодателя, предложенную Berthon et al., которая достаточно часто используется в международных исследованиях и показала свою надежность [21].

Одно из исследований [4], которое использовало упомянутую шкалу за основу в своем количественном исследовании – опросе, было направлено на выявление наиболее привлекательных факторов бренда работодателя для разных поколений: бэби-бумеры, поколение X и поколение Y. Применяемая шкала использовалась для дальнейшего ранжирования факторов, а также, чтобы проверить валидность и надежность шкалы, был проведен подтверждающий

Атрибуты бренда работодателя, составляющие наибольшую ценность для бэби-бумеров, представителей поколений X и Y /  
Employer brand attributes that contribute most value to Baby Boomers, Generation X, and Generation Y

	Беби-бумеры / Baby Boomers	Поколение X / Generation X	Поколение Y / Generation Y
Ценность интереса	Возможность получения работы в достаточно инновационно развитой компании, поощрение творческого подхода к работе		«Позитивное» рабочее место
Экономическая ценность		Конкурентный компенсационный пакет	Конкурентный компенсационный пакет
Социальная ценность		Хорошие взаимоотношения в коллективе	
Ценность развития	Предоставление возможностей развития	Возможности развития	Возможности развития
Прикладная ценность			

Источник / Source: составлено автором на основе [Reis, Braga, 2016] / compiled by the author based on [Reis, Braga, 2016].

факторный анализ и дальнейшая корректировка. Авторы предложили 3000 специалистам, которые были в базе кадровой фирмы, ответить на онлайн-анкету, содержащую шкалу привлекательности работодателя и демографические вопросы. Доля возврата составила около 34%, при этом итоговое количество ответов составило 937. Выборка зачастую состояла из менеджеров, которые работают, в основном, на юго-востоке Бразилии в различных секторах: потребительские товары, сектор финансов, IT, HR и так далее.

Результаты показали, что исследуемые поколения обладают специфическими особенностями в отношении атрибутов привлекательности, которым они отдают приоритет (табл. 3).

В 2020 г. Ancor по заказу Randstad Employer Brand Research провел масштабное исследование<sup>13</sup> бренда работодателя в России. В выборку вошли 13 574 респондента – представители поколений X, Y, Z и беби-бумеры. Необходимо отметить, что к поколению Z были отнесены респонденты, которые родились в интервал с 1994 по 2000 гг. Авторы использовали в качестве метода сбора информации – опрос, в котором одна из частей была посвящена привлекательности работодателей, а именно, респонденты отвечали на вопрос о том, хотят ли работать в определенной компании и далее оценивали ее по ключевым факторам. Факторы – хорошая оплата труда, финансовая стабильность работодателя, возможности карьерного роста, интересная работа и приятная рабочая атмосфера стали лидерами среди всех поколений, но очередность данных факторов по важности для поколений была различна, так, для более половины миллениалов были важны возможности карьерного роста, около 40% зумеров уделяют внимание приятной

рабочей атмосфере, а финансовая стабильность важна для более 60% представителей поколения X, также они хотят выполнять интересную для них работу.

Однако некоторые исследователи не констатировали данных различий в восприятии между поколениями. Так, в следующей рассмотренной работе [20] гипотеза о том, что уровень важности атрибутов бренда работодателя может варьироваться в зависимости от возраста респондентов, была отвергнута. По результатам онлайн опроса 600 респондентов разных возрастов с использованием модифицированной шкалы Бертона была получена положительная корреляция только между возрастом и ценностью интереса – инновационность компании. Молодым респондентам было бы интереснее работать в современных компаниях, занимающихся инновационными продуктами.

Сравнительные исследования по поколениям зачастую рассматривают поколения, предшествующие поколению Z. Поскольку относительно недавно зумеры стали заходить на рынок труда и являются целевой аудиторией нашего собственного исследования, было принято решение провести обзор исследований отдельно по данному поколению, так как упор делается на рассмотрение предпочтений именно представителей данного поколения, а также методы и цели исследований коррелируют между собой.

К примеру, в своей работе [35] авторы хотят выяснить какие атрибуты бренда работодателя привлекают представителей поколения Z больше всего и влияют ли на это гендерные различия. Они опрашивают, используя шкалу Berthon и добавляя к ней критерий баланса между работой и личной жизнью, 308 студентов, обучающихся в Германии на факультетах бизнеса, экономики, менеджмента и проводят последующий фактор-

<sup>13</sup> Ancor, Randstat. (2020). Бренд работодателя: реальность и восприятие. Retrieved from <https://digest.ancor.ru/spring-2020/3-бренд-работодателя-реальность-и-восп/>

ный анализ. В результате, авторы получают, что молодые ребята больше всего ожидают благоприятной и дружественной атмосферы, гибкий график и формат работы, денежную компенсацию и возможность развития.

Иное исследование [36], целью которого также стало выяснение мнения поколения Z о различных атрибутах привлекательности бренда работодателя, было проведено с помощью метода опроса 200 студентов и выпускников различных специальностей частных университетов Египта. Было отмечено, что они ориентированы на развитие, карьерный рост, стремятся попасть в дружелюбный коллектив, хотят чтобы инвестировали в их развитие и платили привлекательную заработную плату. При этом прикладная ценность не была востребована, как и ценность интереса.

Исследование Naays<sup>14</sup>, которое прошло в начале 2019 года с помощью интернет-опроса, собрало данные о том, какие критерии являются важными для 2217 респондентов в возрасте 18-25 лет при выборе работодателя. Главным критерием стала заработная плата, далее были отмечены возможности профессионального развития, интересные задачи, гибкий график работы, а социальный пакет, четкий карьерный путь отошли на задний план. При этом было отмечено, что громкий бренд работодателя перестал быть одним из ключевых факторов при выборе работодателя и для представителей поколения Z, в целом, менее важно, чем, к примеру, для поколения Y.

Таким образом, можно заметить, что большое количество упомянутых выводов строилось именно на результатах количественных исследований, но некоторые авторы прибегали и к проведению только качественных исследований. В такого рода исследовании [5] были сформированы фокус-группы для выявления различий в привлекательности работодателя между поколениями. Оно было проведено в финансовой организации в Литве, в нем приняло участие 3 возрастные группы (представители поколений X, Y, Z). Результаты показали, что действительно существуют различия между рассматриваемыми поколениями, поскольку сотрудники, принадлежащие к поколению X, обращают особое внимание на стабильность работы, возможности развития профессиональных навыков, а также ожидают признания. Сотрудники поколения Y в большей степени ориентированы на конку-

рентное денежное вознаграждение и карьерный рост, а представители поколения Z ждут достаточно гибкой коммуникации на всех уровнях взаимодействия, рассчитывают на определенный поддерживающий период – период адаптации, жаждут получения задач, которые помогут им развиваться и запустить механизм профессионального роста в компании. Ключевым моментом рассмотренного исследования [9], на который было необходимо обратить внимание, является тот факт, что было использование иной шкалы привлекательности бренда работодателя, а именно, взятой из другой более ранней статьи, в которой принял участие один из авторов [37]. После обзора соответствующей литературы и методик оценки рабочих мест, авторами был составлен список из 67 аспектов привлекательности, который в дальнейшем сузился до 30 параметров.

## ВЫВОДЫ

После проведения обзора ряда исследований, которые были посвящены проблеме поколений и концепциям привлекательности бренда работодателя, можно заметить ряд сходств и различий в рамках выводов авторов. Представители поколения Y зачастую отмечают, как наиболее привлекательные аспекты – конкурентную заработную плату и карьерный рост. Представители поколения Z обращают внимание на бренд работодателя, если он позиционирует себя как тот, который предоставит гибкий график и формат работы, при этом включает дружелюбный коллектив, комфортную рабочую обстановку. Поколение X ценит стабильность, возможности развития и удовлетворяющий компенсационный пакет.

Стоит учитывать, что существуют определенные ограничения, рассмотренные исследования проводились в разных странах, компаниях, отраслях, в некоторых выборка была достаточно мала, какие-то нельзя назвать репрезентативными и не стоит экстраполировать выводы на всю генеральную совокупность, но актуальность данной темы к дальнейшему изучению сохраняется.

Мотивацией проведения подобного исследования в России является тот факт, что такого рода количественное исследование может подтвердить, опровергнуть или же обнаружить некоторые новые закономерности между выбором наиболее привлекательных атрибутов бренда работодателя и возрастом. Особенности институциональной среды, менталитет и иные факторы также способны оказать свое влияние. Мно-

<sup>14</sup> Naays. (2019). Поколение Z и рынок труда в России. Получено из [https://hrm.idexgroup.ru/upload/hrm/Naays\\_Исследование\\_ПоколениеZ.pdf](https://hrm.idexgroup.ru/upload/hrm/Naays_Исследование_ПоколениеZ.pdf)

жество исследований были посвящены именно выявлению факторов, которые мотивируют человека к качественному осуществлению трудовой деятельности, однако, когда мы затрагиваем привлекательность, то смотрим на предпочтения человека, в дальнейшем на предпочтения представителей одного поколения, в момент выбора работы. Это может способствовать выделению сегментов соискателей и созданию ценностного предложения работодателя, направленного на привлечение конкретного сегмента.

Тогда корректное управление брендом работодателя и умелое позиционирование своих сильных сторон для определенной целевой аудитории может стать одним из конкурентных преимуществ. В свою очередь, сформированное четкое представление о преимуществах компании также может помочь соискателям понять, смогут ли они удовлетворить свои запросы при работе в конкретной организации, что в дальнейшем поможет избежать увеличения текучести данной группы специалистов.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Капелюшников Р.И. Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры. *Вопросы экономики*. 2024; (7):81-111. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2024-7-81-111> / Kapelyushnikov R.I. Expansion of vacancies in the Russian labor market: dynamics, structure, triggers. *Questions of Economics*. 2024;(7):81-111. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2024-7-81-111> (In Russ.).
2. Hosseini S.A., Moghaddam A., Damgarian H., & Shafiei Nikabadi M. The Effect of Perceived Corporate Social Responsibility and Sustainable Human Resources on Employee Engagement with the Moderating Role of the Employer Brand. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2022;34(2):101-121. URL: <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09376-0>
3. Arachchige B., Robertson A. Business Student Perceptions of a Preferred Employer: A Study Identifying Determinants of Employer Branding. *The IUP Journal of Brand Management*. 2012;8(3):25-46. URL: <https://ssrn.com/abstract=2098930>
4. Reis G.G., Braga B.M. Employer attractiveness from a generation perspective: Implications for employer branding. *Revista de Administração*. 2016;51(1):103-116. URL: <https://doi.org/10.5700/rausp1226>
5. Bakanauskienė I., Kyguolienė A., Šiumetė L. Discovering generational differences in employer attractiveness: the case of financial organization. Proceedings of scientific papers from the international scientific conference the impact of industry 4.0 on job creation 2019. Slovak Republic. ISBN 978-80-8075-903-2. URL: <https://ssrn.com/abstract=3576499>
6. Bahri-Ammari N., Soliman M., Salah O. ben. The Impact of Employer Brand on Job Seekers' Attitudes and Intentions: The Moderating Role of Value Congruence and Social Media. *Corporate Reputation Review*. URL: <https://doi.org/10.1057/s41299-022-00154-8>
7. Ambler T., Barrow S. The employer brand. *Journal of Brand Management*. 2016;4(3):185-206. URL: <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>
8. Soeling P.D., Ajeng Arsanti S.D., Indriati F. Organizational reputation: does it mediate the effect of employer brand attractiveness on intention to apply in Indonesia? *Heliyon*. 2022;8(4):e09208. URL: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09208>
9. Alniaçık E., Alniaçık Ü., Erat S., Akçin K. Attracting Talented Employees to the Company: Do We Need Different Employer Branding Strategies in Different Cultures? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014;150:336-344. URL: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.074>
10. Azhar A., Rehman N., Majeed N., Bano S. Employer branding: A strategy to enhance organizational performance. *International Journal of Hospitality Management*. 2024;116:103618. URL: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103618>
11. Bussin M., Mouton H. Effectiveness of employer branding on staff retention and compensation expectations. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 2019;22(1). URL: <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2412>
12. Bharadwaj S., Khan N.A., Yameen M. Unbundling employer branding, job satisfaction, organizational identification and employee retention: a sequential mediation analysis. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 2022;14(3):309-334. URL: <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2020-0279>
13. Ahmad N.A., Daud S. Engaging People with Employer Branding. *Procedia Economics and Finance*. 2016;35:690-698. URL: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00086-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00086-1)
14. Tkalac Verčič A., Sinčić Čorić D. The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility. *Public Relations Review*. 2018;44(4):444-452. URL: <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.06.005>
15. Kanwal H., van Hove G. Beyond employer brand content: The role of employer brand process attributes in understanding employees' reactions toward their employer. *Human Resource Management*. 2024;63(1):67-86. URL: <https://doi.org/10.1002/hrm.22187>
16. Theurer C.P., Tumasjan A., Welpel I.M., Lievens F. Employer Branding: A Brand Equity-based Literature Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*. 2018;20(1):155-179. URL: <https://doi.org/10.1111/ijmr.12121>
17. Sullivan J. "Eight Elements of a Successful Employment Brand". *ER Daily*. 2004;23:501-517.
18. Backhaus K., Tikoo S. Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*. 2004;9(5):501-517. URL: <https://doi.org/10.1108/13620430410550754>
19. Backhaus K. Employer Branding Revisited. *Organization Management Journal*. 2016;13(4):193-201. URL: <https://doi.org/10.1080/15416518.2016.1245128>
20. Alniaçık E., Alniaçık Ü. Identifying Dimensions of Attractiveness in Employer Branding: Effects of Age, Gender, and Current Employment Status. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012;58:1336-1343. URL: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1117>
21. Berthon P., Ewing M., Hah L.L. Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*. 2005;24(2):151-172. URL: <https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>
22. Sokro E. Impact of employer branding on employee attraction and retention. *European Journal of Business and Management*. 2012;4(18):164-173.
23. Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company. 1991.
24. Howe N., Strauss W. The Fourth Turning: An American Prophecy - What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. Broadway. 1997.

25. Twenge J.M. A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*. 2010;25(2):201–210. URL: <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
26. Massingham P., Chandrakumara A. Generational Differences in Work Values and Attitudes: Reintroducing Retirees to the Workforce. *Journal of Population Ageing*. 2019;12(4):491–513. URL <https://doi.org/10.1007/s12062-019-09250-w>
27. Magni F., Manzoni B. Generational Differences in Workers' Expectations: Millennials Want More of the Same Things. *European Management Review*. 2020;17(4):901–914. URL: <https://doi.org/10.1111/emre.12405>
28. Wong M., Gardiner E., Lang W., Coulon L. Generational differences in personality and motivation. *Journal of Managerial Psychology*. 2008;23(8):878–890. URL: <https://doi.org/10.1108/02683940810904376>
29. Appelbaum S.H., Serena M., Shapiro B.T. Generation "X" and the boomers: an analysis of realities and myths. *Management Research News*. 2005;28(1):1–33. URL: <https://doi.org/10.1108/01409170510784751>
30. Weeks K.P., Schaffert C. Generational Differences in Definitions of Meaningful Work: A Mixed Methods Study. *Journal of Business Ethics*. 2019;156(4):1045–1061. URL: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
31. Mencl J., Lester S.W. More Alike Than Different. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2014;21(3):257–272. URL: <https://doi.org/10.1177/1548051814529825>
32. Singh A.P., Dangmei J. Understanding the generation Z: The future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*. 2016;3(3):1–5.
33. Lanier K. 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review*. 2017;16(6):288–290. URL: <https://doi.org/10.1108/SHR-08-2017-0051>
34. Mihelich M. Another generation rises. *Workforce Management*. 2013;92(5):34–38.
35. Lassleben H., Hofmann L. Attracting Gen Z talents: Do expectations towards employers vary by gender? *Gender in Management: An International Journal*. 2023;38(4):545–560. URL: <https://doi.org/10.1108/GM-08-2021-0247>
36. El-Menawy S M.A., Saleh P.S. How does the mediating role of the use of social media platforms foster the relationship between employer attractiveness and generation Z intentions to apply for a job? *Future Business Journal*. 2023;9(1):65. URL: <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00233-0>
37. Bakanauskienė I., Bendaravičienė R., Barkauskė L. Organizational attractiveness: an empirical study on employees attitudes in lithuanian business sector. *Problems and Perspectives in Management*. 2017;15(2):4–18. URL: [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(2\).2017.01](https://doi.org/10.21511/ppm.15(2).2017.01)

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Анна Александровна Шаповалова** – бакалавр экономики, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия  
**Anna A. Shapovalova** – Bachelor of Economics, Lomonosov Moscow State University, Faculty of Economics, Moscow, Russia  
 anuta.al.sh@gmail.com



**Татьяна Олеговна Разумова** – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия  
**Tatiana O. Razumova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Labour Economics Department, Lomonosov Moscow State University, Faculty of Economics, Moscow, Russia  
 Tatiana.razumova@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 04.12.2024; после рецензирования 03.02.2025, принята к публикации 10.02.2025.*  
*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 04.12.2024; revised on 03.02.2025 and accepted for publication on 10.02.2025. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



### Предпринимательство в социальной сфере

*Учебник*

С.В. Бровчак, А.А. Цыганов, С.А. Афанасьев, Е.В. Вашаломидзе, Т.А. Везубова, М.Ф. Гумеров, Н.В. Кириллова, Л.С. Крутова, И.Л. Логвинова, О.Е. Малых, А.С. Марышева, М.В. Москвина, Т.В. Пирогова, О.Б. Репкина

Вологда: Сад-огород, 2024. – 184 с.: ил., табл. ISBN 978-5-907745-03-2

В данной монографии описывается системный, научно-обоснованный и прошедший апробацию подход к организации и проведению профессиональных конкурсов на государственной и муниципальной службе. Он рассматривается как технология мотивации и управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих. Издание предназначено для специалистов кадровых служб органов публичной власти и государственных корпораций, преподавателей и студентов ВУЗов, реализующих подготовку государственных и муниципальных служащих, а также всех экспертов и исследователей, занимающихся вопросами государственного и муниципального управления.



### Кадровый цикл: от привлечения до удержания

*Монография*

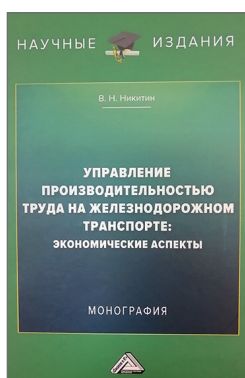
Сладкова Н.М., Вахнин Л.Е. (и др.)

Москва: 2024. – 258 с.: ил., табл. ISBN 978-5-91292-530-6

Данная монография продолжает серию «Лучшие кадровые практики и инициативы», является результатом многолетней исследовательской деятельности коллектива авторов, принимавших участие в изучении, отборе практик, идеи и примеры которых зачастую заимствованы из бизнеса и в текущее время успешно используются органами власти различного уровня от федерального до муниципального.

Авторы раскрывают принципы определения лучших кадровых практик на госслужбе, подходы к их описанию, анализу и оценке готовности к тиражированию. Представленные в монографии практические материалы содержат систематизированное описание кадровых практик, ставших победителями и призерами Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления» 2022/2023 гг. по направлениям кадрового цикла: привлечение, отбор и адаптация кадров, оценка компетенций и аттестация, профессиональное развитие, мотивационные образовательные технологии (конкурсы профессионального мастерства).

Практики, описанные в монографии, могут быть полезны как для генерации идей, так и для практического тиражирования технологий и инструментов, адресованы специалистам кадровых служб органов публичной власти и государственных корпораций, преподавателям и студентам ВУЗов, реализующих подготовку государственных и муниципальных служащих, а также всем экспертам и исследователям, занимающимся вопросами государственного и муниципального управления.



### Управление производительностью труда на железнодорожном транспорте: экономические аспекты

*Монография, 2-е издание*

В.Н. Никитин

Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2025. – 319 с.: ISBN 978-5-394-06118-9

В монографии рассмотрены генезис и эволюционные особенности производительности труда, выполнен анализ концепций экономического роста и определены роль и значение производительности труда в их формировании. Раскрыты основные методы оценки производительности труда и возможности их использования на железнодорожном транспорте. Определены факторы повышения производительности труда на железнодорожном транспорте и предложена их институционализация в рамках экономического механизма управления производительностью труда. Особое внимание уделено практике факторного анализа производительности труда в разрезе железных дорог. Выполнена оценка влияния рыночной конъюнктуры на производительность труда по ключевым видам грузов, перевозимых на железнодорожном транспорте. Представлены закономерности влияния показателей операционной эффективности на производительность труда в разрезе железных дорог, исследованы актуальные экономические аспекты управления производительностью труда на железнодорожном транспорте.

Для широкого круга специалистов, руководителей, ученых, аспирантов и магистрантов.

## Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

Издается 4 раза в год. Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ и в список журналов ВАК. Распространяется по подписке.

**Тираж** – 500 экз.

**Научные направления** – экономические и социологические науки.

**Учредитель** – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

**Главный редактор** – Волгин Николай Алексеевич, д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

**В состав редакционной коллегии** журнала входят известные ученые, экономисты и социологи, специалисты-эксперты из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС при Президенте РФ, РСПП, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, АТиСО, СПбГУ, а также зарубежных стран – Украины, Белоруссии, Узбекистана, ФРГ, Казахстана и др.

**Содержательные рубрики журнала:**

- Слово главного редактора
- Труд и социум: теоретический ракурс
- Рынок труда и занятость
- Охрана труда
- Производительность труда
- Будущее сферы труда
- Демография
- Социология и психология труда
- Человеческий капитал. Профессиональные квалификации
- Управление человеческими ресурсами
- Доходы населения и оплата труда
- Уровень и качество жизни
- Социальная защита и социальное партнерство
- Тема для дискуссии: трибуна ученого
- Новые книги и труды
- Официальные документы.

**Ключевой принцип** подбора материалов для журнала – исследовательский. Статьи должны иметь исследовательскую (экономическую, социологическую и др.) базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

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

**E-mail:** [nvolgin@vcot.info](mailto:nvolgin@vcot.info); [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info) **Тел.:** +7(495) 917-38-50.

### Как оформить подписку на журнал

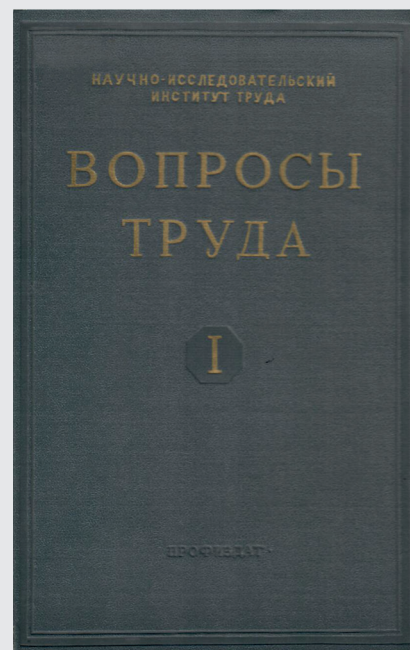
Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» ([www.pressa-rf](http://www.pressa-rf), индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)  
[https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y\\_e66271/](https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/)  
[https://www.akc.ru/itm/sot\\_sialno-trudovy\\_ie-issledovaniy\\_a/](https://www.akc.ru/itm/sot_sialno-trudovy_ie-issledovaniy_a/)
- Заказав счет по телефону **8 (499) 164-98-74** или электронной почте [sokolovaAS@vcot.info](mailto:sokolovaAS@vcot.info)
- Отправить письмо почтой России по адресу: **105043, г. Москва, улица 4-я Парковая дом 29, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, административный отдел.**

В заявке необходимо указать полное наименование организации, почтовый адрес (юридический или фактический), банковские реквизиты с обязательным указанием ИНН и КПП, способ доставки. В случае доставки по почте в счет будут внесены почтовые расходы.

### Форма заявки на получение журнала

Организация (полное наименование)				
ФИО, должность руководителя				
Адрес фактический				
Адрес юридический				
Банковские реквизиты (ИНН и КПП обязательно)				
№ №	1	2	3	4
Количество экземпляров				
Способ доставки	По почте		Самовывоз	
Адрес доставки				
Контактное лицо				
Контактный телефон, факс, e-mail				



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ • ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ • СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА



1955—2025

ВНИИ ТРУДА  
МИНТРУДА РОССИИ

ОХРАНА ТРУДА • ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА • ПОДГОТОВКА НАУЧНЫХ КАДРОВ • ИССЛЕДОВАНИЯ



[www.https://vcot.info](https://vcot.info)