

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, 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.

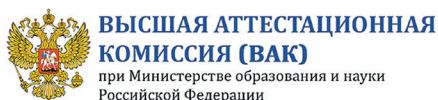
Редакционная коллегия и пул рецензентов журнала объединяют ведущих экспертов мирового и национального уровней в области экономики и социологии.

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



НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



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

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

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

Distributed by subscription.

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

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

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

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

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

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

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



**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

ИНСТИТУТ ТРУДА: ПОДГОТОВКА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ УЧЕНЫХ И СПЕЦИАЛИСТОВ ТРУДОВИКОВ-ПРОФЕССИОНАЛОВ



Думаю, вполне обоснованно и логично видеть самых ярких профессиональных талантливых ученых и специалистов по конкретному научному направлению (экономике, праву, философии, социологии и т. д.) в соответствующем данному профилю институте или университете. Например, лидеров в экономике – в экономических институтах, звезд-историков в институтах Истории, талантливых юристов – в правовых университетах и академиях. Поэтому вполне допустимо и справедливо, что лучшие трудовики – ученые и практики работают в Институте труда Минтруда России. Тем более этот вывод подтверждает следующий реальный кейс, в котором автор данного Слова принимал непосредственное участие.

В 2009 году в Издательстве РАГС при Президенте РФ издана подготовленная по инициативе НАСТИС научно-биографическая энциклопедия «Крупные отечественные ученые и специалисты в области труда и социальной политики». В нее вошли более 100 известных имен ученых и специалистов, внесших большой конкретный вклад в развитие социально-трудовой сферы России. Причем отбор кандидатур проводился тайным голосованием членов организационного комитета данного проекта, в состав которого входили самые достойные принципиальные авторитетные трудовики-экономисты того периода – Б.В. Ракитский (РАГС), Р.П. Колосова (МГУ им. М.В. Ломоносова), Н.Н. Гриценко (АТиСО), Е.Г. Антосенков (Институт труда), В.М. Платонов (ЧТЗ), С.Н. Смирнов (ВШЭ) и др.

Самое интересное и подтверждающее выше сделанный вывод: из Института труда в числе лауреатов максимальное количество представителей, почти каждый пятый. И это несмотря на то, что ВНИИ труда в данном сравнении не самая многочисленная организация (естественно, уступающая значительно по численности, например, МГУ, РАГС, Финансовому университету, ИЭ РАН и т. д.). Несомненно, лучшие трудовики работали и работают в Институте труда! Назову их в общей сотне значимых российских специалистов в области труда и социальной политики, что в год 70-летия Института труда делать приятно и ответственно. Это известные крупные ученые, серьезные исследователи социально-трудовых отношений и проблем, доктора и кандидаты наук – Антосенков Е.Г., Зубкова А.Ф., Капустин Е.И., Карпухин Д.Н., Кокин Ю.П., Костин Л.А., Куликов В.В., Обломская И.Я., Роик В.Д., Ракоти В.Д., Слезингер Г.Э., Хейфиц Л.С., Яковлев Р.А. и др. Некоторые из них и сегодня активно и полезно служат Институту – Меньшикова О.И., Разумов А.А., Катульский Е.Д.

Разумеется, и в настоящее время в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России работают высокопрофессиональные известные признанные ученые, специалисты конкретных направлений трудовой сферы, которые вполне могут претендовать при условии обновления данной энциклопедии на самые высокие статусы профессионализма в области труда и социально-трудовых отношений: Сладкова Н.М., Омельченко И.Б., Смирнов В.М., Елин А.М., Герций Ю.В., Цирин И.В., Петрова С.А., Забелина О.В., Вашаломидзе Е.В., Джума В.И., Волошина И.А., Зайцева О.М., Товстий М.А., Ильин С.М. Они и многие другие сотрудники и руководители – самое ценное богатство и капитал современного Института труда.

С Юбилеем, уважаемые коллеги и друзья! С 70-летием Института. Творчества Вам и оптимизма, новых научных результатов на благо России.

С уважением,
Н.А. Волгин,
Заместитель председателя Ученого совета,
советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А.

Институт труда: подготовка и функционирование ученых и специалистов
 трудовиков-профессионалов..... 5

ВНИИ ТРУДА – 70 ЛЕТ

Смирнов В.М.

ВНИИ труда – 70 лет работы: задачи, решения и перспективы..... 8

Сафонов А.Л.

Историческая ретроспектива реформ оплаты труда в бюджетной сфере Российской Федерации
 (Часть I) 12

Елин А.М.

Успехи и резервы в сфере организации и охраны труда 24

К 80-летию Победы в Великой Отечественной войне

Летчик-штурмовик и артиллерист 30

«Мы пришли от Волги в Берлин!» 31

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

Николаев В.К., Николаев К.А., Богатенков С.А.

Труд и его структура: терминологическая эволюция 32

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Маковская Н.В.

Инклюзивная занятость в Республике Беларусь: вектор развития..... 49

Мортиков В.В.

Возможности занятости как локальное общественное благо 61

Яновская А.А.

Рынок труда в цифровой экономике: новые подходы и инструменты моделирования..... 71

Подвойский Г.Л.

Трансформация социально-трудовых отношений в России 82

ОХРАНА ТРУДА

Мажкенов С.А.

«Второе дыхание» поведенческого аудита безопасности (ПАБ 2.0) 91

Саченок Д.А., Москвина М.С.

Вопросы систематизации и унификации источников статистических данных
 о несчастных случаях на производстве..... 102

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Храпылина Л.П., Станевский А.Г.

Методологические основы инклюзивной профессиональной подготовки
 качественной рабочей силы из числа инвалидов 114

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Черных Е.А.

Библиометрический анализ факторов удовлетворенности работой..... 126

Шкиренко Г.А.

Жизненные ценности населения РФ: динамика изменений и их структурная оценка,
 основанная на сбалансированных количественных показателях 140

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

Volgin N.A.

Institute of Labor: Training and Functioning of Scientists and Professional Labor Specialists 5

ALL-RUSSIAN RESEARCH INSTITUTE OF LABOR – 70 YEARS

Smirnov V.M.

All-Russian Research Institute of Labor – 70 Years: Tasks, Solutions and Prospects 8

Safonov A.L.

Historical Retrospective of the Public Sector Remuneration Reforms in the Russian Federation (Part 1) 12

Elin A.M.

Achievements and Reserves in the Field of Organization and Labor Protection 24

For the 80th Anniversary of Victory in the Great Patriotic War

Attack Pilot and Artillerist 30

“We came from the Volga to Berlin!» 31

LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE

Nikolaev V.K., Nikolaev K.A., Bogatenkov S.A.

Labor and Its Structure: Terminological Evolution 32

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

Makovskaya N.V.

Vector of Development of Inclusive Employment in the Republic of Belarus 49

Mortikov V.V.

Employment Opportunities as a Local Public Good 61

Yanovskaya A.A.

Labor Market in the Digital Economy: New Approaches and Modeling Tools 71

Podvoisky G.L.

Transformation of Social and Labor Relations in Russia 82

HEALTH AND SAFETY

Mazhkenov S.A.

The “Second Wind” of Behavior Safety Audit (BSA 2.0) 91

Sachenok D.A., Moskvina M.S.

Issues of Systematization and Unification of Sources of Statistical Data on Industrial Accidents 102

SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP

Khrapylina L.P., Stanevsky A.G.

Methodological Foundations for Inclusive Professional Training of a Quality Workforce Among Individuals with Disabilities 114

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

Chernykh E.A.

Bibliometric Analysis of Job Satisfaction Factors 126

Shkirenko G.A.

Values in Russia: Dynamics of Changes and their Structural Assessment Based on Balanced Quantitative Indicators 140

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 2 (59) 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

Оформление подписки
в редакции:

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

Подписано в печать 04.06.2025
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 150 с.
Тираж 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 2 (59) 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
E-mail: journal-ecotrud@vcot.info

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

E-mail: sokolovaas@vcot.info
A. S. Sokolova

Signed for press on 04.06.2025
Format 60 x 84 1/8.

Size printer 150 sheets.

Circulation 500 copies.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-8-11

УДК 331.07

JEL J01, M10, P10, Y30

ВНИИ ТРУДА – 70 ЛЕТ РАБОТЫ: ЗАДАЧИ, РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В.М. Смирнов

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается ретроспектива становления ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России как продолжателя и преемника начинаний Центрального Института труда (ЦИТ). Отмечены экономические и политические преобразования, которые коснулись работников Института в 90-е годы. Определены сегодняшние приоритетные задачи, стоящие перед учеными в части реализации национальных проектов, Всероссийских опросов, конкурсов и ярмарок трудоустройства, развития государственной службы, охраны труда, профессиональных квалификаций, трудовых отношений и социальной политики.

Ключевые слова: ВНИИ труда; Центральный Институт труда (ЦИТ); страны БРИКС; национальный проект «Кадры»; модернизация центров занятости; Всероссийский опрос работодателей.

Для цитирования: Смирнов В.М. ВНИИ труда – 70 лет работы: задачи, решения и перспективы. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):8-11. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-8-11.

ORIGINAL PAPER

ALL-RUSSIAN RESEARCH INSTITUTE OF LABOR – 70 YEARS: TASKS, SOLUTIONS AND PROSPECTS

V.M. Smirnov

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

This article examines the history of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor," which continues and inherits the initiatives of the Central Institute of Labor (CIT). It highlights the economic and political transformations that impacted the Institute's employees during the 1990s. The article also identifies the current priority tasks for researchers, which include implementing national projects, conducting All-Russian surveys, organizing competitions and job fairs, developing the civil service, improving labor protection, enhancing professional qualifications, and addressing labor relations and social policy.

Keywords: All-Russian Research Institute of Labor; Central Institute of Labor (CIT); BRICS countries; national project "Personnel"; modernization of employment centers; All-Russian survey of employers.

For citation: Smirnov V.M. All-Russian Research Institute of Labor – 70 Years: Tasks, Solutions and Prospects. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):8-11. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-8-11.

ВВЕДЕНИЕ: ВЕХИ ИСТОРИИ

В 2025 году ВНИИ труда отмечает свой 70-летний юбилей. Он стал продолжателем и преемником начинаний Центрального Института труда (ЦИТ), образованного А.К. Гастевым еще в 20-е годы прошлого века, а также центром по всестороннему изучению социально-экономических вопросов труда.

Всесоюзный научно-исследовательский институт труда при Госкомтруде СССР был образован 25 мая 1955 г. Постановлением Совета Министров СССР: был создан через 10 лет после Великой Отечественной войны. Именно тогда очень требовался глубокий анализ и выработка новых подходов в области организации, повыше-

ния производительности, оплаты и охраны труда, социальной поддержки населения и решения других чрезвычайно важных вопросов для населения, и сотрудники сразу же приступили к работе по многим актуальным задачам.

Уже спустя три года после образования, в 1958 г., в Институте начал действовать диссертационный совет: за время его работы были подготовлены кадры высшей квалификации по широкому кругу социально-экономических проблем в социально-трудовой сфере. Сейчас эти ученые – ведущие эксперты, которые работают в научных организациях и органах государственной власти в России и за рубежом.

Только за первые 25 лет Институт выполнил более 1500 научных и научно-методических работ! Сотрудники участвовали в разработке чрезвычайно актуальных материалов, связанных с подготовкой и проведением так называемой Косыгинской реформы 1965 г., важного экономического этапа, когда была восстановлена система отраслевого управления промышленностью и расширилась самостоятельность предприятий по определению численности работников, размеров поощрений. С 1964 г. началось и международное сотрудничество с членами стран СЭВ.

В восьмой пятилетке (1966–1970 гг.) в целом по народному хозяйству впервые был разработан пятилетний план научно-исследовательских работ по НОТ. Семидесятые годы – период активного развития научной организации труда: всестороннего изучения и поиска решения проблем по ускорению роста производительности труда, внедрения новых подходов по оплате труда как решающего условия повышения уровня жизни населения. Коллективом ученых Института в сотрудничестве с другими всероссийскими научными институтами (физиологии, психологии, экономики) исследовались разные факторы, влияющие на производительность: экономические, направленные на достижение высокого уровня производительности труда за счет улучшения использования рабочей силы и вещественных элементов производства; психофизиологические, состоящие в обеспечении наиболее благоприятных условий для нормального функционирования и воспроизводства рабочей силы; социальные, заключающиеся в обеспечении условий для всестороннего и гармоничного развития личности работников, повышении степени содержательности и привлекательности их труда.

По результатам изучения российского и зарубежного опыта на предприятиях были созданы специальные службы НОТ, разработаны рекомендации по технологизации производства с их учетом, что позволило обеспечивать экономию живого труда работника. Но явный дефицит профессионально подготовленных экспертов по научной организации труда привел к тому, что этими вопросами, зачастую, занимались специалисты на предприятиях, не имевшие специальной подготовки, что не способствовало ее популярности и эффективности. Сократились научные исследования, проводимые Институтом труда. Активная работа по научной организации труда вместо того, чтобы выйти на новый уровень, начала сворачиваться.

РАБОТА ИНСТИТУТА ТРУДА В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ 90-Х ГОДОВ

Институт труда всегда улавливал и быстро реагировал на изменения, которые происходили в стране. После начала реформ, начатых в 90-е годы, экономика России стала многоукладной, т.е. допускающей разные формы собственности, организации, управления. Тогда же возникли и новые проблемы. Для их понимания и поиска решений было необходимо изучение сущности рынка труда в новых экономических условиях. Поэтому в 1991 г. начались работы по освоению опыта повышения производительности в зарубежных странах с рыночной экономикой. Важно, что эти вопросы были подняты в тесной связке с задачами охраны труда на всех уровнях управления. Началось тесное сотрудничество с Международной организацией труда (МОТ), вышла в свет четырехтомная Энциклопедия по безопасности и гигиене труда, была осуществлена стандартизация в области охраны труда. За постсоветские годы работы, по сути, сформировалось новое направление научной работы в области охраны труда в системе социального страхования, состояния условий труда работающих, изучения профессиональных заболеваний.

Именно в это время была сформирована система, которая позволила использовать результаты исследований экспертов на трех уровнях: федеральном, региональном и корпоративном. На федеральном уровне эксперты готовили проекты законов и других нормативных актов, прогнозные оценки, концепции по различным направлениям. На региональном – целевые программы по экономическим и социальным проблемам, предложения по поддержке различных социальных групп. На корпоративном уровне – методические пособия и рекомендации по конкретным вопросам организации заработной платы, нормирования труда, тарифно-квалификационные справочники.

СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ЗАДАЧИ

С 2016 года у руля института стоял Дмитрий Николаевич Платыгин. Именно тогда произошло объединение «НИИ труда и социального страхования» и «ВНИИ охраны и экономики труда», и Институт труда приобрел современную структуру, которая с годами продолжает развиваться. Благодаря ему был выстроен совершенно новый механизм взаимодействия между Минтрудом России и Институтом труда, значительно усилен кадровый состав, появилось много молодых талантливых экспертов, увеличилось число государственных заданий, зна-

чительно выросла ценность наших исследований, начали реализовываться новые направления работы в части прогнозирования и развития институтов рынка труда, сферы занятости, разработки систем стимулирования труда и заработной платы, борьбы с бедностью, повышения качества человеческого капитала государственной службы, были заложены основы тех национальных проектов, которые сейчас реализуются. В 2017 г. на встрече министров труда и занятости стран БРИКС было принято решение о создании сети исследовательских институтов, в которую от российской стороны вошел ВНИИ труда. Цель такого сотрудничества – углубление практического взаимодействия государств-членов БРИКС, в том числе по вопросам труда и занятости. Как институт страны-председателя, в 2024 г. ВНИИ труда руководил сетью институтов труда, провел два заседания Сети научно-исследовательских институтов труда стран БРИКС по вопросам платформенной занятости. Активная работа института в этом направлении продолжается и в 2025 г. Основная тема дискуссий этого года – проблемы искусственного интеллекта и его влияния на рынок труда.

Число задач, стоящих перед Институтом труда, растет с каждым годом. Самым важным направлением работы становится реализация задач по национальным проектам. Экономика России развивается, сформировался рынок труда соискателя, фиксируются исторически низкие уровни безработицы. Основной целью национального проекта «Кадры» является удовлетворение потребности экономики в кадрах на основе дополнительного вовлечения в занятость, сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи. Задача института – обеспечить обоснованность запроса на подготовку и переподготовку специалистов той или иной квалификации для разных отраслей промышленности, социальной сферы. Реализация этого национального проекта позволит добиться структурного баланса на российском рынке труда: благодаря работе экспертов ВНИИ труда вырабатываются механизмы для своевременной подготовки и трудоустройства специалистов рабочих профессий, чрезвычайно востребованных для обеспечения технологического суверенитета России.

В 2023 г. стартовал проект комплексной модернизации центров занятости населения. Она включает не только обновленные офисные пространства, которые выстраиваются по единым стандартам, удобную внутреннюю навигацию, выделенные функциональные зоны для работы с посетителями, но и принципиально новые подходы к организации

работы, оказанию услуг и решению вопросов соискателей. По сравнению с 2021 г., скорость подбора персонала по заявкам работодателей выросла на 11,5%, на 39% снизилось время трудоустройства, на 20% выросло количество услуг для работодателей, на 70% – для соискателей. Поэтапное обновление центров занятости завершится в 2028 г.

Для оценки потребности экономики страны в кадрах до 2030 года, в 2024 г. ВНИИ труда по заданию Минтруда России провел Всероссийский опрос работодателей, в котором приняли участие более 261 тыс. организаций, со штатной численностью сотрудников порядка 22,7 млн чел. Уже проведена оценка полученных данных, сформирован и представлен в Правительство РФ прогноз для принятия управленческих решений. И эта работа продолжается: цифры прогноза будут уточняться ежегодно.

Как показывают исследования, для обеспечения конкурентоспособности российской экономики, приоритетными на рынке труда становятся кадры для предприятий производственно-перерабатывающей сферы: от сварщиков, каменщиков, маляров до инженеров-электронщиков. Постоянно появляется новая техника, ее нужно чинить и обслуживать. И здесь не обойтись без рабочих профессий. Поэтому закономерно, что для повышения престижа рабочих профессий Институт с 2025 г. стал оператором Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии». Планируется, что в мероприятиях примут участие порядка 20 тыс. чел. из 89 регионов. Список номинаций конкурса формируется с учетом прогноза потребности экономики страны в кадрах и отражает наиболее востребованные рабочие специальности. Впервые в этом году появилась номинация для переобучившихся по рабочим профессиям «второй старт».

В 15 субъектах пройдут региональные этапы конкурса, а итоги будут подведены в декабре в рамках церемонии награждения победителей. Состоится крупное деловое мероприятие федерального уровня, призванное стать экспертной площадкой для налаживания связей между государством, экспертным сообществом и работодателями в вопросе повышения престижа рабочих профессий.

Ежегодно во всех регионах страны проводится Всероссийская ярмарка трудоустройства – мероприятие, направленное на продвижение рабочих, перспективных и востребованных профессий. Для работодателей – это эффективный инструмент найма необходимых работников как в своем регионе, так и за его пределами. Для соискателей – возможность пообщаться сразу с несколькими по-

тенциальными работодателями, сравнить условия труда, социальные программы. А для молодежи – узнать о новых профессиях, пройти профориентацию, познакомиться с образовательными программами ведущих учебных заведений.

Большая работа проводится в области охраны труда. Общественно-просветительская кампания, направленная на популяризацию охраны труда и сохранение здоровья на работе, «Здоровье. Ответственность. Труд», была запущена в 2020 г. Сейчас охват мероприятиями программы – это тысячи участников Всероссийских конкурсов по охране труда, десятки тысяч пользователей электронными помощниками, цифровыми справочными сервисами. По итогам 2023–2024 гг. более 94 тыс. специалистов охраны труда приняли участие в различных мероприятиях кампании – вебинарах, конкурсах, тестированиях.

Сегодня Институт труда продолжает системные, практико-ориентированные исследования по всем ключевым направлениям в сфере труда: в области профессиональных квалификаций, совершенствования профессиональных стандартов, развития трудовых отношений, охраны труда, социальной политики, государственной службы в условиях новых социально-экономических вызовов, стоящих перед страной. Неотъемлемой частью деятельности Института является проведение обучения и переобучения. Ежегодно нашими экспертами по заказу Минтруда России готовится более 200 аналитических материалов по более, чем 30 темам.

НАША ГОРДОСТЬ – ЛЮДИ

Институт труда это, прежде всего, люди науки. Коллектив объединяет как опытных ученых, ветеранов, преданных науке о труде, так и молодых исследователей, только начинающих свой профессиональный путь. И гордость ВНИИ труда – это наши ученые. Валентин Дементьевич Роик – разносторонний интеллектуал, неутомимый труженик, автор более 75 монографий по широкому кругу вопросов: труд, социальное страхование, социальное обеспечение, качество жизни различных категорий населения и др. Евгений Данилович Катульский – разработ-

чик текста Трудового кодекса РФ, ведущий ученый в области организации и нормирования труда. Захарий Семенович Богатыренко – в течение 20 лет был бессменным главным редактором созданного им научно-аналитического журнала «Труд за рубежом», который занял свое историческое место в научной периодике. Альберт Максимович Елин – ведущий специалист по проблемам охраны труда, автор многих патентов. И это лишь некоторые.

Эксперты Института, реализующие научные исследования, – это ведущие экономисты в области труда и социально-трудовых отношений – С.Ю. Попков, В.И. Джума, Н.А. Волгин, И.Б. Омельченко, Н.М. Сладкова, С.А. Петрова, И.А. Волошина, Е.В. Вашаломидзе, Ю.В. Герций, А.Н. Репников, М.А. Товстий, О.М. Зайцева, А.А. Нестерова, И.В. Никишина, Е.Ю. Савинова, А.С. Фомин, А.В. Фролова и многие другие. В аспирантуре и докторантуре регулярно проводятся защиты диссертаций соискателей со всей страны. Содружество мудрости, опыта с дерзновенным поиском молодых – залог успеха Института труда в будущем.

Налажены и активно функционируют тесные связи с ведущими российскими образовательными организациями – Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова, Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации, Московским политехническим университетом, Академией труда и социальных отношений, с многими региональными научными образовательными центрами: Томским государственным университетом, Воронежским государственным университетом и др. Студенты этих вузов проходят в Институте труда практику, имеют возможность представить научному сообществу свои идеи, наши эксперты руководят их выпускными квалификационными работами.

Ежедневный труд всех, кто работает во ВНИИ труда, заметен и важен! Перед Институтом всегда ставятся серьезные задачи в области труда и социальной политики ради процветания страны и благополучия людей. И они всегда дают старт интересным исследованиям и ярким научным результатам!

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Владимир Михайлович Смирнов – доктор экономических наук, и.о. генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Vladimir M. Smirnov – Dr. Sci. (Econ.), Acting Director General, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-5587-3495>
vsmirnov@vcot.info

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-12-23

УДК 364.04; 369.01

JEL J33; J31

ИСТОРИЧЕСКАЯ РЕТРОСПЕКТИВА РЕФОРМИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ЧАСТЬ 1)

А.Л. Сафонов

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования являются проблемы реформирования системы оплаты труда в бюджетной сфере Российской Федерации в период становления российского государства как независимого субъекта и перехода от централизованного планового хозяйства к рыночным отношениям. **Цель** работы – выявление факторов, сокращающих реальные доходы работников бюджетной сферы, снижающих мотивацию к качественному и высокопроизводительному труду, мешающих притоку в бюджетные сектора экономики квалифицированной рабочей силы. **Актуальность** работы определяется потребностью решения первоочередных социально-экономических задач развития суверенного российского государства в части роста уровня и качества жизни населения, увеличения производительности труда в экономике, создания устойчивых предпосылок реализации основных конституционных прав граждан на бесплатное образование, медицинскую помощь и социокультурное развитие. **Научная новизна** состоит в оценке различных факторов (экономических, политических, организационных и финансовых), оказывавших влияние на результативность реформ в области оплаты труда бюджетников, а также определении роли научных школ и специалистов при формировании основных конструктивных особенностей российской системы оплаты труда работников бюджетной сферы в разных исторических периодах. В качестве главных **методов** изучения использованы факторный анализ, сводка и группировка, сравнение и экстраполяции. Среди основных **результатов** исследования: оценка экономико-исторических событий, предопределивших особенности конструкции системы оплаты труда работников бюджетной сферы и ее функционирования в начале 90-х гг. 20-го столетия; выявление факторов, ограничивающих эффективное применение ЕТС в рассматриваемый период; систематизация подходов к построению ЕТС на основе практики, применявшейся в СССР и др.

Ключевые слова: единая тарифная сетка; оплата труда работников бюджетной сферы; схема должностных окладов; тарифные ставки.

Для цитирования: Сафонов А.Л. Историческая ретроспектива реформирования оплаты труда в бюджетной сфере Российской Федерации (часть 1). *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):12-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-12-23.

ORIGINAL PAPER

HISTORICAL RETROSPECTIVE OF THE PUBLIC SECTOR REMUNERATION REFORMS IN THE RUSSIAN FEDERATION (PART 1)

A.L. Safonov

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

ABSTRACT

The subject of this research is the challenges associated with reforming the remuneration system within the public sector of the Russian Federation during the establishment of the Russian state as an independent entity and its transition from a centralized planned economy to market relations. **The aim** of this study is to identify the factors that diminish the real income of public sector workers, reduce their motivation for high-quality and productive work, and obstruct the inflow of skilled labor into the public sectors of the economy. **The relevance** of this work stems from the urgent need to address key socio-economic tasks for the development of a sovereign Russian state. This includes improving the population's standard and quality of life, boosting labor productivity, and establishing sustainable conditions for fulfilling citizens' constitutional rights to free education, healthcare, and cultural development. **The scientific novelty** of this research lies in assessing various factors – economic, political, organizational, and financial – influencing the effectiveness of reforms related to public sector remuneration. Additionally, it explores the contributions of scientific schools and specialists in shaping the primary features of the Russian public sector remuneration system throughout different historical periods. The main research **methods** include factor analysis, summary and grouping, comparison, and extrapolation. Among the principal **findings** are an assessment of economic and historical events that shaped the features of the public sector remuneration system during the early 1990s, the identification of factors that limit the effective use of the Unified Tariff System within the specified period, and the systematization of approaches to constructing the Unified Tariff System based on practices used in the USSR, etc.

Keywords: Unified Tariff System; remuneration of public sector workers; salary scheme; remuneration rates.

For citation: Safonov A.L. Historical Retrospective of the Public Sector Remuneration Reforms in the Russian Federation (Part 1). *Social and Labor Research*. 2025;59(2):12-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-12-23.

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы реформирования системы оплаты труда бюджетников – пожалуй, одна из самых обсуждаемых сегодня тем в экспертном и научном сообществе, поскольку бюджетная сфера является важнейшей инфраструктурой, поддерживающей поступательное развитие страны во всех областях: от социальных и экономических, до обороноспособности и сохранения национальной идентичности. Бюджетный сектор экономики – это миллионы работников, в том числе врачей и учителей, труд которых (в том числе – сложный и качественный) должен быть адекватно оценен и справедливо оплачен, поскольку от этого зависит эффективность реализации конституционных прав граждан на оказание медицинских услуг и образование.

Функционирование российской национальной системы оплаты труда работников бюджетных организаций началось с введением в действие Постановления Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»¹. До этого момента продолжали действовать нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда бывшего СССР. Основные правила формирования централизованных систем оплаты труда были зафиксированы в 37 ст. КЗоТ СССР, а также положениях ст. 77–94 КЗоТ РФ²:

- оплата труда рабочих должна была производиться на основе тарифных ставок (окладов), которые утверждались в централизованном порядке;
- выполняемые работы относились к определенным тарифным разрядам и присвоенным квалификационным разрядам рабочим;
- оплата труда служащих производилась на основе схем должностных окладов, так же утверждаемых в централизованном порядке;
- должностные оклады служащим устанавливались администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника;

- по результатам аттестации администрация организации была вправе изменять должностные оклады служащим в рамках, установленных минимальных и максимальных размеров по соответствующей должности (категории);
- были предусмотрены доплаты за работы с вредными и тяжелыми условиями труда;
- устанавливались доплаты за климатические условия;
- администрация имела полномочия при низких показателях трудовой деятельности снижать квалификационный разряд или устанавливать минимальный размер оклада по должности.

Таким образом, применялся хорошо известный в настоящее время подход, определяющий общие рамки оплаты труда и вариативные возможности администрации стимулировать отличившихся работников через повышение тарифной ставки или размера оклада или, наоборот, снижать их.

Советская система оплаты труда было детищем известных ученых из числа сотрудников НИИ труда и практиков. Среди них необходимо выделить Капустина Е.И. (он многие годы возглавлял институт), Гондберга Я.И., Орловского И.А. [1], Шкурко С.И. [2] (в дальнейшем он продолжил работать в Госкомтруде СССР), а также одного из крупных руководителей Госкомтруда СССР Сухаревского Б.М., курировавшего вопросы оплаты труда.

При этом, после внесения поправок в КЗоТ РФ в 1992 г. исчезла ст. 79, декларировавшая централизованный подход к разработке тарифных ставок и сетки должностных окладов. Новые власти проводили политику передачи полномочий по организации оплаты труда исключительно администрациям организаций. Но у бюджетных организаций учредителем оставалось государство и по этой причине отказаться от регулирования системы оплаты труда полностью было невозможно.

В 1991 г. в стране сложилась сложная социально-экономическая ситуация, при которой начала расти инфляция и снижаться реальное содержание заработной платы, что особенно почувствовали на себе работники бюджетных организаций. По воспоминаниям бывшего заместителя Министра труда РСФСР П.М. Кудюкина (отвечал за социальное партнерство), в том году правительство из всех представленных отраслевыми профсоюзными объединениями на утверждение отраслевых соглашений согласовало только одно – с профсоюзом угольщиков. Под давлением обещания

¹ Постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» (с изменениями и дополнениями) (утратило силу). Электронный ресурс. URL: <https://base.garant.ru/100899/#friends> (дата обращения: 24.03.2025 г.).

² Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. от 15 июля 1970 года (в ред. Указа Президиума ВС СССР от 26.01.83 № 8723-Х, Законов СССР от 27.11.85 № 3662-Х1, от 12.05.91). Электронный ресурс. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=25221> (дата обращения: 24.03.2025 г.).
«Кодекс законов о труде Российской Федерации» (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002). Электронный ресурс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035/ (дата обращения 24.03.2025 г.).

всероссийской стачки шахтеров вопреки всем формальным правилам (полномочия по регистрации были в компетенции тогдашнего министра Шохина А.Н.) данное соглашение со стороны правительства подписал Е.Т. Гайдар.

Однако проблемы с заработной платой нарастали и в январе 1992 г. было проведено совещание у заместителя председателя Правительства – Министра труда Шохина А.Н., где было принято принципиальное решение о необходимости разработки новой системы оплаты труда. После доклада Шохина по данному вопросу Президент РСФСР Б.Н. Ельцин, дал указание приступить к разработке нового положения, которое учитывало бы необходимость унификации системы оплаты труда с тем, чтобы исключить возможность отдельным отраслям через профсоюзы добиваться от правительства более высоких показателей заработной платы и тем самым сократить давление на бюджетную систему.

Кроме того, необходимо было решать утилитарную задачу: рассчитывать финансовые обязательства государства. По этой причине следовало сформировать общую структуру оплаты труда работников бюджетных организаций, на основе которой можно было бы Минфину России, отраслевым ведомствам и администрациям субъектов РФ провести расчеты необходимого фонда оплаты труда. Исходя из данной задачи Минтруд России при участии специалистов НИИ труда и отраслевых ведомств приступил к выработке решения по созданию централизованной системы оплаты труда.

В данной работе принимали участие со стороны Минтруда России заместитель министра Баткаев Р.А., руководители структурных подразделений министерства – Тестов Е.В., Барышев В.Н., Ильин И.В., Ковязина Н.З., Саркисянц Е.А. Основную работу, конечно же, сделали сотрудники Института труда – главного советского и российского научного и экспертного центра в области социально-трудовых вопросов. Среди специалистов, которые непосредственно осуществляли разработку идей применения Единой тарифной сетки, были Яковлев Р.А. [3; 4], Кокин Ю.П. [5], Широкова Л.Н., Никифорова А.А., Ильин С.П., Сорокина Н.П., Карлова М.В., Софинский Н.А., Слезингер Г.Э., Ананьева Ю.Д., Зубкова А.Ф.

ЕТС создавалась на основе имевшейся у специалистов Минтруда России и экспертов НИИ труда опыта организации отраслевых систем оплаты труда в бывшем СССР. В 1986 г. ЦК КПСС, Совмином СССР и ВЦСПС было принято специальное

постановление³ о совершенствовании оплаты труда, которое содержало в себе все основные принципы последующих построений систем оплаты труда в Российской Федерации:

- единая сетка должностных окладов;
- ведущая роль постоянной части оплаты труда (тарифные ставки, должностные оклады должны быть выше 50% от общей суммы заработной платы);
- применение категорий для дифференциации сложностей работ;
- установление диапазона окладов по одной должности;
- проведение аттестации сотрудников для установления тарифной ставки или должностного оклада;
- применение доплат за достижения в труде на определенный период;
- введение системы премирования за конкретный результат;
- премирование руководителей исключительно в случае 100% выполнения плана-задания.

Следует также обратить внимание на тот аспект, что централизованная система оплаты труда в СССР предполагала наличие отраслевых особенностей, связанных с характером и сложностью труда. Но при этом, например, в отраслевых системах оплаты⁴ труда применялись и общие правила:

- категорирование уровня оплаты труда в зависимости от значимости учреждения на категории (союзного, республиканского, областного, районного значения организаций)⁵;
- применение надбавок за стаж работы в отрасли;

³ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 17.09.86 № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства». Электронный ресурс. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=35637> (дата обращения: 25.03.2025 г.).

⁴ Постановление Совета Министров СССР от 5 июня 1957 года № 660 «Об оплате труда работников науки» (с изменениями на 10 августа 1990 года). Электронный ресурс. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901750457> (дата обращения: 25.03.2025 г.).

Приказ Министерства здравоохранения СССР от 30 декабря 1976 года № 1250 «Об утверждении «Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения» и других документов по оплате труда работников здравоохранения» Электронный ресурс. URL: <https://www.law.ru/npd/doc/docid/420238623/modid/99?ysclid=m8sr19u4hj917779287> (дата обращения: 25.03.2025 г.).

Приказ Министерства культуры СССР от 29 декабря 1976 года «Об утверждении Положения об условиях и оплате труда работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных коллективов» Электронный ресурс. URL: https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_901974642 (дата обращения: 25.03.2025 г.).

Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 5 января 1990 года №1–2 «О введении новых условий оплаты труда работников культурно-просветительных учреждений, театрально-зрелищных предприятий и государственных архивов» (с изменениями на 6 июня 1991 года). Электронный ресурс. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901776575> (дата обращения: 25.03.2025 г.).

⁵ В системе образования и науке таких категорий насчитывалось 3, а в системе здравоохранения 11, в организациях культуры – 4.

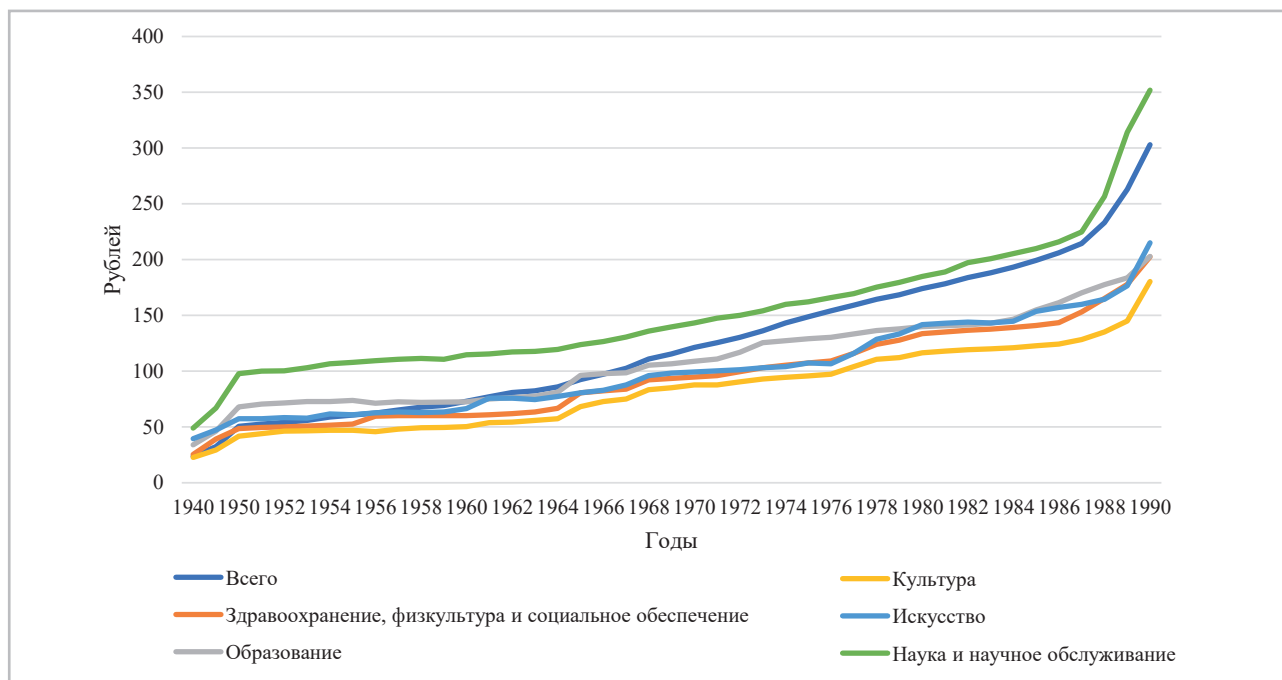


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика средней заработной платы в целом и по отдельным отраслям экономики РСФСР в период 1940–1990 гг. (руб.) / Dynamics of average wages in general and in certain sectors across the RSFSR economy from 1940 to 1990 (in rubles)

Источник / Source: составлено автором по данным: Среднемесячная начисленная заработная плата работников по отраслям экономики Российской Федерации за 1940, 1945, 1950–2004 гг. Электронный ресурс.URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/t7.doc> (дата обращения 15.03.2025 г.). / compiled by the author based on the data of: Average monthly accrued wages of workers in the sectors of the economy of the Russian Federation for 1940, 1945, 1950–2004. An electronic resource.URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/t7.doc> (accessed on 15.03.2025).

- надбавки за квалификационную категорию;
- установление надбавок за почетные звания, ученые степени и звания;
- доплаты за особые условия труда;
- доплаты за работу в сельской местности;
- доплаты за высокие достижения.

При этом уровень дифференциации оплаты труда в системе высшего образования и науке был равен коэффициенту 5 (для ассистента/младшего научного сотрудника без степени и для ректора/директора, доктора наук вуза или НИИ, относящегося к 1 первой категории). Уровень оплаты труда заместителей руководителей учреждений отличался всего на 9%, а руководителей структурных подразделений (кафедр, отделов) – на 33%. В здравоохранении дифференциация оплаты труда между должностью санитарки (категория младший медицинский персонал) и должностью главного врача учреждения, отнесенного к союзному значению (категория руководители), составляла 3,33 раза. В библиотечной системе разница между библиотекарем со средним образованием и руководителем библиотеки союзного значения составляла 2,72 раза, а дифференциация в оплате труда артиста вспомогательного состава и художественного руководителя – 4,09 раза.

Отметим, что в Постановлении Госкомтруда СССР и ВЦСПС о системе оплаты труда работни-

ков культуры был прямо сформулирован тезис о необходимости обеспечить сбалансированность распределения фонда оплаты труда в пользу творческих работников, которые, собственно, и создают ценности. Также был установлен 10–30%-й зарплатный диапазон для заместителей и руководителей культурно-просветительных учреждений, театрально-зрелищных предприятий и государственных архивов.

Необходимо обратить внимание, что правительство СССР внимательно относилось к поддержанию соотношений между уровнем средней заработной платы в целом по экономике и уровнями оплаты труда в бюджетных отраслях. Что являлось залогом комплектования данных секторов экономики высоко квалифицированными и мотивированными кадрами. А это в свою очередь обеспечивало высокое качество бюджетных услуг для населения и всего народного хозяйства.

Отставание динамики роста заработных плат в бюджетном секторе от общего роста в целом по экономике началось с середины 70-х гг. 20-го века (рис. 1), что, возможно, связано с включением СССР в гонку вооружений в период Холодной войны с США. Тем не менее финансирование научной деятельности по-прежнему оставалось приоритетом для советских властей, а вот забота о работниках культуры, здравоохранения, обра-

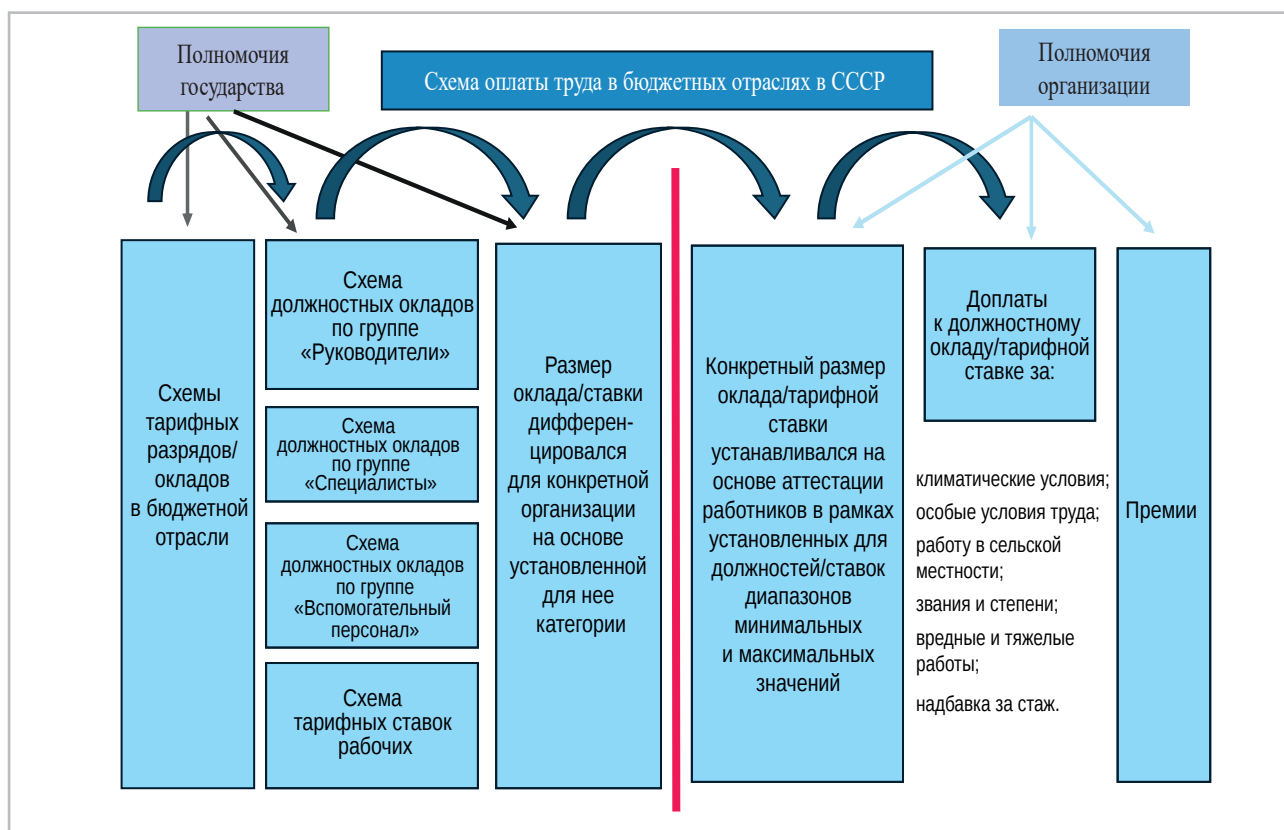


Рис. 2 / Fig. 2. Принципиальная схема системы оплаты труда в СССР / Basic diagram of the wage system in the USSR

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

зования и социальной защиты отошла на второй план.

Советская система оплаты труда в бюджетных отраслях схематично представлена на рис. 2. В состав ее базовых элементов входили:

- отраслевая схема окладов/тарифных ставок;
- межотраслевая схема окладов/тарифных ставок;
- группировка схемы на четыре профессиональные группы (руководители, специалисты, вспомогательный персонал, рабочие);
- единая дифференциация окладов/тарифных ставок в зависимости от категории учреждения (союзное, республиканское, областное, районное);
- установление конкретного размера оклада/ставки по итогам аттестации в рамках минимальных и максимальных диапазонов;
- доплаты (за особые и тяжелые условия труда, климатические условия, за работу в сельской местности, формальные звания и степени);
- премии за достижения и по итогам работы организации.

Нетрудно заметить, что в настоящее время используются практически все ее элементы в системах оплаты труда работников бюджетной и коммерческой сфер.

ЕТС: ГЛАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Так что же представляла из себя ЕТС, ставшая на целых 16 лет (1992–2007 гг.) главным механизмом определения уровня заработной платы бюджетников? Вполне очевидно, она не могла кардинально отличаться от привычных и апробированных десятилетиями схем. Иначе пришлось бы перестраивать систему финансовых расчетов по ее обеспечению и трудовое законодательство. Да и средств у государства в тот период было мало: доля бюджета в ВВП сократилась в 2,5 раза, инфляция составляла 15% в месяц.

Кроме того, нельзя забывать и социальный фактор: в 1992 г. резко обострились взаимоотношения Президента Ельцина и Верховного Совета РСФСР⁶. По этим причинам провести какую-то дополнительную работу по внесению кардинальных поправок в трудовое законодательство было нереально. Это обстоятельство и отсутствие в ко-

⁶ Постановление Съезда Народных Депутатов Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 1 ноября 1991 года № 1829-1 «О социально-экономическом положении в РСФСР». Электронный ресурс. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=9&nd=102012916 (дата обращения: 25.03.2025 г.). Татаркин А.И., Берсенев В.Л. Крутой разворот к рынку. Экономическая реформа в России (1992–1998 гг.) и ее последствия. Экономика региона. 2016. Т. 12, вып. 2. С. 325–341 doi 10.17059/2016–2–1 УДК 338.22(930.23)А.

манде младореформаторов специалистов в области трудовых отношений по сути обеспечило преемственность и стабильность правового регулирования заработной платы (не было их и среди многочисленных иностранных советников, за исключением специалистов в области программ борьбы с безработицей).

В то же время из-за давления Верховного Совета на правительство в середине 1992 г. был принят закон о бюджете на 1992 г.⁷, которым устанавливались дополнительные ассигнования на народное образование и подготовку кадров в размере 20932,6 млрд руб., культуру – в размере 1500 млрд руб. В целом социальные расходы были увеличены с 5 до 7,9% ВВП при общем бюджетном дефиците в 4,1% ВВП.

Надо отдать должное сотрудникам Минтруда России, которые совместно со специалистами НИИ труда смогли за короткий период провести серьезную аналитическую и содержательную работу по конструированию рабочей схемы оплаты труда для бюджетных организаций. Через годы понимаешь, насколько трудно было им в борьбе «рыночников» с «консерваторами» сохранить управляемость системы.

Как отмечает И. Соколов, Минфин России в этот период отказывался выделять бюджетным организациям запланированные ресурсы, последовательно сократив долю расходов на бюджетную сферу в период 1992–1998 гг. почти на 50% [6].

Эта политика соответствовала взглядам реформаторов (Е.Т. Гайдар был убежденным сторонником модели «шоковой терапии», разработанной для социально-экономических реформ в Чили группой экспертов во главе с Милтоном Фридманом, которая предполагала сокращение государственных расходов во всех областях).

Преобразования советской системы оплаты труда коснулись нескольких моментов. Во-первых, вместо разнообразных отраслевых систем оплаты труда вводилась единая тарифная сетка. Во-вторых, были отменены категории учреждений в зависимости от уровня подчиненности. В-третьих, ликвидированы диапазоны окладов/ставок. В-четвертых, все личные достижения включались в оклад, а дифференциация между сотрудниками одной квалификации производилась на основе аттестации и присвоения более высокого разряда, который формировал размер оклада с учетом званий и степеней. В-пятых, практически

ликвидировалась премиальная система: для бюджетных организаций был установлен лимит от 2 до 5% от фонда оплаты труда для премирования.

Единая тарифная сетка окладов состояла из 18 разрядов. Разряды присваивались работникам на основе установления должностных обязанностей с учетом положений ЕКТС. Она дифференцировалась по трем уровням:

- технические исполнители (диапазон окладов от 1 до 5 разряда);
- специалисты (диапазон окладов от 4 до 11 разряда);
- руководители (диапазон окладов от 3 до 18 разряда).

Таким образом, мы видим, что два элемента общей конструкции советской системы оплаты труда – схема окладов/тарифных ставок и классификация по группам работников были использованы в ЕТС в полном объеме.

Далее, были установлены особенности отраслевых систем оплаты труда для следующих видов экономической деятельности: культура и искусство, редакции газет и журналов, наука и научное обслуживание, образование, здравоохранение и социальная защита населения, физическая культура и спорт, сельское хозяйство, лесное и охотничье хозяйство, водное хозяйство, рыбное хозяйство, гидрометеорологическая служба, прочие виды деятельности бюджетной сферы.

Следует обратить внимание, что отраслевые особенности по оплате труда, зафиксированные в ЕТС, касались исключительно бюджетной сферы. Это означало сокращение видов экономической деятельности и количества работников, к которым можно было бы применить данную систему. Все внебюджетные организации теперь могли отправляться в самостоятельное плавание при конструировании механизма стимулирования работников. Однако, косвенное влияние ЕТС ощущалось и на них, поскольку при расчете себестоимости затрат при исполнении работ и услуг по государственным заказам компании были вынуждены производить калькуляцию основываясь на новых документах, а для государственных финансовых органов они являлись базовыми при планировании расходов по фондам оплаты труда.

Еще одним элементом ЕТС являлась единая схема разрядов оплаты труда для общепрофессиональных должностей служащих.

Для сохранения дифференциации в оплате труда между отраслями с целью учета разного уровня сложности проводимых работ при применении разрядов (меньший или больший их уро-

⁷ Закон РФ от 17 июля 1992 года № 3331-1 «О бюджетной системе Российской Федерации на 1992 год». Электронный ресурс. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=28804> (дата обращения 25.03.2025 г.).

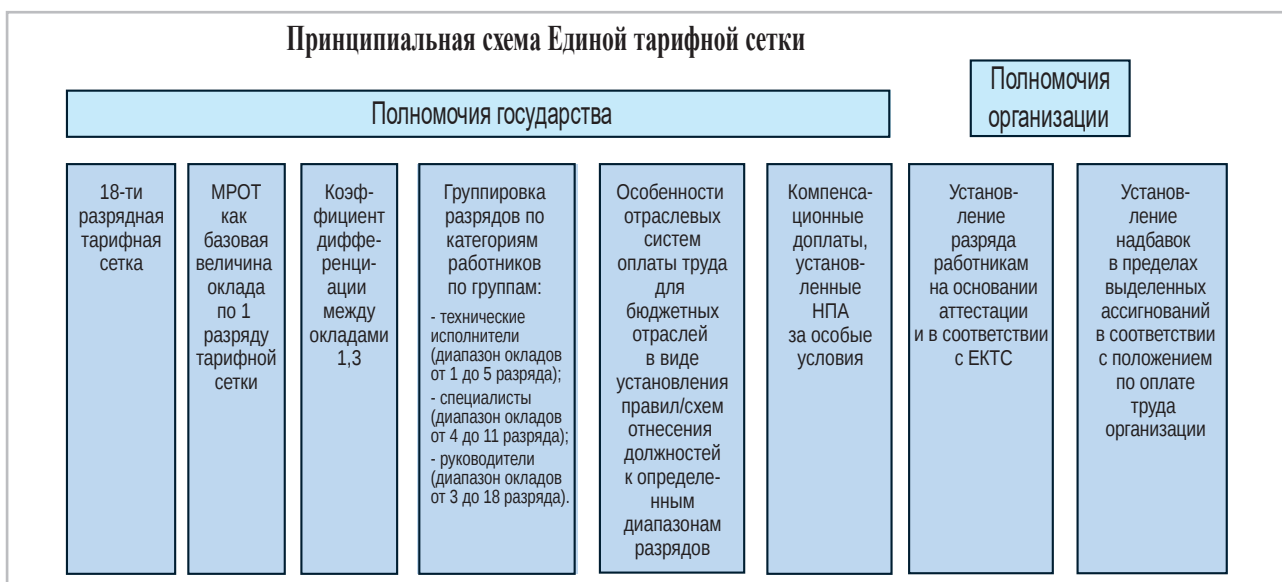


Рис. 3 / Fig. 3. Принципиальная схема организации оплаты труда в бюджетных организациях по правилам ЕТС / A schematic diagram of the organization of remuneration in budget organizations according to the rules of the ETC / Basic scheme of the remuneration structure in budgetary organizations according to the Unified Tariff System rules

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

вень) в ЕТС фиксировался разный уровень квалификации, который требовался для исполнения трудовых функции по группам должностей.

Еще одним элементом ЕТС стало положение, которое определяло право руководителей организаций самостоятельно в отношении высококвалифицированных рабочих устанавливать им ставки и оклады в рамках 9–10 разрядов, а для отдельных видов работ в пределах 11–12 разрядов, что соответствовало уровню оплаты труда специалистов, имевших высшее специальное образование (общий порядок тарифной сетки для рабочих был установлен в пределах с 1 по 8 разряд). Это не было каким-то новшеством по отношению к советской системе: в ней также можно было устанавливать или снижать разряды.

Также руководители организаций получали полномочия самостоятельно устанавливать в пределах выделенных бюджетных ассигнований систему надбавок и доплат стимулирующего характера в соответствии с квалификацией и сложностью работ, выполняемых работниками. Однако размер такого фонда составлял всего 5% от общего фонда оплаты труда. В этом сказывался подход Минфина России по ограничению бюджетных расходов и выделению ограниченных средств на финансирование оплаты труда.

В соответствии с действовавшим на тот период положением КЗОТ РСФСР о равенстве МРОТ ставке первого разряда, базовой ставкой первого разряда был определен именно размер МРОТ. Данное положение позволяло достаточно точно произвести расчеты бюджетных обязательств по

всей сетке, поскольку в практике применения системы оплаты труда работников бюджетной сферы применялось правило установления предельной численности сотрудников организаций, а также согласование штатной структуры. Эта практика перекочевала из бывшего СССР: в 1967 г. была выпущена специальная инструкция Минфина РСФСР, которая обязывала организации осуществлять планирование сметы расходов на оплату труда в соответствии с утвержденными вышестоящими органами штатными расписаниями⁸.

В связи с этим бюджетные организации получали четкие показатели размеров ассигнований на фонд оплаты труда. Органы исполнительной власти имели полную информацию о количестве сотрудников, а также о распределении утвержденной численности по конкретным разрядам тарифной сетки.

Также на переходный период были определены защитные меры от снижения зарплат в виде доплат разницы между вновь установленной ставкой и ранее получаемой заработной платой.

Министерство труда РФ получало право устанавливать для отраслей бюджетной сферы разряды оплаты труда ЕТС в случае внесения таких документов федеральными органами исполнительной власти, которые должны были учитывать особенности работ по их сложности и квалификации работников, их выполняющих.

⁸ Инструкция Министерства финансов РСФСР от 4 сентября 1967 г. № 01/673 «О специальных средствах учреждений, состоящих на республиканском бюджете РСФСР, республиканских бюджетах автономных республик и местных бюджетах». Электронный ресурс. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=60047> (дата обращения: 25.03.2025 г.).

На момент начала действия ЕТС дифференциация в оплате труда между 1 и 18 разрядами была принята с коэффициентом 10,07, а коэффициент повышения оплаты труда между разрядами составил 1,3.

Принятие новых правил игры (ЕТС) при формировании системы оплаты труда сыграло важную роль в государственной системе Российской Федерации по управлению заработной платой и мотивацией труда работников бюджетной сферы. С одной стороны, была подтверждена преемственность в отношении зарекомендовавших себя с наилучшей стороны советских правил и подходов в организации оплаты труда, которые предполагали:

- равную оплату за равный труд;
- учет квалификации и сложности работ при определении оплаты труда работников;
- приоритет основной части заработной платы (оклада, тарифной ставки) по отношению к переменной части для различных отраслей;
- стабильность и предсказуемость уровня оплаты труда;
- возможность повышения заработной платы при профессиональном росте работника;
- учет особых условий труда и компенсации за сверхнормативную работу;
- стимулирование работников за работу в социально значимых для общества направлениях (например, работа в сельской местности, отдельных сферах);
- обеспечение физического воспроизводства рабочей силы (опора первого разряда на МРОТ, равного прожиточному минимуму, а также применение районных коэффициентов повышения оплаты труда);
- соблюдение социальной справедливости при оплате труда (в части ограничения оплаты труда руководящего менеджмента);
- прозрачность и контролируемость расходов;
- удобство и простота централизованного планирования бюджетных расходов.

Другой стороной ЕТС, которую можно оценить с позиции недостатков, являлось то обстоятельство, что она позволяла при установлении разряда конкретному работнику принимать во внимание наличие почетных званий или ученых степеней, которые не были связаны с исполнением должностных обязанностей. Тем самым, создавались условия для оплаты так называемой «избыточной» компетенции. Например, обладатель ученой степени в должности административного работника, чьи функции не были связаны с раз-

витиём и применением научных знаний, получал преимущество перед коллегами, занимавшими аналогичные должности и выполнявшими такие же функции, в размере заработка.

В последствии такая ситуация начала стимулировать работников получать ученые степени не с целью развития научной мысли, а с целью приобретения права на более высокую оплату труда.

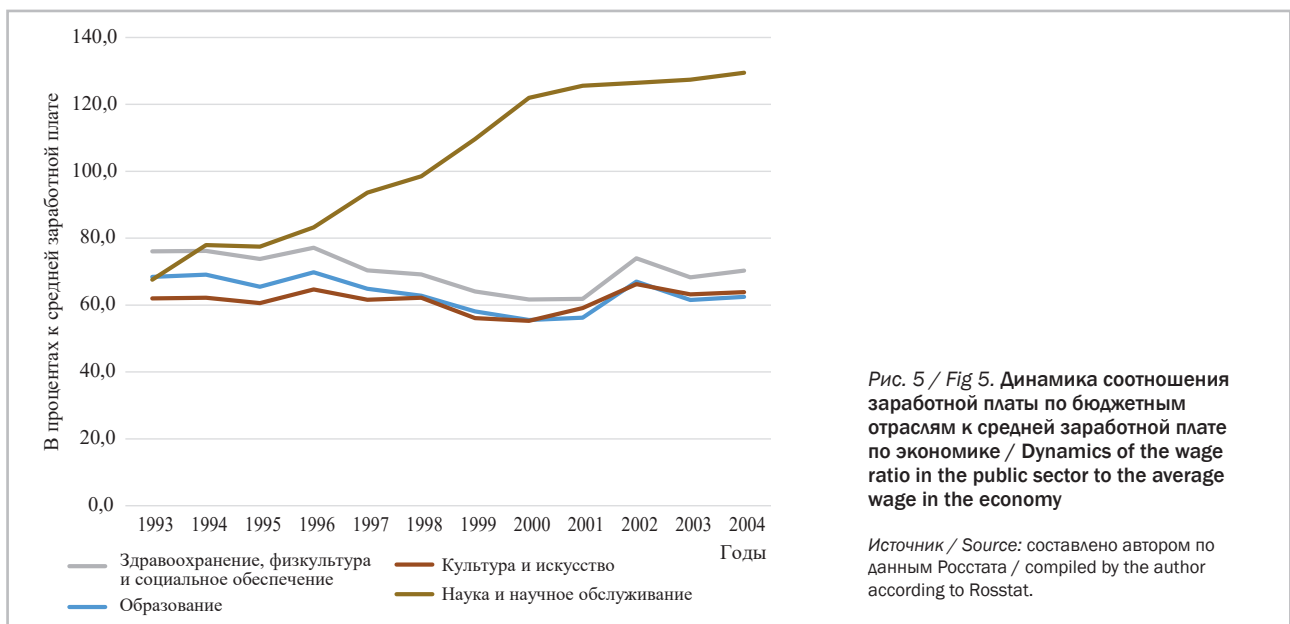
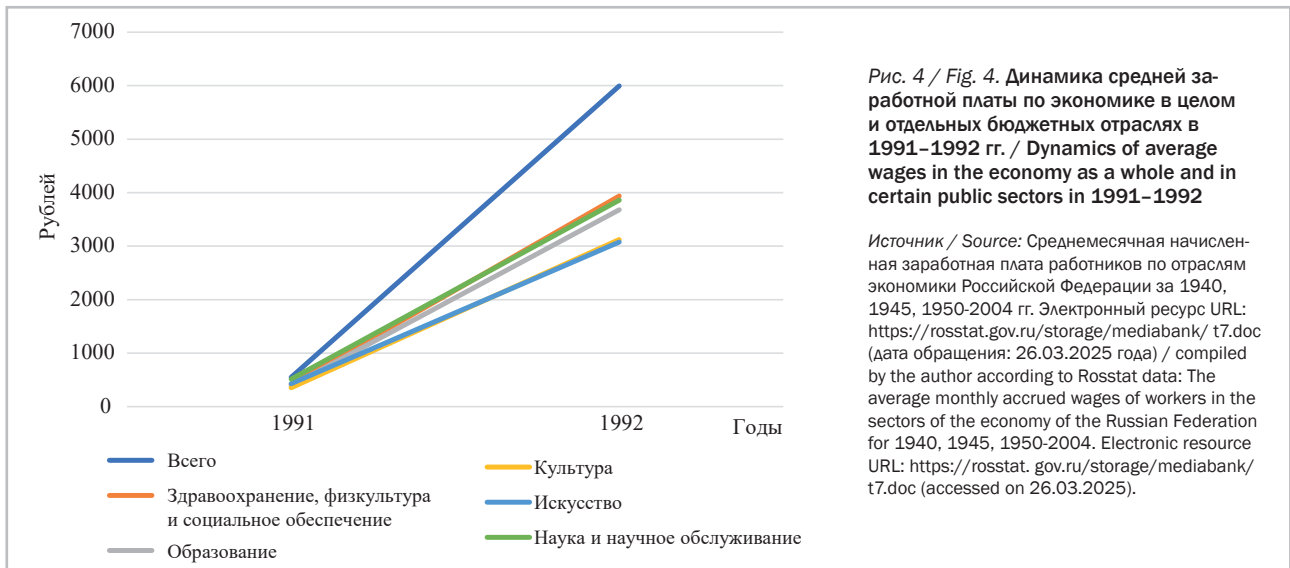
Данный вопрос и по сию пору является остро дискуссионным. Не вызывает сомнения, что в системе образования и научной деятельности сохранение градации в оплате труда между работниками, имеющими разные ученые степени и звания, вполне оправданно. Этому есть резонное обоснование: поскольку работники, добившиеся признания в научном сообществе и создавшие приращения знаний, в последствии непосредственно используют их в работе, постольку они обладают более высокой профессиональной компетенцией и реализуют свои должностные функции более качественно. По своей сути доплаты за звания и степени – это доплаты за более качественный и сложный труд.

ПОЧЕМУ ЕТС НЕ СМОГЛА РЕШИТЬ ГЛАВНУЮ ЗАДАЧУ – ОБЕСПЕЧИТЬ СОХРАНЕНИЕ РЕАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ БЮДЖЕТНИКОВ

К 1992 г. произошел резкий отрыв роста средней заработной платы в целом по экономике от динамики зарплат в бюджетных отраслях. При этом в культуре и искусстве он достиг двукратного размера, а оплата труда в науке, которая в СССР была выше, чем в среднем по экономике, стала отставать на 50% (рис. 4).

В дальнейшем положение несколько стабилизировалось и средняя зарплата работников культуры и искусства приблизилась к средней по экономике, а в сфере науки ситуация даже улучшилась. Однако, начиная с 1996 г. и вплоть до 2000 г. динамика соотношения зарплат в экономике и в бюджетных здравоохранении, образовании, культуре и искусстве вновь стала негативной для данных отраслей (рис. 5).

Таким образом, ЕТС не смогла решить главную задачу – обеспечить сохранение реальной заработной платы бюджетников, а также обеспечить конкурентоспособность зарплат по сравнению с иными видами экономической деятельности. Впрочем, винить в этом разработчиков ЕТС вряд ли возможно, поскольку наполнение тарифной сетки полностью зависело от выделяемых в бюджете ресурсов.



Следует также обратить внимание на то обстоятельство, что выправлению ситуации не помогло развитие платных услуг населению, которые могли реализовывать бюджетные организации. Сказывалось общее обнищание населения. По данным статистики, уровень бедности составлял в 90-х гг. свыше 30% от общей численности населения⁹.

Право на использование внебюджетных средств у образованных государством учреждений появилось еще в СССР. В 25 апреля 1923 г. было издано Постановление Народных Комиссариатов Рабоче-Крестьянской Инспекции и Финансов «О предельных нормах авансовых выдач»¹⁰, которое позволяло учреждениям получать дополни-

тельные доходы от выполнения научно-исследовательских работ, реализации образовательных программ, сдачи в аренду имеющегося имущества, продажи архивной макулатуры, продажи музейных фондов.

Еще одним важным фактором, который стал препятствием в выправлении ситуации с уровнем оплаты труда после введения ЕТС, была новая методика расчета прожиточного минимума. Для целей определения МРОТ в СССР использовалась система потребительских бюджетов. 21 мая 1991 г. даже был издан специальный указ Президента СССР, которым определялась технология его расчета и главной целью являлось обеспечение должного уровня социальной защиты¹¹. Но в конце 1991 г. после предложения Министра

⁹ Демоскоп. № 11–12, 12–25 марта 2001. Электронный ресурс. URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/011/tema02.php> (дата обращения: 26.03.2025 г.).

¹⁰ Постановление Народных Комиссариатов Рабоче-Крестьянской Инспекции и Финансов. О предельных нормах авансовых выдач. 25 апреля 1923 года // Опубликовано в № 95 газеты «Экономическая Жизнь» от 1 мая 1923 года. Электронный ресурс. URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/358963> (дата обращения: 26.03.2025 г.).

¹¹ Указ Президента СССР от 21 мая 1991 года № УП-1995 «О минимальном потребительском бюджете». Электронный ресурс. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902066650?ysclid=m91d78pfx273395646> (дата обращения: 26.03.2025 г.).

Указ Президента СССР от 21 мая 1991 года №УП-1995 «О минимальном потребительском бюджете».	Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 1992 г. № 210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации»
Ввести в практику осуществления социальной политики использование минимального потребительского бюджета, определяющего расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Установить, что набор товаров и услуг минимальных потребительских бюджетов определяется для различных социально-демографических групп населения на основе научно обоснованных норм, национальных и других особенностей потребления, реальных возможностей экономики.	Разрабатывать республиканский минимальный потребительский бюджет, исходя из набора потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности. Осуществлять поэтапное повышение минимальных размеров оплаты труда, пенсий, пособий, стипендий и других социальных выплат с учетом указанных потребительских бюджетов и реальных экономических возможностей
Рекомендовать при формировании натурально-вещественной структуры минимальных потребительских бюджетов включать в потребительские корзины сбалансированные наборы товаров и услуг по следующим основным статьям расходов человека или семьи: питание, включая хлеб и хлебобулочные изделия, мясо и мясные продукты, молоко и молочные продукты, масло животное, яйца, рыбу и рыбные продукты, картофель, овощи и бахчевые, фрукты и ягоды, масло растительное и маргарин, сахар и кондитерские изделия, прочие продукты; одежда, белье, обувь; лекарства, предметы санитарии, гигиены; мебель, предметы культурно-бытового и хозяйственного назначения; жилище и коммунальные услуги; культурно-просветительные мероприятия и отдых; бытовые услуги, транспорт, связь; пребывание детей в дошкольных учреждениях.	На период преодоления кризисного состояния экономики определять уровень (бюджет) прожиточного (физиологического) минимума, дифференцированного по основным социальным группам и характеризующего минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги)

Рис. 6 / Fig. 6. Основные положения указов о минимальном потребительском бюджете / Key aspects of the Decrees on the minimum consumer budget

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

труда РФ А.Н. Шохина и согласия Президента РФ Б.Н. Ельцина было поручено сотрудникам министерства (начальник Управления уровня жизни Е.Ш. Гонтмахер) разработать усеченный вариант прожиточного минимума.

2 марта 1992 г. появился Указ Президента РФ¹², которым были определены новые подходы для формирования уровня прожиточного минимума, а значит и для МРОТ.

Новый указ изменил базовые подходы к понятию воспроизводства рабочей силы (рис. 6). Вместо расширенного воспроизводства произошел переход к воспроизводству на уровне восстановления физических возможностей (простое воспроизводство). То есть, по сути в указе были воспроизведены основные постулаты научных разработок, связанные с определением порогового значения нищеты, которые разрабатывались в НИИ труда в отделе уровня жизни Т.В. Ярыгиной и Управлении уровня жизни и демографии Госкомтруда СССР (начальник управления – Ткаченко А.А.).

Тема физиологического минимума разрабатывалась С. В. Шиловым и А.Л. Сафоновым [7] (отдел потребительских бюджетов Госкомтруда СССР) в 1990–1991 гг. применительно к формированию минимального набора продуктов и одежды для

системы талонов, которые применялись в период возникшего дефицита товаров, но никогда не рассматривалась как база для расчета прожиточного минимума.

Отметим, что после смены руководства Минтруда России (вместо А.Н. Шохина Министром был назначен бывший сотрудник Госкомтруда СССР и Совета Министров СССР Г.Г. Меликьян) новый министр отказался, по воспоминаниям Е.Ш. Гонтмахера, подписывать подготовленную методику расчета физиологического минимума, полагая что ее официальный статус вызовет острую политическую полемику. В конечном итоге методика ушла в регионы за подписью курировавшего на тот момент вопросы социальной политики замминистра С.П. Шпилько.

Однако, несмотря на все перечисленные обстоятельства ЕТС начала жить и развиваться как в направлении улучшения условий труда, так и в сторону их ухудшения. Поскольку реальное значение имели бюджетные назначения отраслям, постольку резко увеличилась роль Минфина России в изменении условий применения ЕТС. Это проявлялось в нескольких направлениях.

Во-первых, в начале 90-х гг. из-за противостояния Верховного Совета и Президента утверждение бюджета происходило с опозданием и на короткие сроки, что предопределяло возникновение кассовых разрывов в доходах и расходах на

¹² Указ Президента РФ № 210 от 2 марта 1992 года «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации». Электронный ресурс. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=1740> (дата обращения: 26.03.2025 г.).

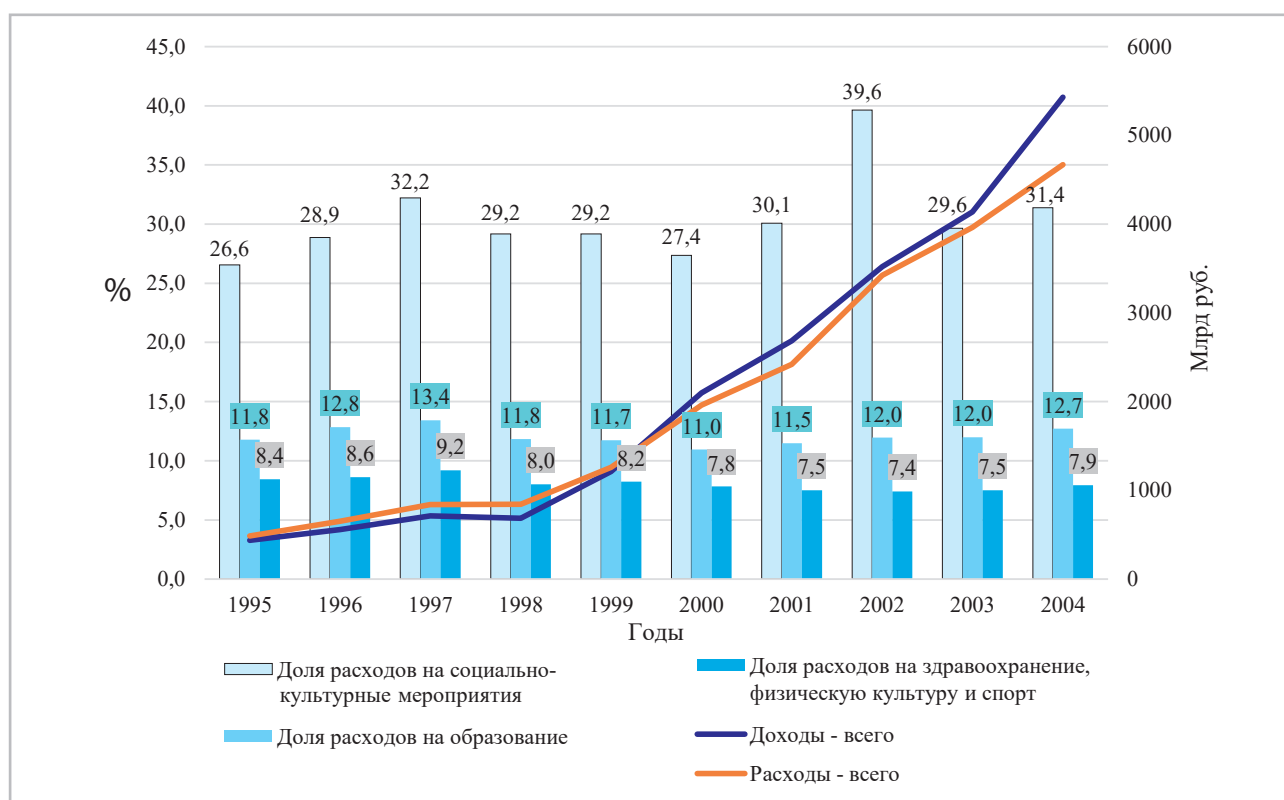


Рис. 7 / Fig. 7. Расходы консолидированного бюджета РФ на социальную сферу / Expenditures of the consolidated budget of the Russian Federation on the social sector

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата: Консолидированный бюджет Российской Федерации в 1995–2004 гг. Электронный ресурс. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b11_13/lssWWW.exe/Stg/d5/22-04.htm?ysclid=m92c0zvj1138171752 (дата обращения: 26.03.2025 г.) / compiled by the author according to Rosstat: Consolidated Budget of the Russian Federation in 1995–2004. An electronic resource. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b11_13/lssWWW.exe/Stg/d5/22-04.htm?ysclid=m92c0zvj1138171752 (accessed on 26.03.2025).

финансирование бюджетных организаций. Бюджетные лимиты доводились на короткий срок и решения, которые принимались в Минфине по очередности выделения ресурсов при резком росте инфляции в этот период, серьезным образом влияли на реальное содержание заработной платы. Если организации получали средства в начале периода, это были одни деньги, если в конце периода – другие, обесцененные инфляцией.

Во-вторых, Минфин оказывал влияние через согласование предельной численности работников бюджетных организаций, подведомственных органам исполнительной власти.

В-третьих, в 1993 г. Президентом РФ был принят указ, направленный на ограничение бюджетных расходов: Минфину предоставлялось право решать вопросы порядка и времени индексации расходов на содержание бюджетных отраслей¹³.

Как видно из рис. 7, все последующие годы расходные обязательства по отношению к бюджетным отраслям практически не менялись. При этом не имело значения наличие дефицита или

профицита в консолидированном бюджете России, что, безусловно, оказывало влияние на эффективность ЕТС как общего механизма системы оплаты труда в бюджетной сфере.

Негативным образом на положение с оплатой труда бюджетников влияла задолженность по оплате труда, что вынудило власти принять специальные нормативно-правовые акты, направленные на ужесточение ответственности должностных лиц¹⁴. Особенностью исполнения консолидированного бюджета того периода было то, что средства, предназначенные на финансирование бюджетных организаций, направлялись на расчетные счета коммерческих банков, которые злоупотребляли этим и несвоевременно зачисляли доходы организаций на их счета, прокручивая средства в своих интересах. Кроме того, средствами конкретных организаций первоначально распоряжались органы исполнительной власти. Они создавали для этого специальные внебюджетные фонды, из которых производились расходы по их

¹³ Указ Президента Российской Федерации от 3 июня 1993 года № 842 «О некоторых мерах по сдерживанию инфляции». Электронный ресурс. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=1&nd=102023980 (дата обращения: 25.03.2025 г.).

¹⁴ Указ Президента РФ от 19 января 1996 г. № 66 «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат» (с изменениями и дополнениями). Электронный ресурс. URL: <https://base.garant.ru/105905/> (дата обращения: 25.03.2025 г.).

указанию. При этом защиты целевого расходования средств на цели оплаты труда в тот период времени не существовало.

После принятия решения о введении ЕТС началась работа отраслевых органов исполнительной власти в части трансформации отраслевых подходов, что выражалось в лоббировании принятия дополнительных постановлений правительства, устанавливающих особенности применения единых подходов.

ВЫВОДЫ

Проведенный анализ показал, что разработка Единой тарифной сетки и ее принятие в 1992 г. было вызвано необходимостью трансформировать подходы по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы в соответствии с требованиями рыночной экономики и суще-

ствовавшей на тот момент социально-экономической ситуации в стране. По своей сути ЕТС состояла из основных компонентов, которые были разработаны специалистами НИИ труда Госкомтруда СССР для нужд советской экономики. Принятие ЕТС обеспечило преемственность и прозрачность механизмов стимулирования труда, а также порядка расчета бюджетных обязательств в данной области. Однако в связи с проблемами бюджетного дефицита, отсутствием казначейской системы исполнения бюджета, невозможностью учитывать отраслевые особенности при оплате труда за более сложный и качественный труд ЕТС, к сожалению, не смогла изменить общей для работников бюджетной сферы ситуации снижения соотношения оплаты труда в бюджетных секторах по отношению к средней заработной плате в экономике.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Орловский И.А. Планирование заработной платы в промышленности [Текст]. Москва: Экономика, 1964. 191 с.
2. Шкурко С.И. Совершенствование форм и систем заработной платы [Текст]. Москва: Экономика, 1975. 231 с.
3. Яковлев Р.А. Заработная плата в условиях рынка: экономические завоевания и социальные потери. Москва: Профиздат, 1994. 112 с. (Библиотечка профсоюзного активиста, ISSN 0201-7636; 10); ISBN 5-255-01230-0.
4. Яковлев Р.А. Научно-технический прогресс и совершенствование системы материального стимулирования работников [Текст] / Р.А. Яковлев; Науч.-исслед. ин-т труда Гос. ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. Москва: [б. и.], 1970. 25 с.
5. Кокин Ю.П. Теория зарплаты и современные реалии оплаты труда в России. *Человек и труд*, 1995;(7):83.
6. Соколов И.А. Бюджетная система новой России. Электронный ресурс. URL: <http://ru-90.ru/node/1210> (дата обращения: 25.03.2025 г.).
7. Сафонов А.Л. Минимальная зарплата и минимальный потребительский бюджет. *Человек и труд*. 1993;(4):17.

REFERENCES

1. Orlovsky I.A. Wage planning in industry. Moscow: Ekonomika Publ.; 1964. p. 191. (In Russ.).
2. Shkurko S.I. Improvement of forms and systems of wages. Moscow: Ekonomika Publ.; 1975. p. 231. (In Russ.).
3. Yakovlev R. A. Wages in market conditions: economic gains and social losses. Moscow: Profizdat; 1994. 112 p. (Library of the Trade union activist, ISSN ISSN 0201-7636; 10); ISBN 5-255-01230-0. (In Russ.).
4. Yakovlev R.A. Scientific and technical progress and improvement of the system of financial incentives for employees [Text] / R. A. Yakovlev ; Scientific research. Institute of Labor of the State Committee Council of Ministers of the USSR on Labor and Wages. Moscow: [B.I.]; 1970. p. 25. (In Russ.).
5. Kokin Yu.P. Theory of wages and modern realities of remuneration in Russia. *Man and Labor*. 1995;(7):83. (In Russ.).
6. Sokolov I.A. Budget system of new Russia. Electronic resource. URL: <http://ru-90.ru/node/1210> (accessed on 25.03.2025).
7. Safonov A. L. Minimum wage and minimum consumer budget. *Man and Labor*. 1993;(4):17. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия
Aleksandr L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Chief Research 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

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 04.04.2025; после рецензирования 11.04.2025, принята к публикации 12.04.2025.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.04.2025; revised on 11.04.2025 and accepted for publication on 12.04.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-24-29

УДК 331.07

JEL J01; J28

*Посвящается 70 – летию
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России*

УСПЕХИ И РЕЗЕРВЫ В СФЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ОХРАНЫ ТРУДА

А.М. Елин

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

ORIGINAL PAPER

ACHIEVEMENTS AND RESERVES IN THE FIELD OF ORGANIZATION AND LABOR PROTECTION

A.M. Elin

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

Каждый человек в течение жизни так или иначе связан с организациями. Именно в организациях или при их содействии люди учатся, работают, развивают науку и культуру, вступают в продуктивную деятельность.

Нет организаций без людей и нет людей, которым не приходилось бы иметь дело с организациями. Организация – сложный механизм, у нее есть свой облик, культура, традиции, репутация. Организации уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы. Они перестраиваются, когда перестают отвечать намеченным целям. Они погибают, когда оказываются неспособными выполнять свои задачи. Не понимая сущности организаций и закономерностей их развития, нельзя управлять ими эффективно. Зачем организации необходимы, как создаются и развиваются, на каких принципах строятся, почему и как изменяются – ответы на эти и многие другие вопросы в той или иной мере дает теория организации [1, с. 10].

Экономика труда и эргономика взаимосвязаны и согласованы – с одной стороны, эргономика позволяет оптимизировать взаимодействие человека с машинными системами, а с другой, – экономика труда ставит перед эргономикой задачи по повышению производительности и работоспособности, по снижению утомляемости, тяжести, интенсивности и напряженности

труда, регламентации режимов труда и отдыха, экономии рабочего времени, продления трудового долголетия, сохранения жизни и здоровья работников, занятых производственной деятельностью [2, с. 276]. Эргономика выступает основой рационализации трудовых процессов и рабочих мест, поскольку изучает деятельность человека в его связи с техникой, машинами, средствами производства. Работы ученых свидетельствуют о высоком технико-экономическом эффекте, достигаемом при совершенствовании технологии, применении современных средств производства или орудий труда практически во всех отраслях промышленности, различных сферах жизни населения.

В рамках данного текста предполагаю рассмотреть ряд организационных положений, связанных с основными направлениями и текущими задачами научных дисциплин, имеющих отношения к сфере труда в тесном и согласованном взаимодействии с экономикой и организацией труда по наиболее актуальным направлениям деятельности (жизнедеятельности).

Гуманистическое проявление в сфере труда дает ощутимый эффект, тем самым доказываясь, что гуманистическая экономика – экономика, в которой человек, личность поставлены во главу всей экономической деятельности, а сама деятельность направлена на удовлетворение потребностей, запросов человека, способствуя

не только достижению поставленной цели, но и удовлетворению социально важных потребностей работников.

Учеными подтверждено, что факторы производства в гуманитарной экономике способствуют не только росту эффективности и производительности труда, но и материальной, и духовной культуре, интеллектуальным ценностям, развитию личностно-квалификационного и морально-этического потенциала, закреплению психологических, физиологических и иных установок, связанных с организацией процессов труда, в том числе труда ученых, исследователей и аналитиков.

Экономика охраны труда – часть экономики труда, научной дисциплины, изучающей закономерности социально-трудовых отношений. В центре ее внимания находится социальная характеристика труда, связанная с расходом нервной (психической) и мускульной (физической) энергии человека. (К слову сказать, в последний период времени в российском обществе отмечено нарастание расходования нервной энергии). Многие ученые-экономисты рассматривают безопасность (охрану) труда как один из основных компонентов трудовой деятельности. Предметом изучения экономики охраны труда часто выступают взаимоотношения (отношения) работодателей и работников, обусловленные факторами условий или организации труда.

Выявлено, что управление охраной труда находится в прямой связи с формированием законодательной или нормативной правовой базы. Анализом и наблюдениями установлено, что охрана (безопасность) труда направлена на изучение жизнедеятельности человека, в том числе непосредственно в технологиях и организации трудовой деятельности, совершенствовании приемов, методов и средств обеспечения благоприятных, безопасных и здоровых условий труда с одновременным повышением его эффективности, производительности и устойчивости экономики. Сформированная в рыночных условиях система государственного управления охраной (безопасностью) труда существенно изменила законодательную, нормативную правовую и организационную базу на всех уровнях управления.

Несмотря на то, что за последние годы в организациях Российской Федерации наблюдается снижение общего травматизма, уровень его показателей нельзя считать приемлемым.

По оценкам экспертов в Российской Федерации ежегодно более 200 тыс. человек получают травмы различной степени тяжести, регистрируются около 10 тыс. случаев профессиональных заболеваний, более 14 тыс. человек становятся инвалидами вследствие трудового увечья или профессионального заболевания.

Неудовлетворительное состояние охраны труда наряду с рядом причин организационного, технического, технологического, социально-экономического, правового характера во многом объясняется низким уровнем компетентности в вопросах охраны труда, как работодателей, так и работников.

Анализ обстоятельств и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний подтверждает, что значительное количество несчастных случаев на производстве происходит вследствие слабого знания должностными лицами и работниками основополагающих требований трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, безопасных приёмов и методов организации безопасного выполнения работ.

Исследованиями ученых и практиками установлено, что безопасность труда направлена на изучение деятельности и жизнедеятельности участников трудовых процессах с одновременным совершенствованием приемов, методов и способов их безопасного выполнения, гарантирующего развитие, продление трудового долголетия, использование знаний, навыков и опыта лиц старших возрастных категорий и лиц с ограниченными возможностями или ограничениями по выполнению отдельных операций или видов труда, но с гарантией повышения его производительности и эффективности в обусловленных пределах.

Гарантии приоритетов в развитии, сохранении жизни и здоровья работников различных видов деятельности и форм собственности является важнейшим направлением государственной политики в сфере труда.

Сформированная в рыночных условиях система управления охраной (безопасностью) труда существенно изменила законодательную, нормативную, правовую и организационную базу на всех уровнях управления. В работах ряда ученых и исследователей рассматриваются оптимальные меры безопасности труда, которые базируются на Конституции Российской

Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, ряде других федеральных законов и постановлений Правительства Российской Федерации по вопросам подготовки, обучения, повышения квалификации, умения, навыков и мастерства работников. Основными мерами являются обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья в процессах труда; управление безопасностью труда; умеренный надзор и содействие общественному контролю за выполнением норм, прав и законных интересов работников в области охраны труда; расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда, неустраиваемыми при современном техническом уровне производства и организации труда. Выполнение требований охраны труда достигается согласованной работой всего персонала организации. Руководитель (работодатель) обеспечивает выполнение комплекса мероприятий по безопасности и улучшению условий труда. Каждый работник несет свою долю ответственности в области охраны труда.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности. Несмотря на то, что за последние годы в организациях Российской Федерации наблюдается снижение общего травматизма, уровень его показателей нельзя считать приемлемым. При этом, как свидетельствует международная и отечественная практика, около 80% несчастных случаев происходит из-за ошибок или неправильных действий работников. Наряду с организационно-техническими причинами (устаревшая техника и организация производства; аварийное состояние оборудования и др.) в процессах труда проявляются психолого-педагогические причины несчастных случаев (слабое внимание, эмоциональная неуравновешенность, склонность к риску, неразвитость профессиональных качеств, необученность правилам и приемам безопасного труда и др.). Эффективность и результативность используемых в настоящее время форм и методов обучения и инструктирования работников по вопросам охраны труда, в ряде случаев не дают желаемых результатов. Удельный вес лиц, охваченных действующими формами обучения, не соответствует требованиям трудового законодательства и нормативных правовых актов.

Охрана (безопасность) труда направлена на изучение жизнедеятельности человека в процессе труда. Решение этих общегосударственных задач основано на совершенствовании принципов, процедур, приемов, методов, механизмов и средств обеспечения благоприятных и безопасных условий труда с одновременным повышением его эффективности и стабилизации экономики. Реализация этих подходов базируется на основополагающих принципах, гарантирующих каждому работнику благоприятную здоровую обстановку на любом производственном участке или на его рабочем месте. Данные гарантии обеспечиваются государственными законодательными и нормативными правовыми актами, основанными на соответствующих статьях Конституции Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации.

Изучение жизнедеятельности человека в процессах труда, совершенствование методов и средств обеспечения благоприятных и безопасных условий труда с одновременным повышением его эффективности и стабильности (устойчивости) экономики является одной из основных задач научных и образовательных учреждений на данном этапе развития экономики России.

В работе [4] д. т. н., профессор Русак О.Н., рассматривая вклад ученых России в развитие преподавания в высшей школе и в общеобразовательных учебных заведениях по дисциплинам «Безопасность жизнедеятельности» и «Основы безопасности жизнедеятельности», подчеркивал, что понятия «деятельность» и «жизнедеятельность» считаются синонимами, однако первому в научных исследованиях принадлежит приоритет.

Деятельности в научной литературе посвящено много работ, в которых дано определение этого понятия, вскрыты наиболее существенные характеристики человеческой деятельности, ее структура, предложены различные классификации видов деятельности и т. д.

В самом общем виде деятельность определяют как специфическую человеческую форму активности, содержанием которой является целесообразное изменение и преобразование окружающего человека мира. В чем же специфика этой активности? – задается вопросом автор, и дает следующий ответ: прежде всего в том, что деятельность носит целенаправленный характер, т. е. это такая активность, которая направлена на достижение сознательно по-

ставленной цели. Для аспирантов, соискателей ученых степеней, научных сотрудников, работающих в сфере экономики труда, достижение цели выступает той точкой, достижение которой дает право и возлагает на них обязанности для перехода на иной уровень деятельности на основе уже достигнутого.

Бесцельная активность не является деятельностью.

Другой важной чертой деятельности является ее предварительная продуманность. После того как цель поставлена, человек анализирует ситуацию, в которой ему предстоит действовать, и выбирает способы и средства достижения цели, намечает последовательность своих будущих действий. Так создается идеальная схема деятельности, которая определяется, с одной стороны, целью, с другой – ситуацией, в которой приходится действовать. При выработке этой схемы деятель опирается на свое знание ситуации, на знание возможных путей и средств достижения цели, законов природы, управляющих взаимодействием. Анализ обстоятельств и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний подтверждает, что значительное количество несчастных случаев на производстве происходит вследствие слабого знания должностными лицами и работниками основополагающих требований трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормативные требования охраны труда, безопасных приемов и методов безопасного выполнения работ. При этом, как свидетельствует международная и отечественная практика, около 80% несчастных случаев происходит из-за ошибок или неправильных действий работников. Наряду с организационно-техническими причинами (устаревшая техника и организация производства; аварийное состояние оборудования и др.) в процессах труда проявляются психологические и педагогические причины несчастных случаев (слабое внимание, эмоциональная неуравновешенность, склонность к риску, неразвитость профессиональных качеств, необученность правилам и приемам безопасного труда и др.). В целях понижения степени их проявления еще в 2005 г. автором, а в 2007 г. группой специалистов подготовлены, а затем изданы пособия для работодателей и специалистов по охране труда, а также пособие для административных работников образовательных учреждений. Между тем отмечается, что использующиеся формы и

методы обучения и инструктирования работников по вопросам охраны труда, в ряде случаев, не дают желаемых итогов ни по эффективности, ни по результативности. Удельный вес лиц, охваченных действующими формами обучения, не соответствует требованиям трудового законодательства и нормативных правовых актов. Это особенно проявлялось в организациях строительства. Именно по этой причине еще в 2010 г. ОАО «Центром проектной документации в строительстве (Алексеев В.А) и ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» (Елин А.М.) подготовлены, изданы, а также размещены в базе «Яндекс» «Макеты распорядительных и регламентных документов системы управления охраной труда строительных организаций». Они практически до сих пор используются в ряде организаций различных видов деятельности [2, С. 152]. Использование их в практической деятельности строительными и другими организациями позволяет организовывать и планомерно проводить не только обучение и повышение квалификации работников, но и другие предупредительные профилактические мероприятия. На их основе возможно провести преобразование корпоративных и локальных актов в соответствие с изменениями требований ТК РФ соответствующих документов корпоративного и локального уровней по обучению и другим актуальным проблемным ситуациям для действующих и вновь формируемых производственных или хозяйствующих структур.

Охрана (безопасность) труда направлена на изучение жизнедеятельности человека в процессе труда. Решения этих общегосударственных задач основано на совершенствовании принципов, процедур, приемов, методов, механизмов и средств обеспечения благоприятных и безопасных условий труда с одновременным повышением его эффективности и стабилизации экономики. Реализация этих подходов базируется на основополагающих принципах, гарантирующих каждому работнику благоприятную здоровую обстановку на любом производственном участке или на его рабочем месте. Отмечается, что данные гарантии обеспечиваются государственными законодательными и нормативными правовыми актами, основанными на соответствующих статьях Конституции Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации, других нормативных актов органов государственной власти и органов власти субъектов Российской Федерации,

а также корпоративных и локальных актов организаций. Безопасность труда направлена на изучение жизнедеятельности человека в процессах труда и совершенствования методов и средств обеспечения благоприятных и безопасных условий труда с одновременным повышением производительности, эффективности и стабилизации экономики.

Всякая деятельность осуществляется при участии сознания и характеризуется определенной структурой, т. е. специфическим набором действий и последовательности их осуществления. Последовательность действий и их характер в значительной степени зависят от объективных условий деятельности, в разных условиях достижение одной и той же цели может складываться из различных действий, поэтому набор отдельных действий становится деятельностью только в том случае, если эти действия подчинены единой цели, придавая им смысл в глазах деятеля. В переносном смысле слово «деятельность» употребляется и применительно к действиям природных сил, например, деятельность ветра, рек, землетрясений и производственных объектов, например, деятельность заводов, фабрик, транспорта и др. Эти метафоры основаны на принципе изоморфизма явлений. Поэтому слово «деятельность» часто употребляется в сочетании со словом «человек», что представляется избыточным. В строгом научном отношении деятельность определяется как специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование в интересах людей.

Деятельность включает в себя мотив, цель, средства, результат и сам процесс. В работах специалистов по безопасности анализу понятия «деятельность» уделяется недостаточно внимания. Советский ученый Л.Н. Гумилёв (1912–1992), создавший учение о человечестве и этносах, объяснял присущее человеку стремление к деятельности пассионарностью (лат. *passio* – страсть). Пассионарность, по Л.Н. Гумилёву, – это внутреннее качество, свойственное *Homo Sapiens* и направленное на достижение какой-либо цели (нередко иллюзорной). Пассионарность выступает внутренней (побудительным основанием) причиной деятельности. Следовательно, безопасность деятельности как область научных знаний, является родовым понятием, которое служит основой для многочисленных частных видов наук о безопасности

(охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды, экологическая безопасность, пожарная безопасность, чрезвычайные ситуации и др.).

Безопасность деятельности (жизнедеятельности) изучает общие закономерности, которые конкретизируются в частных дисциплинах. Эти же вопросы рассматриваются соискателями ученых степеней в докторских и кандидатских диссертациях. Учеными и исследователями проблем деятельности этой сферы написано и издано значительное число учебников и учебных пособий по безопасности жизнедеятельности. В публикациях рассмотрены следующие направления безопасности как научных дисциплин:

- концептуальные положения теории безопасности;
- термины и определения;
- источники и методы получения информации о факторах и опасностях;
- превентивные и защитные меры;
- методы обеспечения безопасности;
- принципы обеспечения безопасности;
- средства обеспечения безопасности и др.

Однако, следует отметить, что при всей важности и ценности вышедших материалов и учебных пособий, существенным упущением текущего периода является отсутствие комплексного научного или учебного издания, обстоятельно раскрывающего взаимосвязь и взаимообусловленность процессов жизнедеятельности с обуславливающими их психофизиологическими, организационно-методологическими, социально-экономическими, нормативно-правовыми, технико-технологическими, учебно-образовательными и производственно-обусловленными рабочими местами и трудовыми процессами.

Создание такого пособия (а, возможно, коллективной монографии) и использование в процессах комплектования, формирования, подготовки и обучения будущих профильных национальных кадров гарантировало бы их качественную подготовку, отвечало бы запросам, развивающейся отечественной экономики, и потребностям предстоящего временного периода, а также предопределило целесообразность подготовки теории и методологии основ безопасности (возможно, безопасности жизнедеятельности) как прообраза современной научной теории тесно и объективно взаимодействующей с экономикой труда, физиологией, психологией, эргономикой и другими научными направлени-

ями, связанными с социально-трудовыми процессами.

В этой связи представляется целесообразной подготовка соответствующего учебного или научного издания, объединившего в себе взаимообусловленные организационно увязанные, научно обоснованные и технико-технологически подтвержденные компоненты организации и экономики труда, формирования и содержания рабочих мест, как базовой основы трудовой де-

ятельности, базирующихся на государственных нормативных требованиях к трудовым процессам, формирования рабочих мест с учетом психофизиологических, санитарно-гигиенических, эргономических показателей и критериев эффективности и безопасности соответствующего вида деятельности, а также накопленного семидесятилетнего опыта научной, педагогической и творческой деятельности сотрудников ФГБУ «ВНИИ труда».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ружанская Л.С., Яшин А.А. Солдатова Ю.В. Теория организации. учебн.пособие. Екатеринбург: Изд-во Уральского Университета им. Б.Н. Ельцина, 2015. 200 с.
2. Елин А.М. Экономика труда и эргономика: теория и практика(монография). Тамбов, изд-во Юконф, 2023. 276 с.
3. Алексеев В.А., Елин А.М. Макеты распорядительных и регламентных документов в строительстве. М.: ЦПП. 2010. 152 с.
4. Русак О.Н. Безопасность жизнедеятельности: цель не достигнута // *Безопасность жизнедеятельности*. 2021;9(249):3-5.

REFERENCES

1. Ruzhanskaya L.S., Yashin A.A. Soldatova Yu.V. Theory of organization. Textbook. Ekaterinburg: Publishing house of the Ural University named after B.N. Yeltsin. 2015. 200 p. (In Russ.).
2. Elin A.M. Labor economics and ergonomics: Theory and practice (monograph). Tambov, Yukonf Publishing House. 2023. 276 p. (In Russ.).
3. Alekseev V.A., Elin A.M. Layouts of administrative and regulatory documents in construction. Moscow: TSPP. 2010. 152 p. (In Russ.).
4. Rusak O.N. Life safety: The goal has not been achieved. *Life Safety*. 2021;9(249):3-5. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Альберт Максимович Елин – доктор экономических наук, научный консультант Центра исследования охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Al'bert M. Elin – Dr. Sci. (Econ.), Scientific Advisor of the Centre for Labor Protection Research, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-2786-8574>
 elin_am@vcot.info

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

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. Продолжая юбилейную рубрику, наш «Бессмертный полк», вспомним тех людей, наших близких и родных, кто прошел тяжелые годы войны, тех, кто отдавал силы и жизнь, чтобы сегодня мы могли трудиться на благо российской науки в мирной России.

ЛЕТЧИК-ШТУРМОВИК И АРТИЛЛЕРИСТ



Петров Иван Иванович, родился 20 января 1918 г. в г. Кулебаки Нижегородской области. В юности увлёкся авиацией, поступил учиться в Горьковский аэроклуб, а впоследствии – в Таганрогскую авиашколу им. В. Чкалова. После окончания был назначен в 211-й бомбардировочный полк 20-й смешанной авиационной дивизии в Одесской области. Войну встретил в Молдавии, совершив на 4-й её день первый боевой вылет. В конце 1941 г. пересел на новый самолет – штурмовик ИЛ-2, который фашисты называли «чёрной смертью», совершив 114 боевых вылетов. В 1942 г. стал штурмовиком 211-го штурмового авиационного полка. Заместитель командира эскадрильи старший лейтенант Петров стал постоянным ведущим групп штурмовиков. И вплоть до конца 1943 года в его группах не было ни одной потери.

Сражался на Южном, Юго-Западном, Волховском, Брянском, 2-м Прибалтийском фронтах. Участвовал в оборонительных боях на Украине, под Ленинградом, в Орловской стратегической наступательной операции, Брянской наступательной операции, наступательных боях 2-го Прибалтийского фронта на витебско-полоцком направлении (ноябрь 1943 г.).

За мужество и стойкость, за героические подвиги во время войны Ивану Ивановичу было присвоено звание Героя Советского Союза с вручением ордена Ленина и медали «Золотая Звезда». Награждён также: двумя орденами Боевого Красного Знамени, медалями «За оборону Ленинграда», «За доблесть и отвагу в Великой Отечественной Войне», «За боевые заслуги», и другими наградами.

В память о земляке, в г. Кулебаки стоит мемориал памяти Героев Войны, а в областном историческом музее г. Нижний Новгород (бывший Горький) есть раздел, посвящённый Ивану Ивановичу Петрову.



Клевлев Медхат Абдулович, 2 января 1923 г. рождения.

Ушёл на фронт в мае 1942 г. в составе артиллерийского полка. Закончил Гомельское военно-пехотное училище. Принимал участие в боях на Ленинградском и Западном фронтах, в Приморской армии.

В июле 1943 г. во время битвы на Курской дуге получил серьёзное ранение и потерял ногу – её пришлось ампутировать.

В начале 1944 г. участвовал в боях за освобождение Ленинграда, в обороне Одессы и Севастополя. Воевал на Дальнем Востоке, в боях с Японией. Окончил службу в Советской Армии в звании капитана.

За боевые заслуги в годы Великой Отечественной войны Медхат Абдулович награждён двумя орденами Отечественной войны I степени, медалями «За оборону Ленинграда», «За победу над Германией в Великой Отечественной Войне 1941–1945 гг.», «За победу над Японией», медалью Жукова, юбилейными медалями «20, 30, 40, 50 лет Победы в Великой Отечественной войне». Всего более 15 государственных наград.



Материал подготовила Петрова Светлана Александровна,
Директор Ресурсного центра развития государственной службы
ВНИИ труда Минтруда России, внучка двух Героев войны.

«МЫ ПРИШЛИ ОТ ВОЛГИ В БЕРЛИН!»



Галкин Евгений Иванович, 16 января 1916 г. – 8 февраля 1986 г. Техник интендант 1 ранга – майор, полковник. Война нарушила все планы: мечтал учиться в Воронежском институте лесного дела, любил природу и ценил ее красоту, но встретил 22 июня курсантом военного училища. Находясь на действительной военной службе с 1941–1945 гг. прошел путь от рядового, техника интендант 1 ранга Политуправления Юго-Западного фронта до майора политуправления группы Советских войск в Германии.

Евгений Иванович удостоен 17 правительственных наград. За участие в боевых действиях был награжден дважды орденом Красной звезды, Отечественной войны II степени, Отечественной войны I степени, медалями «За боевые заслуги», «За оборону Сталинграда», «За победу над Германией в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.», «За взятие Берлина», «За освобождение Варшавы».

В послевоенные годы работал в Главном военно-политическом управлении (ГВПУ) Советской армии и Военно-Морского Флота СССР, неоднократно был награжден за безупречную службу в вооруженных силах СССР: приказом Министра обороны СССР от 11 января 1960 г. подполковник Галкин Евгений Иванович получил медаль «За безупречную службу» I степени.

Галкина Зинаида Николаевна, 16 марта 1918 г. – 15 сентября 1997 г. Ушла добровольцем на фронт осенью 1941 г. Работала по вольному найму в должности машинистки отдела кадров Политического Управления Юго-Западного, Белорусского и I Белорусского фронтов и группы советских оккупационных войск в Германии с октября 1941 г. по июль 1945 г., зарекомендовала себя добросовестной, трудолюбивой работницей, честным и авторитетным товарищем.

За героизм и мужество, проявленные во время Великой Отечественной войны, была удостоена Правительственных наград: медали «За боевые заслуги», «За оборону Сталинграда» и «За Победу над Германией в Отечественной войне 1941–1945 гг.».



Материал подготовила Рябова Виктория Евгеньевна, руководитель отдела учебно-методического и аналитического обеспечения ВНИИ труда Минтруда России, дочка двух героев войны.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-32-48

УДК 316.4; 316.752; 36

JEL A13, Z13

ТРУД И ЕГО СТРУКТУРА: ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКАЯ ЭВОЛЮЦИЯ

В.К. Николаев^a, К.А. Николаев^b, С.А. Богатенков^a^a Московский политехнический университет, Москва, Россия^b Балаковский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Балаково, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования является соотношение производительного и непроизводительного труда, влияющее на содержание труда как социального феномена. **Актуальность** обусловлена изменениями в труде при внедрении как в общественную жизнь в целом, так и в трудовой процесс информационно-коммуникационных технологий, искусственного интеллекта, а также стремительной цифровизации социальных, в том числе и трудовых отношений. **Цель** исследования – анализ содержания, вкладываемого в классическое толкование производительного и непроизводительного труда, продуктивности такого разделения и выработка подхода к пониманию сущности труда с учетом процессов развития информационно-коммуникационных технологий, искусственного интеллекта, цифровизации и роботизации общественной жизни. **Научная новизна** состоит в подходе к определению термина «труд» при признании нецелесообразности разделения труда на производительный и непроизводительный в его классическом толковании. В качестве основных использованы аналитический и исторический **методы** исследования, причем сознательное обильное цитирование позиций классиков политэкономии и русских мыслителей второй половины XIX – начала XX вв. обусловлено желанием обратить внимание на подлинные трактовки их подходов к толкованию термина «труд», освобожденные от современных «либеральных» наслоений. При этом, как минимум, пересматривается содержание, вкладываемое в термины «производительный труд» и «непроизводительный труд» в отношении к их классическому толкованию. Вместе с тем высказывается положение о нецелесообразности классического разделения труда на производительный и непроизводительный, признавая, что есть необходимый и полезный труд, обеспечивающий рост общественного и личного благосостояния, устойчивое социально-экономическое развитие экономики и социально-культурной сферы в государстве. **Результаты:** на основе проведенного анализа предложено следующее определение понятию труд – «осознанный и целеустремленный вид деятельности посредством которого создаются и используются разнообразные блага, удовлетворяющие потребности и конкретных людей, и социального сообщества в целом, обеспечивается как развитие социального сообщества, так и саморазвитие и самореализация трудящейся личности, при определенном вознаграждении за полученные результаты, и определяемый конкретно-историческими общественными отношениями между природным миром, между членами социального сообщества, уровнем его культурно-нравственного, научно-технического, технологического и информационно-коммуникационного развития, уровнем развития человеческого капитала а также традиционными ценностями».

Ключевые слова: труд; производительный труд; непроизводительный труд; деятельность; работа; производительное потребление; непроизводительное потребление.

Для цитирования: Николаев В.К., Николаев К.А., Богатенков С.А. Труд и его структура: терминологическая эволюция. *Социально-трудовые исследования.* 2025;59(2):32-48. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-32-48.

ORIGINAL PAPER

LABOR AND ITS STRUCTURE: TERMINOLOGICAL EVOLUTION

V.K. Nikolaev^a, K.A. Nikolaev^b, S.A. Bogatenkov^a^a Moscow Polytechnic University, Moscow, Russia^b Balakovo Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Balakovo, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the ratio of productive and unproductive labor, affecting labor content as a social phenomenon. **The relevance** of the paper is due to changes in labor with the introduction of information and communication technologies, artificial intelligence, and the rapid digitalization of social and labor relations, both in public life in general and in the labor process. **The purpose** of the study is to analyze the content embedded in the classical interpretation of productive and unproductive labor, the productivity of such a division, and the elaboration of an approach to understanding the essence of labor, taking into account the development of information and communication technologies, artificial intelligence, digitalization and robotization of public life. **The scientific novelty** lies in the approach to defining the term "labor" while recognizing the inexpediency of dividing labor into productive and unproductive in its classical interpretation. The main analytical and historical research **methods** are used, with

conscious extensive quoting of the positions of the classics of political economy and Russian thinkers of the second half of the XIX – early XX centuries. This is due to the desire to pay attention to their authentic approaches to the interpretation of the term “labor”, freed from modern “liberal” layers. At the same time, the content of the terms “productive labor” and “unproductive labor” in their classical interpretation is being revised. Also, a point of view is expressed about the inexpediency of the classical division of labor into productive and unproductive, recognizing that there is necessary and useful labor that ensures the growth of public and personal well-being, sustainable socio-economic development of the economy, and the socio-cultural sphere of the state. The research **results**: based on the conducted analysis, the following definition of the concept of labor is proposed – “a conscious and purposeful type of activity through which various goods are created and used that satisfy the needs of both specific people and the social community as a whole, ensuring both the development of the social community and the self-development and self-realization of the working individual, with a certain reward for the results, and determined by specific historical and social relations between the natural world, members of the social community, the level of its cultural and moral, scientific and technical, technological and information and communication development, the level of development of human capital, as well as traditional values”.

Keywords: labor; productive labor; unproductive labor; activity; work; productive consumption; unproductive consumption.

For citation: Nikolaev V.K., Nikolaev K.A., Bogatenkov S.A. Labor and Its Structure: Terminological Evolution. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):32-48. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-32-48.

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы, связанные с организацией, осуществлением и совершенствованием процесса труда, выстраиванием и развитием трудовых отношений, требовали, требуют и будут требовать своего, адекватного исторической эпохе, анализа и решения, ибо сфера труда, как форма человеческой жизнедеятельности, порождает тот или иной способ конкретного отношения человека, социального сообщества к окружающему их миру, определяет в конечном счете уровень и качество жизни людей в конкретную историческую эпоху и тенденции их развития в будущем. Вместе с тем, хотя сам термин «труд», широко употребляемый как в повседневной жизни, так и в рамках нормотворческой, научной, а также политической деятельности, его «экономическое и социальное содержание... все еще остаются не до конца выясненными, нечетко очерчены границы человеческой деятельности, именуемой трудом, трудовой занятостью» [1, с. 11]. В немалой степени это относится и к проблеме соотношения производительного и непроизводительного труда.

Изначально труд связывался с тяжелой деятельностью, отбирающей силы трудящегося, но одновременно обеспечивающей ему в той или иной мере благополучное существование. Не случайно, например, Владимир Даль рассматривал труд прежде всего, как работу, занятие, упражнение, дело, то есть все то, что «требует усилий, старания и заботы», предполагает «напряжение телесных или умственных сил», то, что «утомляет». При этом, труд, т. е. работа, старание, напряжение, связан со своим последствием – сделанной вещью. И более того, заглядывая в далекое прошлое русского народа, В. Даль указывал и староцерковное значение этого слова: это и «болезнь, боль», и «хвороба, недуг» и «немошь», и вообще «нездоровье», а

в некоторых местах – и «маяться перед смертью» или «лежать в агонии»¹.

Конечно, развитие научно-технического прогресса, породившего механизацию, а затем и автоматизацию трудовой деятельности, включение в трудовые процессы не только механическую, но и химическую, и физическую составляющие заметно изменило характер труда. Еще более ощутимые изменения привнесло использование в трудовой деятельности информационно-управляющих устройств, ставших усилителем не механических, а умственных возможностей человека. Именно на этом этапе труд стал трактоваться не только как повинность, причем тяжелая, но и как возможность саморазвития, самосоциализации человеческой личности [2, с. 95].

Теперь же, развитие информационно-коммуникационных технологий, искусственного интеллекта, цифровизации и роботизации, а также распространение нестандартных форм занятости, в т. ч. дистанционных [3], предполагают необходимость дальнейшего переосмысления всей проблематики, связанной с толкованием трудовой деятельности, в том числе и сентенции о разделении труда на производительный и непроизводительный, считающейся, тем не менее, классической, объективно предопределенной.

Да, А. Смит [4], исследуя природу и причины богатства народов и обосновывая утверждение о том, что единственным источником богатства следует признавать труд, большое внимание уделил доказательству разделения труда на труд производительный и непроизводительный. Для него первое есть труд, увеличивающий стоимость

¹ Толковый словарь живого Великорусского языка Владимира Даля. Второе издание, исправленное и значительно умноженное по рукописи автора. Том четвертый. Р – V. Издание книгопродавца-типографа М.О. Вольфа. С.-Петербург; Москва; 1882. С. 447–448.

предмета, который подвергся воздействию такого. Труд реализуется в некоем предмете, товаре, существующем и после завершения труда. В свою очередь, непроизводительный труд, соответственно, не увеличивает стоимость предмета, т. к. не реализуется в нем, он связан с оказанием услуг, исчезающих по их оказании и не оставляющих стоимость, за которую впоследствии можно было бы «получить равное количество услуг». Поэтому и труд государственных чиновников, служащих в армии и на флоте, хотя и полезен, и почетен, отнесен к непроизводительному труду, хотя он, как и любой другой непроизводительный труд, «имеет свою стоимость и заслуживает вознаграждения» [4, с. 338–339].

Однако какова степень объективности такого разделения труда на производительный и непроизводительный, если уже Дж. С. Милль [5], делая оговорку, что принимает сложившееся разделение труда на производительный и непроизводительный, вместе с тем, значительно расширял содержание производительного труда, полагая, что ошибочно связывать богатство только с материальностью, ибо в данном случае важно сочетание полезности и способности к накоплению, т. е. долговечность. А, следовательно, по Дж. С. Миллю, производительный труд есть труд, приносящий полезности:

а) заложенные во внешних предметах посредством труда, что позволяет произведенным предметам удовлетворять определенные нужды человека;

б) заложенные в самом человеке, позволяющие быть ему полезным для себя и для других;

в) состоящие в оказании услуг, приносящие удовольствия, а также предотвращающие неудобства и страдания в течение определенного времени, «без сколько-нибудь постоянного изменения качеств человека или вещи» [5, с. 130].

Причем ко второй группе полезностей была отнесена деятельность и управленческих структур, стремящихся «совершенствовать народ», т. е. структур образовательных, здравоохранительных, а также церковнослужителей, а к третьей – труд воинов, которые обеспечивают «недопущение ущерба или оскорбления стране», законодателей и судей, чиновников «при исполнении своих обязанностей» [5, с. 130]. В свою очередь, и А. Маршалл производительным трудом считал всякий труд, относя к непроизводительному труду лишь такой труд, который не приводит к достижению поставленной цели, и, следовательно, не создает «никакой полезности» [6, с. 114].

Более того, имеет смысл, при рассуждениях об объективности разделения труда на производительный и непроизводительный, вспомнить замечание С.Н. Булгакова о том, что собственно сам труд есть живая связь между субъектом и объектом, выводящая личность в мир реальности и соединяющая ее с этим миром. Именно «благодаря труду не может быть ни только субъекта, как принимает субъективный идеализм, ни только объекта, как принимает материализм, но есть их живое единство, субъект-объект...» [7 с. 134]. Тем самым субъект как бы «входит в объект и осуществляет в нем свои идеи, проекты или модели» [7, с. 135].

Цель данной статьи – анализ содержания, вкладываемого в классическое толкование производительного и непроизводительного труда, продуктивности такого разделения и выработка подхода к пониманию сущности труда с учетом процессов развития информационно-коммуникационных технологий, искусственного интеллекта, цифровизации и роботизации общественной жизни.

ТРУД ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЙ И НЕПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЙ

В целом произведенное А. Смитом разделение труда на производительный, т. е. воплощаемый в материальные предметы, увеличивающий стоимость предмета, и непроизводительный, который не увеличивает стоимость предмета, не связан с созданием материального богатства, представляет собой совершенно прагматичный подход, столь присущий прежде всего западной цивилизации. Не случайно, например, даже спасение жизни друга трактуется Дж. С. Миллем как труд непроизводительный, если только «этот друг не производительный работник, который производит больше, чем потребляет»; даже миссионер или священник не являются производительными работниками, если только ограничиваются проповедью, не обучая каким-либо ремеслам, ибо «спасение души» религиозному человеку представляется как услуга [5, с. 131].

И вполне справедливо на эту прагматическую тенденцию, суживающую, обедняющую содержание термина «труд», обращал внимание, например, С.Н. Булгаков [7, с. 135]. Более того, не удовлетворяясь разделением производительного и непроизводительного труда, философ подчеркивал, что продукт всякого законченного трудового действия «подобен художественному произведению, которое характеризуется взаимным проникновением материи и формы или идеи». И потому, различаясь в задачах, формаль-

но и хозяйство, и искусство сходны [7, с. 128]. В обоих случаях преодолевается отчужденность окружающего мира от человека, и в результатах труда воплощаются идеи и цели. Тем самым, по мнению С.Н. Булгакова исследование проблематики, связанной с трудом, «должно было бы включать в себя всю науку о культуре» [7, с. 82]. Еще более резко против разделения труда на производительный и непроизводительный, в понимании А. Смита, выступал В.С. Соловьев, который полагал, что представление человека только как «производителя, собственника и потребителя» ложно и безнравственно, ибо «производительный труд, обладание и пользование его результатами» есть лишь одна сторона его жизни, и человеческий интерес здесь в том, «как и для чего человек действует в определенной области» [8, с. 407–408]. Тем самым можно полагать, что и С.Н. Булгаков, и В.С. Соловьев скептически относились к продуктивности разделения труда на производительный и непроизводительный, в первом случае в связи с тем, что любой результат труда есть художественное произведение, ибо в нем, преодолевая отчужденность мира от человека, воплощаются его идеи и цели. Во втором случае безнравственно обеднять человеческую сущность, представляя человека лишь как производителя некоего материального продукта вне связи с добром, которое несет в том числе результат его трудовой деятельности.

Дж. С. Милль считал необходимым наряду с трудом производительным выделять и труд косвенный, прежде всего связанный с созданием продовольствия и других предметов первой необходимости, т. е. средств существования. К видам косвенного труда, без которого невозможна собственно деятельность по изготовлению предметов, отнесен прежде всего труд, занятый:

- в производстве материалов, подвергаемых обработке в промышленности;
- в производстве орудий или инструментов, которые содействуют труду, а также в обеспечении защиты собственно труда, например, здания, сооружения, склада и т. п.;
- в обеспечении доставки уже созданного продукта [5, с. 118–121].

Кстати, в связи с последним вполне целесообразна постановка вопроса о том, что торговая деятельность, как посредническая между производителем и потребителем, которая ныне в оптовом варианте в рамках концепции «Государство как платформа» уходит вообще в виртуальный мир, также может быть выведена из сферы непро-

изводительного труда, ибо без такой деятельности производство материальных благ станет во многом просто бессмысленным делом.

Однако, что важно, так это то, что к видам косвенного труда Дж. С. Милль относил и труд ученых, и труд, «предметом приложения которого являются человеческие существа», как, например, воспитание подрастающего поколения, техническое, производственное обучение, накопление и передача трудовых навыков и т. п. [5, с. 123]. Таким образом, уже в то время феномен, который ныне возрождается как наставничество, предлагалось рассматривать как важный элемент производительного труда, а, следовательно, оно должно сопровождаться соответствующим поощрением, возможно и материальным, со стороны общества.

Еще один важный аспект рассуждений Дж.С. Милля о производительном и непроизводительном труде связан с выделением производительного и непроизводительного потребления. Для него производительные потребители – это производительные работники, причем все потребляемое ими для поддержания и улучшения своего здоровья, для совершенствования своих сил и способностей к труду, для подготовки своей смены, связано с производительным потреблением [5, с. 134].

В свою очередь, непроизводительные потребители «ни прямо, ни косвенно не содействуют производству», иначе говоря, человек, будь то праздный, или трудящийся, потребляя что-либо ради своего удовольствия, приобретая предметы роскоши, связывает себя с непроизводительным потреблением, «поскольку оно не имеет своей целью производство или какую-либо форму развития производства» [5, с. 134]. Правда, при таком своем рода аскетизме приходилось допускать исключение – «некоторое количество наслаждений, которые относятся к необходимым, так как без них нет высокой эффективности труда» [5, с. 134].

То, что термин «производительный труд» означает не только производство средств производства, но и производство удовольствий, причем долговременных, так как производительный труд связан с удовлетворением «будущих, а не настоящих потребностей», подчеркивал и А. Маршалл. При этом и производительное потребление для него есть «использование богатства для производства нового богатства; соответственно сюда следует включать не все потребление производительных работников, а лишь то, которое необходимо для обеспечения эффективности их труда» [6, с. 114, 115]. А вот С.Н. Булгаков подходил к толко-

ванию потребления значительно шире – с космологических позиций: «Сама жизнь... есть способность потреблять мир, приобщаться к нему» [7, с. 119–120].

В связи с этим ныне встает важная проблема, и она состоит не столько в том, как провести грань между некоторым количеством необходимых наслаждений и злоупотреблением ими, излишней тягой к роскоши, сколько в том, к кому – производственным работникам и потребителям или непроизводительным – относить тех блогеров и иных сетевых «постояльцев», которые выкладывают те или иные материалы в сеть, получая доходы от рекламы.

В свете рассматриваемой проблемы интересно обратиться к дискуссии, которая развернулась в экономической литературе советского периода вокруг соотношения производительного и непроизводительного труда – «нематериального производства». Это связано и с тем, что в современной литературе, как отмечает Ф.Ф. Бигзаев [9], этой проблеме уделяется мало внимания. В рамках данной дискуссии сформировались две противоположные точки зрения. В соответствии с одной из них следовало, что в социалистическом обществе его жизнедеятельность выходит за границы только материального производства, включая в себя и нематериальное производство, т. е. источник услуг, тех специфических потребительных стоимостей, которые потребляются в момент их создания, становясь, в то же время жизненными средствами, и поэтому их следует рассматривать в качестве результатов производительного труда. И хотя эта точка зрения имела немало сторонников, в практической жизни социалистического общества преобладала другая, продолжающая традицию, заложенную еще А. Смитом, согласно которой и в социалистическом обществе, как и при рыночной экономике, основой жизнедеятельности становится именно материальное производство. Как следствие, производственным трудом следует считать лишь труд, производящий материальный продукт, а труд непроизводительный находится вне сферы материального производства. При этом Ф.Ф. Бигзаев, как видно из содержания его статьи, склонен разделять позицию Арт. Аболина, согласно которой производительный труд есть труд, производящий потребительную стоимость, т. е. обеспечивающий участие в производстве материальной жизни людей, а к сфере непроизводительного труда были отнесены лишь те, чей труд обеспечивал смену форм стоимости, а также те, кто выполнял функции обще-

ственной надстройки. В противном случае, при узком толковании производительного труда все, кто занят вне сферы материального производства, относятся к работникам непроизводительного труда, что не позволяет реально оценить их место и роль в жизни социалистического общества. И тем не менее автор утверждает, что «в условиях рыночной экономики», а значит, и ныне в России «производительный труд оказывает решающее влияние на удовлетворение общественных потребностей» [9].

Что касается содержания производительного и непроизводительного труда, то в современных условиях ранее относившееся к непроизводительному труду, стремительно переходит в труд производительный. Конечно, можно вслед за Дж. С. Миллем в рамках производительного труда выделять труд косвенный, или сопутствующий, – производящий многочисленные полезности, связанные с образованием, наукой, здравоохранением, культурой, т. е. всякий труд, позволяющий достигать поставленной значимой цели. Но в любом случае производительный труд, как и непроизводительный, призваны обеспечивать устойчивое социально-экономическое развитие социального общества, увеличивать количество и повышать качество жизни как отдельных людей, так и социального сообщества в целом. Этот труд должен служить общественному благу и осуществляться в рамках духовно-нравственных ценностей, разделяемых общественным сообществом.

Важно также обратить внимание на то, что в современных условиях, в том числе и с учетом действующей нормативной базы,² представление непроизводительного труда как не оставляющего после себя какого-либо следа просто ошибочно. Ныне услуги представляются не только как непосредственное взаимодействие исполнителя и потребителя, но и как собственная деятельность исполнителя, что позволяет выделять не только нематериальные – социально-культурные, но и материальные, и смешанные услуги. А оказание услуг часто, как и в случае производственного процесса, оказывается возможным разделять на определенные этапы, такие как ресурсное обеспечение, использование технологий при исполнении услуги, контроль в процессе исполнения услуги, и испытание полученного результата, а также процесс приемки и, собственно, процесс обслуживания.

² Услуги населению. Термины и определения. ГОСТ Р 50646-2012. Национальный стандарт Российской Федерации. Дата введения 2014-01-01 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200102288> (дата обращения: 14.09.2024).

При этом материальная услуга, удовлетворяющая материально-бытовые потребности потребителя услуг, связывается с деятельностью, направленной на материальный продукт. Более того, отдельные виды материальных услуг, определяемых как работа, имеют после их оказания определенный материальный результат или материальное выражение. Да и социально-культурные услуги, толкуемые не только как услуги, удовлетворяющие духовные, интеллектуальные, этические потребности, но и поддерживающие нормальную жизнедеятельность (поддерживающие и восстанавливающие здоровье, направленные на духовное и физическое развитие личности, повышение профессионализма)³, вряд ли можно считать услугами, не оставляющими после их оказания никакого следа. Кроме того, нормативно определено, что оказание населению бытовых услуг есть отрасль экономики, включающая соответствующие предприятия различных организационно-правовых форм собственности и индивидуальных предпринимателей⁴. А в рекомендуемом списке выбора вида стандарта в зависимости от выбора вида бытовой услуги указаны такие виды услуг, как услуги по работе на вычислительной технике и в научной области, что в условиях цифровой экономики вообще превращается в элемент производительных сил⁵.

И совершенно справедливо, например, А.Г. Гаджиева отмечает, что роль услуг за несколько прошедших столетий изменилась от полного их исключения из сферы общественного производства до их превращения, прежде всего в «знаниеемких» отраслях, таких как «образовательный сектор, сектор НИОКР, профессиональные, информационные и деловые услуги», в существенный фактор экономического роста, а в будущем эти и многие другие сферы услуг станут «наиболее перспективными, высокодоходными и, возможно, единственными сферами приложения человеческого труда...» [10, с. 36].

И разве осуществляющие деятельность в сфере целого ряда современных услуг по результатам ее не дают больше стоимости, чем та, которую имеют они сами? А вежливые улыбки и приятное обхо-

ждение с потребителями – это, скорее, не услуги, а сервис, сопровождающий производство тех или иных услуг.

Рассматривая в свете соотношения производительного и непроизводительного труда проблемы образования, Д.Ж. Жильцов, в свою очередь, полагает, что образование, способствующее созданию «материального и духовного богатства общества», а не отдельных его звеньев и сфер, и есть производительный труд. С точки зрения этого исследователя, непроизводительный труд – это труд, который уменьшает «созидательный потенциал общества», который ухудшает «качество благ людей, социальных институтов, сфер общества, общества в целом». Труд же «сознательный, наиболее нравственный» и есть производительный труд [11, с. 74–75]. Кстати, в связи с этим представляется, что находящееся ныне в хождении утверждение об образовательных услугах вряд ли корректно. Учреждения образования не предоставляют образовательные услуги, а занимаются формированием и развитием человеческой личности и тем самым несут ответственность перед будущим за обеспечение общества, в том числе и материального производства, образованными, компетентными, патриотически мыслящими, сохраняющими и развивающими духовно-нравственные ценности российского общества гражданами. Да и функция сферы здравоохранения – это не столько предоставление медицинских услуг, сколько – обеспечение сохранения здоровья людей, увеличения продолжительности активной жизни, без чего также не сможет обходиться и сфера материального производства, как и человеческое сообщество в целом.

Вообще, как справедливо заключает Д.Е. Жильцов, «сам человек – высшее благо». Благо и духовно-нравственные и традиционные ценности «выходят за пределы... трудового общества», переходя в общество деятельности, «где свободное время и свободная самореализация личности... является самостоятельной ценностью... а производительный труд... имеет место и в нематериальной... сфере экономики и общества» [11, с. 80].

Уже Дж. С. Миллем была сформулирована мысль о том, что «мастерство, энергия и настойчивость рабочих страны в такой же мере считаются ее богатством, как и инструменты и машины», что «весь труд, занятый созданием долговечных полезных, воплощенных в человеке... мы должны рассматривать как производительный» [5, с. 130], что вполне соотносится с одним из провозглашен-

³ Услуги населению. Термины и определения. ГОСТ Р 50646-2012. Национальный стандарт Российской Федерации. Дата введения 2014-01-01 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200102288> (дата обращения: 14.09.2024).

⁴ Бытовое обслуживание населения. Термины и определения. Национальный стандарт Российской Федерации. ГОСТ Р 57137-2016. М.: Стандартинформ; 2016 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200140204?ysclid=m29kuk1mq1346111113> (дата обращения: 14.09.2024).

⁵ Стандартизация в бытовом обслуживании населения. Основные положения. Национальный стандарт Российской Федерации. ГОСТ Р 59400-2021. М.: Стандартинформ 2021 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200178792?ysclid=m29kucarpuk346508399> (дата обращения: 14.09.2024).

ных ныне приоритетов государственной политики России – развитие человеческого капитала при соответствующих финансовых и материальных вложениях.

Что же до упомянутых Дж. С. Миллем в третьей группе полезностей чиновников, исполняющих свои служебные обязанности, то ведь государственные, муниципальные служащие, как должно быть в России, деятельность которых в отдельных моментах и регулируется Трудовым кодексом, все-таки не столько трудятся, сколько служат обществу и конкретным гражданам. Да и вообще, в условиях цифровизации деятельность госслужащих будет коренным образом изменяться. В рамках формирующейся концепции «Государство как платформа» за счет развития комплексной организационно-технической инфраструктуры, сквозной межведомственной цифровизации процессов, посредством сбора и анализа большого объема данных предполагается в корне изменить взаимодействие государственных органов и государственных служащих с конечными пользователями, т. е. гражданами, бизнесом, научным сообществом. Именно сформированная цифровая платформа станет посредником между госструктурами и пользователями госуслуг. Тем самым формируется цифровая среда как, собственно, новый рынок, который потребует от людей изменения их культуры, способов действия при взаимоотношении с государственными структурами, новых знаний и компетенций⁶. Пользователи для получения соответствующих услуг от государства, а также и сами госструктуры будут обращаться не к субъектам деятельности, а к источникам цифровых данных.

В содержательном же плане то, что ранее относилось к непроизводительному труду стремительно переходит в труд производительный, ибо многие услуги, ранее считавшиеся «исчезающими по их оказании», ныне оставляют после себя вполне осязаемый результат, позволяющий повысить благосостояние как оказывающего услуги, так и их потребляющего. Кроме того, если ранее полагалось, что производительный труд приносит богатство за счет преобразования предметов, т. е. объектов материального мира, имеющих определенные свойства, увеличивающего его стоимость, то теперь богатство может приносить и воздействие на информацию, т. е. на определенные сведения, знания об окружающем материальном мире. Наконец, встает вопрос о необходимости признания производительным трудом трудовую

деятельность, позволяющую формировать, сохранять и развивать человеческий капитал.

ТЕРМИН «ТРУД» В ЗАРУБЕЖНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

В свое время Дж. С. Милль, представляя труд как один из элементов производства, наряду с природными объектами, к которым он прилагается, включал в содержание труда «трудовое усилие... неприятные ощущения, все физические неудобства или умственные напряжения, связанные с применением мускульной или духовной энергии или той и другой вместе в каком-либо роде занятий» [5, с. 109]. При этом труд, как агент производства:

а) своим завершением имеет некий предмет, в чем-либо удовлетворяющий человека;

б) применяется как в процессе изготовления данного предмета, так и в предшествующих операциях, позволяющих либо облегчить, либо создать возможности для реализации процесса его изготовления [5, с. 114];

в) может быть, как настоящим, так и прошлым, связанным, в том числе, с производством запаса средств существования, но который не следует отождествлять с «другими видами предварительного и подготовительного труда»;

г) не достаточен для создания предмета, так как требует наличия орудий, материалов, а также продовольствия «для прокормления рабочих» [5, с. 116].

В свою очередь, К. Маркс представлял труд как процесс, совершающийся «между человеком и природой, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [12 с. 188], причем человек противостоит веществу природы «как сила природы», а с другой – воздействуя «на внешнюю природу и изменяя ее, он в то же время изменяет свою собственную природу. Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти» [12, с. 188–189].

С одной стороны, действительно, именно труд, который в стране, согласно Конституции России, свободен, при том, что «каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями, выбирать род деятельности и профессию»⁷ (ст. 37), позволяет каждому реализовывать, развивать себя как личность, воплощая свои способности в обще-

⁶ Государство как платформа: люди и технологии / Под ред. Шкляр М.С. М.: РАНХиГС; 2019. 111 с.

⁷ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 года. СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 14.04.2024).

ственно полезный результат. С другой стороны, следует учитывать, что в современных условиях не всегда труд как процесс совершается между человеком и внешней природой. Это особенно важно с учетом развития искусственного интеллекта, цифровой экономики и роботизации. В данном случае, видимо, к трудовой деятельности собственно человека можно относить лишь информационно-аналитическую деятельность на стадии формирования соответственного программного продукта, а далее вступают в силу действия искусственных приспособлений, воздействующих на внешнюю природу, что трудом вряд ли можно называть. Ведь в свое время С.Н. Булгаков писал, что «способность к труду есть одно из свойств живого существа, в нем обнаруживается огонь и острота жизни. Только тот живет полной жизнью, кто способен к труду и действительно трудится» [7, с. 84].

Важно также отметить, что эти положения побуждают говорить о становлении новой и весьма востребованной профессии – блогерства, ибо и это есть определенный вид деятельности, требующий конкретной подготовки и приносящий весьма ощутимые средства к существованию тех, кто этой деятельностью занимается. Правда, – и это относится ко многим иным профессиям, – в блогерстве важно определить критерии, позволяющие отделить общественно значимую, позитивную для людей сторону данной деятельности, от вредной, негативной.

Рассматривая процесс труда, К. Маркс подчеркивал, что «простые моменты процесса труда следующие: целесообразная деятельность, или самый труд, предмет труда и средства труда» [12, с. 189].

Здесь важно разобраться, оправданно ли утверждение о том, что целесообразная деятельность и есть труд. Значит ли, что термины «деятельность» и «труд» тождественны по содержанию? Вообще, одно из самых широких толкований деятельности дано в «Энциклопедии эпистемологии и философии науки», согласно которому деятельность есть «специфический для человека тип преобразования действительности... Для нее характерно наличие целевой детерминации, направленной не просто на преобразование, а на развитие культуры»⁸. В свою очередь, О.Е. Яцевич [13], проведя анализ ряда многообразных определений термина «деятельность», пришел к мнению о том, что наиболее простое и в то же время полное определение данного термина дал Л. фон Мизес: «Человеческая

деятельность суть целеустремленное поведение. Можно сказать и иначе: деятельность суть воля, приведенная в движение и трансформированная в силу; стремление к цели; осмысленная реакция субъекта на раздражение и условия среды; сознательное приспособление человека к состоянию Вселенной, которая определяет его жизнь» [14, с. 11]. При этом Л. фон Мизес выделяет три условия, которые обуславливают деятельность человека: неудовлетворенность тем, что есть, и некое беспокойство, порожденное этим; представление об удовлетворительном состоянии; ожидание, что «целенаправленное поведение способно устранить или, по крайней мере, смягчить чувство беспокойства» [14, с. 13–14]. С.Н. Булгаков совершенно точно подметил, что в процессе активного воздействия человека на природу человек «отпечатлевает, осуществляет в предмете своего... воздействия свою идею, объективирует свои цели» [7, с. 127].

Нормативно деятельность человека определяется как активное взаимодействие человека с окружающим миром, в ходе которого человек, целенаправленно воздействует на определенный объект и за счет этого удовлетворяет свои потребности, достигает цели⁹. Кстати, ссылаясь на определение термина «труд», данное в этом документе: «вид деятельности, в процессе которого человек при помощи орудий труда преобразует предмет труда в продукт труда»¹⁰, – А.Б. Докторович, например, критикует предложение К. Маркса понимать труд как процесс. Проанализировав значительное количество встречающихся в литературе определений термина «труд», ученый предлагает рассматривать труд как такую целенаправленную деятельность, которая объединяет в единое целое такие компоненты, как субъект труда (сложноорганизованная и активная система, которую составляют предприниматель, работодатель и наемный работник), процесс труда, направленный на предмет труда, а также объект труда (часть как природной, так и социальной среды, которая вовлечена в процесс труда) [15, с. 147]. Полагаем, что попытка принципиально противопоставить в определении рассматриваемого термина термины «процесс» и «деятельность» вряд ли целесообразна, о чем свидетельствуют многие иные определения термина «труд», в которых встречается и тот и другой

⁸ Морозов Ф.М. Деятельность. Энциклопедия эпистемологии и философии науки / Сост. и общ. ред. И.Т. Касавин. М.: «Канон +» РООИ «Реабилитация»; 2009. URL: https://epistemology_of_science.academic.ru/156/деятельность (дата обращения: 14.04.2024).

⁹ ГОСТ 12.0.002-2014. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения. Международный стандарт. Издание официальное. М.: Стандартинформ. 2016. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200125989> (дата обращения: 14.09.2024)

¹⁰ Там же.

термин, да и К. Маркс в вышеприведенном толковании труда использует оба эти термина. Вместе с тем можно согласиться с тем, что труд есть определенный вид человеческой деятельности, именно человеческой, полагая, что действия, производимые информационно-коммуникационной инфраструктурой, роботизированными системами, не следует считать трудовой деятельностью.

Рассматривая процесс труда с позиции его результата – продукта, К. Маркс подчеркивал, что процесс труда «угасает в продукте», и этот продукт «есть потребительная стоимость, вещество природы, приспособленное к человеческим потребностям посредством изменения формы. Труд соединился с предметом труда. Труд овеществлен в предмете, а предмет обработан» [12, с. 191–192].

Правда, и здесь следует, видимо, обратить внимание на то, что продукт как результат труда далеко не всегда есть вещество природы и не всегда приспособлен к человеческим потребностям, ибо может выступать лишь программным продуктом, который в дальнейшем, посредством деятельности соответствующих технических устройств, позволит получить нечто необходимое для удовлетворения каких-либо потребностей человека.

Если обратиться к современным зарубежным исследованиям, в рамках которых, как считает М. Чолби¹¹, наблюдается взрывной интерес к проблемам труда, собственно, как и в России, то западная философская мысль связывает термин «труд» прежде всего с такими категориями, как «работа», а также «занятость», «досуг». Этот интерес на Западе во многом обусловлен ощущением кризиса, вызванного технологической автоматизацией и упразднением рабочих мест, наступлением эры хронически высокого уровня безработицы, неудовлетворенностью людей качеством и смыслом их труда.

Вообще значение термина «работа», например, в англо-русском толковом словаре определяется как «деятельность, включающая физические и/или умственные усилия», часть которой оплачивается; однако есть и иные, неоплачиваемые виды работ¹². Вместе с тем, данный термин чрезвычайно многозначен: наряду с обозначением созидательной деятельности людей, это еще и описание ряда сторон механических, биологических и технологических процессов, трудоемкой коллек-

тивной деятельности, место, на котором человек осуществляет соответствующую деятельность, и т. п. По этой причине данный термин нецелесообразно употреблять при научном исследовании проблем в сфере трудовой деятельности человека. Вместе с тем в упомянутом выше ГОСТе одно из толкований термина «работа» предполагает, что в социально-экономическом плане это есть занятие человека, которое «основано на его труде» и есть основа «его существования и благополучия»¹³.

Осмысливая многие стороны жизни и саму ее как таковую через термин «работа», зарубежные психологи предлагают «поработать» над межличностными отношениями, рассматривать как работу родительство, «проработать» эмоции горя и скорби ('grief work'). Так, Дж. Малесик [16] замечает, что если все требующее усилий считать работой, то говорить о балансе труда и отдыха просто бессмысленно. Он предлагает рассматривать труд в контексте таких альтернативных терминов, как «призвание» и «занятие», «роль» и «обязанность», «служение и вклад».

При сопоставлении труда и занятости отмечается, что не всякий труд принимает форму занятости и не все утверждения относительно занятости справедливы в отношении труда. Труд, как полагают западные исследователи, не всегда является работой для «других» и не всегда сопровождается материальным вознаграждением (например, труд волонтера или труд заключенного). Хотя именно поэтому вряд ли оправданно называть деятельность волонтера именно трудом, а работа заключенного есть действие принудительное, как форма наказания, и также не совсем корректно ее причислять к обычному труду.

Остро стоит вопрос различения труда и «нетруда». В своей книге «Взгляд философа на работу» [17] Раймонд Гойс определяет труд через термины «усилие», «необходимость» и «объективность». Усилие включает в себя и физическое, и ментальное напряжение. Необходимость подразумевает выполнение некой жизненно важной задачи и достижение определенной цели, а также поддержание минимальных условий для воспроизводства социального порядка. Объективность означает, что это усилие удовлетворяет не только индивидуальные, но и социальные потребности, производя объекты или конечные состояния, которые можно наблюдать и оценивать независимо

¹¹ Cholbi M. Philosophical Approaches to Work and Labor. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2023 Edition). Zalta E.N., Nodelman U. (Eds). URL: <https://plato.stanford.edu/archives/sum2023/entries/work-labor> (дата обращения: 15.04.2024).

¹² Блэк Дж. Работа. Экономика. Толковый словарь. М.: ИНФРА-М: Весь мир; 2000. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/19176 (дата обращения: 14.04.2024).

¹³ ГОСТ 12.0.002-2014. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения. Международный стандарт. Издание официальное. М.: Стандартинформ. 2016. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200125989> (дата обращения: 14.09.2024).

от самой работы. Исходя из того, что сущностным свойством работы является то, что она увеличивает объективную (или интересубъективную) ценность в мире, нужно признать, что в таком случае некоторые виды деятельности работой не являются, поскольку генерируют ценность только для самого актора, а не для других людей. И в этом смысле работа противостоит «досугу», который генерирует субъективную ценность – ценность, которая не может быть транслирована или передана другим.

В ряде исследований акцент делается не столько на производимой трудом ценности, сколько на индивидуальном отношении к процессу труда. В этом плане подчеркивается индивидуальное усилие, напряжение, затраты энергии. Так, Дж. Бадд в своей книге «Мысли о работе» [18] определяет труд как целенаправленную человеческую деятельность, включающую физические или умственные усилия, которые не осуществляются исключительно для удовольствия и имеют экономическую или символическую ценность. Однако, как верно отмечает М. Чолби, при таком подходе исключается труд, который не воспринимается субъектом как обременительное и неприятное занятие, а, наоборот, приносит удовольствие и радость (например, труд актера на сцене, за который он получает вознаграждение). Кстати, обсуждая проблемы философского обоснования труда, Г.А. Новичкова, например, также представляет труд как активную, полезную деятельность, которая приносит трудящемуся «глубокое удовлетворение» и даже «хорошее настроение» и связывает человека как с собой, так и с внешним миром. Автор подчеркивает, что труд – «смысл жизни человека и его образ жизни» и в философском аспекте выступает, наряду с игрой, любовью, властолюбием, смертью и т. п., в качестве «основной грани человеческого бытия и является продуктом социального прогресса» [19, с. 97, 104].

В работе Андреа Вельтман «Осмысленная работа» [20] прослеживается влияние труда на развитие способностей человека, проявление таких его качеств, как достоинство, честь, гордость, самодисциплина и самоуважение. Осмысленная работа способствует формированию самоидентичности, личной автономии. Вельтман отмечает, что в рамках этической либеральной традиции и эвдемонических концепций значимость осмысленной работы недооценивается, и указывает двадцать векторов воздействия осмысленного труда, таких как экономическая безопасность, психологическое благополучие, уважение.

Тема осмысленности труда может развиваться в русле этической философии Канта. Примером такого рода публикаций является статья Нормана Боуви «Кантианская теория осмысленной работы» [21], в которой кантианская этика используется для разработки концепции осмысленного труда. Н. Боуви утверждает, что труд можно считать осмысленным, если он: (1) осуществляется свободно, (2) позволяет работнику реализовать свою автономию и независимость, (3) позволяет работнику развивать свои рациональные способности, (4) обеспечивает ему достаточную заработную плату для поддержания физического благополучия, (5) поддерживает моральный дух работников и (6) не является патерналистским. Автор приводит примеры современных методов управления, которые обеспечивают значимость, осмысленность труда именно в указанном смысле.

Тем самым, и в данном случае, во-первых, косвенно стирается грань между производительным и непроизводительным трудом, а во-вторых, фиксируется связанность труда с обеспечением достойной заработной платы.

Для ряда исследователей осмысленность, значимость труда выступает только предварительным условием для получения других результатов труда. Так, по Дж. Ролзу [22], отсутствие в работе смысла подрывает основы самоуважения, которое базируется на вере в то, что благодаря целенаправленным усилиям человек может реализовать свой собственный план жизни. Исходя из того, что осмысленный труд является «социальным базисом» для самоуважения, справедливое и стабильное общество должно предложить человеку именно такой труд, выступая в качестве «работодателя последней инстанции», если такая работа не доступна в иных условиях.

Важный аспект, который подчеркивается зарубежными исследователями феномена труда, – социальный опыт, который человек получает благодаря работе, его погруженность в социальную практику. В работе «Результаты работы (помимо денег!)» [23] Анка Геус и Лиза Херцог обращают внимание на преимущества работы, которые не могут быть получены в обмен на деньги и которые могут быть использованы главным образом или исключительно в контексте работы. Авторы выделяют четыре результата работы: 1) достижение совершенства в какой-либо сфере; 2) общественный вклад; 3) ощущение общности, причастности к сообществу и 4) получение общественного признания. Цель исследования состояла в том, чтобы прояснить пути, благодаря которым работа стано-

вится исполненной смысла. Свой подход авторы противопоставляют либертарианским взглядам, согласно которым свободный рынок труда предоставляет индивиду достаточно возможностей для получения важных для них результатов работы. Однако не случайно в данном случае употребляется термин «работа», а не термин «труд».

А вот теоретики коммунитаризма утверждают, что труд, вписывая человека в совместные практики, изначально встроены в социальную жизнь.

В завершение краткого обзора зарубежных исследований по проблемам труда и работы коснемся вопроса о так называемом «цифровом труде». В своей обширной, обстоятельной статье Кристиан Фукс и Себастьян Севиньяни [24] ставят следующие вопросы: что есть цифровой труд? Что такое цифровая работа? В чем между ними различие? Почему эти вопросы важны для понимания социальных медиа? Отталкиваясь от марксовской трудовой теории стоимости, авторы проводят различие между трудом и работой как антропологической и исторической формами коллективной активности, которые удовлетворяют человеческие потребности. Свою задачу они видят в том, чтобы «раскрыть слепые зоны, связанные с изучением средств массовой информации и коммуникаций», применить термины «труд» и «работа» в отношении цифровых медиа, объяснить разницу между концептом «труд» и концептом «работа» и дать критику терминов «антиработа», «пост-работа» и «ноль-работа». Как следует понимать социальные сети – как эксплуатацию цифрового труда пользователей, которые генерируют данные и репрезентируют свой опыт – то, что становится источником получения прибыли, или как культуру творчества, участия и общения? Как совместить политэкономия и исследования социальных медиа? Авторы считают, что нужно исходить из характеристики К. Марксом труда при капитализме как процесса конкретного труда, создающего потребительские ценности, и абстрактного труда, создающего стоимость товаров. Как пишут Фукс и Севиньяни, «пользователи социальных сетей – это творческие, общительные и активные потребители, которые вовлечены в культуру обмена информацией, осуществления деятельности, установления связей и созидания, и в ходе этой трудовой деятельности они создают ценности социального использования (контент, социальные отношения, сотрудничество). В корпоративных социальных сетях, использующих таргетированную рекламу, креативность – это форма труда, которая является источником ценности информа-

ционного товара, который продается рекламоделателям и приносит прибыль» [24, р. 288]. Вывод, к которому приходят исследователи, состоит в том, что гигантская прибыль владельцев соцсетей основана на эксплуатации неоплачиваемого труда пользователей, выступающих частью коллективного глобального ИКТ-работника. Цифровой труд отчужден от самого себя, от инструментов, предметов труда и продуктов труда. Особенность такого труда в том, что эксплуатация не ощущается пользователями как эксплуатация, потому что цифровой труд выглядит как игровой труд («play labour» – термин, от которого происходит неологизм «playbour» – «игработа»), а реальность эксплуатации скрывается за удовольствием от общения с другими пользователями. Авторы статьи считают, что капиталистический Интернет неизбежно постигнет кризис и накроет финансовый пузырь. Единственной альтернативой кризису Интернета является отказ от цифрового труда, преодоление отчуждения, замена логики капитала логикой общего пользования и превращение цифрового труда в игровую цифровую работу.

ТЕРМИН «ТРУД» В РУССКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Термин «труд» принципиально иначе воспринимался в православной традиции.

Согласно С.Н. Булгакову, при рассмотрении труда в контексте анализа хозяйства, труд как ценность не просто есть то, благодаря чему поддерживается жизнь, но и «основа жизни», «ценность, которую приобретаются блага, поддерживающие жизнь» [7, с. 82], ибо в широком понимании труд есть деятельность чернорабочего и Канта, пахаря и звездочета, так как трудом «созидается и вся культура» [7, с. 83]. При этом Булгаков не сводил труд к затрате только «нервно-мышечной энергии», полагая эту энергию лишь выражением, обнаружением труда, который, по сути, выступает усилием, направленным вовне человека, активным выходом его из себя [7 с. 83].

В свою очередь, для Н.С. Бердяева «труд есть явление духа, а не материи, он имеет духовные основы» [25, с. 257]. Не случайно, критикуя либеральную классическую политэкономия, Н.А. Бердяев подчеркивал, что «духовная жизнь человека попала в рабство к жизни материальной» [25, с. 252]. При этом он утверждал, что преобладание потребительского отношения к жизни над производственным принижает «долг труда и духовную дисциплину труда» [25, с. 255–256], и вообще, «материальное потребление не может быть единственной целью хозяйства» [25, с. 257].

Наиболее полную критику либеральной политики в свое время дал В.С. Соловьев. В работе «Оправдание добра. Нравственная философия» в главе, посвященной экономическим вопросам, он увязывал экономические бедствия с тем, что «экономические отношения не связаны как должно с началами добра, не организованы нравственно». И далее утверждал: «несостоятельность ортодоксальной политической экономии (либеральной или, точнее, анархической) заключается в том, что она отделяет принципиально область хозяйственную от нравственной, а несостоятельность всякого социализма заключается в том, что он допускает между этими двумя различными, хотя и нераздельными областями более или менее полное смешение, или ложное единство» [8, с. 407]. Поэтому В.С. Соловьев считал нужным, с одной стороны, признать, что труд как добывание средств к жизни есть явление «роковое, от человеческой воли не зависящее», а с другой – подчеркнуть, что такое добывание средств к жизни есть лишь первый толчок к деятельности, «дальнейший ход которой определяется уже причинами психологического и этического, а вовсе не экономического свойства» [8, с. 408]. Важно отметить, что философ вовсе не отрицал закономерности человеческой деятельности, а выступал против признания материально-экономических закономерностей независимыми от «общих условий психологической и нравственной мотивации». И заключал, что «никаких самостоятельных экономических законов, никакой экономической необходимости нет и быть не может, потому что явления хозяйственного порядка мыслимы только как деятельности человека – существа нравственного и способного подчинять все свои действия мотивам чистого добра» [8, с. 411, 412]. Кстати, в статье «Что такое добро?» Н.Ф. Федоров, в своем роде продолжая линию В.С. Соловьева по оправданию добра, писал: «Добро есть сохранение жизни живущим и возвращение ее теряющим и потерявшим жизнь» [26, с. 608]. Это вполне коррелирует с утверждением С.Н. Булгакова о том, что собственно хозяйство есть трудовая борьба «за жизнь и ее расширение, труд есть основа жизни» [7, с. 82].

В результате В.С. Соловьев отрицал толкование труда как средства производства наибольшего богатства и полагал, что «труд есть взаимодействие людей в области материальной, которое, в согласии с нравственными требованиями, должно обеспечивать всем и каждому необходимые средства к достойному существованию и всестороннему совершенствованию, а в окончательном своем на-

значении должно преобразовать и одухотворить материальную природу [8, с. 429].

Об общественной сущности, всеобщности труда ярко высказался Н.Ф. Федоров, рассуждая о добродетели и утверждая, что «эта добродетель есть труд, доблесть всех, обращающая слепую, смертоносную силу природы в управляемую разумом, в живую силу... потому-то она и заключает в себе силу делать людей счастливыми». Причем, как утверждал философ, «жить нужно не для себя (эгоизм) и не для других (альтруизм), а со всеми и для всех...» [26, с. 166].

И, конечно, нельзя обойти вниманием гимн труду И.А. Ильина, воспевая который он, в частности, писал: «жизнь без труда – позорна и несчастна, а честный труд есть уже наполовину само счастье: да, конечно, только наполовину; ибо цельное счастье – не только в честном, но сверх того еще и любимом, и вдохновляющем труде...» и чтобы к себе вызывать уважение и уважать самого себя есть один путь: «трудиться и трудом своим создавать новое и благое». При этом подчеркивалось, что именно «в труде природа и культура “братаются” друг с другом, а человеку выпадает на долю радость посредника в этом вековом процессе» [27]. Причем, что опять-таки важно, труд не просто физическое действие, «всякий труд есть исследование, и всякий труд есть расширение человеческого горизонта, человеческих перспектив и человеческой власти. Каждый трудящийся созерцает, приспособляется к природе и имеет дело с новыми сочинениями и знаниями в мире» [27].

Проанализировав работы православных мыслителей, М.Н. Запорожский также подчеркнул, что, с одной стороны, они, разделяя физический и умственный или, точнее, духовный труд, приоритет отдавали именно последнему, «в рамках которого моделируются и процессы физического труда». С другой стороны, в духовно-академической философии проблематика труда тесно увязывалась с темой социальной справедливости, которая считалась важнейшей в русской общественной мысли на рубеже XIX – начала XX вв. [28, с. 90].

В современной российской литературе есть немало работ, посвященных как собственно анализу термина «труд», так и многим связанным с процессом труда другим аспектам проблемы трудовой деятельности и трудовых отношений, и при этом, при всех особенностях, суть содержания термина «труд» толкуется примерно одинаково.

Скажем, в таком специальном издании, как «Российская энциклопедия по охране труда», тер-

мин «труд» определяется как «целесообразная деятельность человека, направленная на приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей; на превращение материальных и интеллектуальных ресурсов в нужный для личного или общественного потребления продукт, на производство товаров и услуг. Труд является основой жизнедеятельности и развития человека. Продукт труда может быть выражен в стоимостной, денежной форме как полученный в результате его реализации доход или заработок»¹⁴.

А.Б. Докторович предлагает трактовать данный термин как целенаправленный вид человеческой деятельности, связывающий определенным способом орудия, предмет и продукт труда. При этом подчеркивается, что труд двойственен: это и деятельность, создающая продукты труда, и социально-экономические отношения, т. е. трудовые отношения, связанные с процессом присвоения продукта труда [15, с. 147]. Г.Я. Ракитская предлагает значительно более широкое толкование трудовых отношений, полагая, что это «отношения между участниками преобразовательной деятельности по поводу ее целевой направленности, способов осуществления, организации, оперативного координирования, получения и предназначения результата труда, распоряжения результатом труда» [29, с. 17]. В свою очередь, С.Г. Землянухина и Н.С. Землянухина, определяя труд как отношения «между человеком и природой, в котором происходит присвоение и обмен веществ между человеком и природой», отмечают, что этого недостаточно «для полной характеристики трудового отношения», ибо «необходимо дать характеристику субъектов и объектов рассматриваемых отношений...» [30, с. 9].

Н.Г. Хорошкевич, обобщая анализ определений термина «труд», приводимых в различных словарных и справочных изданиях, заключает, что в данном случае труд, как правило, есть деятельность; эта деятельность целесообразна, требует усилий и предполагает результат – создание материальных и духовных ценностей; данные ценности служат удовлетворению потребностей. И, как следствие, предлагается два обобщенных толкования рассматриваемого термина:

- «труд – это один из основных видов человеческой деятельности, осознанной, целесообразной, требующей приложения усилий и предполагающей при помощи орудий труда в процессе взаимодействия с другими объекта-

ми создание материальных или духовных ценностей;

- труд – это один из основных видов человеческой деятельности, осознанной, детерминированной сложившимися общественными отношениями и уровнем технического развития общества, в процессе которой происходит развитие самого человека, требующей приложения усилий и предполагающей при помощи орудий труда в процессе взаимодействия с другими объектами создание материальных или духовных ценностей, направленных на удовлетворение потребностей людей» [31].

Важно отметить, что анализ трудовых ценностей работающих россиян позволил заключить, что труд, носящий «инструментальный характер», часто воспринимается как средство «получения заработка» [32, с. 174].

Обсуждая перспективы общества жизнеспособного ноосферного труда, А.И. Субетто утверждает, что «труд был и остается главным двигателем экономики, в целом – социального прогресса. Он – создатель капитала и всех богатств, которые находятся в распоряжении человеческого общества» [33, с. 265].

Совершенно справедливо отмечает Г.А. Новичкова, что в современных условиях «понимание труда требует перестройки мыслительной деятельности участников трудового процесса» [19, с. 96]. И дело не столько в особенностях экономической деятельности в разных формациях, а в том, что современный научно-технический прогресс вносит коренные изменения в понимание сущности как собственно труда, так и смысла его разделения на производительный и непроизводительный.

Конечно, вполне корректно утверждать, что труд есть такой вид деятельности, при котором субъект труда при помощи средств труда преобразует предмет труда в его продукт. Однако здесь следует обязательно расшифровать, что иметь в виду под субъектом труда, средствами, предметом и продуктом труда.

Очевидно, что субъектом труда выступает человек, и вряд ли его место в этом виде деятельности займет робот. В современных рыночных условиях в систему, которая представляет собой субъект труда, предлагают включать предпринимателей, работодателей и наемных работников [15, с. 147]. Однако если признавать, что результатами труда могут быть не только материальные предметы, но и определенные услуги, то в состав системы, представляющей собой субъект труда, войдут и многие представители социально-культурной сферы де-

¹⁴ Труд // Российская энциклопедия по охране труда: В 3 т. / Авт.-сост. И.А. Воробьев и др. 2-е изд. Т. 3. М.: ЭНАС; 2006. С. 150.

тельности и ряда направлений деятельности по оказанию материальных услуг, в том числе самозанятые, а при определенных условиях и блогеры, а также другие представители сферы информационно-коммуникационной деятельности. Кстати, возникает вопрос: а не придется ли относить к субъекту труда искусственный интеллект?

Что касается средств труда, то традиционно к такому относят все то, с помощью чего осуществляется трудовое воздействие: это вещи, их комплексы, иные материальные условия, которые помещаются между субъектом труда и предметом труда и без которых не могла бы совершаться сама трудовая деятельность. Однако в определенных видах трудовой деятельности средствами труда могут выступать не только материальные условия, но и то, что ныне принято называть человеческим капиталом: совокупность знаний, умений и навыков, компетенций и мотиваций, без которых невозможно осуществление производства определенного продукта трудовой деятельности.

Предмет труда, т. е. то, на что направлено трудовое воздействие, далеко не всегда является веществом природы, скажем, информация. Более того, при определенных условиях тот, кто совершает трудовое воздействие, может рассматриваться не только как субъект, но и как предмет труда (например, блогер, воздействуя на самого себя и выкладывая в сети контент, получает за счет рекламы вознаграждение, и весьма солидное).

Продуктом труда может быть не только преобразованное вещество природы, но и информационный, программный продукт, используемый в последующих действиях роботов, иных искусственных приспособлений и в формировании искусственного интеллекта, результаты действий которых будут удовлетворять те или иные потребности человека, социального сообщества.

ВЫВОДЫ

Во-первых, такой социальный феномен, как труд, в своем практическом воплощении как определенный вид деятельности, а также толкование его сущности и структуры, безусловно, историчны и во многом определяются уровнем развития собственно производства и состояния научно-технической мысли. В современных условиях важными факторами, определяющими характер труда, его структуру, равно как и трудовые отношения, выступают бурное развитие информационно-коммуникационных технологий, искусственного интеллекта, роботизации и цифровизации общественной жизни.

Во-вторых, следует признать важнейшее, цивилизационного значения, различие между толкованием феномена труда в либеральной западной политэкономической традиции и в традиционной русской, в том числе православной культуре, заключающееся в признании термина «труд» не столько экономической, сколько нравственной категорией. Труд не просто производство чего-либо, удовлетворяющего потребности людей и общества, не просто производство богатства, полезностей, это деятельность, «раскрывающая духовную сущность человека» [34, с. 94]. И дело не только в том, что в процессе труда реализуются человеческие цели и знания, воплощаются в задуманный результат навыки и умения, проявляется воля, определенный уровень культуры деятеля, но прежде всего в том, что труд – это производство блага, добра, и оценка его должна быть связана и с нравственными устоями общества. Не случайно к традиционным ценностям у нас относят именно созидательный труд, при признании приоритета духовного над материальным. Интересна в этом плане мысль В.С. Соловьева о том, что «вопреки мнимой экономической гармонии очевидность заставляет признать, что, исходя из частного, материального интереса как цели труда, мы приходим не к общему благу, а только к общему раздору и разрушению. Напротив, идея общего блага в истинном, нравственном смысле, т. е. блага всех и каждого, а не большинства только, – идея такого блага, поставленного как принцип и цель труда, заключает в себе и удовлетворение всякого частного интереса в его должных пределах» [8, с. 488–489]. Таким образом, труд как определенный процесс свойственен лишь человеческому существу, наделенному конкретными нравственными ценностями.

В-третьих, следует отметить, что труд – это не всякая деятельность, а лишь та, которая предполагает определенное вознаграждение за конкретное его количество и качество. Не случайно В.С. Соловьев, например, подчеркивал, что, естественно, человек, как личность, «имеет право на средства для достойного существования», но «обеспечение этого права зависит от общества» и потому «следует соответственная обязанность лица перед обществом – быть ему полезным, или трудиться для общего блага. Только в этом смысле труд есть источник собственности: трудившийся имеет неотъемлемое право собственности на то, что им заработано» [8, с. 504–505].

Таким образом, в первом приближении можно считать, что труд есть осознанный и целеустрем-

ленный вид деятельности посредством которого создаются и используются разнообразные блага, удовлетворяющие потребности и конкретных людей, и социального сообщества в целом, обеспечивается как развитие социального сообщества, так и саморазвитие и самореализация трудящейся личности, при определенном вознаграждении за полученные результаты, и определяемый конкретно-историческими общественными отношениями между природным миром, между членами социального сообщества, уровнем его культурно-нравственного, научно-технического, технологического и информационно-коммуникационного развития, уровнем развития человеческого капитала а также традиционными ценностями.

Конечно, авторы осознают спорность ряда высказываемых положений, но, понимая пот-

ребность развития представлений о труде и его структуре в современных, быстро меняющихся условиях, полагают оправданным высказать свою точку зрения по данным вопросам. Что же касается объективности тех или иных научных положений, то, как представляется, все они есть субъективные высказывания о тех или иных явления, процессов материального мира. Вопрос лишь в том, насколько адекватно эти положения отражают то, что происходит в материальном мире. Особенностью же рассмотрения проблематики труда можно признать то, что труд как процесс изначально есть единение объективного и субъективного, результатом которого выступают разнообразные блага, обеспечивающие соответствующие уровень и качество жизни людей, благосостояние социальных сообществ.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Райзберг Б.А. Труд как экономическая и социальная категория, современные представления о природе и предназначении труда, занятости населения трудовой деятельностью. *Проблемы экономики и юридической практики*. 2019;15(1):11–15. EDN OSHXSC. (In Russ.).
2. Николаев В.К. Специфика формирования и развития социально-трудовых отношений на муниципальном уровне. Актуальные проблемы современности: науки и общество: Сборник научных трудов. Балаково: Научная книга; 2004;95–103.
3. Разумова Т.О., Кирсанова Н.М. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):56–68. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ.; предисл. В.С. Афанасьева. М.: Эксмо; 2007. 960 с.
5. Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии: Пер. с англ. М.Т. Туган-Барановского. М.: Эксмо; 2007. 1040 с.
6. Маршалл А. Основы экономической науки / Предисл. Дж. М. Кейнса, пер. с англ. В.И. Бомкина, В.Т. Рысина, Р.И. Столпера. М.: Эксмо; 2008. 832 с.
7. Булгаков С.Н. Философия хозяйства / Отв. ред. О. Платонов. М.: Институт русской цивилизации; 2009. 464 с.
8. Соловьёв В.С. Сочинения в 2 т. Т. 1. / Сост., общ. ред. и вступ. ст. А.Ф. Лосева и А.В. Гульги. М.: Мысль; 1988. 892 с.
9. Бигзаев Ф.Ф. Производительный труд и нематериальное производство. Известия Байкальского государственного университета. 2004;(4):4–9. URL: <https://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=4502&ysclid=m2dh9tjjl397718579> (дата обращения: 27.10.2023).
10. Гаджиева А.Г. Характер и роль труда в сфере услуг. *Проблемы современной экономики*. 2017;(1):31–37.
11. Жильцов Д.Е. Производительный труд и непроизводственная сфера общества (на примере образования как социокультурной сферы общества). *Управление образованием: теория и практика*. 2014;(3):71–80. EDN SNMOGB.
12. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. М.: Государственное издательство политической литературы; 1960. 907 с.
13. Яцевич О.Е. К вопросу о понятии «деятельность». *Гуманитарные и социальные науки*. 2010;(5):73–79. URL: http://hses-online.ru/2010/05/09_00_11/09.pdf (дата обращения: 15.04.2024).
14. Мизес Л. фон. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории: Пер. с англ. А.В. Куряева. 3-е изд. М.; Челябинск: Социум; 2023. 1206 с.
15. Докторович А.Б. Системная методология исследования труда. *Пространство и время*. 2016;(1-2):142–150. EDN WJGZMP.
16. Malesic J. Parenting is Not a 'Job,' and Marriage is Not 'Work. *New Republic*. 2017; Aug 9. URL: <https://newrepublic.com/article/144254/parenting-not-job-marriage-not-work> (дата обращения: 15.04.2024 г.).
17. Geuss R. A Philosopher Looks at Work. Cambridge University Press; 2021. 150 p.
18. Budd J.W. The Thought of Work. Ithaca, NY: Cornell University Press; 2011. DOI: 10.7591/9780801462658
19. Новичкова Г.А. Философское обоснование труда. *Теория и практика общественного развития*. 2015;(5):95–104. EDN TOEWTV.
20. Veltman A. Meaningful Work. Oxford: Oxford University Press; 2016. 304 p.
21. Bowie N.E. A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*. 1998;(17):1083–1092. DOI: 10.1023/A:1006023500585
22. Rawls J. Political Liberalism. New York: Columbia University Press; 1996. DOI: 10.2307/2220257
23. Gheaus A., Herzog L. The Goods of Work (Other Than Money!). *Journal of Social Philosophy*. 2016;(47):70–89. DOI: 10.1111/josp.12140
24. Fuchs C., Seignani S. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media? TripleC: Communication, capitalism & critique. *Open access journal for a global sustainable information society*. 2013;11(2):237–293. DOI: <https://doi.org/10.31269/triplec.v11i2.461>
25. Бердяев Н.А. Философия неравенства / Сост. и отв. ред. О.А. Платонов. М.: Институт русской цивилизации, 2012. 624 с.
26. Фёдоров Н.Ф. Сочинения / Общ. ред. А.В. Гульги. М.: Мысль; 1982. 711 с.
27. Ильин И.А. Путь к очевидности. М.: Дарь; 2017. 349 с. URL: https://ruskolokol.narod.ru/biblio/iljin/put_k_очевидности.html (дата обращения: 15.04.2024).

28. Запорожский М.Н. Труд как социальный феномен в русской духовно-академической философии конца XIX – начала XX вв. *Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке*. 2022;(10):87–92. DOI: <https://doi.org/10.24866/1997-2857/2022-1/87-92>
29. Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). М.: Институт перспектив и проблем страны; 2003. 480 с.
30. Землянухина С.Г., Землянухина Н.С. Методологические проблемы исследования развития системы трудовых отношений. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):8–18. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-8-18.
31. Хорошкевич Н.Г. К вопросу изучения понятия «труд». *Психология, социология и педагогика*. 2014;(10). URL: <https://psychology.snauka.ru/2014/10/3734> (дата обращения: 27.10.2023).
32. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Трансформация системы трудовых ценностей занятого населения. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):164–176. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176
33. Субетто А.И. Общество жизнестроительного ноосферного труда – стратегия развития России и человечества. *Уровень жизни населения регионов России*. 2021;17(2):263–270. DOI: 10.19181/Ispr.2021.17.2.10.
34. Зубашенко Я.В. Метафизика труда в русской философии. *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: Философия. 2017;(2):88–95.

REFERENCES

1. Raizberg B.A. Labor as an economic and social category, modern ideas about the nature and purpose of labor, employment of the population by labor activity. *Problems of Economics and Legal Practice*. 2019;15(1):11–15. EDN OSHXSC. (In Russ.).
2. Nikolaev V.K. The specifics of the formation and development of social and labor relations at the municipal level. Current problems of our time: science and society: Collection of scientific papers. Balakovo: A scientific book; 2004. pp. 95–103. (In Russ.).
3. Razumova T.O., Kirsanova N.M. Self-employment and freelancing: Employees adaptation to the modern labor market. *Social and Labor Research*. 2022;47(2):56–68. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68
4. Smith A. Research on the nature and causes of the wealth of nations. Translated from English; preface by V.S. Afanasyev. Moscow: Eksmo; 2007. 960 p.
5. Mill J.S. Fundamentals of political economy with some applications to social philosophy. Translated from English by M.T. Tugan-Baranovsky. Moscow: Eksmo; 2007. 1040 p.
6. Marshall A. Fundamentals of Economic Science. Preface by J. M. Keynes, translated from English by V.I. Bomkin, V.T. Rysin, R.I. Stolper. Moscow: Eksmo; 2008. 832 p.
7. Bulgakov S.N. Philosophy of Economy. Ed. by O. Platonov. Moscow: Institute of Russian Civilization; 2009. 464 p.
8. Solovyov V.S. Essays in 2 vols. Vol. 1. Comp., general ed. and introductory articles by A.F. Losev and A.V. Gulygi. Moscow: Mysl; 1988. 892 p.
9. Bigzaev F.F. Productive labor and non-material production. *Proceedings of the Baikal State University*. 2004;(4):4–9. URL: <https://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=4502&ysclid=m2dh9tjj1397718579> (accessed on 27.10.2023).
10. Gadzhieva A.G. The nature and role of labor in the service sector. *Problems of the Modern Economy*. 2017;(1):31–37. (In Russ.).
11. Zhiltsov D.E. Productive labor and the non-productive sphere of society (on the example of education as a socio-cultural sphere of society). *Education Management: Theory and Practice*. 2014;(3):71–80. EDN SNMOGB. (In Russ.).
12. Marx K., Engels F. Essays. 2nd ed., vol. 25. Moscow: State Publishing House of Political Literature; 1960. 907 p.
13. Yatsevich O.E. On the issue of the concept of "activity". *Humanities and Social Sciences*. 2010;(5):73–79. URL: http://hses-online.ru/2010/05/09_00_11/09.pdf (accessed on 15.04.2024).
14. Mises L. background. Human activity. A treatise on economic theory. Translated from English by A.V. Kuryaev. 3rd ed. Moscow; Chelyabinsk: Socium; 2023. 1206 p.
15. Doktorovich A.B. System methodology of labor research. *Space and Time*. 2016;(1-2):142–150. EDN WJGZMP. (In Russ.).
16. Malesic J. Parenting is Not a 'Job,' and Marriage is Not 'Work. *New Republic*. 2017; Aug 9. URL: <https://newrepublic.com/article/144254/parenting-not-job-marriage-not-work> (accessed on 15.04.2024).
17. Geuss R. A Philosopher Looks at Work. Cambridge University Press; 2021. 150 p.
18. Budd J.W. The Thought of Work. Ithaca, NY: Cornell University Press; 2011. DOI: 10.7591/9780801462658
19. Novichkova G.A. Philosophical justification of labor. *Theory and Practice of Social Development*. 2015;(5):95–104. EDN TOEWTV. (In Russ.).
20. Veltman A. Meaningful Work. Oxford: Oxford University Press; 2016. 304 p.
21. Bowie N.E. A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*. 1998;(17):1083–1092. DOI: 10.1023/A:1006023500585
22. Rawls J. Political Liberalism. *New York: Columbia University Press*; 1996. DOI: 10.2307/2220257
23. Gheaus A., Herzog L. The Goods of Work (Other Than Money!). *Journal of Social Philosophy*. 2016;(47):70–89. DOI: 10.1111/josp.12140
24. Fuchs C., Sevignani S. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media? TripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open access journal for a global sustainable information society. 2013;11(2):237–293. DOI: <https://doi.org/10.31269/triplec.v11i2.461>
25. Berdyaev N.A. Philosophy of inequality. Comp. and ed. by O.A. Platonov. Moscow: Institute of Russian Civilization, 2012. 624 p. (In Russ.).
26. Fedorov N.F. Essays. General ed. by A.V. Gulygi. Moscow: Mysl; 1982. 711 p. (In Russ.).
27. Ilyin I.A. The path to evidence. Moscow: Dar; 2017. 349 p. URL: https://ruskolokol.narod.ru/biblio/iljin/put_k_ochividnosti.html (accessed on 15.04.2024).
28. Zaporozhskiy M.N. Labor as a social phenomenon in Russian spiritual and academic philosophy of the late 19th – early 20th centuries. *Humanitarian studies in Eastern Siberia and the Far East*. 2022;(10):87–92. URL: <https://doi.org/10.24866/1997-2857/2022-1/87-92>
29. Rakitskaya G.Ya. Social and labor relations. (General theory and problems of the formation of their democratic regulation in modern Russia). Moscow: Institute of Perspectives and Problems of the country; 2003. 480 p. (In Russ.).
30. Zemlyanukhina S.G., Zemlyanukhina N.S. Methodological problems of research of the labor relations system development. *Social and Labor Research*. 2021;45(4):8–18. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-8-18.
31. Khoroshkevich N.G. On the issue of studying the concept of "labor". *Psychology, Sociology and Pedagogy*. 2014;(10). URL: <https://psychology.snauka.ru/2014/10/3734> (accessed on 27.10.2023).
32. Pokida A.N., Zygunovskaya N.V. Transformation of the work values system of the employed population. *Social and Labor Research*. 2022;46(1):164–176. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176
33. Subetto A.I. Society of life-creating noospheric labor — a strategy for the development of Russia and humanity. *Living standard of the population in the Regions of Russia*. 2021;17(2):263–270. (In Russ.). DOI: 10.19181/Ispr.2021.17.2.10.
34. Zubashchenko Ya.V. Metaphysics of labor in Russian philosophy. *Bulletin of Voronezh State University. Series: Philosophy*. 2017;(2):88–95. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Владимир Константинович Николаев – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Динамика, прочность машин и сопротивление материалов» ФГАОУ ВО «Московский политехнический университет», Москва, Россия
Vladimir K. Nikolaev – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of “Dynamics, Strength of Machines and Resistance of Materials”, Moscow Polytechnic University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5281-7491>
 nvk64@list.ru



Константин Алексеевич Николаев – кандидат философских наук, кафедра государственного управления и права, Балаковский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Балаково, Россия
Konstantin A. Nikolaev – Cand. Sci. (Philos.), Department of Public Administration and Law, Balakovo Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Balakovo, Russia
 konstantin.nikolaev.49@mail.ru



Семен Алексеевич Богатенков – аспирант, ФГАОУ ВО «Московский политехнический университет», Москва, Россия
Semen A. Bogatenkov – postgraduate student, Moscow Polytechnic University, Moscow, Russia
 bogatenkov.sema@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Николаев В. К. – постановка проблемы и определение цели исследования, разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

Николаев К. А. – определение задач исследования, конкретизация методов анализа, обоснование теоретико-методологических положений, текстовое и графическое представление результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Богатенков С. А. – 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

Nikolaev V. K. – formulation of the problem and definition of the purpose of the study, development of the concept and methodology of the article, substantiation of theoretical and methodological provisions, formulation of research conclusions.

Nikolaev K. A. – 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.

Bogatenkov S. A. – 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 18.10.2024; после рецензирования 07.02.2025, принята к публикации 08.02.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 18.10.2024; revised on 07.02.2025 and accepted for publication on 08.02.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-49-60

УДК 331.5

JEL J38, J41, J48

ИНКЛЮЗИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ:
ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Н.В. Маковская

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, Могилев, Беларусь

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – всесторонний анализ и научная оценка масштабов и вектора развития «инклюзивной занятости» в Республике Беларусь. В структуре всего занятого населения количество работников с ограниченными возможностями составляет в настоящее время 0,6%, однако стабильный рост данного показателя в последние годы (приобретающий характер тенденции) становится социальной проблемой, требующей регулирования. **Результаты** работы заключаются в выявлении региональных трендов устойчивого сокращения численности занятых в национальной экономике и тенденции роста количества работников с ограниченными возможностями. Установлено, что средняя заработная плата таких работников сокращается при увеличении отработанного времени. Была подтверждена **гипотеза** о том, что данное явление связано, с тем, что при большем количестве рабочего времени интенсивность труда инвалидов не увеличивается, остается низкой и производительность их труда. Представлены оценки инклюзивной занятости на примере Могилевской области. Установлено, что уровень заработной платы работников с ОВ в этом регионе на порядок ниже общереспубликанского уровня. Сделан **вывод** о том, что в этом регионе отсутствует взаимосвязь не только между номинальной начисленной заработной платой и списочной численностью работников данной категории, но и между ФЗП и начисленной средней заработной платой у этих работников. Предложены конкретные рекомендации по корректировке политики инклюзивной занятости на уровне региона и страны в целом.

Ключевые слова: трудовая инклюзия; занятость; инвалиды; работники с ограниченными возможностями; региональный рынок труда; рабочее время; заработная плата.

Для цитирования: Маковская Н.В. Инклюзивная занятость в республике Беларусь: вектор развития. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):49-60. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-49-60.

ORIGINAL PAPER

VECTOR OF DEVELOPMENT OF INCLUSIVE EMPLOYMENT
IN THE REPUBLIC OF BELARUS

N.V. Makovskaya

Mogilev State University named after A. Kuleshov, Mogilev, Belarus

ABSTRACT

The purpose of this study is to conduct a comprehensive analysis and scientific assessment of the development of "inclusive employment" in the Republic of Belarus. Currently, workers with disabilities make up 0.6% of the total employed population. However, the consistent growth of this figure in recent years has emerged as a social issue that requires regulation. **The findings** of the study show regional trends with a steady decrease in the overall number of people employed in the national economy, alongside an increase in the number of workers with disabilities. It has been observed that the average salary of these workers declines as their working hours increase. **A hypothesis** has been verified that this phenomenon is attributed to the fact that, despite working longer hours, the labor intensity of disabled individuals does not rise, and their productivity remains low. The article evaluates inclusive employment by focusing on the Mogilev region. It reveals that the wages of workers with disabilities in this area are significantly lower than the national average. The research **conclusions** indicate that there is no correlation between nominal wages and the number of employees in this category or between the wage fund and the average wages accrued for these workers. Based on these findings, specific recommendations are proposed to adjust the inclusive employment policy at both the regional and national levels.

Keywords: labor inclusion; employment; people with disabilities; workers with disabilities; regional labor market; working hours; wages.

For citation: Makovskaya N.V. Vector of Development of Inclusive Employment in the Republic of Belarus. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):49-60. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-49-60.

ВВЕДЕНИЕ

Методология научных подходов к исследованию понятия «инклюзия» и инклюзивных процессов основывается, прежде всего, на социальной философии, а ее инструментарий используется в

теории инклюзии. Элементы социальной философии, такие как, интегральное конструирование «включающего» общества, позволяют сформулировать ряд базисных положений, включающих понятийный аппарат, принципы построения соци-

альных структур для инклюзивного социума и т.п. Для исследования инклюзивного социума важна теория, которая обоснует способы, принципы и особенности включенности в такую среду и приспособления к ней работников. Теория инклюзивной занятости представляет собой определенный синтез социальных наук, а становление методологических основ инклюзии берет начало в психологии и социальной педагогике.

При этом эти научные направления во многом опираются на результаты зарубежных исследований теоретико-методологических основ инклюзии. Базовым вариантом интерпретации категории «инклюзия», которая может быть приемлема и для сферы труда, являются идеи нормализации жизни Б. Нирье, критерии формирования инклюзивной культуры Т. Бута и М. Эйнскоу и др. [1–6].

ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

В качестве основной гипотезы исследования рассматривается предположение о том, что инклюзивная занятость является частью общей системы инклюзивного развития в стране. Инклюзивную занятость нельзя определить только количеством сотрудников с инвалидностью или другими представителями инклюзивных классов. Здесь важнее наличие инклюзивного климата, который создает равные условия для всех и исключает бытовую дискриминацию [5–7].

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИНКЛЮЗИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Методология инклюзивной занятости представляет собой синтез социальных теорий. Так, социальная философия и ее принципы включенности позволяют сформулировать понятийный аппарат, содержание, формы регулирования и т.п. инклюзивного социума, в том числе, инклюзивной занятости.

Инклюзивность – это включение кого-либо или чего-либо в общественный процесс. Чаще всего инклюзивность предполагает включение в жизнь общества людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): имеющих особенности физического развития, инвалидность или ментальные отличия. Впервые термин «инклюзия» был введен в оборот в 1994 г. – под эгидой ЮНЕСКО в Испании прошла Всемирная конференция по образованию лиц с особыми потребностями, где была предложена данная научная категория и сформулирована суть понятия «инклюзивная занятость»: «включение, предполагающее совместную трудовую деятельность, работника-индивида с ограниченными

возможностями в конкретный производственный процесс. Это форма организации труда, при которой каждому человеку-работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных, ментальных, языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике» [8].

Преимущества, которые дает инклюзивная занятость: вовлеченность работающих работников с ОВ, следствием которой является снижение текучести кадров повышение лояльности сотрудников.

Инклюзивная занятость предполагает инклюзивное рабочее место – место, где работник с ограниченными возможностями может трудиться и претендовать на оценку своего труда. Это место, где люди с физическими недостатками имеют возможности профессионального совершенствования и роста.

Особенности инклюзивного рабочего места могут быть связаны:

- а) с риском возникновения дискриминации (например, дискриминация по степени ограниченности физических возможностей у инклюзивных работников);
- б) со сложностью построения карьерных траекторий у работников с ОВ, так как, приходится прилагать дополнительные усилия для признания в профессиональном кругу;
- в) с обязательным созданием инклюзивной среды, включающей технические элементы, гигиенические условия и т.п.

Инклюзивное рабочее место должно отвечать следующим требованиям и обладать следующими характеристиками:

- каждое такое рабочее место по своему уникально, поскольку адаптировано под особенности и возможности работника с ОВ для того, чтобы он полноценно включался в производственный процесс и реализовывал свои профессиональные навыки;
- должна соблюдаться справедливость в обеспечении рабочего места работника с ОВ ресурсами, а также справедливость оценок его возможностей на конкретном рабочем месте. Именно рабочее место позволяет таким работникам иметь равноценный (по сравнению с другими работниками) доступ к производственным возможностям. В целом, принципы справедливости определяются корпоративной политикой, которая способствует равным возможностям при приеме на работу, продвижении по службе, профессиональном развитии и др.;

- рабочее место должно обеспечивать работнику с ОВ чувство принадлежности к предприятию, компании. Речь идет о создании такой среды, в которой такой работник будет иметь равный доступ к ресурсам, гарантии стабильности. На предприятии должна быть создана атмосфера сотрудничества, поддерживающая инклюзию;
- характеристика рабочего места не должна ограничиваться инклюзивностью, поскольку оно должно также отвечать и требованиям разнообразия. Разница между инклюзивностью и разнообразием состоит в том, что инклюзия формирует у работника чувство включения в трудовой процесс и коллектив, а разнообразие дает возможность реализации потенциала работника с ОВ.

Следует понимать, что трудовая инклюзия предполагает определенные риски:

- найм сотрудников с инвалидностью влечет низкую продуктивность. Таких работников необходимо обучить, адаптировать в коллективе, хотя даже в этом случае, продуктивность их труда не гарантирована;
- возможное неприятие коллективом работников с ограниченными возможностями либо неумение сотрудников общаться с такими коллегами;
- возможная немотивированность работников с ограниченными возможностями, появление склонности у них «качать права», трудности с их увольнением.

Реализация инклюзивной занятости в обществе связана с архитектурой ее модели, которая предполагает проектирование и создание основных элементов ее структуры, определение целей, задач, характеристик и принципов функционирования каждого элемента [9]. Концептуальная задача архитектуры модели инклюзивной занятости состоит в создании такой пространственной среды, в которой эффективно и комфортно реализуется человеческий капитал работников с ограниченными возможностями (ОВ).

Инклюзивное трудоустройство и инклюзивные рабочие места являются основой инклюзивной занятости, которая имеет 6 принципиальных отличий от стандартной трудовой занятости:

1. В организации, где есть социальная стратегия по развитию трудовой инклюзии, формируется культура инклюзивности, которая предполагает поддержание и продвижение равных возможностей и недопущение дискриминации на рабочем месте. Основой такой культуры является принцип разнообразия, который предполагает создание многоплановой корпоративной среды, которая

адаптирована под разные категории работников независимо от их физических способностей. Принимая во внимание принцип разнообразия, обеспечивается равный доступ к возможностям и ресурсам организации, что в итоге приводит к расширению инноваций и многообразию реализации трудового потенциала работников.

Результат реализации культуры инклюзивности можно увидеть на этапе подбора работников и приема на работу, когда появляется возможность устранения предвзятости в процессе найма. Организация вырабатывает такие критерии отбора, которые гарантируют, что кандидаты оцениваются на основе их навыков, квалификации и потенциала. Далее организация предоставляет равные возможности для обучения и развития всем сотрудникам в режиме равной доступности к программам профессионального развития, инициативам наставничества и по повышению квалификации. Инвестируя в рост и продвижение работников с ОВ, организация расширяет возможности таких работников и создает равные условия для их карьерного роста.

2. Механизм принятия управленческих решений в условиях инклюзивной работы имеет свои особенности. Специфика таких решений связана с принципом разнообразия, так как условия организации труда работников с ОВ, вопросы повышения его эффективности и т.п. требует не стандартных, а универсальных решений, принимая которые важно учитывать «слепые зоны», возникающие в процессе труда таких работников и их взаимодействия с коллегами. К принятию таких решений целесообразно привлекать экспертов по инклюзии, которые могут предложить альтернативные точки зрения и прийти к оптимальным решениям, способствующим формированию корпоративной инклюзивной культуры организации.

3. Эффект расширения сегментов рынка организации, на первый взгляд, никак не связан с инклюзией. Однако, в условиях инклюзивной занятости, когда работают сотрудники с разной степенью физических ограничений, появляется возможность выйти на те сегменты рынков, где представлены такие сотрудники (или потребители). Появляется возможность создания инклюзивных команд, которые будут способны понимать партнеров или клиентов (потребителей) в этих новых сегментах и взаимодействовать с ними. Имея команды, состоящие из работников с ОВ, организация может получать ценную информацию о потребностях, предпочтениях и поведении людей с аналогичными проблемами, что позволит организациям адап-

тировать свои продукты, услуги и маркетинговые стратегии для эффективного охвата и привлечения более широкой клиентской базы.

4. В связи с тем, что у «инклюзивных» работников более низкая производительность труда (по объективным причинам), а критерии оценки их труда не коррелируют с аналогичными параметрами работников без физических ограничений должна быть разработана специальная система оплаты труда, ориентированная на данную категорию работников и заметно отличающаяся от стандартной.

5. Для организации и развития инклюзивной культуры важным фактором является формирование ресурсных групп из числа работников с ОВ, поскольку они способствуют развитию чувства лояльности к компании, более продуктивной реализации своих профессиональных возможностей, общению, поддержке друг друга, расширяют возможности участия в корпоративной жизни организации и т.п. Функционирование ресурсных групп не только содействует равным возможностям, но и позволяет устранять системные барьеры, демонтировать структуры, которые препятствуют росту производительности труда работников с ОВ, выдвигать инициативы по разнообразию инклюзивной занятости в организации.

6. Профессиональное развитие работников с ОВ в условиях инклюзивной среды и занятости также имеет свои особенности. Принцип разнообразия позволяет сформировать организационную инклюзивную образовательную среду для таких работников. Значение инклюзивного профессионального образования связано с тем, что, совершенствуя свои компетенции, работники не только повышают свою производительность, но и генерируют инновационные идеи.

Таким образом, интерпретируя в целом трудовую инклюзию как социально-экономическую модель представим ее в виде следующей структуры (рис. 1).

Инклюзивная занятость в экономике Беларуси регулируется Законом Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» №183-З от 30.06.2022 г.¹ и, в большей мере, представлена занятостью инвалидов (людей с ограниченными возможностями) в трудоспособном возрасте. На белорусском рынке труда предусмотрено финансирование расходов нанимателей на создание рабочих мест для данной категории

¹ Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З «О правах инвалидов и их социальной интеграции»// Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 05.07.2022. 2/2903. [https:// www.pravo.by](https://www.pravo.by)

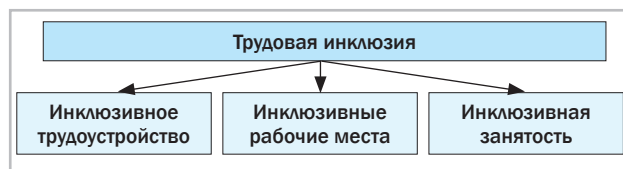


Рис. 1 / Fig. 1. Структура трудовой инклюзии / Structure of labor inclusion

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

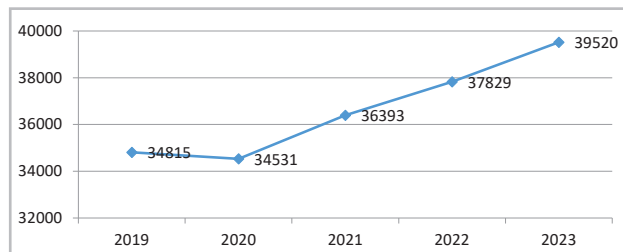


Рис. 2 / Fig. 2. Списочная численность работающих инвалидов всего, по годам (2019–2023 гг.), чел. / Total number of employed persons with disabilities, by year (2019–2023), persons.

Источник / Source: составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь / compiled according to the data of the National Statistical Committee of the Republic of Belarus [4].

работников. Кроме этого, системой государственного регулирования предусмотрен механизм создания таких рабочих мест путем квотирования. Квоты предусматриваются специальными государственными программами, финансируемыми за счет средств республиканского или местных бюджетов. Согласно этим программам специально созданные рабочие места для инвалидов сохраняются не менее трех лет в организации, обеспечивая работникам с ОВ не только возможность трудоустройства, но и стабильную занятость.

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Общая характеристика динамики занятых инвалидов, определяющих основу инклюзивной занятости в Беларуси, представлена на рис. 2. График демонстрирует стабильный рост (имеющий характер тенденции) численности работающих инвалидов в экономике Беларуси: за 5 лет на 13,5% – с 34815 человек в 2019 г. до 39520 человек в 2023 г. Средний темп прироста за год +3,21%. В структуре всего занятого населения (69,85) доля работающих инвалидов составляет 0,6%. В целом этот показатель относительно не высок, но его постоянный рост становится социальной проблемой, требующей регулирования.

Среднестатистическое значение занятых инвалидов по видам экономической деятельности (ВЭД), установилось в интервале 1–5% от всей списочной численности занятых. Однако, среди ВЭД есть «лидеры», где доля занятых инвалидов дости-

гает определенных максимумов. Например, в ВЭД «Обрабатывающая промышленность» число занятых инвалидов составляет 30–33% всей численности персонала. В таких ВЭД как «Образование» и «Здравоохранение и социальные услуги» порог занятых инвалидов превышает 15% номер пострадавшей сноски.

В разрезе областей Республики Беларусь картина динамики занятых инвалидов выглядит следующим образом (рис. 3).

Как видно из графиков этот показатель за все годы наблюдения (2019–2023 гг.) самый высокий в Гомельской области (от 1,2 до 1,5%), самый низкий – в Витебской области (от 0,66 до 0,84%). В Минске этот показатель за последние пять лет практически не изменился: 0,93% в 2019 г., 0,95% в 2023 г. В целом, белорусские регионы демонстрируют, хоть и не очень значительную, но положительную динамику занятых инвалидов на региональных рынках труда.

Естественно, что белорусская столица является «лидером» по количеству (более 8 тыс. человек) занятых инвалидов по причине масштабности рынка труда и наибольшей численности занятого населения. Вторым регионом по данному показателю является Гомельская область. Здесь темп роста численности занятых инвалидов самый высокий по стране (с 6 тыс. человек в 2019 г. до 7 тыс. человек на конец 2023 г.).

Напротив, в Витебской области численность занятых инвалидов (чуть менее 3 тыс. человек) – наименьшая среди регионов, при том, что количество населения в этой области одно из самых больших в стране.

В целом по стране численность занятых в экономике за последние пять лет снизилась более чем на 200 тыс. человек, количество же работающих инвалидов выросло на 5 тыс. человек (рис. 4).

На рис. 4 видна противоположность устоявшихся трендов за пять лет: устойчивое сокращение численности занятых в национальной экономике и рост работников с ОВ. Причем темпы динамики сокращения и роста примерно одинаковые (о чем свидетельствует конфигурация графиков). Такое соотношение требует дополнительного изучения, определения причин и следствия наметившихся процессов на белорусском рынке труда.

Средняя заработная плата работников с ОВ в период 2019–2023 гг. находилась в диапазоне от 1000 до 1500 бел. руб. (примерно от 400 до 600 долл. США по курсу Национального банка Республики Беларусь), что не превышало среднего уровня заработной платы в экономике Беларуси.

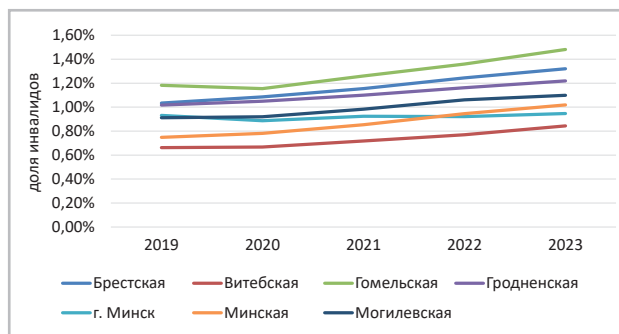


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика доли занятых инвалидов в общей численности работающих по областям Республики Беларусь / Dynamics of the share of employed persons with disabilities in the total number of employed persons by regions of the Republic of Belarus.

Источник / Source: составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь / compiled according to the data of the National Statistical Committee of the Republic of Belarus [4-5].

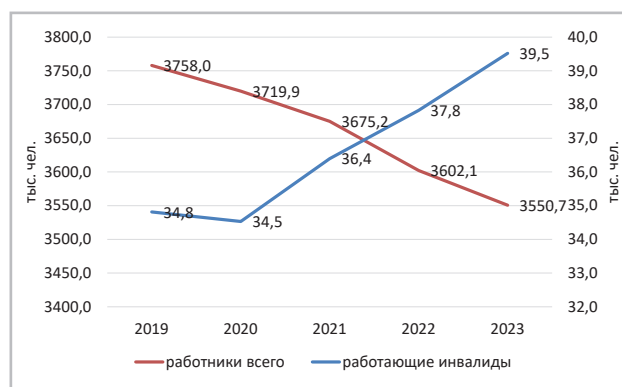


Рис. 4 / Fig. 4. Соотношение динамики численности занятых в экономике Беларуси и численности работающих инвалидов / The ratio of the dynamics of the number of people employed in the economy of Belarus and the number of working people with disabilities

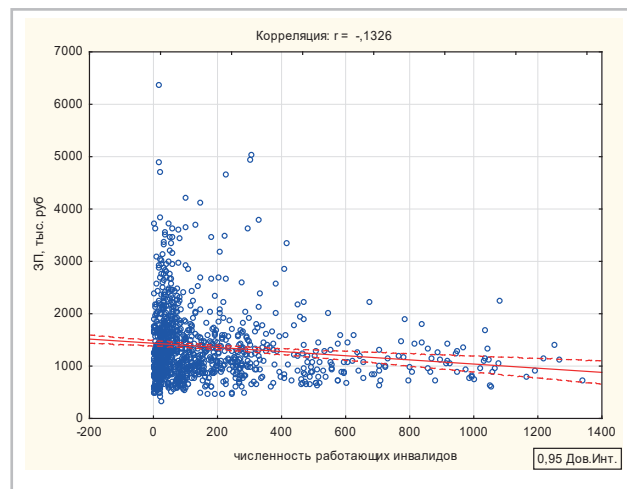
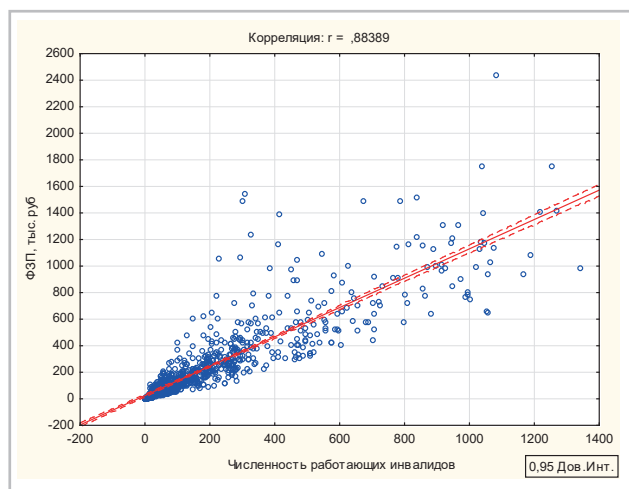
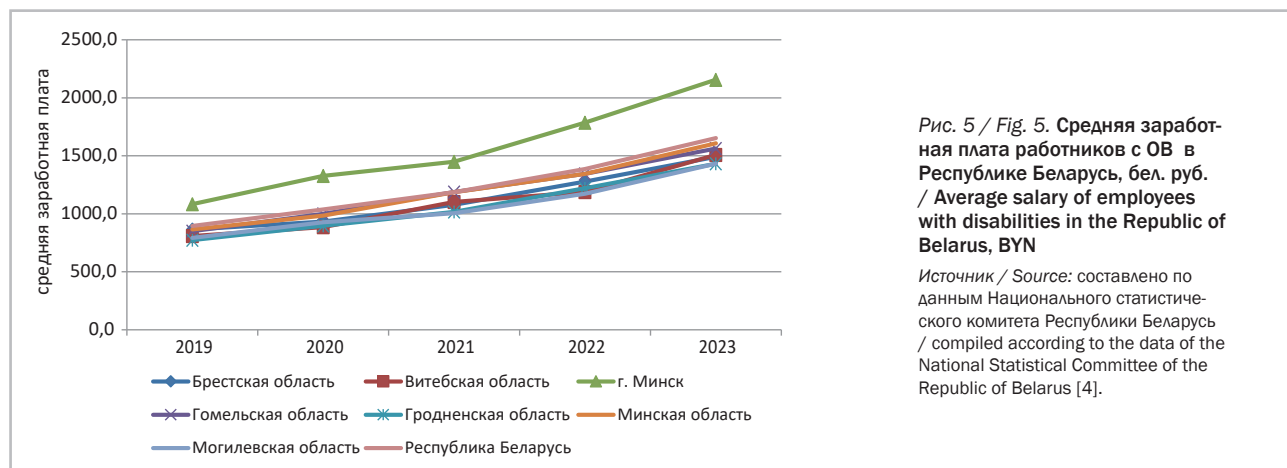
Источник / Source: составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь / compiled according to the data of the National Statistical Committee of the Republic of Belarus [4-5].

На графиках видно, что максимальный уровень заработных плат у работников с ОВ, достигает в Минске (2023 г. – 2156 тыс. руб. (примерно 700 долл. США)), самый нижний – в Могилевской области (2023 г. – 1432 тыс. руб. (480 долл. США)). В целом за пятилетний период по областям Республики Беларусь наблюдается рост уровня заработной платы у данной категории работников и абсолютная корреляция с уровнем заработной платы работников без физических ограничений.

По всем видам экономической деятельности (ВЭД) и областям Беларуси (N=1056, примерно 30–35 ВЭД в каждой области) был сделан анализ возможных взаимосвязей, влияющих на состояние инклюзивной занятости в экономике Беларуси. Его результаты показали следующее:

1. Оценка степени взаимосвязи показателей фонда заработной платы (ФЗП) работающих инвалидов с их численностью (рис. 6).

На графике (рис. 6) видна четкая зависимость между фондом заработной платы и численно-



стью занятых инвалидов (статистически значима $r=0.8895$, $(p<0.05)$), что означает: что ФЗП «мигрирует» в сторону увеличения по мере роста численности занятых инвалидов в национальной экономике.

2. Оценка степени взаимосвязи показателей средней начисленной заработной платы и численностью занятых инвалидов в экономике Беларуси (рис. 7).

На рис. 7 отображен уровень взаимосвязи показателей средней начисленной заработной платы и численности занятых инвалидов в экономике Беларуси ($r= - 0.133$ ($p<0.05$)), которая указывает на то, что, чем меньше численность занятых в экономике работников с ОВ, тем выше уровень начисленной заработной платы у этой категории работников. Данная зависимость отчетливо указывает на то, что потенциальный рост заработной платы работников с ОВ прямо связан с сокращением численности таких работников. «Запуск» данного процесса возможен только при системе госрегулиру-

вания трудовой инклюзии, требующей как особой нормативно-правовой базы, так и создания специфической инклюзивной институциональной обеспеченности.

3. Отдельного социально-экономического анализа требует уровень и распределение зарплат у работников с ОВ в экономике Беларуси (рис. 8).

У самой многочисленной когорты (2/3 всех занятых инвалидов) работников с ОВ средняя заработная плата находится в диапазоне 800–1200 бел. руб. (270–450 долл. США), у 1/3 работников с ОВ – 1200–1600 бел. руб. (450–550 долл. США), что значительно ниже уровня средней заработной платы по стране (в 2023 г. по данным Белстата РБ она была равна 1902 бел. руб. (653 дол. США)). Вместе с тем, надо сказать, что есть и высокооплачиваемые работники с ОВ, зарабатывающие 2400 и выше бел. руб. (более 800 долл. США), но их численность не сравнима с основной массой работников-инвалидов.

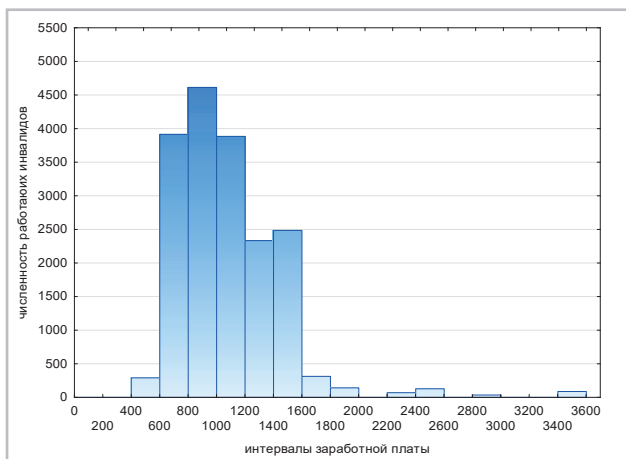


Рис. 8 / Fig. 8. Распределение численности работающих инвалидов по величине средней заработной платы в 2023 г. / Distribution of the number of working people with disabilities by average salary in 2023

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования / compiled by the author based on the research results.

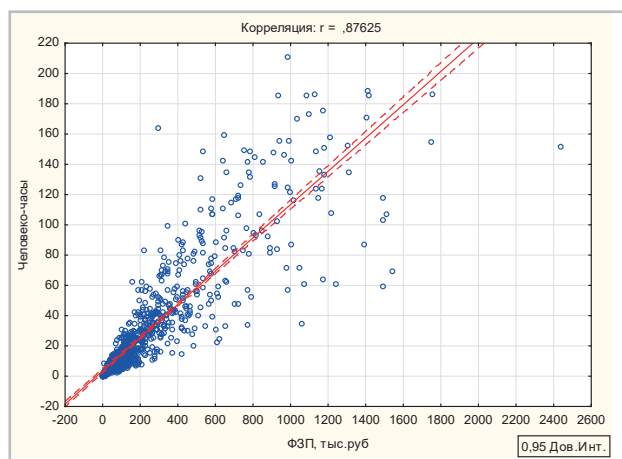


Рис. 9 / Fig. 9. Взаимосвязь показателей затрат труда (фонда заработной платы (ФЗП)) и отработанным рабочим временем (человеко-часы) работниками с ОВ / The relationship between labor cost indicators (wage fund) and working time (man-hours) worked by employees with disabilities

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования / compiled by the author based on the research results.

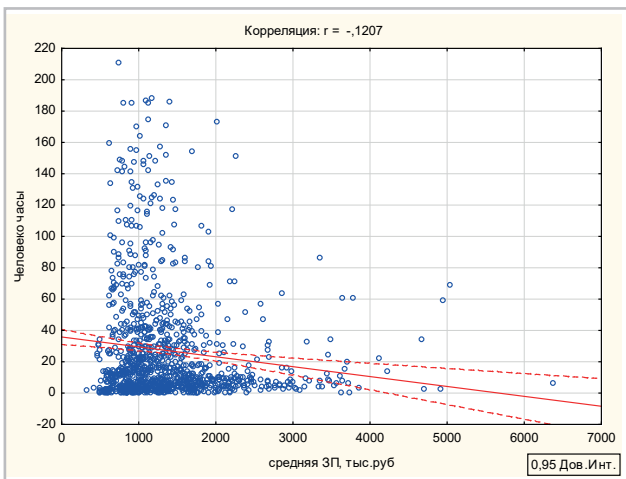


Рис. 10 / Fig. 10. Взаимосвязь количества отработанных человеко-часов и размера средней начисленной заработной платой у работников с ОВ / The relationship between the number of man-hours worked and the average accrued wages of employees with disabilities

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования / compiled by the author based on the research results.

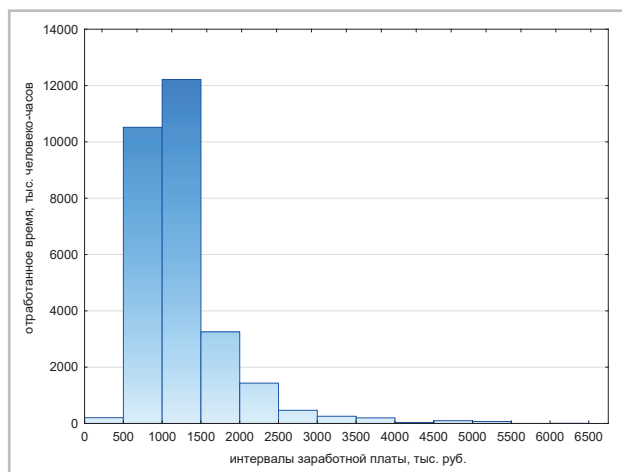


Рис. 11 / Fig. 11. Распределение числа отработанных человеко-часов работающими инвалидами по величине средней заработной платы (2023 г.) / Distribution of the number of man-hours worked by working persons with disabilities by the average wage (2023)

Источник / Source: составлено по результатам авторского исследования / compiled by the author based on the research results.

4. Рассматривая показатели затрат труда (данные фонда заработной платы (ФЗП) и отработанное рабочее время (человеко-часы), можно выявить определенные зависимости, характеризующие труд данной категории работников (рис. 9).

Обращает внимание высокая степень положительной связи, которая статистически значима между ФЗП и человеко-часами ($r=0.876$, $p<0.05$). Такая связь указывает на то, что труд работников с ОВ оплачивается прямо пропорционально количеству затрачиваемого времени. Это никак не отличается от общего принципа оплаты труда работников в экономике Беларуси.

Несколько другая картина наблюдается при оценке взаимосвязи количества отработанных человеко-часов и размером средней начисленной заработной платы у работников с ОВ (рис. 10). Данная

связь хоть и не высокая, но отрицательная ($r=-0.12$, $p<0.05$): средняя заработная плата работников с ОВ сокращается при увеличении отработанного времени. Это связано с тем, что при больших затратах рабочего времени интенсивность труда таких работников не увеличивается, остается низкой и производительность их труда.

Сравнивая взаимосвязи на рис. 9-10 констатируем:

- при формировании фонда заработной платы для работников с ОВ первичен учет общего количества отработанного ими рабочего времени, что учитывает стоимость часа отработанного времени;
- при исчислении среднего заработка у таких работников заметно, что его размер не зависит

от количества отработанного времени. Скорее всего, зависит от уровня производительности труда работников с ОВ.

Данные заключения, подтверждаются и анализом распределения числа отработанных человеко-часов работающими инвалидами по величине средней заработной платы (рис. 11). Так, на диаграмме видно, что максимальное количество чел/часов, отрабатываемое работниками с ОВ составляет чуть более 120 тыс. в год. При таком количестве отрабатываемого времени максимальный размер заработной платы не превышает 1500 бел. руб. (500 долл. США). При этом есть определенные исключения, которые указывают на то, что есть такие размеры заработных плат у работников с ОВ, которые не коррелируют с количеством отработанного рабочего времени. Данное явление и специфика его проявления требует дополнительных исследований.

Таким образом, сопоставление и анализ социально-экономических параметров инклюзивной занятости в экономике Беларуси показали неоднозначность процессов, связанных с трудом работников-инвалидов. Данные процессы не только не коррелируют с социально-трудовыми процессами занятого населения на национальном рынке труда, но и отличаются спецификой в регионах Беларуси.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИНКЛЮЗИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ПРИМЕРЕ МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

Могилевская область – это промышленный регион с активным рынком труда. Здесь также характерен общереспубликанский тренд увеличения численности занятых инвалидов (рис. 12).

За период 2019–2023 гг. показатель численности работников с ОВ (инвалидов) в Могилевской области вырос на 12%, что несколько меньше по сравнению республиканским уровнем (13,5%). Кроме этого, в Могилевском регионе темп роста численности занятых инвалидов меньше (2,88%), чем в национальной экономике. С одной стороны, это свидетельствует о снижении количества инвалидов в трудоспособном возрасте, с другой – о не эффективной инклюзивной политике на региональном рынке труда.

В разрезе видов экономической деятельности (рис. 13), представленных в региональной экономике Могилевской области, численность занятых инвалидов распределилась следующим образом:

Сравнивая показатели распределения работающих инвалидов в Могилевской области в 2019 и 2023 гг. (рис. 13-14) отметим отсутствие принци-

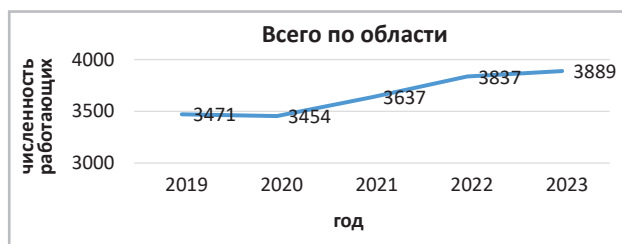


Рис. 12 / Fig. 12. Списочная численность работающих инвалидов (всего по годам) в Могилевской области, чел. / Headcount of working persons with disabilities (total by year) in the Mogilev region, people

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

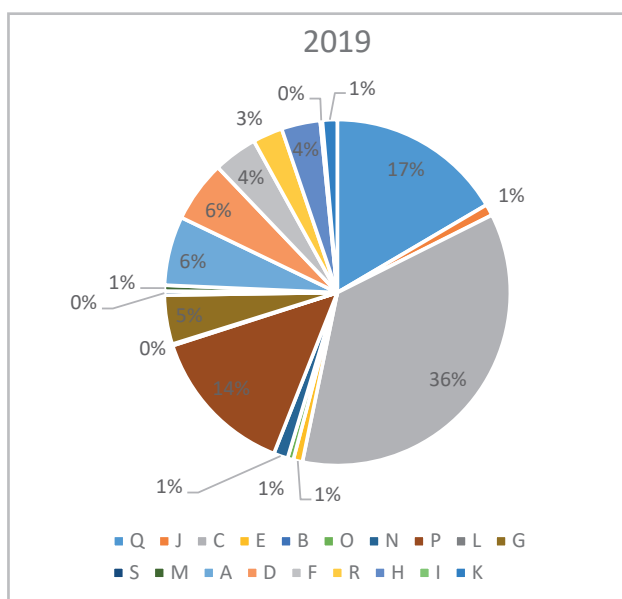


Рис. 13 / Fig. 13. Численность занятых инвалидов в 2019 г. по ВЭД в Могилевской области, чел. / Number of employed people with disabilities in 2019 by foreign economic activity in the Mogilev region, people

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

пиальных изменений. Так, среднестатистическое значение занятых инвалидов по видам экономической деятельности находится в интервале 0,5-4% всей списочной численности занятых. Как и на республиканском уровне, «лидерами» среди ВЭД (где доля занятых инвалидов достигает определенных максимумов) являются «Обрабатывающая промышленность» (33–37%), «Образование» (15–16%) и «Здравоохранение и социальные услуги» (16–17%).

Доля работающих инвалидов в общей численности занятых растет как в целом по стране, так и по Могилевской области, примерно одинаково (рис. 15).

На диаграмме (рис. 15) представлена доля инвалидов (%) в общей численности занятых работников, как по стране в целом, так и по Могилевской области, в частности. Рост численности занятых

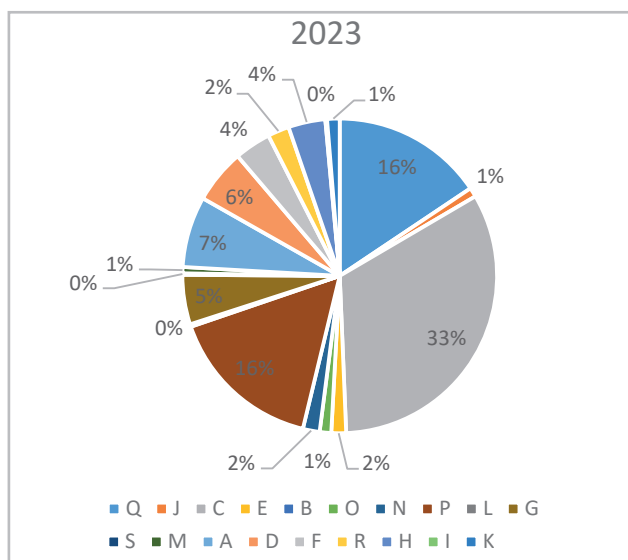


Рис. 14 / Fig. 14. Численность занятых инвалидов в 2023г. по ВЭД в Могилевской области, чел. / Number of employed people with disabilities in 2023 by foreign economic activity in the Mogilev region, persons

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

Примечание: Q Здравоохранение и социальные услуги; J Информатика и связь; С Обрабатывающая промышленность; E Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов; B Горнодобывающая промышленность; O Государственное управление; N Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг; P Образование; L Операции с недвижимым имуществом; G Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов; S Предоставление прочих видов услуг; M Профессиональная, научная и техническая деятельность; A Сельское, лесное и рыбное хозяйство; D Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом; F Строительство; R Творчество, спорт, развлечения, отдых; H Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность; I Услуги по временному проживанию и питанию; K Финансовая и страховая деятельность.

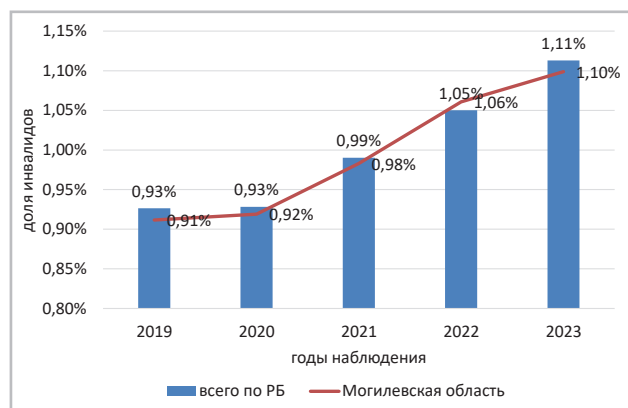


Рис. 15 / Fig. 15. Динамика доли инвалидов в общей численности работающих / Dynamics of the proportion of persons with disabilities within the total workforce

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled based on data from the Main Statistical Office of the Mogilev Region

инвалидов в Могилевской области за период 2019–2023 гг. произошел на 0,19 п. п. (по стране в целом на 0,18 п. п.).

В разрезе районов Могилевской области доля инвалидов в общей численности занятых работников имеет тенденцию роста (табл. 1).

Из табл. 1 видно, что средний темп роста работающих инвалидов в районах Могилевской об-

Таблица 1 / Table 1

Доля инвалидов в общей численности занятых работников в районах Могилевской области / The share of people with disabilities in the total number of employed people in the districts of the Mogilev region

Город, район/ City, district	доля инвалидов в общей численности работающих/ share of people with disabilities in the total number of workers					Темп роста 2023/2019/ Growth rate 2023/2019/
	2019	2020	2021	2022	2023	
г. Могилев	0,90	0,87	0,93	0,96	0,96	1,07
Осиповичский	0,69	0,70	0,85	0,95	0,88	1,27
Бельничский	1,19	0,94	1,05	1,05	1,02	0,86
г. Бобруйск	0,89	0,98	0,96	1,03	1,11	1,24
Краснопольский	0,26	0,26	0,33	0,62	0,81	3,17
Бобруйский	0,34	0,34	0,42	0,57	0,46	1,36
Быховский	0,45	0,53	0,53	0,58	0,58	1,29
Глусский	0,39	0,47	0,54	0,48	0,52	1,34
Горечинский	0,97	0,86	0,79	0,76	0,82	0,85
Дрибинский	0,53	0,74	0,69	0,65	0,84	1,57
Кировский	0,70	0,53	0,65	0,86	0,94	1,35
Климовичский	0,42	0,51	1,01	1,25	1,09	2,59
Кличевский	0,59	0,32	0,32	0,61	0,61	1,04
Костюковичский	0,44	0,63	0,63	0,63	0,74	1,66
Кричевский	0,82	0,85	0,81	1,02	0,96	1,17
Круглянский	0,76	0,72	0,60	0,71	0,73	0,96
Могилевский	0,40	0,41	0,49	0,50	0,49	1,21
Мстиславский	1,02	0,67	0,72	0,75	0,72	0,71
Славгородский	0,56	0,49	0,47	0,59	0,57	1,00
Хотимский	0,87	1,01	1,02	0,98	1,10	1,26
Чаусский	0,47	0,51	0,48	0,50	0,42	0,89
Чериковский	0,41	0,47	0,55	0,65	0,72	1,76
Шкловский	0,53	0,64	0,84	1,06	1,07	2,00
Общий итог	0,63	0,63	0,68	0,77	0,79	1,24

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

ласти, составляет в среднем 1,3–1,5%. Для таких малочисленных районов, как, например, Чериковский, Шкловский и др., явный рост численности занятых инвалидов, влечет не только необходимость формирования инклюзивной политики на рынке труда, но и социальной ответственности администрации района. В целом, указанные районные тенденции не отличаются от динамики соответствующих показателей по республике и областям в целом.

На общее количество, работающих инвалидов, динамика затрат, выраженная через фонд заработной платы, в целом имеет положительную тенденцию роста (рис. 16).

Расчет динамики фонда заработной платы для данной категории работников в Могилевской области показал, что ее рост за последние пять лет составил 104%, а средний темп прироста за год 42,9%. Однако, анализ уровня заработной платы работников с ОВ, работающих в Могилевской области (рис. 17–18), показал, что уровень заработных плат у данной категории работников на порядок ниже общереспубликанского уровня.

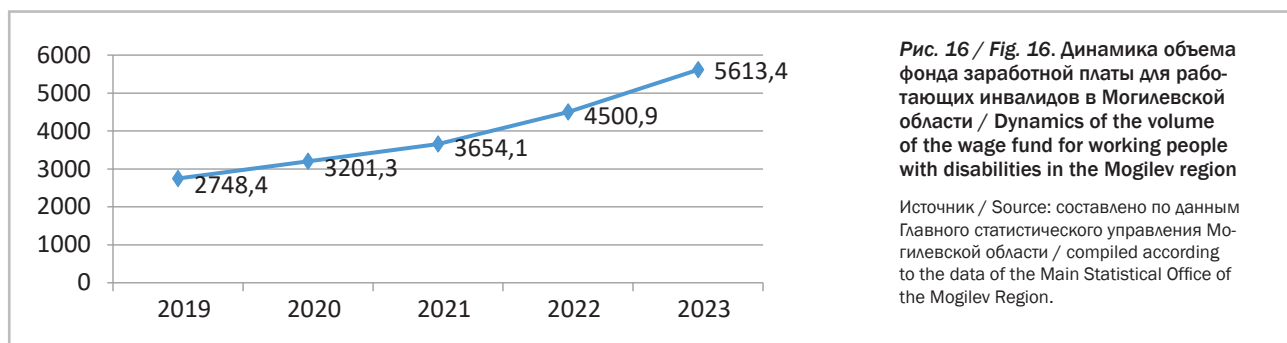


Рис. 16 / Fig. 16. Динамика объема фонда заработной платы для работающих инвалидов в Могилевской области / Dynamics of the volume of the wage fund for working people with disabilities in the Mogilev region

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

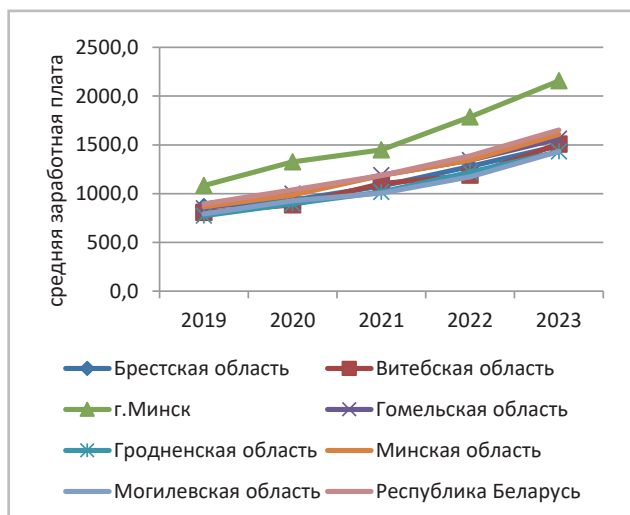


Рис. 17 / Fig. 17. Номинальная начисленная средняя заработная плата работников с ОВ в областях Беларуси, рублей / Nominal accrued average wages of employees with disabilities in the regions of Belarus, rubles

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

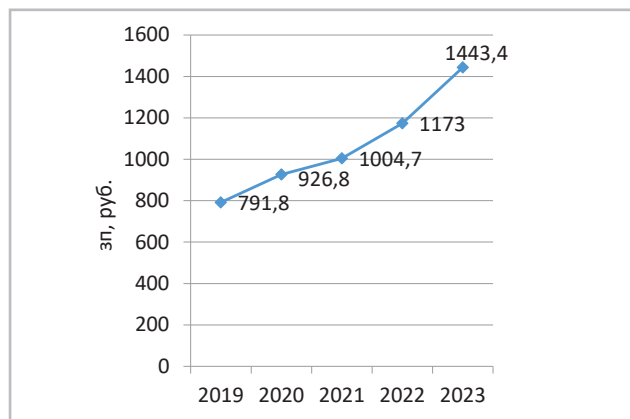


Рис. 18 / Fig. 18. Номинальная начисленная средняя заработная плата работников с ОВ в Могилевской области, рублей / Nominal accrued average wages of employees with disabilities in the Mogilev region, rubles

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

Кроме этого, видно, что в Могилевской области, по сравнению с другими регионами, заработная плата работников с ОВ самая низкая, хотя за последние пять лет и наблюдается ее рост (+82%; средний темп прироста за год +16,2%, базисный темп роста 1,82).

Оценка особенностей процессов, происходящих в инклюзивной занятости региона, посредством определения взаимосвязей факторов, влияющих на нее, показала следующее:

- Во-первых, существует взаимосвязь фонда заработной платы и списочной численности занятых работников с ОВ. Такая связь положительная и статистически значима ($r = 0.95$, $(p < 0.05)$) (рис. 19). Логичность такой взаимосвязи определяется тем, что при росте численности работников с ОВ, растет количество затрат на обслуживание их трудовой деятельности, включая заработную плату и создание специальных условий труда для таких работников.

Важной особенностью данной зависимости является, то, что затраты для создания специальных условий труда для таких работников в разы могут превышать затраты на работников без ограничений. Это влечет за собой рост объема ФЗП даже при незначительном росте численности работников с ОВ. Такая специфика заставляет работодателей ограничивать их найм.

- Во-вторых, главной особенностью Могилевской области является отсутствие каких-либо очевидных факторов, влияющих на состояние инклюзивной занятости в регионе (не подтверждены взаимосвязи между номинальной начисленной заработной платой и списочной численностью работников с ОВ, между фондом заработной платы и начисленной средней заработной у работников с ОВ) (рис. 20).

Причин отсутствия таких взаимосвязей может быть несколько. Так, максимальное количество работников с ОВ работают на низкооплачиваемых рабочих местах и совсем не много работников с ОВ имеют высокооплачиваемую работу. Такое соотношение никак статистически не влияет ни на фонд заработной платы, ни на среднюю заработную плату. Еще одной причиной может быть наличие сопутствующих затрат на обеспечение условий труда для работников с ОВ, которые входят в состав ФЗП, особо на него не влияют, и никак не связаны со средней заработной платой работников данной категории.

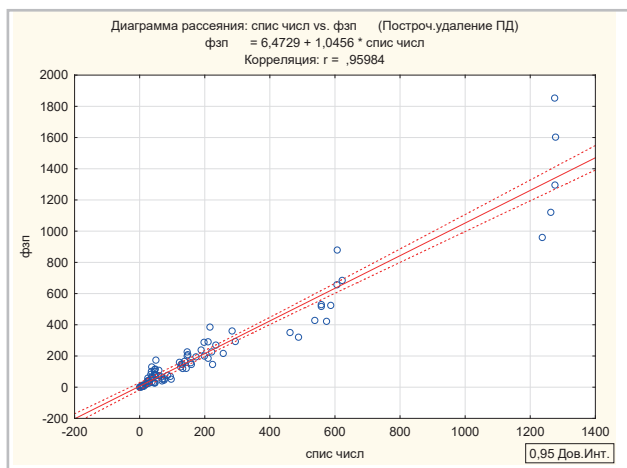


Рис. 19 / Fig. 19. Взаимосвязь между фондом заработной платы и списочной численностью работников с ОВ занятых в Могилевской области / The relationship between the wage fund and the headcount of employees with disabilities employed in the Mogilev region

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

ВЫВОДЫ

1. В Беларуси наблюдается стабильный рост (имеющий характер тенденции) численности работающих инвалидов в национальной экономике. В структуре всего занятого населения количество занятых инвалидов составляет 0,6%. В целом этот показатель относительно не высок, но его постоянный рост становится социальной проблемой, требующей регулирования.

2. Белорусские регионы демонстрируют, хоть и не очень значительную, но положительную динамику занятых инвалидов на региональных рынках труда. В качестве региональных трендов следует констатировать устойчивое сокращение численности занятых в национальной экономике и рост работников с ОВ. Темпы динамики сокращения и роста при этом примерно одинаковые.

3. За пятилетний период по областям Республики Беларусь наблюдается рост уровня заработной платы у работников с ОВ, который абсолютно коррелирует с уровнем заработной платы работников без физических ограничений. Рост заработной платы работников с ОВ напрямую зависит от сокращения численности таких работников. «Запуск» процесса сокращения таких работников возможен при системе государственного регулирования трудовой инклюзии, требующей как собой нормативно-правовой базы, так и создания специфической институциональной обеспеченности.

4. Выявлено, что труд работников с ОВ оплачивается прямо пропорционально количеству затрачиваемого времени. Это никак не отличается

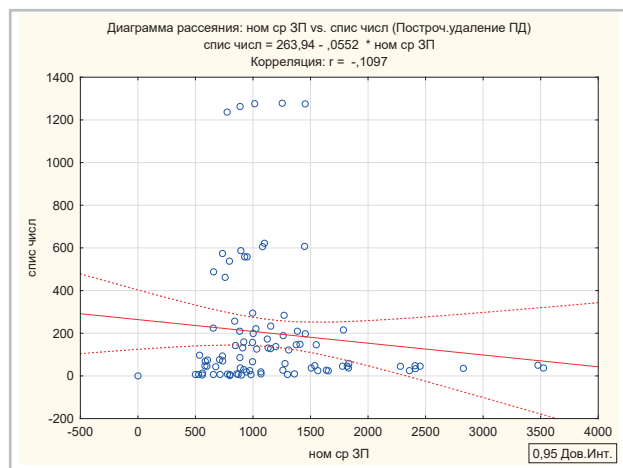


Рис. 20 / Fig. 20. Взаимосвязи между списочной численностью работников с ОВ и их номинальной средней заработной платой / The relationships between the headcount of employees with disabilities and their nominal average wages

Источник / Source: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области / compiled according to the data of the Main Statistical Office of the Mogilev Region.

от общего принципа оплаты труда работников в экономике Беларуси. Однако, замечено, что средняя заработная плата работников с ОВ сокращается при увеличении отработанного времени. Следует предположить, что такое явление связано, с тем, что при большем количестве времени работы интенсивность труда таких работников не увеличивается, остается низкой и производительность их труда. Это подтверждает и то, что при исчислении среднего заработка у таких работников его размер не зависит от количества отработанного времени.

5. Анализ и оценка инклюзивной занятости на примере Могилевской области показали, что уровень заработной платы работников с ОВ на порядок ниже общереспубликанского уровня. Кроме этого, в Могилевской области, по сравнению с другими регионами Беларуси, заработная плата работников с ОВ самая низкая, хотя за последние пять лет и наблюдается ее рост. Установлено, что в области отсутствует очевидная взаимосвязь между номинальной начисленной заработной платой и списочной численностью работников с ОВ, между фондом заработной платы и начисленной средней заработной у работников с ОВ.

6. Результаты исследования инклюзивной занятости в Республике Беларусь могут найти практическое применение в работе организаций и предприятий, государственных органов управления, регулирующих рынок труда, образовательных учреждений, способствующих развитию профессионального потенциала работников с ОВ.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Нирье Б. Принцип нормализации и службы по уходу за людьми с интеллектуальными нарушениями. Нормализация жизни в закрытых учреждениях для людей с интеллектуальными и другими функциональными нарушениями. СПб.: Питер; 2003: 61–92.
2. Копалкина Е.Г. Практика инклюзивного трудоустройства в современных условиях. Научный результат. *Социология и управление*. 2022;(4):148-158.
3. Копалкина Е.Г., Дареев А.Е., Илтакова Н.В. Проблемы трудовой занятости лиц с инвалидностью на современном этапе российского общества. *Социальная компетентность*. 2021;(2(20)):223-233.
4. Brzokoupil K. Aged and disabled workers – successful business and rehabilitation: experiences from Samhall AB. *Work and Aging: A European Perspective*. CRC Press. 2020:365-381.
5. Маковская Н.В. Прекаризованная занятость женщин пенсионного возраста в Беларуси. Демографический потенциал стран ЕАЭС. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН; 2017:138-142.
6. Маковская Н.В. Гендерная прекаризация занятости в Беларуси. *Социально-трудовые исследования*. 2020;40(3):44-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-44-55.
7. Holmqvist M. *The disabling state of an active society*. Routledge. 2016:178.
8. Маковская Н.В. Экосистема инклюзивной занятости: понятие, подходы, основные элементы. Вестник Института экономики НАН Беларуси: сб. науч. ст. / Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики. 2024;(9):108-121. <https://doi.org/10.47612/2789-5122-2024-9-108-121>
9. Ванкевич Е., Калиновская И. Технологии искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами. *Белорусский экономический журнал*. 2020;(2):38-51.

REFERENCES

1. Nirie B. The principle of normalization and care services for people with intellectual disabilities. Normalization of life in closed institutions for people with intellectual and other functional disabilities. St. Petersburg: Peter; 2003: 61-92. (In Russ.).
2. Kopalkina E.G. The practice of inclusive employment in modern conditions. A scientific result. *Sociology and Management*. 2022;(4):148-158. (In Russ.).
3. Kopalkina E.G., Dareev A.E., Iltakova N.V. Problems of employment of persons with disabilities at the present stage of Russian society. *Social Competence*. 2021;(2(20)):223-233. (In Russ.).
4. Brzokoupil K. Aged and disabled workers – successful business and rehabilitation: experiences from Samhall AB. *Work and Aging: A European Perspective*. CRC Press. 2020:365-381.
5. Makovskaya N.V. Precarious employment of women of retirement age in Belarus. Demographic potential of the EAEU countries. Yekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; 2017:138-142. (In Russ.).
6. Makovskaya N.V. Gender precarization of employment in Belarus. *Social and Labor Research*. 2020;40(3):44-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-44-55. (In Russ.).
7. Holmqvist M. *The disabling state of an active society*. Routledge. 2016:178.
8. Makovskaya, N. V. Ecosystem of inclusive employment: concept, approaches, basic elements. Bulletin of the Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus: collection of scientific articles. National Academy of Sciences of Belarus, Institute of Economics. 2024; (9):108-121. URL: <https://doi.org/10.47612/2789-5122-2024-9-108-121>
9. Vankevich E., Kalinovskaya I. Artificial intelligence technologies in human resource management. *The Belarusian Economic Journal*. 2020;(2):38-51. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Наталья Владимировна Маковская – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и управления Могилевского государственного университета им. А.Кулешова, Могилев, Беларусь
Natal'ya V. Makovskaya – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Professor of the Department of Economics and Management, Mogilev State University named after A. Kuleshov, Mogilev, Belarus
<https://orcid.org/0000-0003-2909-2925>
 maknata@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 06.02.2025; после рецензирования 21.03.2025, принята к публикации 23.03.2025.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 06.02.2025; revised on 21.03.2025 and accepted for publication on 23.03.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-61-70

УДК 330.1; 331.5

JEL A12; J13

ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНЯТОСТИ КАК ЛОКАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ БЛАГО

В.В. Мортиков

Луганский государственный университет им. В.Даля, Луганск, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – выявление ключевых индикаторов, с помощью которых возможности занятости получают статус локального общественного блага с его качественными и количественными характеристиками, эффектами вытеснения, экстерналиями, фрирайдерством, сопровождающими его создание и потребление. **Актуальность** работы обоснована наличием значительных региональных различий в доступности возможностей занятости в РФ, поскольку начиная с 90-х гг. прошлого столетия они были подвержены серьезным изменениям, связанным, в частности, с глубокой трансформацией экономики России. **В результате** исследования определены основные показатели, характеризующие возможности занятости: соотношение соискателей рабочих мест и вакансий; нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в органах службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию; уровень безработицы; уровень участия в составе рабочей силы; уровень занятости; среднее время поиска работы безработными; коэффициент напряженности в регионе. Проведен сравнительный анализ показателей, характеризующих возможности занятости в Ростовской и Волгоградской областях, а также влияющих на них факторов. Сделан **вывод** о существовании в этих регионах прямой и косвенной зависимости между доходами и расходами населения, инвестициями и другими индикаторами социально-экономического развития, с одной стороны, и возможностями занятости, с другой.

Ключевые слова: возможности занятости; локальное общественное благо; инвестиции; мобильность рабочих мест и специалистов; государственная региональная политика; вакансии; уровень занятости; уровень безработицы.

Для цитирования: Мортиков В.В. Возможности занятости как локальное общественное благо. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):61-70. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-61-70.

ORIGINAL PAPER

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AS A LOCAL PUBLIC GOOD

V.V. Mortikov

Lugansk State University named after V. Dahl, Lugansk, LPR, Russia

ABSTRACT

The aim of this study is to identify key indicators that qualify employment opportunities as a local public good, considering both their qualitative and quantitative characteristics, as well as associated crowding-out effects, externalities, and free riding that occur during their creation and consumption. This research is **relevant** due to significant regional disparities in employment opportunities within the Russian Federation, which have undergone substantial changes since the 1990s, particularly as a result of the extensive transformation of the Russian economy. The study identifies **the main** indicators characterizing employment opportunities, including: the ratio of job seekers to job vacancies; the burden of the unemployed population registered with employment services per declared vacancy; the unemployment rate; the labor force participation rate; the employment rate; the average job search time for the unemployed; and the tension coefficient in the region. A comparative analysis of the indicators for employment opportunities in the Rostov and Volgograd regions was conducted, alongside an examination of the factors influencing these indicators. Based on the analysis, a **conclusion** is made about the presence of both direct and indirect links between the income and expenditure of the population, the level of investment, and other indicators of socio-economic development, on the one hand, and employment opportunities, on the other.

Keywords: employment opportunities; local public good; investments; mobility of jobs and specialists; state regional policy; vacancies; employment rate; unemployment rate.

For citation: Mortikov V.V. Employment Opportunities as a Local Public Good. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):61-70. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-61-70.

ВВЕДЕНИЕ

Одной из задач современной экономической науки является идентификация новых общественных благ и определение их основных характеристик. К таким благам относится, на наш взгляд, «возможности занятости» (далее – «ВЗ»). Новизна нашего

подхода заключается в рассмотрении «возможностей занятости» как феномена, находящегося на стыке таких направлений экономической науки как рынок труда и занятость населения, экономика общественного сектора.

В современной литературе проблема общественных благ, в том числе и локальных достаточно хорошо освещена [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Анализируются в основном, конечные общественные блага, которые получает население взамен уплачиваемых налогов: здравоохранение, образование, дороги, коммунальные услуги и др. [7, 8, 9]. Существует достаточно обширная литература и по вопросу о возможностях занятости: в тех или иных профессиональных областях, у различных социальных групп населения, странах, регионах, населенных пунктах [10, 11, 12].

В своем исследовании мы попытались объединить эти два источника информации в один и рассмотреть «возможности занятости» как общественное благо со своими характеристиками.

Существуют общественные блага промежуточного использования, то есть блага, которые непосредственно не являются объектами потребления населения, но существование которых является необходимой предпосылкой реализации потребностей людей, нормальной жизнедеятельности общества: экономическая политика и ее отдельные элементы, социально-экономическая стабильность, устойчивый экономический рост, умеренная инфляция, возможности занятости.

Все эти явления как экономические феномены исследуются в литературе. Вместе с тем имеет смысл посмотреть на некоторые из них, в частности, на «ВЗ» с точки зрения их совместного потребления местным населением. Актуальными представляются следующие вопросы:

а) определение «ВЗ» как локального общественного блага. Обнаружение «пучка» общественных благ, имеющих к ним прямое отношение;

б) определение количественных и качественных характеристик явления «ВЗ» как локального блага, эффектов соперничества, вытеснения при его потреблении и др.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЗАНЯТОСТИ КАК ОБЩЕСТВЕННОГО БЛАГА

Понятие «ВЗ» во многом похоже на используемый Росстатом индикатор достойного труда «возможность найти работу». Однако «возможности занятости» как локального блага отнюдь не сводятся к количеству и качеству вакантных рабочих мест, хотя во многом и определяются ими. «ВЗ» – это, помимо наличия рабочих мест, также и желание, и возможность трудиться на этих рабочих местах у потенциальных соискателей.

«Возможности занятости» постольку являются благом, поскольку они (возможности) используются всеми, кто желает участвовать в трудовой деятель-

ности по найму. Среди соискателей рабочих мест находятся как безработные, так и занятые, но рассматривающие возможность сменить место работы. В отличие от конкретного рабочего места, «ВЗ» как благо потребляется сообща населением, у которого есть доступ к этим возможностям. В случае локального общественного блага речь идет о потребности в специалистах со стороны локального рынка труда: таковым является рынок для всех, кто находится в зоне территориальной доступности к соответствующим работодателям. Хотя в условиях возможности удаленной занятости вопрос о территориальной доступности для ряда работников снимается.

«ВЗ» как благо можно охарактеризовать с количественной и качественной точек зрения. В качестве количественных целесообразно использовать показатели уровня занятости и безработицы. Что касается качественной оценки «ВЗ» со стороны занятого населения и соискателей рабочих мест, то она осуществляется с помощью таких индикаторов, как удовлетворенность рабочим местом, расстоянием до работы, содержанием труда, условиями труда, которые дают представление об восприятии качества занятости у населения.

В 2022 г. были опубликованы результаты очередного федерального статистического наблюдения по социально-демографическим проблемам, проведенного Росстатом. На основе этих данных построена *таблица 1*, в которой отражена доля респондентов, удовлетворенных различными характеристиками выполняемой работы.

Как видим, менее всего работники удовлетворены уровнем оплаты труда. Это, помимо прочего, отражает степень ее первостепенного для них значения. Весьма показательным, что удовлетворенность оплатой труда сокращается вместе с понижением квалификации и ответственности, требуемых от работников: доля руководителей, специалистов высшего уровня квалификации, специалистов среднего уровня квалификации, вполне удовлетворенных своей зарплатой, составляет, соответственно, 69,7, 58,1 и 52,2%, а неквалифицированных рабочих – всего 32,4%. Среди неквалифицированного персонала меньше всего и тех, кто испытывает профессиональную и моральную удовлетворенность от трудовой деятельности: соответственно, 44 и 54,2% всех неквалифицированных работников.

Еще одна характеристика работы, в отношении которой наблюдаются расхождения между отношением к ней занятых – ее надежность. Несмотря на то, что не все работники придают ей значение, тем не менее, наблюдается та же закономерность, что и в отношении уровня оплаты труда. Среди пред-

Таблица 1 / Table 1

Доля работающих респондентов, удовлетворенных различными характеристиками выполняемой работы (%) / The proportion of employed respondents satisfied with various characteristics of the work they perform (%)

Характеристики выполняемой основной работы / Characteristics of the main work performed	Доля работающих респондентов, оценивших различные характеристики выполняемой основной работы как «вполне удовлетворительные», % / The proportion of employed respondents who rated various characteristics of their main job as "quite satisfactory", %
Зарботок	50,6
Надежность работы	78,2
Выполняемые обязанности	80,7
Режим работы	85,5
Условия труда	79,8
Расстояние до работы	76,5
Профессиональная удовлетворенность	72,9
Моральное удовлетворение	78,2

Источник / Source: составлено по данным Росстата: «Комплексное наблюдение условий жизни населения в 2022 г.» <https://rosstat.gov.ru/> / compiled according to Rosstat: "Comprehensive monitoring of the living conditions of the population in 2022". URL: <https://rosstat.gov.ru>

ставителей профессий, требующих высокой квалификации и ответственности, преобладают, как правило, специалисты, удовлетворенные надежностью работы.

Качество блага «ВЗ», как правило, зависит от ответственности специальности работника выполняемой им работе. Именно в этом случае вероятность того, что знания, полученные в учебном заведении, будут востребованы, компенсированы более высокой оплатой, чем тогда, когда человек занят не по специальности и профессии. 86,4% лиц в возрасте 15 лет и более имели по итогам результатов федерального статистического наблюдения 2022 г. профессию, подтвержденную соответствующим документом. Из них 68,5% выполняли в этом году основную работу полностью соответствующую полученной специальности или близкую к ней.

Несомненно, «ВЗ» как категория экономики общественного сектора (табл. 2) одновременно является неэкономическим и экономическим благом. Неэкономическим – потому, что в большинстве случаев целенаправленные усилия для его создания не предпринимаются, а экономическим – потому, что в ряде случаев его появление и улучшение качества связано с проведением властью политики занятости и инвестиций.

Понятие «ВЗ» как блага конкретизируется, например, в таком благое, как «возможности занятости в регионе А», которое, в свою очередь, проявляется в следующих благах: «возможности эффективной занятости в регионе А», «возможности занятости на

рабочих местах первичного (вторичного) рынка труда в регионе А», «возможности занятости для представителей профессии, специальности У в регионе А» и т.д. Можно различать «ВЗ» как регионального и локального общественного блага. В первом случае речь идет о «ВЗ» в региональном административно-территориальном образовании (в РФ – субъекте федерации), а во втором – о «ВЗ» в муниципальном образовании. Мы же под локальным общественным благом подразумеваем благо, потребляемое жителями определенного региона [13], имея в виду, что каждый регион является пространством, где складываются те или иные «ВЗ».

При потреблении блага «ВЗ» можно наблюдать эффекты переполнения и вытеснения [14]. В условиях ограниченной емкости многих рынков готовых изделий и услуг, а, следовательно, и ограниченного спроса на труд, существует противоборство не только соискателей, но и стран, регионов за рабочие места, особенно, качественные.

«ВЗ» И «БЕЗБИЛЕТНИКИ»

В отношении «ВЗ», как и в отношении иных общественных благ актуальной является проблема так называемого «безбилетника» [15, 16, 17] – фигуры, которая пользуется общественным благом, не оплачивая его. В широком смысле этого слова уход от оплаты общественного блага может происходить в виде недостаточной активности в определенном направлении, неосуществления определенных действий, необходимых для воспроизводства блага, которым «безбилетник» пользуется. В целом «безбилетники» существенно снижают качество «ВЗ» в ряде стран, регионов, организаций.

Проблема «безбилетника» в отношении «ВЗ» может проявляться в том, что:

- отдельные работники могут трудиться недостаточно добросовестно и способствовать ухудшению качества создаваемого продукта, в создании которого участвуют и другие работники. В результате данный продукт теряет популярность среди покупателей, сокращается количество рабочих мест, задействованных в его производстве. Масштабы фрирайдерства такого рода в частном секторе невелики, поскольку собственник бизнеса отслеживает недобросовестное поведение занятых у него людей. В бюджетном секторе дело может обстоять иначе;
- уклонение от уплаты налогов в ряде случаев способствует сохранению рабочих мест (в теневой части рынка труда), но ограничивает возможности финансирования занятости в официальной части этого рынка;

Основные характеристики возможностей занятости как категории экономики общественного сектора /
Main characteristics of employment opportunities as a category of the public sector economy

Характеристики/Characteristics	Описание характеристик/Description of characteristics
Создание, структура блага	«ВЗ» появляются как следствие функционирования экономики, осуществления инвестиций, проведения государством политики занятости. Структуризация блага «ВЗ» выражается в классификации данных возможностей по различным признакам: территориальному, профессиональному и др.
Потребление блага	Потребители: соискатели рабочих мест в соответствующем регионе; центральная и местная власти, поскольку они заинтересованы в расширении «ВЗ» населения
Основные количественные характеристики блага	Уровни занятости, безработицы, оплаты труда
Основные качественные характеристики блага	Надежность работы, содержание и условия труда
Эффекты переполнения, вытеснения	Возникают из-за дефицита рабочих мест, особенно качественных. Выражаются в конкуренции соискателей за рабочие места
Фрирайдерство	Проявляется в активном использовании отдельными регионами, муниципальными образованиями наиболее качественной рабочей силы из других мест, в подготовке которой они не участвовали.
Пространственные экстерналии	Появляются при влиянии на «ВЗ» в регионе процессов, происходящих в других регионах, странах (динамика ВРП, спрос и предложение на рынках труда)

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

- страны, регионы, относящиеся к «безбилетникам» используют наиболее квалифицированную часть совокупной рабочей силы, нередко не вкладывая средств в подготовку и становление высококвалифицированных специалистов (утечка мозгов в развитые страны). Подобный тип фрирайдерства в пространстве происходит и при переносе в большие города и столицы штаб-квартир крупных компаний вместе с качественными, высокооплачиваемыми рабочими местами и возможностями занятости на них наиболее способных выпускников колледжей и вузов, а также самых квалифицированных работников из всей страны;
- работник, получивший необходимый ему в карьере профессиональный опыт, покидает организацию, где он получил этот опыт, и трудоустраивается в более перспективной для него организации, которая невольно становится фрирайдером, эксплуатируя опыт, знания, а случается и клиентуру, связи нового сотрудника. Организация, лишившаяся квалифицированного сотрудника, к тому же узкого специалиста, которому трудно найти замену, может потерять и ряд рабочих мест, которые были увязаны технологически с рабочим местом ушедшего специалиста.

ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНЯТОСТИ, ФРИРАЙДЕРСТВО И ПРОСТРАНСТВЕННЫЕ ЭКСТЕРНАЛИИ

Не менее актуальной для существования «ВЗ» как блага является проблема экстерналии или внешних эффектов [18]. Это проявляется, в частности, в различной экономической динамике в разных странах, регионах, которая способствует перемещению «ВЗ» между ними.

Высокая пространственная мобильность товаров и услуг, работников, рабочих мест в России создает хорошие условия для появления в сфере занятости как фрирайдерства, так и пространственных экстерналии. Повсеместно происходит перемещение рабочих мест из одних регионов в другие. Деловая активность и рабочие места в РФ, как и в других странах, имеет тенденцию сосредотачиваться в крупных городах. Офисы богатых компаний, государственные учреждения с большим количеством привлекательных рабочих мест концентрируются в Москве, которая как и города-миллионники оттягивает из регионов как наиболее качественные рабочие места, так и наиболее подготовленную часть совокупной рабочей силы [19].

Конечно же, создание и распределение «ВЗ» между локациями – это не всегда игра с нулевой суммой, когда выигрыш одного региона или муниципального образования сопровождается потерями других. При экономическом росте в стране занятость может увеличиваться во всех регионах. Однако даже на фоне положительной экономической динамики происходит межрегиональный переток рабочих мест и работников, сопровождающийся внешними эффектами и фрирайдерством, влияние которого особенно заметно в условиях сегодняшнего кадрового дефицита.

ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНЯТОСТИ КАК ЛОКАЛЬНОЕ БЛАГО

Важно различать создание блага «ВЗ» и поддержание его существования. Возникновение и возобновление «ВЗ» как блага зависит от ряда условий, каждое из которых, в свою очередь, является общественным благом. «Пучком» благ, тесно связанных

Таблица 3 / Table 3

Факторы, влияющие на воспроизводство блага возможностей занятости на локальном уровне / Factors affecting the reproduction of the good of employment opportunities at the local level

Наименование факторов / Factors	Характеристика воздействия на «ВЗ» через спрос и предложение на рынке труда / Characteristics of impact on possible employment through supply and demand in the labor market
Макроэкономическая ситуация в стране	Определяет «ВЗ» через спрос на труд местных кадров со стороны производителей продукции потребительского назначения, инвестиционных продуктов, государства
Инвестиции	Росту спроса на труд и «ВЗ» способствуют увеличение инвестиций в основной капитал, инвестиционные инициативы местных властей
Демография	Уровень рождаемости, смертности, миграционной активности в регионе и за его пределами оказывает влияние на «ВЗ» через предложение труда
Обучение	Образование – фактор, оказывающий влияние на возможности занятости через предложение труда: «ВЗ» выше у лиц, обладающим хорошим образованием, умеющих быстро обучаться. Развитие системы образования в регионе влияет на «ВЗ» через спрос на кадры преподавателей
Мобильность работников и рабочих мест в пространстве	«ВЗ» выше для человека, обладающего высокой пространственной мобильностью. С цифровизацией экономики повышается мобильность рабочих мест
Производственные ресурсы	Возобновлению, расширению «ВЗ» способствует наличие в регионе дополняющих соискателей рабочих мест факторов производства: других работников соответствующих профессий и квалификации, помещений, земли, производственных мощностей, сырья, источников энергии.
Региональная экономическая политика	Создание условий для развития местного бизнеса, повышения профессионально-квалификационной и пространственной мобильности населения. Центральная и местная власти могут повысить уровень мобильности населения, помогая в решении проблемы жилья, строительстве дорог, развитии транспорта. Межбюджетные трансферты для сокращения межрегиональных различий в «ВЗ»

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

с воспроизводством «ВЗ», являются, в частности: государственная инвестиционная политика; система подготовки и переподготовки кадров; пространственная, в частности, транспортная доступность рабочих мест для соискателей рабочих мест.

И действительно, «ВЗ» на локальном уровне зависят от многих факторов, находящихся на стороне спроса на труд и его предложения: макроэкономических, демографических, системы образования, пространственной мобильности населения, наличия в регионе соответствующих ресурсов, качества региональной экономической политики (табл. 3).

Конечно же, объемы «ВЗ» в регионе во многом зависят от макроэкономической ситуации в стране в целом, определяемой, в частности величиной ключевой ставки Банка России.

Структура «ВЗ» в регионах РФ на протяжении последних десятилетий определялась и глубинными процессами социально-экономической трансформации страны. Массовое закрытие производственных предприятий в 90-е гг. сопровождалось существенным сокращением традиционной для страны занятости: большая часть рабочей силы стала перетекать в сферу торговли и услуг.

Нарушение цепочек создания добавленной стоимости, выпадение из нее ключевых участников-иностранных фирм в 2022 г. в регионах РФ привело к ликвидации определенного количества рабочих мест. Вместе с тем движение по пути автономизации российской экономики, сопровождающееся импортозамещением, способствует расширению возможностей занятости. В Тульской, Свердловской, Кировской, Ульяновской областях, Москве, Санкт-Петербурге, Ижевске, Че-

лябинске выросла занятость, связанная с работой по выполнению военных заказов.

Важными факторами, определяющими возможности занятости как локального блага являются мобильность работников и работ. Высокие издержки мобильности тех и других сокращают «ВЗ». Данные издержки снижаются при использовании дистанционной и вахтовой работы.

Для анализа межрегионального движения «ВЗ» важно иметь в виду различную пространственную мобильность различных категорий работников и рабочих мест. Например, уровень мобильности услуг и рабочих мест в системе жилищно-коммунальных услуг очень низкий. А вот в информационно-коммуникационных услугах и рабочие места, и работники – высоко-мобильны. С внедрением цифровизации и расширением занятости по требованию работа все меньше и меньше привязывается к пространству и времени, что создает условия для повышения мобильности занятости.

Региональные различия в доступности, качестве блага «ВЗ» в РФ, как и в других странах, определяются различиями:

- в инфраструктуре;
- инвестиционной активности;
- в количестве и качестве производственных ресурсов, в том числе и трудовых.

В крупных городах России, где концентрируется разнообразная по профессионально-квалификационному составу рабочая сила, нехватка кадров, как правило, не является проблемой при создании тех или иных рабочих мест. Иное дело – небольшие населенные пункты, где нередко поиск необходи-

Сравнение показателей занятости в двух субъектах РФ в 2022 г. / Comparison of employment indicators in two constituent entities of the Russian Federation in 2022

Показатели/субъекты федерации / Indicators/constituent entities	Волгоградская область/ Volgograd region	Ростовская область/ Rostov region
1. Уровень участия в составе рабочей силы, %	59,7	61,1
2. Уровень занятости, %	57,6	59,0
3. Уровень безработицы, %	3,5	3,5
4. Коэффициент напряженности	1,3	1,3
5. Среднее время поиска работы безработными, месяцев	6,8	6,9
6. Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %	20,3	19,6
7. Нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в органах службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию	0,2	0,3

Источник / Source: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: Стат. сб. / Росстат. М., 2022. Сайт Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 30.01.2025). с. 91, 114, 143, 162, 168. Данные по всем показателям приводятся за 2022 г., но и на протяжении периода 2005–2021 гг. Тенденция, отражающая соотношение показателей по двум субъектам РФ оставалась в соответствии с данными Росстата той же / Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2023: Stat. collection / Rosstat. M., 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed on 30.01.2025). pp. 91, 114, 143, 162, 168. Data for all indicators are provided for 2022, but throughout the period 2005–2021, the trend reflecting the ratio of indicators for the two constituent entities of the Russian Federation remained the same according to Rosstat data.

Таблица 5 / Table 5

Сравнение социально-экономических показателей, характеризующих возможности занятости в двух субъектах РФ в 2022 г. / Comparison of socio-economic indicators characterizing employment opportunities in two constituent entities of the Russian Federation in 2022

Показатели/субъекты федерации / Indicators/constituent entities	Волгоградская область/ Volgograd region	Ростовская область/ Rostov region
1. Валовой региональный продукт на душу населения (тыс. руб)	427,1	484,0
2. Медианный среднедушевой денежный доход населения (тыс. руб. в месяц)	26,3	31,4
3. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (тыс. руб.)	44,2	44,8
4. Потребительские расходы в среднем на душу населения (тыс. руб. в месяц)	26,2	35,0
5. Численность студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена на 10000 человек населения (2022/2023 уч. год)	222	215
6. Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10000 человек населения (2022/2023 уч. год)	281	352
7. Инвестиции в основной капитал на душу населения в 2022 г. (в фактически действовавших ценах, тыс. руб.)	87,2	111,4
8. Степень износа основных фондов (в %)	51,1	44,3
9. Удельный вес убыточных организаций (в процентах от общего числа организаций)	39,1	24,9
10. Просроченная задолженность по заработной плате в расчете на одного работника, перед которым имеется просроченная задолженность (на конец года; руб.)	39 121	122642
11. Оборот розничной торговли на душу населения (в фактически действовавших ценах; руб.)	217094	313184
12. Оборот общественного питания на душу населения (в фактически действовавших ценах; руб.)	7689	12327
13. Объем платных услуг на душу населения (руб.)	66 520	76977
14. Число легковых автомобилей на 100 000 человек населения (на конец года; штук)	427,8	334,7
15. Число автобусов общего пользования на 100 000 человек населения (на конец года; штук)	59	51
16. Численность активных абонентов фиксированного и мобильного широкополосного доступа к сети Интернет на 100 человек населения (на конец года, единиц)	89,6	101,5
17. Коэффициенты миграционного прироста на 10 000 человек населения	-27	-1

Источник / Source: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: Стат. сб. / Росстат. М., 2023. Сайт Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 30.01.2025). с. 200, 245, 463, 480, 168, 509, 544, 556, 797, 817, 876, 894. Данные по всем показателям кроме валового регионального продукта (данные за 2021 г.) взяты за 2022 г., но и на протяжении периода 2005–2020 гг. тенденция, отражающая соотношение большинства показателей по двум субъектам РФ оставалась в соответствии с данными Росстата той же, что и в 2022 г. / Regions of Russia. Socioeconomic Indicators. 2023: Stat. collection / Rosstat. M., 2023. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed on 30.01.2025). pp. 200, 245, 463, 480, 168, 509, 544, 556, 797, 817, 876, 894. Data for all indicators except the gross regional product (data for 2021) are taken for 2022, but throughout the period 2005–2020, the trend reflecting the ratio of most indicators for the two constituent entities of the Russian Federation remained the same according to Rosstat data as in 2022.

мого специалиста оборачивается неразрешимой проблемой. Поэтому «возможности занятости» здесь весьма ограничены.

Важную роль в достижении хороших показателей по «ВЗ» играет государственная региональная политика. Поддержание занятости на прежнем уровне, создание новой занятости – это не только снятие социальной напряженности в регионе, связанной с безработицей, но и дополнительные посту-

пления в местные бюджеты, социальная поддержка малообеспеченных слоев населения региона. В этой связи руководство каждого региона страны должно постоянно задавать себе следующие вопросы: что необходимо предпринять для расширения возможностей занятости в регионе? Все ли делается для повышения уровня деловой активности?

Для воспроизводства блага «ВЗ» местные власти должны стимулировать привлечение инвестиций,

для чего: следить за благоустройством дорог, работой вокзалов, транспорта, гостиниц, медициной; стимулировать развитие малого бизнеса, в частности, ограничивая его проверки.

Когда более качественная рабочая сила и рабочие места движутся в сторону регионов с более благоприятными «ВЗ» социально-экономические различия между регионами усиливаются. Для противодействия этой тенденции центр может использовать межбюджетные трансферты. В 2023 г. в число регионов-доноров вошли 23 субъекта РФ. В последние несколько лет межбюджетные трансферты направляются на развитие транспортной системы в рамках федеральной целевой программы, на поддержку сельского хозяйства, развитие физической культуры и спорта, сети многофункциональных центров, что положительно сказывается на воспроизводстве «ВЗ» регионов-реципиентов по данным направлениям экономической активности. Например, в Ямало-Ненецком автономном округе, к примеру, на протяжении последних лет осуществляется проект «Капитал молодого специалиста». Выпускнику учебного заведения выдается сертификат, подтверждающий право на получение государственной поддержки, и работодатель принимает на постоянное рабочее место такого выпускника без испытательного срока [20].

Важное значение в создании локального благо «ВЗ» имеет политика федерального центра по структурному, региональному развитию страны. Направления государственных капиталовложений определяют и создание, поддержание в функционирующем состоянии рабочих мест в соответствующих регионах.

О «ВЗ» на региональном уровне можно судить по показателям безработицы, участия в составе рабочей силы, занятости и другим данным Росстата. Один из индикаторов «ВЗ» – имеющиеся в регионе вакансии. О профессиональной структуре потребностей регионального рынка труда, к примеру, в Луганской народной республике (ЛНР) можно судить, в частности, из информации Центра занятости населения. В связи с оживлением экономической активности в ЛНР в 2023–2025 гг. появляются вакансии в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, банковском секторе. Однако наиболее востребованными специалистами на рынке труда ЛНР по-прежнему остаются врачи, медсестры, водители, бухгалтера. При этом повышенный спрос на ряд категорий работников, включая малоквалифицированные занятия, определяется низкими зарплатами. В ЛНР наблю-

дается и достаточно большой разброс зарплат как внутри муниципальных образований, так и между ними. Например, диапазон предлагаемых размеров зарплат грузчикам в разных муниципалитетах составляет 42,5–65 тыс. руб., что указывает, помимо прочего, на невысокую пространственную мобильность здешних работников.

ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНЯТОСТИ В РОСТОВСКОЙ И ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТЯХ: ОСОБЕННОСТИ И РАЗЛИЧИЯ

Для того, чтобы оценить факторы, определяющие «ВЗ» на уровне региона, сопоставим и сравним эти возможности в Волгоградской и Ростовской областях по данным за 2022 г. Как видно из табл. 4 показатели, отражающие уровень «ВЗ» в Ростовской области, несколько лучше по сравнению с данными по Волгоградской области. Не изменился этот тренд и в году текущем. Так, hh.индекс (соотношение вакансий и резюме соискателей рабочих мест) в Ростовской области составил в феврале 2025 г. 4,6 человека на 1 вакансию, а в Волгоградской – 5,3¹.

На показатели «ВЗ» в регионе воздействуют много факторов, среди которых к числу основных относятся: экономическая динамика, инвестиции, доходы и покупательная способность населения (табл. 5).

Все составные части валового регионального продукта (ВРП), связанные с расходами, оказывают влияние на занятость в регионе со стороны спроса: потребительские, инвестиционные расходы, расходы власти на осуществление закупок продукции, произведенной в регионе, размеры вывоза продукции за пределы региона. То же самое относится и к структуре ВРП со стороны доходов: более высокие значения первичных доходов сопровождаются активным спросом на труд и эффективной занятостью.

Значения показателей «Медианный среднедушевой денежный доход населения» и «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций» свидетельствуют о качестве занятости и о покупательских возможностях населения в регионе. Они выше в Ростовской области, что вместе с показателем «Потребительские расходы в среднем на душу населения» означает более высокий спрос на рабочую силу в этом субъекте РФ.

Образование является важным фактором увеличения занятости в регионе. Несмотря на

¹ hh статистика: сервис открытой аналитики рынка труда. URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения: 28.02.2025).

нарекания в отношении сегодняшней системы среднего и высшего образования в РФ, в частности, количественного подхода к измерению его вклада в экономический рост, занятость, можно сказать, что количество студентов, обучающихся в средних и высших учебных заведениях остается важным ориентиром для определения потенциала региона в создании в нем рабочих мест. Часть студентов, заканчивающих учебные заведения в одном регионе, трудоустраиваются в других регионах страны, за рубежом. Однако все же большинство выпускников остаются работать в регионе окончания учебы.

Поэтому как численность студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена в 2022 г. (222 – в Волгоградской области и 215 – в Ростовской), так и численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в том же году (281 – в Волгоградской области и 352 – в Ростовской), приходящихся на 10 тыс. человек населения, можно считать показателями, характеризующими возможности занятости.

Разница в региональных показателях «Инвестиции в основной капитал на душу населения» характеризует возможности занятости со стороны спроса на труд. Более высокое значение показателя в Ростовской области может свидетельствовать о более динамичном создании, обновлении рабочих мест в этом субъекте РФ.

Степень износа основных фондов (51,1% в Волгоградской области и 44,3% в Ростовской) свидетельствует, с одной стороны, о качестве занятости, технической оснащенности рабочих мест, с другой – о потенциале их улучшения и создания новых, что напрямую связано с их финансовым положением. Удельный вес убыточных организаций в Волгоградской области в 2022 г. оказался на 14,2% выше, чем в Ростовской (данное превышение фиксируется уже в течение 17 лет), что отражается и при сравнении показателей занятости в обоих субъектах РФ.

Организации, допускающие просроченную задолженность по зарплате, часто имеют неэффективные рабочие места, которые по разным причинам не ликвидируют. Относительно высокое значение показателя «Просроченная задолженность по заработной плате в расчете на одного работника, перед которым имеется просроченная задолженность» в 2022 г. в Ростовской области, объясняется, в частности, значительным количеством предприятий, являющихся единственными в муниципальных образованиях этого субъекта

федерации более-менее крупными работодателями. Показатели 11-13 *табл. 5* характеризуют относительные размеры потребительского спроса в двух регионах. Превышение этого спроса в Ростовской области по сравнению с Волгоградской в 2022 г. и предшествующие годы означает, что в сферах розничной торговли, общественного питания, платных услуг, а также в связанных с ними отраслях экономики, возможности занятости заметно различаются.

При этом мы признаем, что существует не только зависимость: «величина потребительского спроса – количество рабочих мест, величина занятости», но и обратная: «величина занятости – величина потребительского спроса». Кроме того товары и услуги, производимые в одном субъекте федерации потребляются не только в нем, но и в других субъектах. А, следовательно, на возможности занятости в одном регионе могут оказывать влияние доходы и спрос в другом регионе.

Число собственных легковых автомобилей на 1 000 человек населения (в 2022 г. – 427,8 в Волгоградской области и 334,7 – в Ростовской) является показателем, помимо прочего, мобильности работников, их возможности работать на дальних расстояниях.

Мобильность работников, а, следовательно, и их «ВЗ», в определенной степени, зависят и от работы общественного транспорта. Сравнение показателей «Число автобусов общего пользования на 100 000 человек населения» (59 в Волгоградской области и 51 – в Ростовской) свидетельствует, в частности, о больших возможностях для перемещения в пространстве, а поэтому и о больших возможностях занятости в первой по сравнению со второй.

В последние годы значительная часть работников стала работать удаленно, в связи с чем «ВЗ» данной категории специалистов напрямую зависят от работы сети Интернет. Различия в показателе «Численность активных абонентов фиксированного и мобильного широкополосного доступа к сети Интернет на 100 человек населения» между Волгоградской и Ростовской областями могут свидетельствовать, в частности, о большей распространенности удаленной занятости в последней.

С различиями «ВЗ» и в странах, и в регионах во многом связана современная трудовая миграция. Данные по коэффициентам миграционного прироста на 10 000 человек населения в Волгоградской (-27) и Ростовской (-1) областях (*табл. 5*) в 2022 г. отражают данный факт. В отношении «ВЗ»

как значимого локального общественного блага действует правило, сформулированное в 1956 г. Ч. Тьебо [21]: люди перемещаются в те локации, где соотношение «общественные блага/налоги» выше и более благоприятно. Только в случае «ВЗ» люди сравнивают с качеством-количеством блага «ВЗ» не налоговую нагрузку, а различные издержки по своему перемещению. Люди нередко меняют место жительства в ответ на изменение соотношения «качество-количество блага «ВЗ»/издержки по перемещению».

В целом, статистика большинства показателей в Волгоградской и Ростовской областях, отраженных в табл. 4 во многом объясняет различия этих субъектов РФ в создании «ВЗ»: в Ростовской области они выше. Поэтому закономерно, что в региональном рейтинге 2023 г., который включает в качестве составной состояние рынка труда, Ростовская область заняла 15 место, а Волгоградская – 29-е.

«Фотография» ситуации с влиянием различных факторов на «ВЗ» за один год и лишь на примере двух субъектов РФ, конечно же, не дает всеобъемлющей картины данного влияния. Нашей задачей в рамках данного исследования являлось лишь описание схемы влияния. Можно было бы провести корреляционный анализ на основе пространственных данных с включением большого количества субъектов федерации или временных рядов, используя данные за ряд лет. Однако, учитывая сложность задачи, для этого необходимо специальное исследование.

ВЫВОДЫ

Таким образом, возможности занятости выступают важным локальным общественным благом со своими особенностями создания, потребления; показателями, характеризующими его качество в регионе. Среди факторов, влияющих на возможности занятости на локальном уровне выделяются: инвестиции, обучение, мобильность специалистов и рабочих мест, общегосударственная и региональная социально-экономическая политика.

При проведении политики создания эффективных «ВЗ» региональным властям необходимо ориентироваться на улучшение показателей инвестиционной, потребительской, образовательной активности населения, транспортной обеспеченности территорий. Не случайно анализ показателей, характеризующих возможности занятости в двух субъектах РФ показал, что различия в этих возможностях определяются во многом различиями в доходах и расходах населения регионов, финансовым состоянием компаний в в данных субъектах, количеством обучающихся по различным программам и др.

Рассмотрение возможностей занятости с позиции экономики общественного сектора дает ряд дополнительных рычагов влияния. Для расширенного воспроизводства возможностей занятости центральной и региональной необходимо обратить внимание не только на улучшение качества рабочей силы, ее разнообразие, но и на всемерное вовлечение всех ресурсов, дополняющих работников в производстве конечной продукции. Речь идет о государственной поддержке всех экономических субъектов, определяющих качество и количество рабочих мест.

При социально-экономическом планировании развития регионов имеет смысл учитывать факты фрирайдерства и внешние эффекты, связанные с движением высококвалифицированных и востребованных кадров между территориями. Их должны учитывать и работодатели, находящиеся в поиске специалистов, а также те из них, кто желает удержать своих сотрудников от перемещения в другие места.

Перспективными направлениями исследований возможностей занятости как общественного блага могут стать: конкретизация данных исследований по разным профессионально-квалификационным группам рабочих мест и работников, сферам деятельности; анализ общественной значимости возможностей неформальной занятости; рассмотрение возможностей занятости как системы локальных, общенациональных, международных благ.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Howe E. L., Huskey L. Crossing Frozen Ground: Tiebout, local public goods, place amenities, and rural-to-rural migration in the Arctic. *Journal of Rural Studies*. 2022; 89:130-139. DOI:10.1016/j.jrurstud.2021.11.008
2. Kinader M., Merlino L.P. Local public goods with weighted link formation. *Games and Economic Behavior*. 2022;(132):316-327. DOI: 10.1016/j.geb.2022.01.014
3. Quezada C., Oyarzo M. Spatial analysis of technical efficiency in the provision of local public goods: The case of Chilean mining municipalities. *Socio-Economic Planning Sciences*. 2024;96:102075. DOI: org/10.1016/j.seps.2024.102075
4. Pan Chen-Yu. Protections from natural disasters as local public goods: Migration and local adaptations. *Regional Science and Urban Economics*. 2020;(85):103-592. DOI: 10.1016/j.regsciurbeco.2020.103592
5. Мортиков В.В. Локальные общественные блага как объект внимания местной власти // *Вестник Луганского государственного университета им. В. Даля*. 2023;3(69):78-82.

6. Мортиков В.В. К вопросу о сущности локальных общественных благ // *Экономика Украины*. 2007;(3):68-73.
7. Keefer P., Khemani S. Media's Influence on Citizen Demand for Public Goods, *Economic Development and Cultural Change*. 2024;72(4):1615-1651. DOI: 10.1086/725019
8. Zivot J.B. Public Good versus Private "Goods": Ethical Implications of Drug Shortages on Anesthesiology Practice, *Anesthesiology Clinics*. 2024;42(3):445-455. DOI: 10.1016/j.anclin.2023.12.001
9. Paniagua V. When clients vote for brokers: How elections improve public goods provision in urban slums. *World Development*. 2022;(158):105-919. DOI: 10.1016/j.worlddev.2022.105919
10. Albinowski M. Part-time employment opportunities and labour supply of older workers. *The Journal of the Economics of Ageing*. June 2024; 28.
11. Воробьева О.Д., Топилин А.В., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С. Тенденции трудовой занятости пенсионеров в разрезе занятий и видов экономической деятельности в 2017–2022 гг. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):60-72.
12. Li P., Chen X., Stafford F., Ou J. Body shape and stable employment opportunity analysis of China's nonagricultural labor market, *SSM – Population Health*. 2022; March:17. DOI: 10.1016/j.ssmph.2021.101014
13. Найден С.Н. Региональный сектор общественных благ: институциональный аспект. *Пространственная экономика*. 2011;(3):6-23.
14. Catola M., etc. Multilevel public goods game: Levelling up, substitution and crowding-in effects, *Journal of Economic Psychology*, 2023;(97):102-626. DOI:10.1016/j.joep.2023.102626
15. Xu Z., etc. Free-rider or contributor: A dilemma in spatial threshold public goods games. *Chaos, Solitons & Fractals*. 2024;(187):115-455. DOI: 10.1016/j.chaos.2024.115455
16. Takeuchi A., Seki E. Coordination and free-riding problems in the provision of multiple public goods. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2023;(206):95-121. DOI: 10.1016/j.jebo.2022.11.022
17. Мортиков В.В. Фигура фрирайдера в современной экономике. *Экономика Украины*. 2009;(3):65-72.
18. Мортиков В.В. Внешние эффекты в социально-трудовой сфере. *Социально-трудовые исследования*. 2024;1(54):35-47.
19. Гильтман М.А. Лучшие города – лучшие работники? Теоретические модели и эмпирические подтверждения. *Мир России: Социология, этнология*. 2021;(3):127-149.
20. Иванова И.А., Пуляева В.Н. Лучшие региональные практики содействия трудоустройству населения. *Креативная экономика*. 2021;15(4):1539-1556.
21. Tiebout C. A Pure Theory of Local Expenditures. *The Journal of Political Economy*. 1956;64(5):416-424. <http://www.jstor.org/stable/1826343>

REFERENCES

1. Howe E.L., Huskey L. Crossing Frozen Ground: Tiebout, local public goods, place amenities, and rural-to-rural migration in the Arctic. *Journal of Rural Studies*. 2022;89:130-139. DOI:10.1016/j.jrurstud.2021.11.008
2. Kinader M., Merlino L.P. Local public goods with weighted link formation. *Games and Economic Behavior*. 2022;132:316-327. DOI: 10.1016/j.geb.2022.01.014
3. Quezada C., Oyarzo M. Spatial analysis of technical efficiency in the provision of local public goods: The case of Chilean mining municipalities. *Socio-Economic Planning Sciences*. 2024;96:102075. DOI: org/10.1016/j.seps.2024.102075
4. Pan Chen-Yu. Protections from natural disasters as local public goods: Migration and local adaptations. *Regional Science and Urban Economics*. 2020;85:103592. DOI: 10.1016/j.regsciurbeco.2020.103592
5. Mortikov V.V. Local public goods as an object of attention of local authorities. *Bulletin of Lugansk State University named after V. Dal*. 2023;3(69):78-82. (In Russ.).
6. Mortikov V. On the essence of local public goods// *Economy of Ukraine*. 2007; 3: 68-73. (In Russ.).
7. Keefer P., Khemani S Media's Influence on Citizen Demand for Public Goods. *Economic Development and Cultural Change*. 2024;72(4):1615-1651. DOI: 10.1086/725019
8. Zivot J.B. Public Good versus Private "Goods": Ethical Implications of Drug Shortages on Anesthesiology Practice. *Anesthesiology Clinics*. 2024;42(3):445-455. DOI: 10.1016/j.anclin.2023.12.001
9. Paniagua V. When clients vote for brokers: How elections improve public goods provision in urban slums. *World Development*. 2022;158:105919. DOI:10.1016/j.worlddev.2022.105919
10. Albinowski M. Part-time employment opportunities and labour supply of older workers. *The Journal of the Economics of Ageing*. June 2024;28.
11. Vorobyova O.D., Topilin A.V., Nioradze G.V., Khrolenko T.S. Trends in pensioner employment by occupation and type of economic activity in 2017–2022. *Social and Labor Research*. 2024;54(1):60-72. (In Russ.).
12. Li P., Chen X., Stafford F., Ou J. Body shape and stable employment opportunity analysis of China's nonagricultural labor market. *SSM – Population Health*. 2022; March:17. DOI:10.1016/j.ssmph.2021.101014
13. Nayden S.N. Regional public goods sector: institutional aspect. *Spatial Economy*. 2011;3:6-23. (In Russ.).
14. Catola M., et al. Multilevel public goods game: Levelling up, substitution and crowding-in effects. *Journal of Economic Psychology*. 2023;97:102626. DOI:10.1016/j.joep.2023.102626
15. Xu Z., et al. Free-rider or contributor: A dilemma in spatial threshold public goods games. *Chaos, Solitons & Fractals*. 2024;187:115455. DOI: 10.1016/j.chaos.2024.115455
16. Takeuchi A., Seki E. Coordination and free-riding problems in the provision of multiple public goods. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2023;206: 95-121. DOI:10.1016/j.jebo.2022.11.022
17. Mortikov V. The figure of a freerider in the modern economy. *Economy of Ukraine*. 2009;3:65-72. (In Russ.).
18. Mortikov V.V. Externalities in the social and labor sphere. *Social and Labor Research*. 2024;1(54):35-47. (In Russ.).
19. Giltman M.A. The best cities - the best workers? Theoretical models and empirical evidence. *The World of Russia: Sociology, Ethnology*. 2021;3:127-149. (In Russ.).
20. Ivanova I.A., Pulyaeva V.N. The best regional practices for promoting employment of the population. *Creative Economy*. 2021;15(4):1539-1556. (In Russ.).
21. Tiebout C. A Pure Theory of Local Expenditures. *The Journal of Political Economy*. 1956;64.5:416-424. URL:<http://www.jstor.org/stable/1826343>

ІНФОРМАЦІЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Виталий Владимирович Мортиков – доктор экономических наук, профессор, Луганский государственный университет имени Владимира Даля, Луганск, Россия
Vitalii V. Mortikov – Dr. Sci. (Econ.), Professor; Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk, LPR; Russia
<https://orcid.org/0000-0003-4681-2496>
 mvit2015@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 03.03.2025; после рецензирования 04.04.2025, принята к публикации 07.04.2025.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 03.03.2025; revised on 04.04.2025 and accepted for publication on 07.04.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-71-81

УДК 331.101

JEL J11, J21, J23, J30, J40

РЫНОК ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ

А.А. Яновская

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – совокупность организационно-экономических и социально-трудовых отношений, возникающих в процессе формирования подходов к моделированию развития рынка труда в цифровой экономике. **Цель** работы – оценить существующие подходы к моделированию и на основе выявленных тенденций разработать и предложить набор ключевых показателей, в том числе используемых в сфере платформенной занятости, для формирования модели такого рынка труда, с помощью которого можно было бы повысить занятость населения в цифровой экономике. В ходе исследования использованы системный и сравнительные **методы**, структурный анализ и статистическая обработка информации. **В результате** исследования выявлены тенденции развития рынка труда, происходящие на глобальном и национальном уровнях, изучены и систематизированы наиболее часто применяющиеся подходы к моделированию, в том числе регрессионный анализ, имитационное и математическое моделирование, когнитивный метод и др. Доказано, что ближайшие пять лет цифровые технологии будут трансформировать рынок труда. Установлено, что в цифровой экономике на рынке труда усиливается развитие сектора платформенной занятости. Сделан **вывод** о том, что наличие цифровых навыков, расширение доступа к цифровым технологиям, рост инвестиций и заработной платы влияют на трансформацию современного рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда; развитие; занятость; платформенная занятость; цифровые технологии; цифровая экономика; моделирование.

Для цитирования: Яновская А.А. Рынок труда в цифровой экономике: новые подходы и инструменты моделирования. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):71-81. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-71-81.

ORIGINAL PAPER

LABOR MARKET IN THE DIGITAL ECONOMY: NEW APPROACHES AND MODELING TOOLS

A.A. Yanovskaya

Institute of Economics and Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

ABSTRACT

The subject of this study is the organizational, economic, social, and labor relations that emerge when developing approaches to modeling labor market trends in the digital economy. **The purpose** of this work is to evaluate existing modeling approaches and devise a set of key indicators, including those relevant to platform employment, to create a model aimed at enhancing employment opportunities within the digital economy. The research employs systemic and comparative **methods**, structural analysis, and statistical information processing. This study **identifies** significant trends in labor market development at both global and national levels, systematically analyzes the most commonly used modeling techniques, such as regression analysis, simulation and mathematical modeling, and cognitive methods, and establishes that digital technologies will significantly transform the labor market within the next five years. Furthermore, it has been determined that the platform employment sector is rapidly expanding within the labor market in the digital economy. Key **conclusions** indicate that the availability of digital skills, increased access to digital technologies, and growth in investment and wages all contribute to the rise in informal employment.

Keywords: labor market; development; employment; platform employment; digital technologies; digital economy; modeling.

For citation: Yanovskaya A.A. Labor Market in the Digital Economy: New Approaches and Modeling Tools. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):71-81. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-71-81.

ВВЕДЕНИЕ

Тенденции, происходящие на рынке труда, приводят к трансформации экономических и социально-трудовых отношений. Технологические преобразования формируют новые формы и под-

ходы в обеспечении занятости населения, а также определяют направления государственной политики в сфере труда.

Цифровизация всех отраслей экономики послужила формированию новой концепции «Ин-

дустрия 5.0», которая подразумевает переход от повсеместной автоматизации к конвергенции работника и роботизированных систем, интеллектуальных машин и пр. Поэтому актуальным становится изучение развития рынка труда в цифровой экономике, выявление закономерностей, тенденций и особенностей социально-трудовых отношений, которые будут происходить в симбиозе работы человека и робота. В научной среде этой тематике посвящено много исследований, которые выявили основные направления развития рынка труда, определили перечень конкретных навыков и умений, предъявляющих современному специалисту в цифровой экономике [1]. В то же время на основании выявленных особенностей рынка труда исследователи прибегают к попытке прогнозирования развития сферы трудовых отношений и ее влияния на социально-экономическое развитие, основанное на применении институциональных подходов, образуя новую парадигму развития рынка труда в цифровой экономике. В современной экономике стратегическим вектором выступает распространение и внедрение цифровых технологий во все сферы и отрасли [2]. На основе информационно-коммуникационных и цифровых технологий разрабатываются программные комплексы, цифровые модели, автоматизированные программы, интеллектуальные машины, позволяющие обеспечить эффективный производственный и управленческий процесс в условиях гибкого реагирования на внешние факторы. Одной из тенденций на этапе современного функционирования рынка труда является обеспечение занятости населения в период активного развития цифровой экономики. С этой целью необходимо использовать методы моделирования, чтобы выявить влияние факторов на развитие рынка труда и занятость населения.

ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ ИМИТАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ОТ РЕГРЕССИОННОГО, ИЛИ ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОГО РЫНКА ТРУДА

Какова зависимость уровня занятости населения от цифровизации? На этот вопрос попытались ответить в своей работе Н.И. Ларионова, О.В. Юрьева, Л.А. Бурганова [3, с. 95]. Результаты проведенного ими регрессионного моделирования показали, что выбранные контрольные переменные, а это показатели средней номинальной начисленной заработной платы, средние цены на вторичном рынке жилья и логарифм ВРП, являются ключевыми детерминантами статуса за-

нятости населения. Исследование выявило также другие переменные, существенно влияющие на занятость населения: «Процент домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к сети Интернет» и «Население (каждый день или почти каждый день), использовавшее сеть Интернет», что служит доказательством гипотезы: чем выше уровень цифровых компетенций у населения, тем выше уровень его занятости.

В основе предложенного Г.В. Гореловой, А.Е. Жминько и А.М. Ляховецким комплексного подхода к моделированию рынка труда – комбинированное применение статистического, экспертного, причинного и когнитивного методов анализа [4, с. 188]. Использованная авторами методология опирается на выявленные цепочки причинно-следственных зависимостей между переменными факторами. Степень причинного воздействия определяется экспертным путем, а между причинной и следственной зависимостью динамических рядов применяется система регрессионных уравнений. Когнитивный подход использует матричную схему, в соответствии с которой можно определить влияние одних проблем на другие, а также предположить тенденции развития проблемных ситуаций и порядок их последовательного нивелирования. В результате проведения комплексного методологического подхода ученые пришли к выводу: в условиях перехода рынка труда от «монополии государства в административном определении правил регулирования социально-трудовых отношений к развитию социального партнерства основных субъектов рынка труда... необходима программно-нормативная регламентация социально-трудовых отношений на принципах демократизации и регионализации» [5, с. 194].

Формирование имитационной модели развития регионального рынка труда, предложенной Г.В. Гореловой и М.В. Манделем, происходит в рамках построения когнитивной карты взаимосвязи факторов на рынке труда, к которым, по мнению авторов, относятся структурная безработица, занятость населения, государство, работодатель, миграционные процессы, профсоюзы, кадровые агентства, система оплаты труда и т.д. Результат имитационного моделирования на примере рынка труда Северо-Кавказского федерального округа показал, что система структурно неустойчива, «поскольку максимальный по модулю корень характеристического уравнения матрицы отношений графа G больше единицы» и эти изменения отражены на графиках импульсных процессов ...,

соответствующих различным проанализированным сценариям возможного развития ситуаций в такой системе» [4, с. 236]. Авторы считают, что имитационное моделирование социально-экономических систем целесообразно применять только в случае невозможности проведения эксперимента на реальных объектах. Необходимость же понимания структуры и процессов сложных систем, прогнозирования их развития и возможности управления на основе этих знаний существует постоянно.

Концептуальная суть методологического подхода к диагностике рынка труда в цифровой экономике, предложенная В.А. Евсеенко [6, с. 73], основана на оценке двух составляющих модели рынка труда флексикьюрити – гибкости и социальной защите. Автором предложена комбинация различных методов и показателей оценки в зависимости от влияния внешних и внутренних факторов на рынок труда. Особенностью предлагаемой методологии является то, что автор предложил сочетать два подхода: адаптивный – с целью регулирования и корректирования методологии к современным вызовам экономики и рынка труда и оптимизационный – с целью расширения инструментария и углубления результатов методологии, что в итоге позволит провести тщательную оценку трансформации рынка труда в цифровой экономике.

Методологию моделирования динамических процессов на рынке труда в цифровой экономике, апробированную в Республике Казахстан, разработали казахстанские ученые [7, с. 162-165]. Взяв за основу два комплексных параметра: гибкость и социальную защиту, они дополнили их авторской методикой, основанной на теории нечетких множеств, то есть интеллектуальном анализе данных в виде нейросетевого моделирования. Предложенная авторами методология интересна тем, что ее основу составили такие показатели как: «Общая социальная защищенность населения», «Наличие цифровых компетенций», «Размер личного дохода».

Изменение этих показателей было проанализировано под влиянием следующих видов инвестиций:

- 1) инвестиции в образование, профессиональное развитие и др., то есть в развитие человеческого потенциала;
- 2) инвестиции в ПО и базы данных;
- 3) инвестиции в НИОКР;
- 4) инвестиции общие: улучшение жилищных условий, медицинское обслуживание и др.;

5) инвестиции в оборудование с целью повышения производительности труда;

6) инвестиции в цифровые разработки, создание цифровых рабочих мест, умных производств, цифровых двойников и пр.

В результате апробации методологии нейросетевого моделирования авторы получили высокую положительную и значительную корреляцию между показателем «Общая социальная защищенность населения» и такими ключевыми видами инвестиций как: инвестиции в развитие человеческого потенциала, инвестиции в цифровые разработки и технологии, инвестиции в НИОКР. Авторы резюмировали, что развитие рынка труда в цифровой экономике должно осуществляться совместными усилиями всех его участников – государства, работников, бизнеса, образовательных учреждений.

Исследователями из Китая Yunxia Wu, Neng Hao, Yechi Ma разработана эмпирическая модель, позволяющая оценить влияние цифровой экономики на занятость населения [8]. В основе предложенной методологии – регрессионная модель. Зависимыми переменными являются – уровень занятости населения и структура занятости в разрезе показателей «абсолютное число и доля работников с различным уровнем образования» и «абсолютное число и доля работников, занимающих разные должности», то есть структура занятости представлена уровнем образования рабочей силы и квалификационными характеристиками. Независимой переменной выступил показатель «индекс развития цифровой экономики», состоящий из четырех субиндексов: цифровая промышленность, цифровое правительство, цифровая жизнь, цифровая культура. В методологии используются экспертный и процентный методы для стандартизации данных. Контрольными переменными на уровне предприятия являются следующие показатели: возраст фирмы (измеряется разницей между годами проведения исследования и регистрации предприятия); капиталоемкость труда (отношение стоимости основных фондов к общей численности работников на конец года); средний уровень заработной платы на предприятии (отношение годового фонда оплаты труда к количеству работников); чистая прибыль; индекс Херфиндала-Хиршмана, отражающий рыночную концентрацию отрасли, в которой работает предприятие; размер предприятия (измеряется его общими активами и операционной выручкой предприятия). Результаты методологии позволили определить различное влияние цифровой эко-

Таблица 1 / Table 1

Влияние факторов на уровень занятости / The impact of various factors on employment levels

Контрольная переменная (фактор)/ Control variable (factor)	Влияние на уровень занятости/ Impact on employment levels
возраст фирмы	положительное
капиталоемкость труда	отрицательное
средний уровень заработной платы на предприятии	значительно положительное
чистая прибыль	отрицательное
индекс Херфиндаля-Хиршмана	положительное
размер предприятия	положительное

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author [8].

номики на уровень занятости в разных отраслях Китая (табл. 1).

Следовательно, если судить по результатам эмпирической модели, развитие цифровой экономики в Китае не приводит к массовой безработице, а, напротив, способствует росту занятости, что означает: эффект создания новых рабочих мест влияет на уровень занятости гораздо больше, чем эффект замещения.

Основу эконометрической модели влияния цифровых технологий на развитие рынка труда, а в частности на уровень безработицы, предложенную У.К. Джункеевым, составляют следующие показатели: «Уровень зарегистрированной безработицы», «Доля организаций, использующие сеть Интернет», «Локальные вычислительные сети», «Количество компьютеров на 100 сотрудников», «Доля населения старше трудоспособного возраста». Автором построена корреляционная матрица зависимостей каждого параметра и представлены динамические ряды показателей. Модель построена на панельных данных, а не на пространственной выборке, что является «преимуществом в устранении эндогенности вследствие пропуска существенной переменной и осуществляется посредством добавления фиксированных эффектов, которые отражают специфические характеристики региональных рынков труда» [9, с. 194-198]. Полученные результаты моделирования влияния цифровых технологий на развитие рынка труда подтвердили гипотезу, сформулированную У.К. Джункеевым, относительно того, что демографические факторы влияют на распространение автоматизированных и роботизированных технологий, замещая рабочую силу и, соответственно цифровые технологии одновременно могут как повышать уровень занятости (для высококвалифицированной рабочей силы), так и сокращать ее (для низкоквалифицированной или возрастной рабочей силы).

Методология эконометрического моделирования рынка труда, представленная Ю.А. Шварцом и А.И. Смирновой, построена на основе применения анализа перекрестных данных, корреляционного и регрессионного анализа, эконометрического моделирования. Зависимой переменной является численность занятого населения, а ключевыми переменными выступили: ВРП, среднемесячная номинальная заработная плата, стоимость основных фондов, просроченная задолженность по заработной плате работников, использование сети Интернет.

Авторами было представлено 3 варианта модели:

1. Линейная длинная модель:

$$\text{employ} = 607.91 - 12.75\text{income} + 0.42\text{GRP} + 223.31\text{internet} + 0.02\text{FA} + 0.0004\text{debt}$$

2. Линейная короткая модель:

$$\text{employ} = 619.76 - 12.81\text{income} + 0.43\text{GRP} + 222.77\text{internet} + 0.01\text{FA}$$

3. Логарифмическая модель:

$$\log \text{employ} = 5.63 - 1.44\log \text{income} + 0.9\log \text{GRP} + 0.19\log \text{internet} + 0.005 \log f_0(\text{FA})$$

Результат эконометрического моделирования показал, что наилучшим вариантом модели является второй – линейная короткая модель, «поскольку четыре коэффициента значимы на уровне 5%, скорректированный коэффициент детерминации наибольший и равен 0.87 и также по тесту Фишера модель является значимой на 5% уровне, так как p-value близко к нулю» [10, с. 84].

Заслуживает внимания научный подход, представленный профессором А.В. Кашеповым, а именно, разработанная ученым методика ИКС, с помощью которой проводится анализ и оценка структурных изменений в занятости посредством расчета индекса качества структурных сдвигов. Методика расчета ИКС основана на сочетании теории пространственного анализа, классификации регионов по показателям экономической эффективности и характеристики структуры занятости в экономике. Автором предложено деление субъектов Российской Федерации на четыре квартиля по уровню производительности труда, что позволяет выработать рекомендации по совершенствованию мер, направленных на выравнивание уровней социально-экономического развития регионов [11, с. 139-149].

В работе А.А. Акаева и В.А. Садовниченко используются модели Кузнеця-Кремера, К. Эрроу и П. Ромера, Ч. Джоунса, на основе которых проводится долгосрочное моделирование и прогнозирование технологического прогресса в эндогенных моде-

лях экономического роста. Однако несмотря на то, что эти модели обладают высокой точностью, они не учитывают факторы, сложившиеся в условиях развития цифровой и информационной среды. Поэтому авторы предложили использовать математические модели для описания и прогнозирования технологического прогресса в цифровой экономике и математические модели для описания и расчета динамики роста производительности труда в симбиозе «человек+ИМ» (ИМ – интеллектуальные машины) [12, с. 51-54]. Так как уровень роста производительности труда зависит от степени развития и интегрирования в отрасли цифровых технологий, то в цифровой экономике работник не участвует в выполнении работы, а в большей степени наблюдает или контролирует процесс работы автоматизированных и роботизированных машин. В этой связи предлагаются три варианта скорости роста производительности труда:

- 1) процесс работы в большей степени выполняется самим работником ($\gamma_1 = \frac{1}{3}$);
- 2) процесс работы распределен поровну ($\gamma_2 = \frac{1}{2}$);
- 3) процесс работы в большей степени выполняется ИМ ($\gamma_3 = \frac{2}{3}$).

Математическая модель А.А. Акаева и В.А. Садовниченко позволяет определить в каком из этих трех случаев производительность труда в цифровой экономике будет выше. В результате применения модели установлено, что максимальный рост производительности труда достигается при первом варианте $\gamma_1 = \frac{1}{3}$, когда участие работника превалирует, а минимальный рост в третьем варианте – $\gamma_3 = \frac{2}{3}$, когда доминирует работа, выполняемая автоматизированными и роботизированными машинами. Авторы приходят к выводу, что «именно симбиоз «человек+ИМ» позволяет эффективно использовать потенциал цифровых технологий уже на начальном этапе формирования цифровой экономики, обеспечивая рост производительности труда до потенциальных значений в середине 2020-х гг., тогда как сами цифровые технологии максимально проявляются только с середины 2030-х гг., т. е. на десятилетие позже» [12, с. 55].

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Сперва выделим макротренды, которые происходят на глобальном рынке труда. Согласно аналитическому отчету, опубликованному Всемирным экономическим форумом «Future of Jobs Report – 2025» в период с 2025 по 2030 гг. на гло-

бальном рынке труда ожидается как создание новых, так и замещение не востребовавшихся рабочих мест.

Перечислим основные макротренды, которые будут трансформировать рынок труда в ближайшие пять лет:

- расширение доступа к цифровым технологиям;
- искусственный интеллект и технологии обработки информации (большие данные, виртуальная реальность, дополненная реальность AR и т.д.);
- роботы и автономные системы;
- повышение трудоспособного возраста населения;
- старение и сокращение численности населения трудоспособного возраста;
- повышение внимания к трудовым и социальным вопросам;
- рост инвестиций для адаптации к изменению климата;
- усиление ограничений на глобальную торговлю и инвестиции;
- изменение темпов экономического роста¹.

По прогнозам, наиболее динамичными факторами трансформаций на рынке труда станут развитие технологий и расширение доступа к цифровым технологиям, например внедрение технологий искусственного интеллекта может создать 11 млн новых рабочих мест, одновременно сократив 9 млн других рабочих мест, использование роботов и автономных систем может сократить 5 млн рабочих мест². Кроме того, в силу усиления тенденции повышения пределов трудоспособного возраста населения, происходит старение и сокращение численности рабочей силы, а это, в свою очередь, создает предпосылки для увеличения числа рабочих мест в сферах образования, здравоохранения, социальной работы, поэтому в международной практике социально-экономических отношений появляется новое направление – экономика ухода. Так в соответствии с VI Докладом МОТ экономика ухода направлена на обеспечение предоставления услуг по уходу, поддержание, развитие и воспроизводство нынешнего и будущего поколений, то есть это труд по уходу, направленный на поддержание устойчивой и качественной жизни³. МОТ

¹ Future of Jobs Report – 2025. INSIGHT REPORT. JANUARY 2025. World Economic Forum. Available at: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf. с. 25.

² Там же, с. 26.

³ Достойный труд и экономика ухода. Женева: Международное бюро труда, 2024. ISBN 978-92-2-039755-8. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/ILC112-VI-%5BWORKQ-240124-001%5D-Web-RU.pdf> (дата обращения 05.02.2025), с. 11

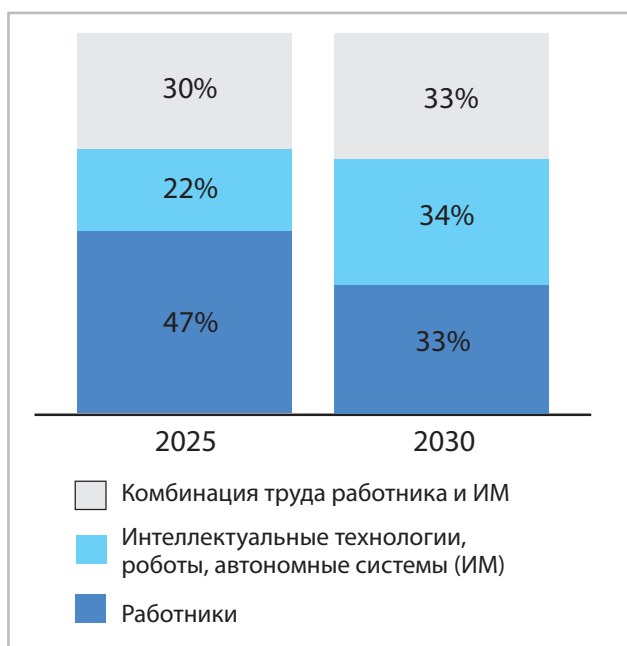


Рис. 1 / Fig. 1. Структура общего объема рабочих задач / Structure of the total volume of work tasks

Источник / Source: составлено автором по: /compiled by the author: Future of Jobs Report – 2025. INSIGHT REPORT. JANUARY 2025. World Economic Forum. Available at: URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf С. 26

обосновывает актуальность развития экономики ухода тем, что на эту сферу «приходится 381 млн рабочих мест во всем мире, или около 11,5% общего уровня занятости ... в основном труд выполняется внутри домохозяйств или в семьях и, по оценкам, ежегодно приносит мировой экономике 11 трлн долл. США»⁴.

На рис. 1 представлена структура объема рабочих задач, которые будут распределяться между работниками, технологиями (машинами и алгоритмами) или комбинациями человеческого и машинного труда.

Рассмотрим тенденции, которые сформировались на российском рынке труда. В соответствии с исследованием рекрутинговой компании Get Experts⁵, в котором приняло участие 3348 респондентов, основными вызовами на рынке труда в 2024 г. в России являлись:

- внедрение цифровых технологий и обновление информационной инфраструктуры (электронный документооборот, усиление мер по защите данных от кибератак, оптимизация логистических процессов, автоматизация кадровых процессов);
- наличие кадрового дефицита, текучесть кадров;

⁴ Там же, с. 5.

⁵ Обзор рынка труда и заработных плат в России. Исследование 2024/2025. Рекрутинговой компании Get Experts. 2025. 164 с. URL: <https://getexperts.ru/research/obzor-rynka-tryda-2024-2025/> (дата обращения 05.02.2025).

- использование новых подходов в трудовых отношениях, основными инициативами которых стали возможность удаленного или гибридного формата работы, гибкий график и проведение корпоративных мероприятий и иные финансовые инструменты с целью удержания сотрудников;
 - усиление программ, направленных на обучение и развитие персонала, удержание талантов и повышение операционной эффективности.
- Более подробная структура вызовов, с которыми столкнулись российские компании представлены на рис. 2.

Очевидно, тенденции, происходящие на российском рынке труда в некоторой степени схожи с тенденциями, которые мы определили на макроуровне, однако учитываются факторы, влияющие на устойчивость национальной экономики. В подтверждение наших слов, приведем результаты исследования, которое проводилось рекрутинговой компанией Get Experts в июне-августе 2024 г., в исследовании приняло участие 3348 профессионалов и работодателей: так 43% компаний в 2025 г. планирует продолжить оптимизацию расходов, 55% компаний ощутили сложности при найме сотрудников, основные причины – высокие требования по вознаграждению, снижение числа компетентных специалистов, повышенный спрос на гибкий рабочий график со стороны работников⁶. В то же время, 39% компаний подтвердили рост численности сотрудников, основными факторами которого стали: увеличение объемов производства, открытие новых направлений бизнеса, увеличение доли рынка⁷.

Проанализируем основные показатели, характеризующие развитие рынка труда в цифровой экономике в РФ. В табл. 2 представлена динамика общей численности занятых и числа занятых в неформальном секторе (в соответствии с методологией официальной статистики Росстата к занятым в неформальном секторе относят в том числе работающих на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, то есть занятых на цифровых платформах). Темпы роста общей численности занятых более стабильны, чем темпы роста численности занятости в неформальном секторе, что свидетельствует о ее неустойчивом характере, прекарных условиях труда и острой реакции на влияние внешних факторов.

⁶ Обзор рынка труда и заработных плат в России. Исследование 2024/2025. Рекрутинговой компании Get Experts. 2025. 164 с. URL: <https://getexperts.ru/research/obzor-rynka-tryda-2024-2025/> (дата обращения 05.02.2025), с. 14.

⁷ Там же, с. 16.



Доля молодежи, обладающей навыками в области ИКТ в 2023 г., составила 96,4%, а доля взрослых, обладающих навыками в области ИКТ, – 86,2%. Доля населения, пользующегося Интернетом, увеличивается ежегодно, и в 2023 г. выросла до 92,2%, что на 30% больше, чем в 2015 г. Данный факт подтверждает тенденцию расширения доступа к цифровым технологиям и говорит о развитии цифровой экономики. В то же время, несмотря на то, что реализуются государственные проекты, направленные на повышение эффективности труда и рост технологизации производственных процессов, динамика индекса производительности труда далека от требуемых параметров.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Анализ выше рассмотренных подходов к моделированию рынка труда в цифровой экономике позволил установить следующее: методологические концепты, к сожалению, не учитывают занятость на цифровых платформах, то есть платформенную занятость. В этой связи

предлагается подход, основанный на математической модели, в рамках которой в качестве зависимых используются не только два традиционных переменных индикатора (доля занятых лиц в общей численности населения и доля занятых в неформальном секторе в общей занятости), но и также 8 ключевых переменных показателей, отражающих развитие рынка труда в цифровой экономике (доля молодежи, обладающей навыками в области ИКТ; доля взрослых, обладающих навыками в области ИКТ; доля населения, пользующегося Интернетом; индекс физического объема ВВП на душу населения; индекс производительности труда; расходы на НИОКР в процентном отношении к ВВП; среднемесячная номинальная начисленная заработная плата; валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики (по доле ВВП).

Создание модели объекта формируется на основе использования конкретного вида моделирования или их сочетания. С учетом этого предлагаем математические методы, которые могут быть использованы при моделировании развития

Основные показатели, характеризующие развитие рынка труда в цифровой экономике / Key indicators characterizing the development of the labor market in the digital economy

№ п/п / No	Показатель/Indicator	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Численность занятых, тыс. человек	72495	72684	72678	72957	72392	71116	72298	72644	73636
1.1	Темп роста численности занятых, %	-	100,3	100,0	100,4	99,2	98,2	101,7	100,5	101,4
2	Доля занятых лиц в общей численности населения, %	65,3	65,6	59,8	59,8	59,4	58,3	59,3	59,7	60,8
3	Численность занятых в неформальном секторе, тыс. человек	14874	15426	14389	14660	14885	14217	14681	13481	13444
3.1	Темп роста численности занятых в неформальном секторе, %	-	103,7	93,3	101,9	101,5	95,5	103,3	91,8	99,7
4	Доля занятых в неформальном секторе, %	20,5	21,2	19,8	20,1	20,6	20,0	20,3	18,6	18,3
5	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, рублей	34030	36709	39167	43724	47867	51344	57244	65338	74854
6	Доля молодежи (взрослых), обладающей (обладающих) навыками в области ИКТ, %									
6.1	в возрасте 15-24 лет	94,1	94,7	94,1	94,2	92,9	92,2	93,3	94,2	96,4
6.2	в возрасте 15-74 лет	72,7	74,3	75,5	77,3	75,5	75,4	77,5	79,1	86,2
7	Доля населения, пользующегося Интернетом, %	70,1	73,1	76,0	80,9	82,6	85,0	88,2	90,4	92,2
8	Индекс производительности труда, %	98,7	100,1	102,1	103,1	102,4	99,6	103,9	97,2	101,9
9	Индекс физического объема ВВП на душу населения, %	97,7	99,9	101,6	102,7	102,1	97,5	106,2	99,1	103,6
10	Расходы на НИОКР в процентном отношении к ВВП, %	1,1	1,1	1,11	1,0	1,04	1,1	1,0	0,94	1,0
11	Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики (по доле ВВП), %	н/а	н/а	3,6	3,6	3,7	3,8	3,6	3,3	3,2

Источник / Source: составлено автором на основе: Российский статистический ежегодник. 2024: Стат. сб./Rosstat. М., 2024 630 с., с. 52-55; Цифровая экономика: 2025: краткий статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишнеvский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. 120 с. 300 экз. ISBN 978-5-7598-3025-2, с. 10; Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных исследований рабочей силы). 2024 Стат. Сб. / Росстат. М., 2024. 152 с., с. 29-31, с. 93-95 // compiled by the author: Russian Statistical Yearbook. 2024: Stat. Coll./Rosstat. Moscow, 2024, 630 p., pp. 52-55; Digital Economy: 2025: Brief Statistical Digest / V.L. Abashkin, G.I. Abdrakhmanova, K.O. Vishnevsky, L.M. Gokhberg, et al.; Nat. Research University Higher School of Economics. Moscow: ISSEK HSE, 2025. 120 p. 300 copies. ISBN 978-5-7598-3025-2, p. 10; Labor Force, Employment, and Unemployment in Russia (Based on the Results of Sample Labor Force Surveys). 2024 Stat. Coll. / Rosstat. Moscow, 2024. 152 p., pp. 93-95.

рынка труда в цифровой экономике – регрессионный анализ, модели временных рядов, а также аналитические модели, основанные на применении дифференциальных и алгебраических уравнений. Регрессионный анализ проводился с помощью программы Excel, результаты которого представлены в табл. 3.

Влияние фактора роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на занятость в неформальном секторе составила 69,1%, имеется обратная (отрицательная) связь между независимой переменной и зависимой. В таком случае регрессионная модель имеет следующий вид: $y = -0,0568x + 22,775$ при условии, что $x=1$, означает, что увеличение заработной платы на 1 руб. приводит к сокращению доли занятых в неформальном секторе на 0,06%. Аналогичная ситуация относительно влияния фактора роста навыков в области ИКТ у населения в возрасте от 15 до 74 лет: регрессионная модель $y = -0,1993x + 35,292$, при условии, что $x=1$ означает, что увеличение на 1% доли населения, обладающего навыками в области ИКТ, приводит к сокращению неформальной занятости на 0,2%. В данной ситуации можно говорить о том, что сфера неформальной занятости является более неустойчивой и зависимой от влияния внешних условий рынка труда и экономики, имеет непостоянные и precarious условия труда, поэтому работник будет стремиться обеспечить себя бо-

лее стабильными условиями труда с полноценной гарантией трудовых отношений. Наличие навыков в области ИКТ повышает возможность трудоустройства в новых отраслях экономики, ориентированных на работу с цифровыми технологиями, а увеличение заработной платы обеспечивает рост благосостояния, что приводит к оттоку занятых из неформального сектора к работодателям с традиционными условиями трудовых отношений, обеспечивающими стабильность, баланс прав и интересов работника и работодателя.

Результат регрессионного моделирования развития рынка труда в цифровой экономике позволил выявить значительное влияние независимой переменной «Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики (по доле ВВП)» на зависимые показатели «Доля занятых лиц в общей численности населения» и «Доля занятых в неформальном секторе», то есть доля изменчивости зависимых переменных от затрат на развитие цифровой экономики составляет 68,2% и 83,1%, соответственно.

Регрессионная модель $y = -2,8711x + 69,758$ при условии, что $x=1$, означает, что если затраты на цифровую экономику увеличатся на 1%, то доля занятых лиц в общей численности населения сократится на 2,87%. И, наоборот, если затраты на цифровую экономику сократятся на 1%, то доля занятых лиц увеличится на 2,87%. Это говорит о

Таблица 3 / Table 3

Регрессионный анализ влияния факторов на занятость населения / Regression analysis of the influence of factors on employment

Показатели/Indicators	Регрессионная модель/ Regression model	Коэффициент детерминации (R ²)/ Coefficient of determination (R ²)	Степень влияния/ Degree of influence
<i>Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата – независимая переменная</i>			
Влияние на показатель «Доля занятых лиц в общей численности населения»	$y = -0,0978x + 65,781$	R ² = 0,2521	Незначительно 25,2 %
Влияние на показатель «Доля занятых в неформальном секторе»	$y = -0,0568x + 22,775$	R ² = 0,6914	Значительно 69,1 %
<i>Доля населения в возрасте от 15 до 74 лет, обладающих навыками в области ИКТ – независимая переменная</i>			
Влияние на показатель «Доля занятых лиц в общей численности населения»	$y = -0,2301x + 78,617$	R ² = 0,1137	Незначительно 11,4 %
Влияние на показатель «Доля занятых в неформальном секторе»	$y = -0,1993x + 35,292$	R ² = 0,6935	Значительно 69,4 %
<i>Доля населения, пользующегося Интернетом – независимая переменная</i>			
Влияние на показатель «Доля занятых лиц в общей численности населения»	$y = -0,2417x + 80,719$	R ² = 0,4932	Умеренно 49,3 %
Влияние на показатель «Доля занятых в неформальном секторе»	$y = -0,0882x + 27,173$	R ² = 0,5343	Умеренно 53,4 %
<i>Индекс производительности труда – независимая переменная</i>			
Влияние на показатель «Доля занятых лиц в общей численности населения»	$y = -0,4198x + 103,29$	R ² = 0,1218	Незначительно 12,2 %
Влияние на показатель «Доля занятых в неформальном секторе»	$y = 0,083x + 11,555$	R ² = 0,0386	Незначительно 3,9 %
<i>Индекс физического объема ВВП на душу населения – независимая переменная</i>			
Влияние на показатель «Доля занятых лиц в общей численности населения»	$y = -0,319x + 93,157$	R ² = 0,1181	Незначительно 11,8 %
Влияние на показатель «Доля занятых в неформальном секторе»	$y = -0,0359x + 23,561$	R ² = 0,0121	Незначительно 1,2 %
<i>Расходы на НИОКР в процентном отношении к ВВП – независимая переменная</i>			
Влияние на показатель «Доля занятых лиц в общей численности населения»	$y = 17,939x + 42,173$	R ² = 0,172	Незначительно 17,2 %
Влияние на показатель «Доля занятых в неформальном секторе»	$y = 9,2763x + 10,255$	R ² = 0,3737	Незначительно 37,4 %
<i>Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики (по доле ВВП) – независимая переменная</i>			
Влияние на показатель «Доля занятых лиц в общей численности населения»	$y = -2,8711x + 69,758$	R ² = 0,6823	Значительно 68,2 %
Влияние на показатель «Доля занятых в неформальном секторе»	$y = 3,7113x + 6,5227$	R ² = 0,8309	Значительно 83,1 %

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

том, что с помощью автоматизации, цифровизации и новых технологий можно довольно быстро сократить количество устаревших рабочих мест. Однако при этом необходимо, не откладывая в долгий ящик, компенсировать в краткосрочной перспективе снижение уровня занятости ростом производительности труда, созданием новых отраслей и новых рабочих мест, требующих от работника цифровых и технологических навыков.

Регрессионная модель $y = 3,7113x + 6,5227$ при условии, что $x=1$, означает, что увеличение затрат на цифровую экономику на 1% ВВП увеличивает долю занятых в неформальном секторе на 3,7% из-за роста удаленной или платформенной работы. Поскольку цифровизация и технологическое развитие трансформируют рынок труда и формируют новые формы занятости, то при потере работы альтернативным местом временно-

го заработка могут стать цифровая среда и цифровые рабочие платформы (краудворкинговые платформы). Сначала платформенная занятость позволяет расширить и обогатить ранее приобретенные трудовые навыки на цифровых платформах в качестве временной занятости. Однако затем, по мере приобретения работником опыта и накопления профессиональных знаний, способна обеспечить его постоянной, хорошо оплачиваемой работой.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования позволили определить основные тенденции и перспективы развития рынка труда в цифровой экономике. В частности, предполагается, что структура общих рабочих задач к 2030 г. будет разделена на три категории: рабочие задачи, выполняемые

человеком; рабочие задачи, выполняемые интеллектуальными машинами; комбинирование рабочих задач, где сложные или стандартные, рутинные функции будут выполняться роботами, а человеку отводится роль управления этими механизмами. Выявлено, что цифровизация трансформирует рынок труда за счет создания новых рабочих мест и, одновременно, – сокращения невостребованных, устаревших рабочих мест. Поэтому в промежутке между эффектами создания и сокращения рабочих мест, возрастает роль цифровых платформ труда, которые позволяют обеспечить трудом либо временным, либо на постоянной основе значительную массу безработных. Установлено, что именно платформенная занятость будет определять вектор развития рынка труда в цифровой экономике России и других стран.

В ходе исследования были проанализированы и систематизированы подходы к моделированию рынка труда в цифровой экономике, выявлены общие принципы и основные методики, но основании которых проведен регрессионный анализ двух зависимых переменных: доли занятых в неформальном секторе в общей занятости, которая

учитывает в том числе платформенных работников, и доля занятых в общей численности населения. Методика регрессионного анализа позволила представить модели развития рынка труда в цифровой экономике в зависимости от переменных показателей. Основное влияние на занятость населения оказал показатель «Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики (по доле ВВП)», с помощью которого установлено: чем выше затраты на цифровую экономику, тем больше увеличивается численность занятых в неформальном секторе.

PS. Поскольку наша научная работа проводилась только в одном из секторов экономики и не в полной мере была связана с секторами материального производства, цель дальнейших исследований будет состоять в доказательстве выдвинутой нами гипотезы: развитие рынка труда в цифровой экономике зависит от баланса двух эффектов – эффекта создания рабочих мест для высококвалифицированной рабочей силы и эффекта замещения рабочих мест для низкоквалифицированной рабочей силы, что приводит к трансформации форм и структуры занятости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Козлова Е.И. Влияние цифровизации на рынок труда. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2020;10(444):70-77. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2020-11008>
2. Смирнов А.Ю. Цифровая модель рынка труда: ключевые аспекты работы программного комплекса. *Экономика труда*. 2023;10(10):1535-1552. <https://doi.org/10.18334/et.10.10.119514>
3. Ларионова Н.И. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики. *Вестник экономики, права и социологии*. 2022;(4):90-97.
4. Горелова Г.В., Мандель М.В. Имитационное моделирование как инструмент исследования регионального рынка труда. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика*. 2012;4(111): 230-240.
5. Горелова Г.В., Жминько А.Е., Ляховецкий А.М. Моделирование рынка труда: комплексный подход. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика*. 2012;3(104):188-195.
6. Евсеенко В.А. Методологические подходы к оценке рынка труда в контексте перехода к цифровой экономике. Тенденции развития науки, образования и экономики в эпоху цифровизации: Материалы Международной научно-практической конференции, Липецк, 28 апреля 2022 года. – Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского. 2022:72-76. Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_49459408_42751290.pdf (дата обращения 05.02.2025).
7. Кенжин Ж.Б., Нурсапина К.У., Абжанова Ж., Булакбай Ж.М., Куангалиева Т.К. Моделирование основных процессов функционирования и развития рынка труда: методологические и практические аспекты. *Economy: strategy and practice*. 2022;17(3):156-168. <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2022-3-156-168>
8. Yunxia Wu, Neng Hao, Yechi Ma. The Effect of Digital Economy Development on Labor Employment: *Journal of Global Information Management*. 2023; 31. <https://doi.org/10.4018/JGIM.321180>
9. Джункеев У.К. Моделирование влияния цифровых технологий на уровень безработицы в России. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*. 2021;(6):186-201. <https://doi.org/10.38050/0130010520216.9>
10. Шварц Ю.А., Смирнова А.И. Эконометрическое моделирование рынка труда РФ. *Умная цифровая экономика*. 2022;2(2):81-86.
11. Кашепов А.В. Трансформация структуры занятости населения в регионах Российской Федерации. *ДЕМИС. Демографические исследования*. 2023;3(40):137-152. <https://doi.org/10.19181/demis.2023.3.4.8>
12. Акаев А.А., Садовничий В.А. Человеческий фактор как определяющий производительность труда в эпоху цифровой экономики. *Проблемы прогнозирования*. 2021;1(184):45-58. <https://doi.org/10.47711/0868-6351-184-45-58>

REFERENCES

1. Kozlova E.I. The impact of digitalization on the labor market. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2020;10(444):70-77. (In Russ.). URL: <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2020-11008>
2. Smirnov A.Y. Digital model of the labor market: key aspects of the software package. *Russian Journal of Labour Economics*. 2023;10(10):1535-1552. (In Russ.). URL: <https://doi.org/10.18334/et.10.10.119514>
3. Larionova N.I. The labor market in the context of the digital transformation of the economy. *The Review of Economy, the Law and Sociology*. 2022;(4):90-97. (In Russ.).

4. Gorelova G.V., Mandel' M.V. Simulation modeling as a tool for regional labor market research. *The Bulletin of the Adyghe State University, Series "Economics"*. 2012;4(111): 230-240. (In Russ.).
5. Gorelova G.V., Zhmin'ko A.E., Ljahoveckij A.M. Labor market modeling: an integrated approach. *The Bulletin of the Adyghe State University, Series "Economics"*. 2012;3(104):188-195. (In Russ.).
6. Evseenko V.A. Methodological approaches to assessing the labor market in the context of the transition to the digital economy. Trends in the development of science, education and economics in the era of digitalization: Proceedings of the International scientific and practical conference, Lipetsk, April 28, 2022. - Lipetsk: Lipetsk State Pedagogical University named after P.P. Semenov-Tyan-Shansky. 2022:72-76. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49459408_42751290.pdf (accessed on 05.02.2025).
7. Kenzhin Zh.B., Nursapina Kh.U., Abzhanova Zh., Bulakbay Zh.M., Kuangaliyeva T.K. Modeling of Basic Processes of Labor Market Functioning and Development: Methodological and Practical Aspects. *Economy: Strategy and Practice*. 2022;17(3):156-168. URL: <https://doi.org/10.51176/1997-9967-2022-3-156-168>
8. Yunxia Wu, Neng Hao, Yechi Ma. The Effect of Digital Economy Development on Labor Employment. *Journal of Global Information Management*. 2023;31. URL: <https://doi.org/10.4018/JGIM.321180>
9. Dzhunkeev U.K. Modelling the impact of digital technologies on the unemployment rate in Russia. *Moscow University Economics Bulletin*. 2021;(6):186-201. (In Russ.). URL: <https://doi.org/10.38050/0130010520216.9>
10. Shvarc Ju.A., Smirnova A.I. Econometric modeling of the Russian labor market. *Umnaja cifrovaja jekonomika = Smart Digital Economy*. 2022;2(2):81-86.
11. Kashepov A.V. Transformation of the employment structure in the regions of the Russian Federation. *DEMIS. DEMOGRAPHIC RESEARCH*. 2023;3(40):137-152. URL: <https://doi.org/10.19181/demis.2023.3.4.8>
12. Akaev A.A., Sadovnichii V.A. The Human Component as a Determining Factor of Labor Productivity in the Digital Economy. *Studies on Russian Economic Development*. 2021;1(184):45-58. URL: <https://doi.org/10.47711/0868-6351-184-45-58>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Анна Анатольевна Яновская – кандидат экономических наук, доцент; и.о. заведующего кафедрой управления персоналом, Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия
Anna A. Yanovskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor; Acting Head of the Department of Personnel Management, Institute of Economics and Management, V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0247-5643>
anna_net88@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 23.02.2025; после рецензирования 07.04.2025, принята к публикации 08.04.2025.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 23.02.2025; revised on 07.04.2025 and accepted for publication on 08.04.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-82-90

УДК: 331.5

JEL: J23; J44

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В РОССИИ

Г.Л. Подвойский

Институт экономики РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Целью исследования является систематизация ключевых направлений трансформации социально-трудовых отношений в России. Трудовые отношения между работником и работодателем находятся под воздействием различных вызовов, связанных с развитием цифровизации, изменением социальных процессов, возрастающей неопределенностью экономического взаимодействия. В рамках настоящего исследования проводится систематизация литературы, а также изменений в законодательстве Российской Федерации в части регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе. В ходе исследования систематизированы результаты 30 исследований. Также проведен анализ изменений в нормативном правовом регулировании за период 2022–2025 гг. **Новизна исследования** связана с изучением особенностей трансформации социально-трудовых отношений в условиях масштабных вызовов. **В результате** исследования, определено, что цифровизация трудовых отношений может приводить к возникновению как возможностей, так и рисков для работника и работодателя. На основе анализа нормативного правового регулирования выявлен тренд на активное применение цифровых технологий для повышения открытости трудовых отношений. В результате стороны могут сделать взвешенный выбор относительно выбора места работы. К отрицательным сторонам цифровизации трудовых отношений возможно отнести размывание границ между временем труда и личной жизнью, что обостряет риски, приводящие к эмоциональному выгоранию работников.

Ключевые слова: цифровизация; трудовые отношения; национальная экономика; занятость; прекаризация трудовых отношений; искусственный интеллект; специализированное регулирование; реестр недобросовестных работодателей.

Для цитирования: Подвойский Г.Л. Трансформация социально-трудовых отношений в России. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):82-90. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-82-90.

ORIGINAL PAPER

TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS
IN RUSSIA

G.L. Podvoisky

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The aim of the study is to systematize the key areas of transformation of social and labor relations in Russia. Labor relations between an employee and an employer are influenced by various challenges associated with the development of digitalization, changes in social processes, and increased uncertainty of economic interaction. This study systematizes the literature, as well as changes in the legislation of the Russian Federation in terms of regulating social and labor relations at the present stage. The paper systematized the results of 30 studies. An analysis of changes in legal regulation for the period 2022–2025 is also carried out. **The novelty of the study** is related to the study of the features of the transformation of social and labor relations in the context of large-scale challenges. The research **results** show that the digitalization of labor relations can lead to the emergence of both opportunities and risks for the employee and the employer. Based on the analysis of legal regulation, a trend toward the active use of digital technologies to increase the openness of labor relations has been revealed. As a result, the parties can make informed decisions regarding their workplace. The negative effects of the digitalization of labor relations include the blurring of work-life boundaries, which exacerbates the risks of burnout and emotional distress of workers.

Keywords: digitalization; labor relations; national economy; employment; precarization of labor relations; artificial intelligence; specialized regulation; register of unscrupulous employers.

For citation: Podvoisky G.L. Transformation of Social and Labor Relations in Russia. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):82-90. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-82-90.

ВВЕДЕНИЕ

Представленное исследование раскрывает ключевые направления развития социально-трудовых отношений в России на современном этапе. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О на-

циональных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» одной из национальных целей развития России является «устойчивая и динамичная экономика». Достижение поставленной цели

предполагает обеспечение роста производительности труда, снижение уровня безработицы. Данные аспекты тесно связаны с вопросами условий труда работников [1], адаптацией рынка труда к современным трендам. Необходим учет новых тенденций, оказывающих воздействие на различные сферы трудовой деятельности.

Наиболее масштабным трендом в сфере трудовых отношений является цифровизация взаимодействия на рынке труда, включающая дистанционное взаимодействие работника и работодателя, внедрение цифровых технологий на различных этапах трудовой деятельности [2]. В период пандемии COVID-19 произошли существенные изменения в состоянии рынка труда, выразившиеся в изменении занятости населения, увеличении доли людей, работающих дистанционно [3]. Необходимость дистанционной занятости привела к ускорению внедрения цифровых технологий взаимодействия на рынке труда. При этом подобные тенденции наблюдаются и в настоящий период времени [4]. Применение технологий дистанционного взаимодействия работника и работодателя повышает потенциал трудоустройства населения. Вместе с тем возникают риски для работника, т.к. дистанционная занятость возможна не во всех сферах и не для всех периодов времени. Как следствие, работодатель может воспринимать время дистанционной занятости в качестве периодов пониженной нагрузки на работника, что создаст риски снижения уровня заработной платы [5], а также заключения краткосрочных контрактов. Профильные органы власти осознают риски для работников, благодаря чему в законодательстве принимают различные нормы, направленные на защиту интересов граждан.

При этом, вводимые изменения в трудовое законодательство корректируют также процессы социального взаимодействия работника и работодателя. Для всестороннего учета трендов трансформации социально-трудовых отношений необходимо систематизировать академические исследования в данной сфере, а также провести анализ динамики изменений нормативного правового регулирования. Особенный интерес для анализа представляет период с 2022 г. Целью исследования является систематизация ключевых направлений трансформации социально-трудовых отношений в России.

Представленное исследование содержит два раздела. Первый систематизирует литературу по вопросам влияния трансформации социально-трудовых отношений на уровень жизни на-

селения. Особый акцент сделан на определении потенциальных рисков для работника по мере увеличения значимости цифровизации трудовых отношений. Второй раздел раскрывает ключевые направления изменения нормативного правового регулирования в России, начиная с 2022 г. По результатам проведенного исследования выделяются ключевые тренды трансформации социально-трудовых отношений в России. Полученные результаты могут применяться для разработки стратегических документов в сфере социально-экономического развития России.

ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Трансформация социально-трудовых отношений, в настоящий период времени, сопровождается активным процессом расширения цифровизации трудовых отношений. При этом данный процесс ускоряется по мере масштабного внедрения технологий ИИ в различных экономических сферах [6]. Активное развитие цифровых технологий стало результатом масштабного вызова – пандемии COVID-19, которая определила необходимость внедрения дистанционной занятости. Вместе с тем цифровизация трудовых отношений привела к возникновению ряда негативных эффектов, которые должны учитываться при совершенствовании государственного регулирования (рис. 1). В частности, обострились проблемы прекаризации трудовых отношений [7], ускорились проблемы амортизации знаний работников [8], усилились процессы размывания границ между личным и рабочим временем и т.д. Последнее особенно оказывает негативное воздействие на деятельность работников на фоне эмоционального выгорания [9].

Усиление прекаризации трудовых отношений. Работники, имеющие дистанционную занятость, чаще всего, работают на срочном трудовом договоре [10]. В результате, человек, работающий на дистанционной занятости не может быть уверен, что в будущем ему продлят его трудовой контракт. Прекаризация трудовых отношений оказывает негативное влияние на ожидания граждан, что приводит к искажению их экономического и социального поведения [11]. Неуверенность в собственных доходах негативно влияет на склонность к инвестированию. Прекаризация также влияет на скорость достижения целей в сфере развития финансового рынка. Отсутствие возможности планирования доходов также оказыва-

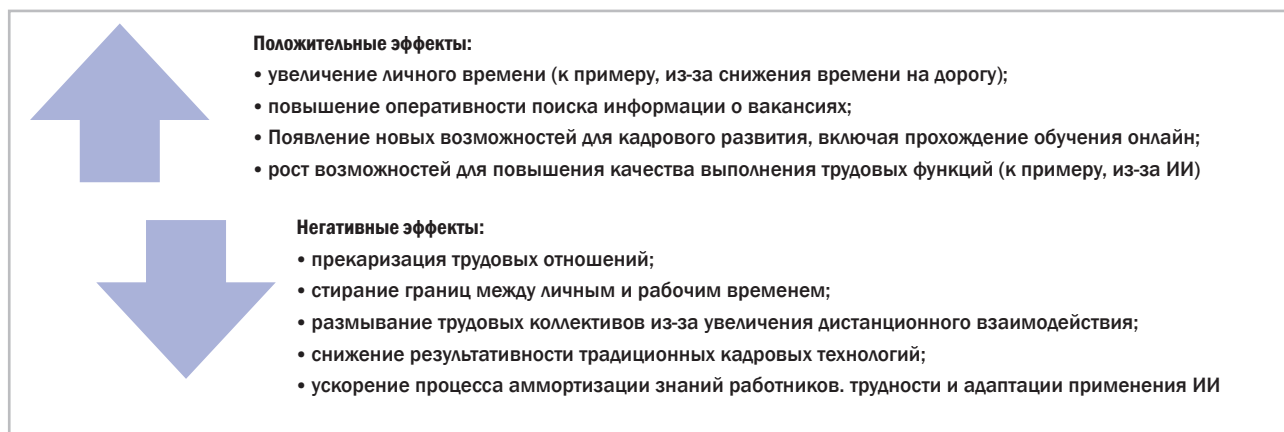


Рис. 1 / Fig. 1. Положительные и негативные эффекты от трансформации социально-трудовых отношений / Positive and negative effects of the transformation of social and labor relations

Источник / Source: построен автором исследования / developed by the author.

ет негативное воздействие на принятия решения о создании семьи, рождения детей [12]. Таким образом, прекаризация трудовых отношений в большинстве случаев оказывает негативное влияние на уровень жизни населения. При этом она, во многом, является следствием развития цифровых технологий [13], ориентации работодателя на создание отдельных команд для реализации целевых проектов. Применение краткосрочных контрактов стимулирует работника постоянно повышать свою конкурентоспособность, однако может оказывать негативное воздействие на его личную жизнь. При этом необходимо учитывать, что цифровизация может снижать воздействие ряда рисков, связанных с прекаризацией. В частности, повышается доступность информации о вакансиях, что сокращает транзакционные издержки на поиск работы [14].

Влияние на личную жизнь. Дистанционная занятость приводит к тому, что работник взаимодействует с работодателем с помощью цифровых средств взаимодействия. В результате могут возникать как положительные, так и отрицательные эффекты [15]. Положительные эффекты связаны с тем, что человек может осуществлять трудовую деятельность из дома, что экономит его время на дорогу. Как следствие, повышается возможность большего взаимодействия с членами семьи [16]. Отрицательные эффекты связаны с тем, что работодатель может направлять поручения работнику круглосуточно без привязки к времени трудовой деятельности. При этом подобный эффект усиливается для людей, которые не состоят в брачных отношениях [17]. Размываются понятия трудового дня, усиливается уровень ненормированной занятости. Таким образом, происходит размывание границы между личной жизнью и работой [18].

Как следствие, обостряются проблемы, связанные с профессиональным выгоранием [19], могут обостряться проблемы в семейной жизни.

Снижение роли трудовых коллективов. Люди, занятые на дистанционной работе, не формируют единый трудовой коллектив. В ситуации отсутствия цифровизации люди приходили на работу, где многие годы взаимодействовали со своими коллегами. Подобные практики были особенно распространены в период СССР [20]. В результате возникают крепкие трудовые коллективы, которых объединяет не только трудовая деятельность, но и личное взаимодействие. В ситуации дистанционного взаимодействия ряд работодателей отмечают, что работники теряют возможность регулярного личного контакта [21]. В результате работник превращается в набор выполняемых функций. При этом его трудовая деятельность не приводит к росту социального капитала. Данный процесс может иметь и негативные последствия для работодателя, связанные со снижением лояльности работника к работодателю. Последнее негативно влияет на формирование доверия в рамках трудового коллектива [22].

Изменение результативности кадровых технологий. На фоне цифровизации трудовых отношений необходимо актуализировать кадровые технологии, используемые в организации [23]. Данные технологии разрабатывались в течение длительного периода времени в ситуации низкого уровня цифрового взаимодействия работников. Примером необходимости пересмотра роли кадровой технологии выступает наставничество. Наставничество предполагает назначение для молодого специалиста наставника, который делится своим опытом, вводит молодого специалиста в коллектив [24]. При этом результативность

наставничества во многом зависит от личного контакта между наставником и молодым специалистом. Данный механизм нуждается в пересмотре в ситуации расширения практики дистанционного взаимодействия.

В свою очередь цифровизация трудовых отношений также создает новые возможности для кадрового развития работников. Представляется целесообразным стимулировать развитие технологий дистанционного обучения работников [25]. В частности, возможно при приеме работника в организацию показывать работникам информационные ролики, которые вводят его в курс дела. Также, работники имеют больше возможностей для самообразования. Для максимизации пользы цифровизации работодатели должны адаптировать свои кадровые практики к появляющимся новым цифровым технологиям.

Качество выполнения трудовых функций. Ряд функций имеют существенный потенциал для реализации в рамках дистанционной занятости. Вместе с тем оказание услуг посредством дистанционного взаимодействия может приводить к снижению качества их предоставления. Последнее, в частности, может быть связано с отсутствием устойчивого доступа к Интернету [26]. К примеру, в период пандемии COVID-19 оказание образовательных услуг было переведено в дистанционный формат. Ряд исследователей отмечают снижение качества образования, оказываемого посредством дистанционного обучения [27]. Как следствие, применение механизмов дистанционной занятости может частично снижать качество оказываемых услуг. Именно поэтому необходимо проводить детальный анализ функций, которые могут быть реализованы в рамках дистанционного взаимодействия. Для функций, которые в условиях дистанционного взаимодействия наблюдается снижение качества оказания, должны сохраняться традиционные формы взаимодействия.

Развитие ИИ. Значимым аспектом цифровизации выступает внедрение ИИ, применение которого требует наличия соответствующих навыков в части его использования [28]. В результате ускоряются процессы амортизации накопленных знаний. Работники, которые обладают недостаточными навыками работы с ИИ, рискуют потерять рабочие места, столкнуться со сложностями поиска новых мест работы [29]. Таким образом, данный тренд может привести к увеличению уровня безработицы в отдельных отраслях. Негативные эффекты от развития ИИ могут усиливаться

на фоне текущих негативных трендов, связанных со старением населения. Работники предпенсионного возраста могут столкнуться с ограничениями, связанными с изучением технологий ИИ. Именно поэтому в системе высшего образования необходимо формировать компетенции, позволяющие человеку быть востребованным на рынке труда в течение его трудовой жизни [30]. Данные аспекты необходимо учитывать при внедрении ИИ.

Таким образом, трансформация социально-трудовых отношений, в настоящий период времени приводит к возникновению новых возможностей и рисков для жизни людей. Риски, связанные со снижением уровня жизни работников, должны детально анализироваться и регулироваться посредством совершенствования трудового законодательства.

НОРМАТИВНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Одним из способов идентификации тенденций трансформации трудовых отношений является анализ изменений трудового законодательства. Изменения, внесенные в нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, показывают ключевые проблемы, которые требовали законодательного решения на текущем этапе.

В настоящий период времени осуществляется развитие специального регулирования, направленного на установление повышенных гарантий для работников с особым статусом или выполняющих трудовые функции в особых условиях. Современный этап развития экономических, политических отношений определяет возникновение особых условий труда или особых обстоятельств, влияющих на характер взаимодействия работодателя и работника при реализации трудовых функций. Для компенсации возможных вызовов, связанных с осуществлением трудовой деятельности, были уточнены ряд положений трудового законодательства. Анализ изменений трудового законодательства за период 2022-2025 гг. позволил выявить ряд тенденций развития трудовых отношений (табл. 1).

Развитие специализированного регулирования для мобилизованных работников. Трудовое законодательство Российской Федерации дополнено нормами о правовом положении мобилизованных работников, а также работников, проходящих военную службу по контракту в период мобилизации (далее при совместном упомина-

Тенденции регулирования социально-трудовых отношений в 2022-2025 гг. / Trends in the regulation of social and labor relations in 2022-2025

Тенденция / Trend	Характеристика / Characteristics
Развитие специализированного регулирования для мобилизованных работников	Дополнение информации о правовом положении мобилизованных работников, включая защиту от увольнения для мобилизованного и членов его семьи
Защита прав наставника	Совершенствование регулирования наставничества, в т.ч. в части оплаты труда
Защита прав творческих работников	Периоды времени, в течение которого творческий работник не участвует в создании произведений, не выступает на сцене и т.п. не являются простоем и подлежат оплате
Усиление регулирования за деятельностью таксистов	Усиление квалификационных требований для таксистов, включая запрет на занятие указанной деятельностью в случае наличия неснятой или непогашенной судимости за совершения ряда преступлений против жизни и здоровья и т.д.
Повышение открытости трудовых отношений	Совершенствование механизма профилирования работодателей и работников, включая отнесения работника и работодателя к определенной группе
Формирование реестра недобросовестных работодателей	Недобросовестные работодатели включаются в реестр, который находится в открытом доступе. Ведение подобного реестра позволяет работнику принять взвешенное решение при выборе места работы

Источник / Source: построена автором исследования / constructed by the author of the study.

нии – мобилизованные работники). Статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено новое состояние трудовых отношений с мобилизованными работниками: действие трудового договора, заключенного ими, приостанавливается на период мобилизации. Одновременно определяются обязанности работодателя по сохранению за мобилизованным работником рабочего места и должности, социальных гарантий, в т.ч. для членов его семьи, а также по выплате материальной помощи. Правительством Российской Федерации предусмотрена дополнительная гарантия по оплате работодателем один раз в год проезда мобилизованного работника до места отпуска и обратно¹. Таким образом, мобилизованные работники, выполняющие особо значимые государственные задачи, получили дополнительную правовую защиту своих трудовых прав и уверенность в сохранении рабочего места по возвращению. Кроме того, трудовое законодательство определило механизм защиты от необоснованного увольнения работника, являющегося супругом (супругой) лица, погибшего в связи с военными действиями. Так, статья 264.1 ТК РФ запрещает расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий в течение одного года с момента его гибели при условии, что пережившим супругом (супругой) не заключен новый брак.

Защита прав наставника. Регулирование на уровне ТК РФ получил также труд наставников,

получивший свое значительное развитие в государственных органах и подведомственных им организациях. Статьей 351.8 ТК РФ предусмотрено определение наставничества в сфере труда («выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности)»), правила установления оплаты труда работников-наставников, а также досрочного прекращения выполнения задач в рамках наставничества. Установленные указанной статьей ТК РФ основы наставничества в сфере труда позволяют адаптировать его реализацию на соответствующем уровне государственного управления (федеральном, региональном и местном) или коммерческой организации и в целом направлены на защиту прав работника-наставника (прежде всего, в аспекте установления принципа платности его работы). Представляется, что созданные для работников-наставников трудовые гарантии позволят популяризировать соответствующий формат работы, повысят его качество и, как следствие, скорость и эффективность адаптации новых работников, которым назначены наставники. С учетом обозначенного в предыдущем разделе тренде на возможное снижение результативности наставничества в связи с расширением практик дистанционного взаимодействия, внесенные изменения являются достаточно актуальными.

Защита прав творческих работников. В рамках рассматриваемого периода были конкретизированы положения ТК РФ о творческих работниках (статья 351). В частности, предусмотрено, что периоды времени, в течение которого творческий работник не участвует в создании произведений,

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2024 № 200 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений с работниками, заключившими трудовой договор с организациями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, призванными на военную службу по мобилизации или заключившими контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

не выступает на сцене и т.п. (вне зависимости от того, по чьей инициативе это произошло – работника, работодателя или без их воли), не являются простым и, следовательно, подлежат оплате. Указанные положения ТК РФ также направлены на сохранение за творческими работниками достойного уровня оплаты труда вне зависимости от загруженности, степень которой во многом определяется работодателем, сезонностью работ и известностью самого артиста. Введение данной нормы, вероятно, стало следствием опыта прохождения пандемии COVID-19. Таким образом, трудовое законодательство защищает творческих работников от рисков, связанных с возникновением аналогичных вызовов в будущем.

Усиление регулирования за деятельностью таксистов. Отдельно необходимо отметить ужесточения трудового законодательства в сфере такси, которое связано с особым общественным вниманием к работникам указанных сфер. В частности, были ужесточены требования в отношении труда мигрантов. В законодательстве введены новые требования. В трудовом договоре необходимо указывать сведения о разрешении на работу или патенте, разрешении на временное проживание или виде на жительство (статья 327.2 ТК РФ). Для таксистов в целом предусмотрены ограничения на занятие соответствующей деятельностью, связанные с наличием неснятой или непогашенной судимости за совершения ряда преступлений против жизни и здоровья, половой неприкосновенности, общественной безопасности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а для лиц, не являющихся гражданами России – за совершение преступлений, предусмотренных законодательством другого государства – члена ЕАЭС (статья 328.1 ТК РФ). Представляется, что указанные нововведения направлены на установление цензов, соблюдение которых позволит допустить в рассматриваемые сферы труда только лиц с положительной репутацией.

Повышение открытости трудовых отношений. Поддержание открытости трудовых отношений обеспечивается за счет установления дополнительных требований к деятельности работодателя и организации работы с лицами, ищущими работу. Правовой основой совершенствования организации деятельности работодателей стал изданный в новой редакции Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости), заменивший предшествовавший ему аналогичный закон 1991 года. Новый закон сохранил

принципиальные основы организации занятости в Российской Федерации и одновременно предусмотрел дополнительные требования к деятельности работодателей. В частности, с 1 января 2025 года организовано профилирование работодателей и работников². В настоящее время значительная часть положений законодательства о профилировании посвящена лицам, ищущим работу. Профилирование таких граждан осуществляется службами занятости населения и фактически является обязательным условием для оказания им помощи в трудоустройстве. В этой связи одним из актуальных направлений является развитие методологии профилирования работодателей для повышения эффективности и репрезентативности рассматриваемого процесса при сохранении адресности поддержки государства.

Формирование реестра недобросовестных работодателей. Новым законом о занятости предусмотрено формирование реестра недобросовестных работодателей. Данный реестр является общедоступным и ведется Рострудом. Основанием для включения сведений о работодателе в указанный реестр является вступившее в законную силу постановление по делу об административном правонарушении об уклонении от оформления трудового договора или заключении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем³. Ведение указанного реестра позволяет осуществлять соискателям взвешенный выбор будущего работодателя, а также стимулирует организации соблюдать трудовые права граждан. В развитие указанного направления возможно рассмотреть возможность ведения реестра недобросовестных работников для поддержания информированности работодателей о соискателях и их предыдущей практике работы.

Возможно сделать вывод, что реализуемые нововведения в сфере регулирования трудовых отношений, в большей степени, ориентированы на защиту прав работников. Активное применение новых цифровых технологий способствует повы-

² Под профилированием в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» понимается соответственно: для лиц, ищущих работу – распределение граждан, ищущих работу, безработных граждан на группы с учетом сферы их предыдущей профессиональной деятельности, опыта работы, социально-демографических и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения, а для работодателей – их распределение на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения.

³ Правила ведения реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости, определены постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2024 № 1927.

шению открытости взаимодействия работника и работодателя. Для своевременного реагирования на изменения в трудовой законодательстве необходимо осуществлять регулярный мониторинг трансформации социально-трудовых отношений. Последнее особенно актуально с учетом возрастания скорости изменения описанных ранее процессов.

ВЫВОДЫ

Представленное исследование раскрывает существующие тенденции трансформации социально-трудовых отношений в России. Систематизация академической литературы, а также нормативного правового регулирования позволило выделить ряд существенных трендов, которые необходимо учитывать при совершенствовании государственного управления рынка труда. Данные особенности трансформации социально-трудовых отношений были выделены с учетом масштабных вызовов, включая пандемию COVID-19, возникшие санкционные ограничения и т.д.

Во-первых, внедрение новых цифровых технологий в процесс взаимодействия работника и работодателя создает как возможности, так и риски, которые должны учитываться при разработке соответствующих мер регулирования. Среди наиболее существенных рисков возможно выделить прекаризацию трудовых отношений, снижение результативности традиционных кадровых технологий.

Во-вторых, значимым риском выступает размывание личного времени работника. Цифровизация трудовых отношений сокращает транзак-

ционные издержки работника и работодателя. Вместе с тем работник в силу существующих технологий находится во взаимодействии с работодателем в режиме 24/7. Как следствие, обостряются проблемы, связанные с возникновением социального выгорания, нарушением семейных отношений из-за постоянной занятости члена семьи. Ненормированный труд работника оказывает негативное влияние на социальный капитал общества.

В-третьих, в настоящее время в законодательстве наблюдается тренд на повышение открытости трудовых отношений и информации о работодателях, соискателях и работодателях, что является необходимым условием для соблюдения их прав и сохранения баланса их интересов. Повышение открытости обеспечивается в том числе за счет создания специализированных реестров с применением цифровых технологий. Активное внедрение подобных практик однозначно приводит к снижению асимметрии информации между работником и работодателем, повышает эффективность трудового взаимодействия.

Необходимо отметить, что рамках данного исследования рассматривались общие тенденции трансформации социально-трудовых отношений. Вместе с тем, в настоящий период времени происходит активное внедрение технологий ИИ, которые существенно изменяют рынок труда. Дальнейшие исследования должны быть направлены на изучение влияния ИИ на трансформацию социально-трудовых отношений в России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кобец Е.А. Анализ условий труда работников в России / Е.А. Кобец // *Наукосфера*. 2020;(5):61-64. EDN DIGQKR
2. Miho A., Borowiecki M. and Høj J. Digitalisation and the labour market: Worker-level evidence from Slovenia. OECD Economics Department Working Papers. 2023;(1767). OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/d2bb40db-en>
3. Логинов Д.М. Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения / Д.М. Логинов, М.В. Лопатина // *Народонаселение*. 2021;24(4):107-121. DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9. EDN IIRGXC
4. Капелюшников Р.И. Кривая Бевериджа: что она говорит о ситуации на российском рынке труда? / Р.И. Капелюшников // *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2024;4(65):246-258. DOI: 10.31737/22212264_2024_4_246-258. EDN GTYWHS
5. Шлыков К.В. Организация заработной платы работника предприятия в условиях удалённой занятости / К.В. Шлыков, О.Н. Валькович // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2021;12-3(82):184-186. DOI: 10.24412/2411-0450-2021-12-3-184-186. EDN IJNYJJ
6. Филипова И.А. Искусственный интеллект и трудовые отношения: социальные перспективы и тенденции правового регулирования / И.А. Филипова // *Российская юстиция*. 2017;(11):65-67. EDN ZQLUGL
7. Chan J., Nair M., Rhomberg C. Precarization and Labor Resistance: Canada, the USA, India and China. *Critical Sociology*. 2019;45(4-5):469-483. URL: <https://doi.org/10.1177/0896920519827634> (Original work published 2019).
8. Shiri R., El-Metwally A., Sallinen M., Pöyry M., Härmä M., Toppinen-Tanner S. The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*. 2023 Nov 3;11(21):2900. DOI: 10.3390/healthcare11212900. PMID: 37958044; PMCID: PMC10647344
9. Взаимосвязь эмоционального выгорания с удовлетворенностью работой у врачей-онкологов терапевтического и хирургического профилей / С.В. Русских, Л.И. Москвичева, Е.А. Тарасенко [и др.] // *Организационная психология*. 2023;13(1):9-34. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-1-9-34. EDN TBSFJV
10. Капелюшников Р.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость / Р.И. Капелюшников, Д.И. Зинченко // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2024;6(184): 157-181. DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654. EDN JOEAJB
11. Андрущенко О.В., Хечиева А.Ц., Брашева А.А. Неопределенность: вызовы рынку труда. *Вестник общественных и гуманитарных наук*. 2022;3(3):59-64

12. Овод А.И. Влияние социально-экономических факторов на число рожениц в Российской Федерации / А.И. Овод, К.В. Хорляков, И.Г. Комиссинская // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2020;9(1(30)):168-172. DOI: 10.26140/anie-2020-0901-0041. EDN RTOGTI
13. Silva Júnior J.T., Carneiro J.S., Lessa P.W.B. and Vieira C.L.S. (2022). "Flexibilization and precarization of working conditions and labor relations in the perspective of app-based drivers", *Revista de Gestão*, Vol. 29 No. 3, pp. 267-286. <https://doi.org/10.1108/REG-08-2021-0153>
14. Erin M. Kelley, Christopher Ksoll, Jeremy Magruder, How do digital platforms affect employment and job search? Evidence from India, *Journal of Development Economics*, Volume 166, 2024, 103176, ISSN 0304-3878, <https://doi.org/10.1016/j.jdevec.2023.103176>.
15. Новикова М.В. Дистанционный труд. Преимущества дистанционной занятости / М.В. Новикова // *Вестник Национального Института Бизнеса*. 2020;(39):152-158. EDN XLXEPR
16. Ясинская-Казаченко А.В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии / А.В. Ясинская-Казаченко, И.В. Шоломицкая // *Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования*. 2021;7(1):126-146. DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146. – EDN BEDDXX
17. Разумова Т.О. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни / Т.О. Разумова, А.Б. Алешина, М.А. Серпухова // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020;16(3):24-37. DOI: 10.19181/isprr.2020.16.3.2. EDN PFGKMO
18. Bolli T., Pusterla F. Decomposing the effects of digitalization on workers' job satisfaction. *Int Rev Econ* 69, 263–300 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12232-022-00392-6>
19. Главатских О.Б. Профессиональное выгорание как актуальная проблема в управлении персоналом / О.Б. Главатских, К.Ю. Шарборина // *Социально-экономическое управление: теория и практика*. 2020;4(43):24-30. EDN IFMRFJ
20. Бехтерев С.Л. «Трудовые коллективы в системе советского хозяйствования: историко-правовой аспект». *Социум и власть*, 2013;4(42):79-83.
21. Луданик М.В. Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования / М.В. Луданик // *Уровень жизни населения регионов России*. 2007;8-9(114-115):71-86. EDN MBWFQN
22. Lau A., Höyng A. Digitalization A. Matter of Trust: A Double-Mediation Model Investigating Employee Trust in Management Regarding Digitalization. *Rev Manag Sci* 17, 2165–2183 (2023). <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00598-6>
23. Коломыйц О.Н. Цифровые технологии как фактор трансформации кадрового менеджмента / О.Н. Коломыйц, М.С. Геворкова, С.В. Тельнов // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2020;6(48):39-44. DOI: 10.47581/2020/10.23.PS85/IE/5.48.006. EDN VXTWUX
24. Шакирова Д.М. Стратегии, формы и приемы инновативности: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова // *Современное образование: актуальные вопросы и инновации*. 2019;(4):323-328. EDN YNOJIA
25. Bugaeva M.V., Tregulova N.G., Shumakova I.A., Kravets A.O. (2025). Distance Education as a Mechanism of Bridging the Gap Between the University Education Market and the Labour Market. In: Popkova, E.G. (eds) *Bridging the Gap Between the Higher Education and Labor Markets. Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concerns and Prospects*, vol 73. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-96-1933-7_17
26. Шоломицкая И.В. Дистанционная занятость как способ реализации прав и законных интересов работников / И.В. Шоломицкая // *Трудовое и социальное право*. 2021;1(37):36-40. EDN MHYQCB
27. Khan MJ, Ahmed J. Child education in the time of pandemic: Learning loss and dropout. *Child Youth Serv Rev*. 2021 Aug;127:106065. doi: 10.1016/j.childyouth.2021.106065. Epub 2021 May 19. PMID: 34728871; PMCID: PMC8554110
28. Моттаева А.Б. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда / А.Б. Моттаева, В.Л. Кашинцева, О.Ю. Покровский // *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика*. 2020;(4):82-88. DOI: 10.18384/2310-6646-2020-4-82-88. EDN NLZZFF
29. Green A. "Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market", *OECD Artificial Intelligence Papers*, 2024;(14), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/88684e36-en>
30. Разумова Т.О. Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы / Т.О. Разумова, И.Г. Телешева // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023;19(3):338-349. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_338_349. EDN GGKNRO

REFERENCES

1. Kobets E.A. Analysis of working conditions of workers in Russia. *Naukosphere*. 2020;(5):61-64. EDN DIGQKR (In Russ.).
2. Miho A., Borowiecki M. and Høj J. Digitalisation and the labour market: Worker-level evidence from Slovenia. *OECD Economics Department Working Papers*. 2023;(1767). OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/d2bb40db-en>
3. Loginov D.M., Lopatina M.V. Remote employment during the coronation crisis: the scale of its spread and the effectiveness of its implementation. *Population*. 2021;24(4):107-121. DOI 10.19181/population.2021.24.4.9. EDN IIRGXC (In Russ.).
4. Kapelyushnikov R.I. The Beveridge curve: What does it say about the situation on the Russian labor market? *Journal of the New Economic Association*. 2024;4(65):246-258. DOI 10.31737/22212264_2024_4_246-258. EDN GTYWH5 (In Russ.).
5. Shlykov K.V., Valkovich O.N. Organization of wages of an employee of an enterprise in conditions of remote employment. *Economics and Business: Theory and Practice*. 2021;12-3(82):184-186. DOI 10.24412/2411-0450-2021-12-3-184-186. EDN IJNYJJ (In Russ.).
6. Filippova I.A. Artificial intelligence and labor relations: Social perspectives and trends in legal regulation. *Russian Justice*. 2017;(11):65-67. EDN ZQLUGL (In Russ.).
7. Chan J., Nair M., Rhomberg C. Precarization and Labor Resistance: Canada, the USA, India and China. *Critical Sociology*. 2019;45(4-5):469-483. URL: <https://doi.org/10.1177/0896920519827634> (Original work published 2019).
8. Shiri R., El-Metwally A., Sallinen M., Pöyry M., Härmä M., Toppinen-Tanner S. The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*. 2023 Nov 3;11(21):2900. DOI: 10.3390/healthcare11212900. PMID: 37958044; PMCID: PMC10647344;
9. Russkikh S.V., Moskvicheva L.I., Tarasenko E.A., et al. The relationship between emotional burnout and job satisfaction among oncologists of therapeutic and surgical profiles. *Organizational Psychology*. 2023;13(1):9-34. DOI 10.17323/2312-5942-2023-13-1-9-34. EDN TBSFJV (In Russ.).
10. Kapelyushnikov R.I., Zinchenko D.I. Digital forms of employment in the Russian labor market. Part I: Remote employment. Monitoring Public Opinion: Economic and Social Changes. 2024;6(184):157-181. DOI 10.14515/monitoring.2024.6.2654. EDN JOEAJB (In Russ.).
11. Andryushchenko O.V., Kechieva A.C., Brasheva A.A. Uncertainty: Challenges to the labor market. *Bulletin of Social Sciences and Humanities*. 2022;3(3):59-64. (In Russ.).
12. Ovod A.I., Khorlyakov K.V., Komissinskaya I.G. The influence of socio-economic factors on the number of women giving birth in the Russian Federation. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Management*. 2020;9(1(30)):168-172. DOI 10.26140/anie-2020-0901-0041 . EDN RTOGTI (In Russ.).

13. Silva Júnior J.T., Carneiro J.S., Lessa P.W.B., Vieira C.L.S. Flexibilization and precarization of working conditions and labor relations in the perspective of app-based drivers. *Revista de Gestão*. 2022;29(3):267-286. URL: <https://doi.org/10.1108/REGE-08-2021-0153>.
14. Erin M. Kelley, Christopher Ksoll, Jeremy Magruder. How do digital platforms affect employment and job search? Evidence from India. *Journal of Development Economics*. 2024;166:103176. ISSN 0304-3878. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2023.103176>.
15. Novikova M.V. Remote labor. Advantages of remote employment. *Bulletin of the National Institute of Business*. 2020;(39):152-158. EDN XLXEPR (In Russ.).
16. Yasinskaya-Kazachenko A.V., Sholomitskaya I.V. Remote employment as an institution of working time and the main evolutionary type of employment in a pandemic. *Bulletin of the Tyumen State University. Socio-Economic and Legal Studies*. 2021;7(1):126-146. DOI 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146. EDN BEDDXS (In Russ.).
17. Razumova T.O., Alyoshina A.B., Serpukhova M.A. Family-work balance in conditions of changes in the quality of working life. *Standards of Living of the Population of the Regions of Russia*. 2020;16(3):24-37. DOI 10.19181/lsprr.2020.16.3.2. EDN PFGKMO (In Russ.).
18. Bolli T., Pusterla F. Decomposing the effects of digitalization on workers' job satisfaction. *Int Rev Econ*. 2022;69,:263-300. URL: <https://doi.org/10.1007/s12232-022-00392-6>.
19. Glavatskikh O.B., Sharaborina K.Y. Professional burnout as an urgent problem in personnel management. *Socio-Economic Management: Theory and Practice*. 2020;4(43):24-30. EDN IFMRFJ (In Russ.).
20. Bekhterev S.L. Labor collectives in the Soviet economic system: a historical and legal aspect. *Society and Power*. 2013;4(42):79-83 (In Russ.).
21. Ludanik M.V. Remote employment in Russia: Prospects of development and problems of regulation. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*. 2007;8-9(114-115):71-86. EDN MBWFQN (In Russ.).
22. Lau A., Höyng M. Digitalization? A Matter of Trust: A Double-Mediation Model Investigating Employee Trust in Management Regarding Digitalization. *Rev Manag Sci*. 2023;17:2165-2183. URL: <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00598-6>.
23. Kolomyts O.N., Gevorkova M.S., Telnov S.V. Digital technologies as a factor in the transformation of personnel management. *Innovative Economics: Prospects for Development and Improvement*. 2020;6(48):39-44. DOI 10.47581/2020/10.23.PS85/IE/5.48.006. EDN BXTWUX (In Russ.).
24. Shakirova D.M. Strategies, forms and techniques of mentoring: international and regional experience. *Modern Education: Current Issues and Innovations*. 2019;4:323-328. EDN YNOJIA (In Russ.).
25. Bugaeva M.V., Tregulova N.G., Shumakova I.A., Kravets A.O. Distance Education as a Mechanism of Bridging the Gap Between the University Education Market and the Labour Market. In: Popkova, E.G. (eds) *Bridging the Gap Between the Higher Education and Labor Markets. Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concerns and Prospects*. 2025;73. Springer, Singapore. URL: https://doi.org/10.1007/978-981-96-1933-7_17.
26. Sholomitskaya I.V. Remote employment as a way to realize the rights and legitimate interests of employees. *Labor and Social Law*. 2021;1(37):36-40. EDN MHYQCB (In Russ.).
27. Khan MJ, Ahmed J. Child education in the time of pandemic: Learning loss and dropout. *Child Youth Serv Rev*. 2021 Aug;127:106065. DOI: 10.1016/j.childyouth.2021.106065. Epub 2021 May 19. PMID: 34728871; PMCID: PMC8554110.
28. Mottaeva A.B., Kashintseva V.L., Pokrovsky O.Y. The impact of artificial intelligence on the labor market. *Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Economics*. 2020;(4):82-88. DOI 10.18384/2310-6646-2020-4-82-88. EDN NLZZFF (In Russ.).
29. Green A. Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market. *OECD Artificial Intelligence Papers*. 2024;(14). OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/88684e36-en>.
30. Razumova T.O., Teleshova I.G. Transformation of the higher education system: Challenges and prospects. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*. 2023;19(3):338-349. DOI 10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349. EDN GGKNRO (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Глеб Львович Подвойский – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра развития человеческого потенциала, Институт экономики РАН, Москва, Россия
Gleb L. Podvoyskiy – Cand. Sci. (Econ.), Leading researcher at the Centre for Employment and Labor Relations, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8698-7496>
glpodvoyskiy@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 27.03.2025; после рецензирования 10.04.2025, принята к публикации 11.04.2025.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
The article was submitted on 27.03.2025; revised on 10.04.2025 and accepted for publication on 11.04.2025.
The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-91-101

УДК 331.45; 331.482.084.62

JEL A12; J13

«ВТОРОЕ ДЫХАНИЕ» ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АУДИТА БЕЗОПАСНОСТИ (ПАБ 2.0)

С.А. Мажкенов

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель работы – повышение эффективности поведенческого аудита безопасности (ПАБ) для снижения производственного травматизма. Достижение цели предполагает не только совершенствование методики проведения ПАБ, но и ее гармоничную интеграцию в общую систему управления охраной труда. **Научная новизна** работы заключается в глубоком анализе сильных и слабых сторон ПАБ, выявлении факторов, непосредственно влияющих на его эффективность. Проведенный анализ позволил определить основные направления для улучшения практики применения ПАБ. В ходе исследования были получены следующие **результаты**: выявлены ключевые недостатки существующей практики проведения ПАБ, такие как отсутствие четких критериев оценки безопасных приемов выполнения работ, слабая взаимосвязь с другими процессами управления охраной труда; разработаны методические рекомендации, направленные на формирование четких критериев оценки безопасного поведения на основе использования сильных сторон «русского метода обучения ремеслам» и его зарубежного варианта – технологии Training Within Industry (обучение на производстве – ОНП); определены место и роль ПАБ в рамках современной модели управления охраной труда в России и показана функциональная взаимосвязь ПАБ с другими процессами охраны труда, такими как оценка и управление профессиональными рисками, обучение персонала, контроль условий труда на рабочем месте. Разработанные методические рекомендации по организации и проведению поведенческого аудита безопасности (ПАБ 2.0) открывают методу «второе дыхание» и содержат новые возможности для повышения уровня безопасного выполнения работ, совершенствования культуры безопасности персонала.

Ключевые слова: охрана труда; поведенческий аудит безопасности; ПАБ; ПАБ 2.0; культура безопасности; обучение на производстве (ОНП); безопасные приемы работы; проверочный лист; второе дыхание.

Для цитирования: Мажкенов С.А. «Второе дыхание» поведенческого аудита безопасности (ПАБ 2.0). *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):91-101. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-91-101.

ORIGINAL PAPER

THE "SECOND WIND" OF BEHAVIOR BASED SAFETY (BBS 2.0)

S.A. Mazhkenov

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The aim of this study is to enhance the efficiency of Behavior based safety (BBS) to reduce occupational injuries. Achieving this goal requires not only improving the BBS methodology but also ensuring its seamless integration into the overall occupational safety management system. **The scientific novelty** of this work lies in the comprehensive analysis of the strengths and weaknesses of the BBS and in identifying the factors that directly influence its effectiveness. This analysis has enabled us to pinpoint key areas for improving BBS practices. The study **revealed** several shortcomings in the current BBS practices, such as a lack of clear criteria for assessing safe work practices and a weak connection with other occupational safety management processes. To address these issues, we developed methodological recommendations aimed at establishing clear criteria for evaluating safe behaviors, leveraging both the "Russian method of teaching crafts" and its foreign counterpart, the Training Within Industry (TWI) technology. Additionally, we defined the place and role of the Behavior based safety within the modern occupational safety management model in Russia. We demonstrated its functional relationship with other occupational safety processes, including professional risk assessment and management, personnel training, and workplace condition monitoring. The proposed methodological recommendations for organizing and conducting a Behavior based safety (BBS 2.0) reinvigorate the method, offering new opportunities to boost safe work performance and enhance the safety culture among employees.

Ключевые слова: labor protection; behavior based safety; BBS; BBS 2.0; safety culture; Training Within Industry (TWI); safe work practices; checklist; second wind.

For citation: Mazhkenov S.A. The "Second Wind" of Behavior based safety (BBS 2.0). *Social and Labor Research*. 2025;59(2):91-101. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-91-101.

*Неправильная установка машины
скоро приводит ее в негодность.
Неправильная установка работника –
источник профессиональных болезней
и низкой производительности труда.*

А.К. Гастев (1882-1939),
теоретик научной организации труда
и руководитель Центрального института труда

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы безопасности и охраны труда на производстве неразрывно связаны с анализом причин происшествий и разработкой эффективных методов их предотвращения. Одной из классических, и до сих пор актуальных, моделей в этой области является пирамида происшествий Г. Хенрика, созданная им в 1931 г. Эта пирамида показывает, что основной причиной происшествий и несчастных случаев являются опасные действия сотрудников и опасные условия на рабочих местах [1, 2]. Доля опасных действий (небезопасных приемов выполнения работ) среди основных причин происшествий достигает 96%. При этом до 98% происшествий можно было предвидеть, поскольку они неоднократно происходили на глазах окружающих.

Гипотеза о потенциально высоком уровне риска опасных действий легла в основу методики поведенческого аудита безопасности – одного из наиболее известных современных инструментов развития культуры безопасности и снижения уровня травматизма на рабочих местах.

«ПЕРВОЕ ДЫХАНИЕ» ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АУДИТА БЕЗОПАСНОСТИ

Предтечей создания современной версии поведенческого аудита безопасности можно считать программу «STOP» (Safety Training Observation Program – программа обучения наблюдения за безопасностью), созданную компанией DuPont в 1960-х гг. в целях обучения сотрудников безопасной работе в рамках добровольной системы наблюдения за поведением человека в процессе выполнения работы¹ [3, 4].

В начале нулевых годов XXI в. поведенческий аудит безопасности получил широкое распространение на предприятиях России, особенно в промышленном секторе² [5-19]. Его позиционирова-

ли как один из универсальных и простых методов формирования культуры безопасности труда на рабочих местах, эффективный инструмент снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Под поведенческим аудитом безопасности (далее – ПАБ) понимается проверка (аудит), основанная на наблюдении за действиями конкретного работника (или группой работников) во время выполнения им (ими) производственного задания, оценке условий выполнения работником (работниками) производственного задания, а также в последующей беседе между работником (работниками) и аудитором³ с целью корректировки небезопасного поведения или закрепления положительных действий.

Вопросам исследования организации и проведения ПАБ посвящены многочисленные научные работы отечественных и зарубежных исследователей и практиков [4-19]. Однако удивительным остается тот факт, что данный подход до сих пор не занял свое достойное место в системе управления охраной труда предприятия. И этому есть ряд причин, которые рассмотрим ниже.

Напомним, что в основе ПАБ лежит предположение, что основным источником травматизма персонала являются небезопасные приемы выполнения работ. Поэтому основная идея ПАБ состоит в наблюдении и анализе поведения работников в процессе осуществления ими трудовой деятельности для выявления и устранения небезопасных действий с целью недопущения несчастных случаев, профессиональных заболеваний и создания безопасной рабочей среды.

К сожалению, единого понимания и подхода к проведению ПАБ пока не выработано, что является одной из причин почему он до сих пор не стал ключевым инструментом контроля в системе управления охраной труда.

Краткое изложение принципов и технологии проведения ПАБ приведено в ГОСТ Р 12.0.0008-2009⁴. В стандарте говорится, что ПАБ направлен на немедленное исправление опасного поведения; поддержку безопасного поведения и тех условий, которые работник предпринял, чтобы выполнять требования безопасности; выявление причин выполнения

¹ Nguyen, A., Nguyen, M. (2023). DuPont STOP: A Value-Based Safety Training Program. In: The Palgrave Encyclopedia of Social Marketing. Palgrave Macmillan, Cham. URL: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-030-14449-4_186-1

² Лидерский аудит безопасности. Программа подготовки руководителей по курсу «Лидерство в безопасности» Брюса Дж. Стейли ред. 1.3. – Safety Management Consultants (UK) Ltd., 2007. – 72 с.

³ Р Газпром 18000.3-009-2019 Единая система управления производственной безопасностью. Поведенческий аудит безопасности. Правила проведения (утверждено решением ПАО «Газпром» от 23.12.2019). URL: <https://invest.gazprom.ru/d/textpage/4b/75/09.-r-gazprom-18000.3-009-2019-esupb.-povedencheskij-audit.pdf>

⁴ ГОСТ Р 12.0.008-2009 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 августа 2009 г. № 284-ст). URL: https://rosgosst.ru/file/gost/13/100/gost_r_12.0.008-2009.pdf

работы с нарушениями нормативных требований (недостаточное обучение, отсутствие условий, невнимательность и т.д.); подтверждение приверженности принципу безопасной работы; концентрацию внимания работников на важности вопросов безопасности. Этим же документом определены шесть категорий наблюдений, которые проводятся за:

- реакцией работника, заметившего на объекте лицо, осуществляющее поведенческий аудит;
- положением (позой) работника или действием людей;
- правильным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- состоянием инструментов и оборудования;
- выполнением требований инструкций, правил и процедур;
- порядком на рабочем месте.

Более развернутый вариант традиционного порядка проведения ПАБ описан в стандарте ПАО «Газпром»⁵, в котором детально прописана вся последовательность работы, как говорится, от А до Я:

- а) спланировать время проведения ПАБ в соответствии с утвержденным графиком;
- б) посетить рабочий участок и провести наблюдение за работниками, по категориям наблюдения;
- в) в случае если работники работают безопасно:
 - прокомментировать безопасное поведение работников, отметить предпринятые с их стороны усилия для безопасного выполнения работ;
 - обсудить другие вопросы безопасности, проговорить потенциальные опасности и способы их выявления, предупреждения и предотвращения;
 - узнать предложения работников по безопасному выполнению работ;
 - поблагодарить работников за уделенное время.
- г) в случае если работники работают небезопасно:
 - если условия/действия создают угрозу для жизни и здоровья работников в текущий момент времени, то остановить процесс выполнения работ;
 - прокомментировать безопасное поведение работников, отметить предпринятые с их стороны усилия для безопасного выполнения работ;
 - обсудить опасное действие работников, обратить внимание на последствия, к которым оно может привести, спросить, как можно выполнить работу безопасно;

⁵ Р Газпром 18000.3-009-2019 Единая система управления производственной безопасностью. Поведенческий аудит безопасности. Правила проведения (утверждено решением ПАО «Газпром» от 23.12.2019). URL: <https://invest.gazprom.ru/d/textpage/4b/75/09.-r-gazprom-18000.3-009-2019-esupb.-povedencheskij-audit.pdf>

- заручиться согласием работников выполнять работу безопасно в будущем;
- обсудить другие вопросы безопасности, проговорить потенциальные опасности и способы их выявления, предупреждения и предотвращения. Узнать предложения работников по безопасному выполнению работ;
- поблагодарить работников за уделенное время;
- при необходимости долгосрочных корректирующих действий по устранению замечаний рекомендуется обсудить их с непосредственным руководителем работников.

д) оформить результаты проведенного аудита.

Проверочный лист ПАБ содержит 7 критериев оценки реакций работника, 12 критериев для оценки действий работника, 5 для спецодежды и СИЗ, 4 для инструмента и оборудования, 4 для инструкций и правил, 3 для оценки рабочего места и 6 критериев для оценки транспорта (всего 41 критерий)⁶.

В соответствии со Стандартом периодичность проведения аудита безопасности составляет: от не менее 4 раз в месяц для линейных руководителей и до 1 раза в полгода для руководителей высшего звена организации. При этом, его длительность обычно не превышает 15–20 минут.

В числе основных достоинств ПАБ:

- возможность получения актуальной информации о поведении работников на рабочем месте;
- проактивный характер мероприятий, который направлен на обнаружение отклонений действий сотрудника от определенной модели безопасного поведения при проведении работ и выработки мер по недопущению их реализации в несчастный случай;
- формирование и закрепление корпоративных норм безопасного поведения (культура безопасности);
- возможность вовлечения сотрудников организации различного уровня для участия в проведении ПАБ (аудиты, проводимые высшим руководством, перекрестные аудиты и т.д.);
- повышение лояльности сотрудников и их мотивации по безопасному проведению рабочих операций за счет оперативной коммуникации, связанной с поддержкой их позитивного поведения или корректировкой небезопасных действий, концентрацией внимания на важности вопросов безопасности;

⁶ Там же.

- не директивный формат общения – коммуникация выражается в форме сотрудничества и партнерских отношений.

К недостаткам и ограничениям ПАБ можно отнести:

- отсутствие четких указаний методического характера по выбору единых критериев оценки безопасных приемов выполнения работ. Для контроля безопасного поведения обычно выбирают:
 - устранение небезопасного поведения, связанного с небольшим количеством высоких категорий риска (ТОП-5 или ТОП-10 рисков компании, золотые правила безопасности организации, факторы риска, указанные в отчетах о происшествиях со смертельным исходом и т.д.);
 - поощрение безопасного поведения работников с целью закрепления корпоративных норм безопасной культуры (как метод развития культуры безопасности труда, а не контроля за безопасным поведением людей);
 - контроль «человеческого фактора»⁷; и т.д.
- формирование проверяющими (аудиторами) собственных представлений о критериях безопасного поведения (при отсутствии четких указаний), что негативно отражается на результатах аудита поскольку его субъективные представления, как правило, отличаются от представлений сотрудника, компании или других аудиторов. Это соответственно снижает доверие сотрудников организаций к таким аудиторам (а также к ПАБ в целом) из-за трудной предсказуемости их требований, особенно при отсутствии у них необходимых знаний;
- ситуативность проведения аудита: сложность сравнения результатов аудитов связана с тем, что наблюдения проводятся при выполнении разных трудовых операций и в разных условиях труда. Поэтому аудиторы вынуждены обращать внимание на общие показатели безопасного поведения сотрудников, которые можно наблюдать на всех этапах проведения работ (реакции человека, ношение спецодежды и СИЗ, состояние инструментов и оборудования, порядок на рабочем месте) и зачастую упускают реальные факты небезопасных действий работников при осуществлении трудовых операций;

⁷ Приказ Федеральной службы государственной статистики от 7 февраля 2024 г. № 50 «Об утверждении Положения о системе управления профессиональными рисками в центральном аппарате Федеральной службы государственной статистики». URL: <https://tkrfkod.ru/zakonodatelstvo/prikaz-rosskata-ot-07022024-n-50/>

- ПАБ проводится достаточно редко и не обеспечивает на системном уровне надлежащий контроль за безопасным проведением работ.

Из вышесказанного можно сделать следующий вывод: ключевая проблема существующего подхода носит методический характер и заключается в отсутствии четких критериев оценки безопасного поведения работника на рабочем месте, которые однозначно бы понимались и работником, и аудитором.

Несмотря на отмеченные недостатки, потенциал ПАБ огромен и его необходимо правильно использовать, особенно в свете перехода государственной системы управления охраной труда в марте 2022 г. на новую модель управления, основанную на риск-ориентированном и процессном подходе⁸. В рамках этой модели все процессы системы управления охраной труда (СУОТ) разделены на 5 групп, в рамках которых оценка профессиональных рисков и специальная оценка условий труда относятся к группе базовых системообразующих процессов, которые определяют требования к содержанию и объему всех других процессов СУОТ [20], в том числе – контроля.

Уровень травматизма на любом предприятии определяется двумя основными факторами: безопасными условиями труда на рабочих местах и соблюдением сотрудниками требований по безопасному выполнению работ [21]. Интегральная характеристика последнего фактора называется культурой безопасности труда. Организация контроля безопасных условий труда на рабочих местах достаточна прозрачна и направлена на контроль наличия и исправности защитных мер, определенных на основании результатов оценки профессиональных рисков. Ситуация с организацией контроля безопасных приемов выполнения работ не столь однозначна. В стандартах ГОСТ Р 12.0.0008-2009⁹ и ПАО «Газпром»¹⁰ крайне мало уделяется внимание вопросам контроля за безопасными приемами выполнения работ: 1 категория из 6 категорий наб-

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/; Федеральный закон № 311-ФЗ от 2 июля 2021 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389002/; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403335/

⁹ ГОСТ Р 12.0.008-2009 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 августа 2009 г. № 284-ст). URL: https://rosgos.ru/file/gost/13/100/gost_r_12.0.008-2009.pdf

¹⁰ Р Газпром 18000.3-009-2019 Единая система управления производственной безопасностью. Поведенческий аудит безопасности. Правила проведения (утверждено решением ПАО «Газпром» от 23.12.2019). URL: <https://invest.gazprom.ru/d/textpage/4b/75/09.-r-gazprom-18000.3-009-2019-esupb.-povedencheskij-audit.pdf>

людения и 1 пункт из 41 пункта проверочного листа, соответственно. И это общераспространенная практика. Очевидно, что такой подход не обеспечивает формирование надлежащего уровня безопасного выполнения работ и, поэтому, в рамках обновленной модели управления охраной труда, методика проведения ПАБ должна быть пересмотрена.

Для правильного выстраивания ПАБ необходимо понимать, что никто из сотрудников не желает быть травмированным во время выполнения работы и, если люди выполняют работу небезопасно, то у них есть для этого определенные причины (незнание, неумение, не соответствующие условия труда на рабочем месте, желание выполнить работу быстрее и др.). Задача ПАБ выявить эти причины и принять соответствующие меры по их устранению.

Анализ целевого назначения ПАБ показывает, что он, фактически, направлен на выявление недостатков профессионального обучения и их исправление в процессе работы. Именно поэтому в отдельных рекомендациях аудитору предлагается с помощью наводящих вопросов помочь работнику вспомнить материал обучения и четко определить как правильно и безопасно выполнить работу.

«ВТОРОЕ ДЫХАНИЕ» ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АУДИТА БЕЗОПАСНОСТИ

Для того, чтобы добиться реальных и значимых результатов в развитии культуры безопасности и снижении уровня травматизма необходимо усовершенствовать методику ПАБ, чтобы максимально использовать потенциал, заложенный в этом инструменте. Выше говорилось, что это целесообразно сделать на основе программ обучения работников безопасным приемам проведения работ.

Вопросам обучения охране труда в рамках новой модели управления охраной труда уделено особое внимание, что закреплено в Постановлении Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»¹¹. Данным Постановлением установлено, что обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направленным на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий, и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Этим постановлением определены две группы программ обучения, связанные с безопасным проведением работ:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков (п. 46б Постановления¹²);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности (п. 46в Постановления¹³).

Несмотря на всю прогрессивность принятого постановления, вопросы совершенствования методики обучения по охране труда, которые непосредственно влияют на качество обучения, не были затронуты его разработчиками.

Анализ статистики несчастных случаев показывает, что основной причиной травматизма персонала (особенно новых и малоопытных работников) является отсутствие надлежащего обучения приемам безопасной работы и, как следствие, неумение распределять рабочие задания по степени их важности и сложности. Недостаток обучения, особенно в части освоения практических навыков работы, приводит к тому, что сотрудник самостоятельно вырабатывает практические приемы проведения работы, многие из которых основываются на непонимании уровня риска работ или их неправильной оценке, собственном толковании порядка выполнения рабочих процедур, заимствовании у коллег ложных опыта и практик, мнимом удобстве работы¹⁴. В основе этих решений лежат хорошо известные практические принципы поведения сотрудников: «так проще», «так быстрее», «так все делают», «так удобнее» и т.д. Выработанные ошибочные приемы сотрудник закрепляет в форме трудового навыка путем их многократного применения, тем самым формируя у себя «иллюзию безопасности» проводимой работы, поскольку они, по его мнению, «доказали» свою состоятельность. Очевидно, что в процессе дальнейшей трудовой деятельности освоенные сотрудником приемы, которые априори являются небезопасными, закономерно реализуются в нежелательное событие – травму, аварию или иное происшествие.

Для обеспечения работы без травм и аварий сотрудник всегда должен знать, понимать и совер-

¹² Там же.

¹³ Там же.

¹⁴ Со мной ничего не случится! (Германия) // Охрана труда за рубежом. 2005. № 11. С. 3–7.

шать правильные действия и поступки, которые четко описаны в соответствующих инструкциях и правилах безопасности. А это невозможно без качественного профессионального обучения и правильного освоения трудовых навыков каждым сотрудником.

Вопросы профессионального обучения персонала с давних времен интересовали исследователей. Потребность в массовой подготовке рабочих резко возросла в связи с бурным развитием промышленности в России с конца XVIII в.

Системный подход к формированию принципов и методики профессионального обучения работников к середине XIX в. заложили работы великого русского педагога К.Д. Ушинского, председателя Постоянной комиссии при Русском техническом обществе Е.Н. Андреева, инженера-педагога Д.К. Советкина и других исследователей [22-24].

Д.К. Советкин совместно со своими коллегами из Московского технического училища создали первую научную систему начального профессионального трудового обучения в России. Они впервые разделили каждый вид работ на элементарные пошаговые операции, которые и становились объектами обучения. Составной частью программы обучения стали упражнения – как базовый инструмент формирования практических умений и навыков. Так, в ремесленном училище ученик за три года обучения осваивал 73 технологические операции¹⁵. При этом процесс обучения отвечал следующим требованиям: переход к более сложным и трудным операциям происходил только после освоения всех простых и легких операций; возможность контроля процесса обучения, осмысленности усвоения знаний¹⁶. Овладение операциями на уровне реального училища не только способствовало подготовке выпускников к работе на любом промышленном предприятии своего времени, но и помогало формировать и развивать инженерное мышление.

Эта технология обучения, известная как «Русский метод обучения ремеслам», получила признание во всем мире и удостоилась высших наград на промышленных выставках в Вене (1873), Филадельфии (1876) и Париже (1900). После выставки в Филадельфии американская сторона включила русский метод обучения в качестве ос-

новного в систему инженерного образования своей страны¹⁷.

Дальнейшее развитие система профессионального обучения получила в работах известных советских ученых XX в. А.К. Гастева, П.М. Керженцева (научная организация труда), Н.А. Бернштейна (биомеханика), А.А. Смирнова (психология профессий) и др. [22].

Существенный вклад в развитие профтехобразования внёс созданный в 1920-е гг. Центральный институт труда (ЦИТ), коллектив учёных которого под руководством А.К. Гастева сформировал новое научное направление – НОТ (научную организацию труда), а также разработал ускоренный метод профессионального обучения [25]. Ключевую роль при использовании этого метода играли письменные инструкции, которые позволили не только алгоритмизировать процесс обучения и однозначно описать все его этапы, что существенно сокращало возможность неправильного понимания описываемых действий. Другим уникальным достоинством метода стало включение в процесс обучения тренажеров для освоения практических приемов. Под эгидой ЦИТа по этой методике в краткие сроки было обучено свыше 1,5 млн рабочих, десятки тысяч инструкторов производственного обучения [24].

Таким образом, «Русский метод обучения ремеслам» как ускоренный метод профессионального обучения, а также другие достижения и наработки русских и советских ученых стали надежным теоретическим фундаментом и научно-методическим источником на основе которых специальной службой при Правительстве США, учрежденной в 1940 году, была предложена методика обучения на производстве ОНП (англ. Training Within Industry)¹⁸ [26-28], то есть технология быстрого обучения сотрудников правильному, осознанному и безопасному выполнению рабочих операций.

Суть подхода к обучению по методике ОНП отражается в его главном принципе: если рабочий не научился, значит, инструктор его не научил¹⁹. Это главный принцип любого обучения, который означает, что ответственность за надлежащее освоение знаний и умений лежит на учителе, а не на ученике.

¹⁵ Щедровицкий П.К. Выступление на пленарном заседании Worldskill Hi-Tech 30 октября 2015 г. в г. Екатеринбург. URL: <https://shchedrovitskiy.com/worldskills/>

¹⁶ Фалько С. Г. «Русский метод» как элемент «русской системы обучения ремеслам» // Электронный журнал «Инновации в менеджменте». URL: http://innmanagement.ru/?page_id=1445

¹⁷ Щедровицкий П.К. Выступление на пленарном заседании Worldskill Hi-Tech 30 октября 2015 г. в г. Екатеринбург. URL: <https://shchedrovitskiy.com/worldskills/>

¹⁸ The Training Within Industry Report. 1940–1945. URL: <https://www.yumpu.com/en/document/read/27184320/the-training-within-industry-report-1940-1945-original-text>; Смирнов С. Л. Новый тренд в развитии производственных систем. Создание потока квалифицированных кадров. TWI «Обучение на производстве» (ч. 1). 23 января 2015 г. URL: http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/training/smirnov-twi.html

¹⁹ Там же.

Технология обучения ОНП, в сравнение с традиционным подходом, показывает, что передачи знаний работнику о том, что нужно делать недостаточно. ОНП, расширяет объем знаний и умений, передаваемых работнику в ходе обучения, разъясняя ему как правильно нужно делать и, самое главное, почему именно так это нужно делать. Другими словами, программа обучения ОНП описывает не только целесообразные действия для выполнения работ, но и излагает причины таких действий, в том числе и связанные с безопасностью. Такой подход к организации обучения хорошо согласуется с известным утверждением «Никто не может принять что-либо за истину, не зная почему», которое имеет своей последней основой закон достаточного основания познания [29]. Другими словами, осознанность трудовых действий человека возникает, прежде всего, из понимания причин своих действий и их последствий, а не только акта совершаемых действий.

Для достижения этой цели одним из основных элементов методики ОНП является стандартизация пошагового описания рабочих процедур²⁰ [28]. В рамках этого элемента в каждой рабочей процедуре выделяется набор последовательных шагов (основные этапы проведения работы), исполнение которых обеспечивает достижение необходимого результата («что необходимо делать»). Далее, для каждого шага (этапа) определяются ключевые моменты, способы «как необходимо правильно делать», надлежащее исполнение которых влияет на безопасность, качество, эффективность будущего результата, а затем для каждого ключевого момента (способа) дается разъяснение «почему необходимо делать именно так», т.е. указываются причины, по которым был выделен каждый ключевой момент. Такое стандартизованное описание рабочей процедуры является основой для дальнейшего успешного обучения работников.

Следующий важный элемент – практическое обучение сотрудника. В рамках пошаговой рабочей процедуры сотрудник вслед за инструктором четыре раза выполняет одну и ту же операцию: в первый раз – молча демонстрирует выполнение работы, во второй раз – демонстрирует с пояснением основных шагов (этапов) работы, в третий раз – демонстрирует с пояснением основных шагов (этапов) работы, поясняя ключевые моменты каждого этапа, в четвертый раз – демонстрирует выполнение работы с пояснением основных шагов (этапов) работы, указывая на ключевые моменты каждого этапа с объяснением причин выделения каждого ключевого момента.

Эти два важных элемента методики ОНП позволяют перевести сотрудника на качественно новый уровень исполнения им своих трудовых обязанностей – от неосознанной некомпетентности к осознанной компетентности. Это означает, что сотрудник не только знает, но и понимает и умеет адекватно выполнять приемы работы в соответствии с условиями ее проведения, в том числе и при их изменении, что существенно повышает уровень безопасности и производительности его труда.

Фрагмент примерной программы проведения такого обучения для отдельных этапов бурения взрывных скважин приведен в *табл. 1*.

Именно такой подход к организации обучения безопасным приемам выполнения работ создает все необходимые основания и ясные критерии для совершенствования методики поведенческого аудита безопасности, обеспечивает системный подход к организации контроля за безопасным проведением работ, способствует повышению его объективности и целенаправленности, позволяет четко определить место и роль ПАБ в современной системе управления охраной труда, тем самым открывая ему «второе дыхание».

ПРИМЕР ПРОВЕРОЧНОГО ЛИСТА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО АУДИТА БЕЗОПАСНОСТИ

Основным и эффективным инструментом для качественного проведения проверок и аудитов являются проверочные листы (чек-листы). Это памятка с перечислением отдельных элементов или операций, подлежащих контролю, которые составлены таким образом, чтобы любой проверяющий в ходе проверки охватывал все ключевые аспекты, влияющие на безопасность труда [30].

В рамках рассматриваемого подхода проверочные листы ПАБ рекомендуется составлять для каждой профессии по видам работ на основе соответствующих программ обучения безопасным приемам проведения работ (*табл. 1*). Такой проверочный лист должен содержать перечень основных этапов проведения вида проводимой работы с указанием ключевых моментов их безопасного выполнения. Пример проверочного листа, составленного на основании разработки пошаговой процедуры бурения по методике ОНП, приведен в *табл. 2*.

Очевидно, что на основании такого проверочного листа аудитор имеет реальную возможность правильно оценивать и контролировать действия работника, который, в свою очередь, будет полу-

²⁰ Там же.

Фрагмент описания этапов проведения работ при бурении взрывных скважин / Description of work stages during the drilling of blast holes

Основные этапы проведения работ / Main stages of work	Ключевые моменты выполнения работы / Key moments of work execution	Основания (причины) выделения ключевых моментов / Reasons for highlighting key moments
Установка бурового станка на пункте взрыва	Располагать буровой станок не более 1 м от отметки пункта взрыва	Соблюдение технологии проведения работы с целью исключения брака
Фиксация положения бурового станка	Установка рычага коробки переключения передач в нейтральное состояние Установка стояночного тормоза	Для исключения самопроизвольного движения бурового станка и риска наезда на человека транспортного средства или аварии
Подготовка места для бурения скважины	Расчистка площадки от снега, мелких лесопорубочных остатков	Исключение травм в результате падения, спотыкания, поскользвания; Для сбора незамусоренного бурового шлама, необходимого для укупорки скважины
Подъем мачты	Подъем буровой мачты осуществляется только убедившись, что в кабине транспортного средства никого нет, а члены буровой бригады отошли на безопасное расстояние (при подъеме буровой мачты безопасное расстояние составляет не меньше полуторной высоты мачты) Осуществлять подъем мачты плавно, без рывков Закрепление мачты буровой установки после ее подъема в вертикальное положение	Исключение рисков травмирования персонала в результате падения мачты или ее элементов Исключить возможное появление дефектов в цилиндре подъема мачты и в мачте Исключение травмирования персонала в результате возможного падения мачты Исключение травмирования персонала в результате возможного смещения или падения мачты Исключение появления дефектов в каркасе мачты и задней опоры
Подготовка бурового оборудования	Проверка технической исправности систем защиты бурового оборудования, наличия и исправности контрольно-измерительных приборов Проверка исправности и подготовка вспомогательного инструмента (кувалда, молотки, подкладные/отбивные вилки и др.) Снятие и подготовка бурильной трубы к монтажу буровой колонны	Исключение травмирования персонала из-за неисправного защитного ограждения, систем блокировок, контрольно-измерительных приборов Исключение рисков травмирования и возникновения аварийных ситуаций, связанных с дефектами инструмента. Оптимизация затрат времени на выполнение технологического процесса бурения скважины
Подготовка буровой трубы к монтажу с элеватором	Поднять вращатель буровой колонны на высоту 20–30 см от бурового стола подать звуковой сигнал проконтролировать нахождение рычагов управления в нейтральном положении	Исключение травмирования персонала (удар, зажатие, затягивание) при случайном включении вращателя Информирование персонала о начале операции Исключение возможности случайного включения вращателя
Подсоединение буровой трубы к монтажу с элеватором	Вставка замка буровой трубы в затвор элеватора закрытие затвора элеватора на замке буровой трубы	Обеспечение надежности соединения для безопасного поднятия буровой колонны Исключение травмирования персонала (удар работника из-за ненадежного закрепления буровой трубы)

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

чать адекватные рекомендации и напоминания, согласованные с его программой обучения. Такой подход обеспечивает объективный контроль соблюдения установленных требований по безопасному проведению работ и снимает возможные возражения в необъективности контроля.

ВЫВОДЫ

Разработанные методические рекомендации по организации и проведению ПАБ открывают для метода «второе дыхание» и содержат новые возможности для повышения уровня безопасности персонала, совершенствования его культуры безопасности²¹. Данный подход имеет ряд ключевых преимуществ, который способствует повышению эффективности его применения, а именно:

²¹ В данной статье рассмотрены только методические основания проведения ПАБ. Технология проведения беседы аудитора с работником изложена в [16].

Создает единое основание и критерии оценки безопасного поведения для осуществления контроля. Появляются условия для легитимного, систематического и прозрачного мониторинга соблюдения требований безопасности. Четкие и ясные критерии оценки безопасных приемов выполнения работ способствуют повышению ответственности как проверяющих, так и исполнителей работ.

Обеспечивает релевантность (соответствие) ПАБ его целевому назначению. Достоинством подхода является фокусировка на безопасных приемах выполнения работ, что направляет внимание проверяющего (аудитора) на реальные аспекты безопасности, имеющие решающее значение для предотвращения происшествий и формирования культуры безопасности труда.

Повышает объективность проведения ПАБ. Критерии оценки безопасного проведения работ,

Таблица 2 / Table 2

**Проверочный лист для проведения ПАБ (контроль безопасного выполнения работ при подготовке и начале бурения) /
Checklist for conducting PAB (control of safe execution of works during preparation and commencement of drilling)**

Этапы проведения работ / Stages of work	Ключевые моменты выполнения работы / Key moments of work execution	Основания (причины) выделения ключевых моментов / Reasons for highlighting key moments	Соответствует/не соответствует/ Complies/ does not comply	Отметки аудитора/ Auditor's notes
Установка бурового станка на пункте взрыва	Станок расположен не далее 1 м от отметки пункта взрыва	Соблюдение технологии проведения работы с целью исключения брака		
Фиксация положения бурового станка	Рычаг коробки переключения передач установлен в нейтральном состоянии	Для исключения самопроизвольного движения бурового станка и риска наезда на человека транспортного средства или аварии		
	Стояночный тормоз установлен			
Подготовка места для бурения скважины	Рабочая площадка расчищена от снега, мелких лесопорубочных остатков	Исключение травм в результате падения, спотыкания, поскользывания; Для сбора незамусоренного бурового шлама, необходимого для укупорки скважины		
Подъем мачты	Подъем буровой мачты осуществляется только при отсутствии в кабине транспортного средства водителя и нахождении всех членов буровой бригады на безопасном расстоянии (безопасное расстояние составляет не меньше полуторной высоты мачты)	Исключение рисков травмирования персонала в результате падения мачты или ее элементов		
	Подъем мачты осуществляется плавно, без рывков	Исключение травмирования персонала в результате возможного падения мачты		
	Мачта буровой установки после подъема закрепляется в вертикальном положении	Исключение травмирования персонала в результате возможного смещения или падения мачты		
Подготовка бурового оборудования	Перед началом работы производится проверка целостности и технической исправности бурового оборудования, контрольно-измерительных приборов	Исключение травмирования персонала из-за неисправного защитного ограждения, систем блокировок, контрольно-измерительных приборов		
	Производится подготовка вспомогательного инструмента для работы (кувалда, молотки, подкладные и отбивные вилки и т.п.)	Исключение рисков травмирования и возникновения аварийных ситуаций, связанных с дефектами инструмента		
	Проводится снятие и подготовка бурильной трубы к монтажу буровой колонны	Оптимизация затрат времени на выполнение технологического процесса бурения скважины		
Подготовка буровой трубы к монтажу с элеваторм	Вращатель буровой колонны приподнят на высоту 20–30 см от бурового стола	Исключение травмирования персонала (удар, зажатие, затягивание) при случайном включении вращателя		
	Звуковой сигнал подается	Информирование персонала о начале операции		
	Положение нахождения рычагов управления в нейтральном положении контролируется	Исключение возможности случайного включения вращателя		
Подсоединение буровой трубы к монтажу с элеваторм	Замок буровой трубы вставляется в затвор элеватора	Исключение травмирования персонала (удар работника из-за ненадежного закрепления буровой трубы)		
	Затвор элеватора закрывается на замке буровой трубы			

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

содержащиеся в материалах обучения, являются единственными как для исполнителя работ, так и для аудитора. Их наличие исключает субъективность оценок аудитора, обеспечивает справедливость и объективность контроля.

Расширяет и усиливает функциональные связи ПАБ с другими процессами управления охраной труда. Предложенные методические рекомендации успешно реализуют идею процессного подхода: результаты оценки профессиональных рисков документируются в правила и инструкции по охране труда, технологические карты и другие локальные акты работодателя, на основании которых разрабатываются соответствующие програм-

мы и материалы обучения, являющиеся основным источником разработки проверочных листов ПАБ.

Определяет место и роль ПАБ в рамках новой модели управления охраной труда в России. Подход гармонично интегрирует ПАБ в систему управления охраной труда, четко определяя ее место и роль в новой модели: ПАБ ответственна за надлежащий контроль безопасных приемов выполнения работ, выявление и устранение опасных действий персонала, основного источника травматизма.

Способствует улучшению качества обучения методам безопасной работы. Одним из ключевых преимуществ подхода является его взаимосвязь с программами обучения и профессиональной под-

готовки сотрудников. Благодаря акценту ПАБ на важности понимания сотрудниками причин совершаемых трудовых действий, возрастают требования к повышению качества обучения, что способствует росту мотивации и вовлеченности персонала в безопасное проведение работ.

Таким образом, поведенческий аудит безопасности в предложенной интерпретации становится не просто обновленным инструментом контроля, а одним из ключевых элементов системы управления охраной труда организации, который на системном уровне обеспечивает решение задач, связанных с надлежащим контролем безопасных

приемов выполнения работ за счет выстраивания четкой логической последовательности процессов охраны труда: оценка рисков → правила и инструкции → программы обучения → ПАБ 2.0.

Это «второе дыхание» поведенческого аудита безопасности не только открывает новые возможности для данного инструмента, но и способствует повышению общей эффективности функционирования системы управления безопасностью труда, содействует значительному снижению рисков возникновения травм и профессиональных заболеваний и формированию высокого уровня культуры безопасности на производстве.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Heinrich H.W. Industrial accident prevention: A scientific approach. 4th Ed. New York: McGraw-Hill Inc., 1959. 480 p.
2. Захаров П., Пересыпкин С. Культура безопасности труда: Человеческий фактор в ракурсе международных практик. М.: Интеллектуальная литература, 2019. 128 с.
3. Клейн А., Яловецкий А. Безопасность производства – уроки Du Pont // *Эко*. 2000;(5):10-110.
4. Geller Scott E. Behavior-based safety and occupational risk management // *Behavior modification*. 2005;29(3):539–561.
5. Донцов С.А., Нарусова Е.Ю. Аудиты безопасности как инструмент снижения производственного травматизма на объектах железнодорожного транспорта // *Наука и техника транспорта*. 2012;(3):95-101.
6. Беднаржевский С.С., Король Ж.В. Совершенствование условий и охраны труда на предприятиях с помощью метода поведенческого аудита безопасности // *Европейский журнал социальных наук*. 2013;2(30):447-450.
7. Хаустов А.Ю. Обеспечение безопасной эксплуатации оборудования газонефтепереработки через поведенческий аудит безопасности // Остаточный ресурс нефтезаводского оборудования: Материалы Международной научно-технической конференции, Уфа, 25–26 апреля 2014 года. Уфа: Уфимский государственный нефтяной технический университет, 2014;176-178.
8. Михалев А.В., Туманова Н.И. Процедура ИПАБ - инструмент снижения трамвоопасности производственных процессов // *Машиностроение и безопасность жизнедеятельности*. 2014;1(19):18-25.
9. Кузнецова Е.А. «Нулевой травматизм»: история и современность / Е.А. Кузнецова // *Экономика труда*, 2018;5(2):521-540. DOI: 10.18334/et.5.2.39212
10. Глебова Е.В., Фомин Э.А., Иванова М.В. Количественная оценка безопасного поведения работника по результатам поведенческого аудита безопасности // *Безопасность труда в промышленности*. 2019;(3):52-56.
11. Майстренко Е.В., Ибрагимов Н.И. Поведенческий аудит безопасности как инструмент повышения эффективности системы управления охраной труда // *Психология труда*, 2019;49-53.
12. Макаров П.В. Оценка эффективности поведенческого аудита безопасности на предприятиях строительной отрасли // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2019;8(4(48)):221-226.
13. Кузнецова С.А. Культура безопасности и поведенческие аудиты безопасности // *Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях*. 2021;(7):48-54.
14. Бойков Е.А., Семенова Е.В. Поведенческий аудит как инструмент управления безопасностью на предприятии // *Вестник Воронежского института высоких технологий*. 2022;1(40):110-113.
15. Кужахметова Я.Н. Анализ проведения поведенческого аудита безопасности на энергетическом предприятии // *Надзорная деятельность и судебная экспертиза в системе безопасности*. 2023;(3):20–25.
16. Мажженов С.А. О поведенческом аудите безопасности как инструменте снижения травматизма // Современные проблемы науки, общества и образования: сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и Просвещение. 2023; 29-32.
17. Тимофеева С.С., Храменок М.А., Зябров А.А., Марченко И.Ю. Дистанционный поведенческий аудит опасных действий и условий в нефтегазовой отрасли при видеомониторинге // *XXI век. Техносферная безопасность*. 2023;8(4):369–380.
18. Каримов М.Р. Анализ программ поведенческого аудита безопасности // *Актуальные исследования*, 2025;2-1(237):30-33.
19. Кузнецова Е.А. Результаты исследования факторов, содействующих повышению безопасности на предприятии // *Экономика труда*. 2018;5(1):115-130.
20. Мажженов С.А. Новая концепция управления охраной труда на основе риск-ориентированного и процессного подходов // *Экономика труда*. 2022;9(9):1371-1388.
21. Мажженов С.А. Квадрант безопасности труда как механизм построения концепции развития охраны труда в России // Новые вызовы – новые исследования: сборник статей IV Международной научно-практической конференции (8 марта 2023 г.). Петрозаводск: МЦНП «НОВАЯ НАУКА», 2023;70-75.
22. Деев Е.Е. Развитие начального профессионального образования в России: учебное пособие для вузов. М.: Юрайт, 2023. 285 с.
23. Кузьмичёв А.Д. Эйдос техно: к вопросу о создании русской системы обучения ремеслам // *Русская система обучения ремеслам*. Том I. М.: НОЦ «Контроллинг и управленческие инновации»; «Высшая Школа Инженерного Бизнеса», 2015;83-102.
24. Эрганова Н.Е. Методика профессионального обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2008. 160 с.
25. Гастев А.К. Как надо работать: Практическое введение в науку организации труда. М.: ЛЕНАНД, 2020. 480 с.
26. Dinero D. A. Training Within Industry: The Foundation of Lean. Portland: Productivity Press, 2005.
27. Graupp P., Wrona R. J. The Twi Workbook: Essential Skills for Supervisors. New York: Productivity Press, 2006. 197 p.
28. Смирнов С.Л. TWI в развитии производственных систем: Опыт лидеров российской промышленности. Когда нужен результат. [б. м.]: Издательские решения, 2025. 426 с.
29. Шопенгауэр А. Собрание сочинений: В 6 т. Т. 3: Малые философские сочинения. М.: Республика; Дмитрий Сечин, 2015; 528 с.
30. Гаванде А. Чек-лист: Система предотвращения ошибок. М.: Альпина Паблишер, 2017. 352 с.

REFERENCES

1. Heinrich H.W. Industrial accident prevention: A scientific approach. 4th Ed. New York: McGraw-Hill Inc., 1959. 480 p.
2. Zakharov P., Peresyppin S. Occupational safety culture: The human factor from the perspective of international practices. Moscow: Intellectual Literature, 2019. 128 p. (In Russ.).
3. Klein A., Yalovetsky A. Industrial safety – lessons from Du Pont. *Eco*. 2000;(5):10-110.
4. Geller Scott E. Behavior-based safety and occupational risk management. *Behavior Modification*. 2005;29(3):539-561.
5. Dontsov S. A., Narusova E.Yu. Behavior based safety as a tool to reduce occupational injuries at railway transport facilities. *Science and Technology of Transport*. 2012;(3):95-101. (In Russ.).
6. Bednarzhevsky S.S., Korol J.V. Improving working conditions and occupational safety at enterprises using the Behavior based safety method. *European Journal of Social Sciences*. 2013;2(30):447-450. (In Russ.).
7. Khaustov A.Y. Ensuring the safe operation of gas and oil refining equipment through a Behavior based safety. Residual resource of oil refinery equipment: Proceedings of the International Scientific and Technical Conference, Ufa, April 25-26, 2014. Ufa: Ufa State Petroleum Technical University, 2014, pp. 176-178. (In Russ.).
8. Mikhalev A.V., Tumanova N.I. The IPAB procedure is a tool for reducing the risk of injury to industrial processes. *Mechanical Engineering and Life Safety*. 2014;1(19):18-25. (In Russ.).
9. Kuznetsova E.A. "Zero injury": History and modernity. *Labor Economics*. 2018;5(2):521-540. DOI 10.18334/et.5.2.39212. (In Russ.).
10. Glebova E.V., Fomin E.A., Ivanova M.V. Quantitative assessment of an employee's safe behavior based on the results of a Behavior based safety. *Occupational Safety in Industry*. 2019;(3):52-56. (In Russ.).
11. Maistrenko E.V., Ibragimova N.I. Behavior based safety as a tool to improve the efficiency of the occupational safety management system. *Labor Psychology*. 2019:49-53. (In Russ.).
12. Makarov P.V. Evaluation of the effectiveness of behavioral safety audit at enterprises of the construction industry. *XXI century: Results of the Past and Problems of the Present Plus*. 2019;8(4(48)):221-226. (In Russ.).
13. Kuznetsova S.A. Safety culture and behavioral safety audits. *Occupational Health and Safety at Industrial Enterprises*. 2021;(7):48-54. (In Russ.).
14. Boikov E.A., Semenova E.V. Behavioral audit as a safety management tool at an enterprise. *Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies*. 2022;(1(40)):110-115. (In Russ.).
15. Kuzhakhmetova Ya.N. Analysis of conducting a Behavior based safety at an energy enterprise. *Supervisory Activities and Forensic Examination in the Security System*. 2023;(3):20-25. (In Russ.).
16. Mazhkenov S.A. On Behavior based safety as a tool for injury reduction. Modern problems of science, society and education: collection of articles of the VI International Scientific and Practical Conference. Penza: Science and Education. 2023. 106 p. – pp. 29-32. (In Russ.).
17. Timofeeva S.S., Khramenok M.A., Zyabrov A.A., Marchenko I.Yu. Remote behavioral audit of dangerous actions and conditions in the oil and gas industry in video monitoring. *XXI century. Technosphere safety*. 2023;8(4):369-380. (In Russ.).
18. Karimov M.R. Analysis of Behavior based safety programs. *Current Research*. 2025;(2-1(237)):30-33. (In Russ.).
19. Kuznetsova E.A. The results of the study of factors contributing to the improvement of safety at the enterprise. *Labor Economics*. 2018;5(1):115-130. (In Russ.).
20. Mazhkenov S.A. A new concept of occupational safety management based on risk-based and process-based approaches. *Labor Economics*. 2022;9(9):1371-1388. (In Russ.).
21. Mazhkenov S.A. The quadrant of occupational safety as a mechanism for constructing a concept for the development of occupational safety in Russia. New challenges – new research: collection of articles of the IV International Scientific and Practical Conference (March 8, 2023). – Petrozavodsk: ICNP "NEW SCIENCE", 2023. pp. 70-75. (In Russ.).
22. Deev E.E. Development of primary vocational education in Russia: Textbook for universities. M.: Yurait, 2023. 285 p. (In Russ.).
23. Kuzmichev A.D. Eidos techno: on the issue of creating a Russian system of teaching crafts. Volume I. M.: Scientific Research Center "Controlling and managerial innovations"; "Higher School of Engineering Business", 2015. pp. 83-102. (In Russ.).
24. Erganova N.E. Methods of professional training: textbook. student's handbook. higher. studies. Moscow: Akademiya Publ., 2008. 160 p. (In Russ.).
25. Gastev A.K. How to work: A practical introduction to the science of labor organization. Moscow: LENAND, 2020. 480 p. (In Russ.).
26. Dinero D.A. Training Within Industry: The Foundation of Lean. Portland: Productivity Press, 2005. (In Russ.).
27. Graupp P., Wrona R. J. The Twi Workbook: Essential Skills for Supervisors. New York: Productivity Press, 2006. 197 p.
28. Smirnov S.L. TWI in the development of production systems: The experience of Russian industry leaders. When a result is needed. [B. M.]: Publishing Solutions, 2025. 426 p. (In Russ.).
29. Schopenhauer A. Collected works: In 6 volumes Vol. 3: Small philosophical works. M.: Republic; Dmitry Sechin, 2015. 528 p. (In Russ.).
30. Gawande A. Checklist: An error prevention system. Moscow: Alpina Publisher, 2017. 352 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Серик Абзалович Мажкенов – кандидат физико-математических наук, ведущий научный сотрудник Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Serik A. Mazhkenov – Cand. Sci. (Phys. & Math.), Leading Researcher, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-4658-5502>
samazhkenov@vcot.info

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 12.02.2025; после рецензирования 25.03.2025, принята к публикации 26.03.2025.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 12.02.2025; revised on 25.03.2025 and accepted for publication on 26.03.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-102-113

УДК 331.46

JEL J28

ВОПРОСЫ СИСТЕМАТИЗАЦИИ И УНИФИКАЦИИ ИСТОЧНИКОВ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ О НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Д.А. Саченок^а, М.С. Москвина^б^а Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», Москва, Россия^{а, б} Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность работы обусловлена необходимостью повышения эффективного государственного управления охраной труда на региональном и федеральном уровнях в части оценки производственного травматизма. **Объект** исследования – источники статистических данных о несчастных случаях на производстве и показатели производственного травматизма. **Цель** работы – обосновать необходимость создания единой системы учета показателей производственного травматизма, а также систематизации и унификации источников статистических данных о несчастных случаях на производстве. **Методы** исследования – синтез, сопоставление, индукция и дедукция. Результаты работы: проведен анализ методик учета показателей производственного травматизма в трех ведомствах, а также корпоративных, региональных и международных практик в этой сфере. Разработаны рекомендации по разработке и внедрению единой системы учета показателей производственного травматизма, предложены меры по систематизации и унификации статистических данных о несчастных случаях на производстве, а также перечень современных показателей для всестороннего анализа производственного травматизма.

Ключевые слова: охрана труда; производственный травматизм; несчастный случай; статистические данные; Роструд; Росстат; СФР

Для цитирования: Саченок Д.А., Москвина М.С. Вопросы систематизации и унификации источников статистических данных о несчастных случаях на производстве. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):102-113. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-102-113.

ORIGINAL PAPER

ISSUES OF SYSTEMATIZATION AND UNIFICATION OF SOURCES OF STATISTICAL DATA ON INDUSTRIAL ACCIDENTS

D.A. Sachenok^а, M.S. Moskvinina^б^а National University of Science and Technology MISIS, Moscow, Russia^{а, б} All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The relevance of this paper is due to the need to improve effective state management of occupational safety at both the regional and federal levels in terms of occupational injury assessment. **The object** of the research is the sources of statistical data on industrial accidents and indicators of occupational injuries. **The purpose** of the study is to substantiate the need to create a unified system for recording indicators of occupational injuries, as well as the systematization and unification of sources of statistical data on industrial accidents. Research methods are synthesis, comparison, induction, and deduction. **The results** of the study involve a thorough analysis of the methods used to record indicators of occupational injuries across three departments, as well as corporate, regional, and international practices in this domain. Recommendations have been formulated for the development and implementation of a unified system for recording these indicators. Additionally, measures have been suggested to systematize and unify statistical data on industrial accidents, along with a list of contemporary indicators for a comprehensive analysis of occupational injuries.

Keywords: occupational safety; occupational injuries; industrial accident; statistical data; Rostrud; Rosstat; SFR

For citation: Sachenok D.A., Moskvinina M.S. Issues of Systematization and Unification of Sources of Statistical Data on Industrial Accidents. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):102-113. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-102-113.

ВВЕДЕНИЕ

Статистические данные о производственном травматизме являются базовым фактором при формировании безопасных условий труда и устойчивого развития, поскольку позволяют предупреждать ряд юридических и экономических сложностей, а также своевременно реагировать на новые вызовы и тенденции в сфере труда.

Сбор статистических данных в Российской Федерации, связанных с учетом несчастных случаев на производстве, осуществляется тремя уполномоченными ведомствами – Федеральной службой по труду и занятости (Роструд), Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации (СФР) и Федеральной службой государственной ста-

тики (Росстат). Однако формы и методики сбора данных у этих ведомств заметно отличаются друг от друга, кроме того, в части учета и анализа производственного травматизма они опираются на разные источники данных и показатели, что оборачивается серьезным расхождением при сравнении полученных данных, не позволяет объективно оценить текущую ситуацию в этой сфере и осуществлять корректное прогнозирование.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью значительных изменений в области учета данных о производственном травматизме. При успешной модернизации данных процессов возможным представляется повышение эффективности государственного управления охраной труда на региональных и федеральных уровнях. Целью работы является глубокий анализ сложившейся ситуации, формирование предложений по единой систематизации источников статистических данных о несчастных случаях на производстве, по доработке и упразднению ряда форм и методик отчетности, наиболее препятствующих систематизации, а также по применению перечня современных показателей для всестороннего анализа производственного травматизма. Научная новизна исследования заключается в формировании конкретизированных предложений по созданию единой систематизации источников статистических данных о несчастных случаях на производстве. Для решения поставленной задачи был проведен анализ учета показателей производственного травматизма тремя уполномоченными ведомствами и их полномочий, корпоративных, региональных и зарубежных практик учета показателей производственного травматизма.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Теме систематизации материалов производственного травматизма посвящено немало научных исследований. Например, в работе Е.А. Розенфельда [1] скрупулезно анализируются вопросы статистического учета несчастных случаев на производстве в Российской Федерации, рассматриваются возможные пробелы при их фиксации. А.Л. Байыр-Оол [2] считает, что разработанный им перечень мероприятий, направленных на повышение достоверности и полноты статистических данных, позволит точнее учитывать несчастные случаи на производстве. К.А. Яценко [3], анализируя статистические данные по производственному травматизму в агропромышленном комплексе и выявляя сложности, проблемы и причины, связанные с ведением статистического учета, предлагает оригинальные методы оптимизации этой работы. Ряд авторов [4, 5] поднимает во-

прос достоверности статистических данных о производственном травматизме на предприятиях РФ.

АНАЛИЗ МЕТОДИК УЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ, ФОНДА ПЕНСИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РФ, ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ

Основу любого сбора информации составляет используемая методология. Различия в вопросах методического обоснования алгоритмов сбора данных составляют первопричину расхождению собираемых данных и сложности их систематизации.

Как показало исследование, методики учета показателей производственного травматизма, применяемые Росстатом, Рострудом и СФР, а также механизмы получения профильной информации отличаются друг от друга и приводят к тому, что подчас цифровые значения одних и тех же полученных сведений тремя ведомствами существенно расходятся между собой.

Рассмотрим методику учета несчастных случаев, применяемую в Росстате. Приказом Росстата от 31.07.2023 № 361¹ установлена ежегодная статистическая форма № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях» (далее – форма № 7-травматизм) для сбора сведений о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях.

Данную форму предоставляют все юридические лица (кроме микропредприятий), осуществляющие все виды экономической деятельности, кроме финансовой и страховой деятельности, деятельности по операциям с недвижимым имуществом, государственного управления и обеспечения военной безопасности, социального обеспечения, образования, деятельности домашних хозяйств как работодателей, недифференцированной деятельности частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления, деятельности экстерриториальных организаций и органов. Форма предоставляется в территориальный орган Росстата в субъекте РФ.

Для учета несчастных случаев на производстве по форме № 7-травматизм предоставляются следующие данные:

1) Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособно-

¹ Приказ Росстата от 31.07.2023 № 361 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для организации Федерального статистического наблюдения в сфере здравоохранения, за травматизмом на производстве и профессиональными заболеваниями»

сти на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом;

2) Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом;

3) Число рабочих человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном году;

4) Численность пострадавших, частично утративших трудоспособность и переведенных с основной работы на другую на 1 рабочий день и более в соответствии с медицинским заключением;

В форме отражаются данные о пострадавших при несчастных случаях на производстве в соответствии с Актом о несчастном случае на производстве по форме Н-1 или Актом о несчастном случае на производстве по форме Н-1ПС, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2024 № 223н², а также актами о несчастном случае на производстве по формам Н-1М, Н-1Е, оформленных в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, принятым Советом глав правительств Содружества Независимых Государств в Москве 09.12.1994, или с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства – члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества, заключенным в г. Минске 31.05.2013.

Методика Федеральной службы по труду и занятости работает следующим образом. Через свои территориальные органы Роструд ежегодно собирает статистические данные по двум отчетным формам: №1-травматизм «Сведения о количестве зарегистрированных групповых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве с тяжелым и смертельным исходом», утвержденной приказом Росстата от 03.10.2008 № 2443 и №2-травматизм «Сведения о количестве пострадавших со смертельным исходом в результате зарегистрированных несчастных случаев на производстве», утвержденной приказом Росстата от 09.06.2017 №

3934 (далее, соответственно – форма №1-травматизм и форма № 2-травматизм).

В форме № 1-травматизм содержатся сведения о количестве зарегистрированных групповых несчастных случаев (в том числе в них пострадавших со смертельным исходом), несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на производстве. В форму включаются сведения о несчастных случаях, завершённых расследованием и квалифицированных по результатам расследования как несчастные случаи на производстве (включая происшедшие в отчетном году и сокрытые работодателями несчастные случаи на производстве, выявленные в ходе проводимых проверок).

В форме № 2-травматизм содержатся сведения о количестве пострадавших со смертельным исходом в результате несчастных случаев, связанных с производством, по отдельным видам экономической деятельности.

Таким образом, для учета несчастных случаев на производстве в формах № 1 – травматизм и № 2-травматизм предоставляются следующие данные:

1) Количество групповых несчастных случаев, несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на производстве;

2) Количество пострадавших со смертельным исходом в результате несчастных случаев на производстве.

В этих документах отражаются данные о количестве несчастных случаев и количестве пострадавших при несчастных случаях со смертельным исходом также в соответствии с Актом о несчастном случае на производстве.

У Фонда пенсионного и социального страхования РФ своя методика сбора данных.

Приказом СФР от 17.11.2023 № 2281⁵ утверждена единая форма ЕФС-1 взамен четырех отчетных форм (4-ФСС, СЗВ-ТД, СЗВ-СТАЖ, ДСВ-З). Обязанность составлять и подавать форму ЕФС-1 в СФР возложена на работодателя (страхователя) в территориальный орган СФР. В разделе 2 ЕФС-1 «Сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» отсутствуют данные о количестве пострадавших

² Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2024 № 223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»

³ Приказ Росстата от 03.10.2008 № 244 «Об утверждении статистического инструментария для организации Федеральной службой по труду и занятости федерального статистического наблюдения за производственным травматизмом»

⁴ Приказ Росстата от 09.06.2017 № 393 «Об утверждении статистического инструментария для организации Федеральной службой по труду и занятости федерального статистического наблюдения за производственным травматизмом»

⁵ Приказ Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 17.11.2023 № 2281 «Об утверждении единой формы «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1) и порядка ее заполнения»

лиц в связи со страховыми случаями. В соответствии с приказом СФР от 27.03.2023 № 436⁶ ведомственная отчетность СФР о страховых несчастных случаях на производстве и случаях профессиональных заболеваний формируется из предоставляемых территориальными органами СФР следующих сведений:

- 1) численности пострадавших (застрахованных) в связи со страховыми несчастными случаями;
- 2) численности пострадавших (застрахованных) в связи со случаями профессиональных заболеваний.

Отчетные формы Росстата, Роструда и СФР, показатели, поставщики и получатели отчетов представлены в *табл. 1*.

Таким образом вырисовывается следующая картина со сбором данных. Росстат собирает данные, касающиеся всех работодателей, но в выборку не попадают микропредприятия и некоторые виды деятельности; в Роструд стекаются сведения по результатам расследования конкретных несчастных случаев (за исключением легких несчастных случаев); в СФР поступают данные от страхователя (работодателя).

Исходя из анализа представленных статистических данных Росстата, Роструда и СФР, следует, что, несмотря на кажущуюся идентичность отдельных показателей, сведения по ним могут не совпадать в связи с различной методологией и целями сбора этих данных. Кроме того, в своих годовых отчетах ведомства не выделяют показатели производственного травматизма по степени тяжести повреждений здоровья пострадавших (несчастные случаи с легким исходом и тяжелые несчастные случаи). При этом показатель о количестве пострадавших со смертельным исходом присутствует в анализируемом отчете каждого из рассматриваемых ведомств.

АНАЛИЗ ПОЛНОМОЧИЙ ПО РЕГИСТРАЦИИ И УЧЕТУ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ, ФОНДА ПЕНСИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ

Методики учета показателей производственного травматизма различными ведомствами Российской Федерации непосредственно связаны с необходимостью разграничения полномочий представленных служб, поскольку они (полномочия) наиболее

серьезным образом затрагивают сущность методик. Полномочия Роструда, СФР и Росстата по вопросам регистрации и учета показателей производственного травматизма фиксируются, как известно, в Трудовом Кодексе, Федеральных законах и Постановлениях Правительства.

Полномочия Роструда разграничиваются в соответствии со ст. 230.1 Трудового кодекса Российской Федерации⁷ (далее – ТК РФ), каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Т.е. источником исходных данных является работодатель, который раз в год направляет в Росстат сведения обо всех несчастных случаях, произошедших на предприятии, а также о каждом таком случае уведомляет территориальное отделение СФР и в отдельных случаях – территориальные органы Роструда. В соответствии со ст. 356 ТК РФ, Роструд в том числе анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно. Что касается статистической отчетности по несчастным случаям, то она осуществляется Рострудом в соответствии с приказом Росстата 03.10.2008⁸ № 244.

Полномочия СФР разграничиваются согласно отдельным федеральным законам. В соответствии с п. 2 Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ (далее – Федеральный закон № 236-ФЗ) СФР создается, в том числе, для целей обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и является страховщиком по этому виду страхования (п. 5 № 236-ФЗ). В соответствии с Федеральным законом № 236-ФЗ и федеральными законами, регулирующими вопросы обязательного социального страхования, СФР является страховщиком по обязательному пенсионному страхованию, обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а

⁶ Приказ Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 27.03.2023 № 436 «О представлении сведений по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в разрезе видов экономической деятельности (ОКВЭД)»

⁷ Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»

⁸ Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»

Сравнение отчетных форм Росстата, Роструда и СФР / Comparison of Rosstat, Rostруд and SFR reporting forms

Отчетная форма/ Reporting form	Показатели в части учета данных по несчастным случаям на производстве/Indicators for recording data on industrial accidents	Поставщик/Supplier	Получатель/Recipient
№7-травматизм	- Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом; - Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом; - Число рабочих человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном году; - Численность пострадавших, частично утративших трудоспособность и переведенных с основной работы на другую на 1 рабочий день и более в соответствии с медицинским заключением.	Работодатель	Территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации → Росстат
№1-травматизм	Количество групповых несчастных случаев, несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на производстве	Территориальная ГИТ	Роструд
№2-травматизм	Количество пострадавших со смертельным исходом	Территориальная ГИТ	Роструд
Сведения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в разрезе видов экономической деятельности (ОКВЭД2)	- Численность пострадавших (застрахованных) в связи со страховыми несчастными случаями; - Численность пострадавших (застрахованных) в связи со страховыми несчастными случаями со смертельным исходом.	Территориальные органы СФР	СФР

Источник / Source: составлено авторами на основе данных из отчетных форм Росстата, Роструда и СФР / compiled by the authors based on data from Rosstat, Rostруд, and SFR reporting forms.

также в соответствии с законодательством РФ предоставляет отдельным категориям граждан меры социальной защиты (поддержки).

В соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ⁹ СФР имеет право участвовать в расследовании страховых случаев, проверять информацию о страховых случаях в организациях любой организационно-правовой формы; СФР обязан своевременно осуществлять обеспечение по страхованию в размерах и сроки, которые установлены данным федеральным законом. Приказ о предоставлении отчетности о страховых несчастных случаях в разрезе видов экономической деятельности носит ведомственный характер, собранные данные официальной публикации СФР не подлежат. Таким образом, СФР в основном использует статистику по несчастным случаям для целей установления скидок или надбавок к страховому тарифу.

Полномочия Росстата определены Положением о Федеральной службе государственной статистики, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.06.2008 № 420¹⁰ (далее – Постановление Правительства № 420).

К перечню полномочий Росстата в соответствии с п. 5 Постановления Правительства № 420 относятся:

- разработка и утверждение в установленном порядке официальной статистической методологии для проведения федеральных статистических наблюдений и формирования официальной статистической информации (п.п. 5.2);
- утверждение форм федерального статистического наблюдений и указания по их заполнению по представлению субъектов официального статистического учета (п.п 5.5);
- осуществление подготовки, методологическое обеспечение, проведение федеральных статистических наблюдений и обработка данных, полученных в результате этих наблюдений, в целях формирования официальной статистической информации (п.п. 5.8);
- обеспечение пользователей официальной статистической и иной информацией в установленном порядке и на основе договоров об оказании информационных услуг.

Также в соответствии с п. п. 6.1 Постановления Правительства № 420 Росстат имеет право получать от респондентов первичные статистические данные и административные данные, сведения о налогоплательщиках, о персональных данных физических лиц при условии их обязательного обезличивания, и другую информацию, доступ к которой ограничен федеральными законами, в целях формирования официальной статистической информации.

Росстат является также координатором единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС), созданной в соответствии с

⁹ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

¹⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 02.06.2008 № 420 «Об утверждении Положения о Федеральной службе государственной статистики»

постановлением Правительства Российской Федерации от 26.05.2010 № 367¹¹.

ЕМИСС представляет собой государственную информационную систему, объединяющую официальные государственные информационные статистические ресурсы, формируемые субъектами официального статистического учета в рамках реализации Федерального плана статистических работ, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 № 671-р¹², и обеспечивает доступ с использованием сети Интернет государственных органов, органов местного самоуправления, юридических и физических лиц к официальной статистической информации, в том числе, о производственном травматизме, на безвозмездной и не дискриминационной основе.

Основными задачами системы ЕМИСС являются:

- агрегация данных федеральных и региональных ведомств по вопросам экономики, демографии, социальной сферы, здравоохранения;
- подача собранных материалов в открытой форме;
- сбор более 400 параметров, в том числе касающихся производственного травматизма.

Согласно Положению о ЕМИСС Росстат обеспечивает ведение реестра показателей официальной статистики, подлежащих включению в статистические ресурсы, входящие в ЕМИСС, а также осуществляет мониторинг размещения и актуализации официальной статистической информации и мониторинг соблюдения единой методики формирования метаданных. В ЕМИСС также ежегодно размещаются сведения Росстата о производственном травматизме.

Официально только Росстат имеет право собирать статистические данные у широкого круга пользователей, он также обладает полномочиями на разработку методологии и осуществление федеральных статистических наблюдений.

АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРАКТИК УЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

В целях поиска наилучших решений, дополнительного анализа и разъяснения принципов учета показателей производственного травматизма мы изучили практики четырех представителей крупного бизнеса с наиболее развитой системой учета несчастных случаев: ПАО «ГМК «Норильский никель»; ПАО «Газпром»; ПАО «Лукойл»; ОАО «РЖД». Для

¹¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 26.05.2010 № 367 «О единой межведомственной информационно-статистической системе».

¹² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 № 671-р «Об утверждении Федерального плана статистических работ».

анализа использовались их данные из отчетов об устойчивом развитии, где располагаются ключевые показатели компаний в области ESG и охраны труда.

Отчет об устойчивом развитии в ПАО «ГМК «Норильский никель»¹³ содержит следующие показатели производственного травматизма, которые представляются в динамике:

- 1) Общее количество несчастных случаев;
- 2) Количество несчастных случаев с потерей трудоспособности;
- 3) Количество несчастных случаев со смертельным исходом;
- 4) Коэффициенты FIFR (коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом) и LTIFR (коэффициент частоты травм с временной потерей дней трудоспособности).

Особенностью данных коэффициентов в отличие от привычных коэффициентов частоты несчастных случаев на производстве (КЧ и КЧсм) является приведение их не к среднесписочной численности работников, а расчет на фактически отработанное время всеми работниками.

Показатели производственного травматизма ПАО «Газпром»¹⁴ выделены в отчете о социальной деятельности:

- 1) Коэффициент частоты травматизма (КЧ);
- 2) Коэффициент тяжести травматизма (КТ);
- 3) Количество пострадавших при несчастных случаях (в том числе в гендерном разрезе);
- 4) Количество пострадавших со смертельным исходом (в том числе в гендерном разрезе);
- 5) Количество несчастных случаев со смертельным исходом;
- 6) Коэффициент LTIFR.

Отчет об устойчивом развитии Группы «Лукойл»¹⁵ содержит следующие показатели производственного травматизма, которые представляются в динамике:

- 1) Коэффициент частоты связанного с работой травматизма (LTAFR) – рассчитывается как отношение количества несчастных случаев к среднесписочной численности работников, приведенный на тысячу работников;
- 2) Коэффициент LTIFR;
- 3) Коэффициент FIFR;
- 4) Коэффициент тяжелого травматизма (без учета

¹³ Отчет об устойчивом развитии 2023 / ПАО «ГМК «Норильский никель» / [Электронный ресурс] URL: <https://sr2023.nornickel.ru/occupational-health-safety/occupational-injuries> (дата обращения: 05.02.2025).

¹⁴ Отчет о социальной деятельности Группы Газпром / ПАО «Газпром» / [Электронный ресурс] URL: <https://sustainability.gazpromreport.ru/2022/production-safety/labor-protection/> (дата обращения: 05.02.2025).

¹⁵ Отчет об устойчивом развитии Группы «Лукойл» 2023 / ПАО «Лукойл» / [Электронный ресурс] URL: <https://lucoi.ru/Sustainability/SustainabilityReport> (дата обращения: 05.02.2025).

смертельных случаев) – рассчитывается как отношение количества пострадавших с тяжелыми повреждениями здоровья (без учета смертельных случаев) к количеству отработанных человеко-часов всеми работниками, приведенное на 1 млн человеко-часов;

- 5) Коэффициент частоты всех регистрируемых травм (TRIFR) – рассчитывается как отношение количества пострадавших от несчастных случаев и получивших микротравмы к количеству отработанных человеко-часов всеми работниками, приведенное на 1 млн человеко-часов.

Кроме показателей производственного травматизма в ПАО «Лукойл» ведется общая статистика несчастных случаев: общее количество несчастных случаев (включая легкие, тяжелые и смертельные), количество событий, в результате которых были получены микротравмы, количество пострадавших от несчастных случаев и получивших микротравмы (включая количество пострадавших в легких, тяжелых и смертельных несчастных случаях, а также получивших микротравмы).

Отчет об устойчивом развитии ОАО «РЖД»¹⁶ содержит следующие показатели производственного травматизма, которые представляются в динамике:

- 1) Количество травмированных на производстве (включая со смертельным, тяжелым и легким исходами);
- 2) Коэффициенты КЧ и КЧсм;
- 3) Коэффициент потерь от производственного травматизма, характеризующий количество дней нетрудоспособности на 1 тыс. работающих (в связи с травмами на производстве).

Кроме того, во всех корпоративных отчетах содержатся сведения о причинах и видах происшествий в результате несчастных случаев на производстве.

Таким образом, помимо контроля за количеством и динамикой несчастных случаев и пострадавших, корпоративные практики учета показателей производственного травматизма содержат относительные показатели, которые учитывают отработанные человеко-часы работниками, а наиболее распространенным из них является коэффициент LTIFR.

Что касается региональных практик учета показателей производственного травматизма, то согласно ежегодному мониторингу условий и охраны труда субъекты Российской Федерации в своих программах по улучшению и условий охраны труда ис-

пользуют показатели, рекомендованные Типовой программой¹⁷:

- 1) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- 2) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более;
- 3) Количество дней временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве в расчете на 1 пострадавшего;
- 4) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих (КЧ);
- 5) Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в расчете на 1 тыс. работающих (КЧсм).

Изучение практик представителей крупного российского бизнеса позволило обнаружить немало ценных решений по систематизации источников данных о несчастных случаях. Однако были выявлены и значительно отличающиеся друг от друга показатели. У субъектов РФ, благодаря использованию ими Типовой формы, сбор данных осуществляется более системно, что подтверждает реальность выполнения поставленной нами задачи по систематизации источников сбора статистических данных о производственном травматизме.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ В ОБЛАСТИ АНАЛИЗА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

Основу международной практики в сфере анализа производственного травматизма и улучшения условий труда формирует Международная Организация Труда (МОТ), которая выпустила более 190 конвенций и 200 рекомендаций в области охраны труда.

В 1996 г. была опубликована инструкция МОТ «Учет и уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях»¹⁸, содержащая рекомендации по сбору, регистрации и анализу данных о травмах на рабочем месте. Этот документ помогает странам гармонизировать свои национальные системы учета с международными стандартами, что в свою очередь способствует более

¹⁶ Отчет об устойчивом развитии 2023 / ОАО «РЖД» / [Электронный ресурс] URL: <https://sr2023.rzd.ru/ru/social-aspect/occupational-industrial-safety/industrial-injuries> (дата обращения: 05.02.2025).

¹⁷ Типовая государственная программа субъекта Российской Федерации (подпрограммы государственной программы) по улучшению условий и охраны труда. URL: https://eisot.rosmintrud.ru/attachment/347_attachments_article_28_programma.pdf

¹⁸ Международная организация труда (МОТ). Учет и уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (Женева, 1996)

точному анализу и сравнению данных на глобальном уровне.

В соответствии с данной Инструкцией каждое правительство назначает компетентный орган или органы, которые в свете национальных условий и норм разрабатывают принципы учета производственных показателей. Компетентный орган должен не менее одного раза в год принимать меры по сбору и публикации данных, основываясь на сообщаемой ему информации.

При этом Инструкцией МОТ даны определения:

- компетентного органа: это министр, правительственная или иная государственная структура, издающая постановления, правила или какие-либо другие положения, имеющие силу закона, которым национальным законодательством придается полномочия в соответствии со специфической деятельностью, например, по осуществлению национальных процедур в области уведомления, регистрации, заявлений, а также возмещения ущерба от несчастных случаев (лечения) и профессиональных заболеваний и определение сбора данных о них;
- учета (регистрации): это предусмотренная национальным законодательством процедура, определяющая средства и обеспечивающая работодателю или трудящемуся сохранность полученной информации, в том числе, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

МОТ также рекомендует использовать в своей работе следующие базовые определения и разграничения между основными понятиями:

- 1) Определение несчастного случая на производстве – четкое описание того, что считается несчастным случаем на производстве, чтобы обеспечить однородность данных (дано в ст. 227 ТК РФ);
- 2) Определение профессиональных заболеваний – точное определение перечня заболеваний, признанных профессиональными, и установление стандартных критериев диагностики; каждое профессиональное заболевание должно быть расследовано, а результаты расследования документированы для понимания причин и условий, при которых возникло заболевание (в ТК РФ в ст. 184 установлены права работников получать гарантии и компенсации в связи с производственным травматизмом и профессиональной заболеваемостью; расследование и учет профессиональных заболеваний в компетенцию Минтруда России не входит);

3) Методы регистрации и уведомления – разработка эффективных систем, позволяющих работодателям и работникам своевременно уведомлять о травмах и профессиональных заболеваниях, а также вести учет (процедура уведомления установлена ст. 228 ТК РФ);

4) Анализ данных – использование данных для выявления наиболее опасных отраслей, типов работ и условий, которые чаще всего приводят к травмам. Это позволяет создавать программы профилактики и повышения безопасности на рабочем месте (именно на совершенствование этой процедуры и направлены предложения к единой систематизации и определению показателей).

Особо стоит отметить глобальную базу данных, применяемую МОТ по вопросу систематизации данных о производстве – ILOSTAT – единую мониторинговую платформу, собирающую материалы из открытых источников. Система затрагивает более 200 производственных показателей, в том числе данные производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Однако платформа ILOSTAT ввиду большого масштаба работ сталкивается с трудностями в вопросе своевременного сбора и систематизации данных, ввиду неполноты предоставляемых всеми странами статистических материалов, 2–3-летних задержек публикаций статотчетов, различий в отчетности между государствами.

Многие страны разработали и внедрили национальные системы учета травматизма, основанные на рекомендациях МОТ, чтобы обеспечить эффективный мониторинг и профилактику несчастных случаев на производстве. Наиболее продвинутые решения – в развитых странах Европы, Азии и Северной Америки.

Например:

- 1) В Великобритании действует система учета RIDDOR (Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations), которая требует от работодателей уведомлять о несчастных случаях и травмах на рабочем месте;
- 2) В Германии и Финляндии активно используют данные страховых компаний, чтобы предоставлять полную информацию о производственном травматизме;
- 3) Во Франции действует система регистрации производственного травматизма через систему социального страхования. Работодатели обязаны уведомлять о любых несчастных случаях. Эти данные передаются в Национальный институт исследований и безопасности (INRS), который анализирует информацию и разрабатывает профилактические меры;

Таблица 2 / Table 2

Показатели травматизма и страны, где они применяются/
Injury rates and the countries where they are applied

Показатель травматизма/ Injury rate	Страны, использующие этот показатель/Countries using this rate
Частота производственного травматизма	США, Великобритания, Австралия, Германия, Финляндия
Тяжесть производственного травматизма	Франция, Канада, Норвегия
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	Все страны
Отраслевые данные, причины и виды происшествий	США, Великобритания, Австралия
Показатель опасных происшествий	Великобритания, Австралия
Экономические потери от производ- ственного травматизма	Сингапур, Австралия, Канада

Источник / Source: составлено автором на основе данных из открытых источников / compiled by the author based on open-source data.

4) Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии ведет учет производственных несчастных случаев через систему ROKEN. Работодатели обязаны сообщать о травмах на рабочем месте, и эти данные используются для оценки условий труда и создания программ безопасности.

Анализ производственного травматизма требует тщательного учета и мониторинга ряда ключевых показателей, которые помогают оценить состояние безопасности на рабочих местах и выявить факторы риска. В зависимости от страны, показатели и их расчеты могут варьироваться, что затрудняет единую систематизацию на уровне электронной платформы учета ООН. Как правило, в международной практике обычно рассматриваются следующие метрики, которые используются для анализа производственного травматизма (табл. 2).

Рассмотрим, приведенные в табл. 2 показатели травматизма по возможности их получения или расчета:

1) Частота производственного травматизма

Рассчитывается, как отношение количества пострадавших в результате несчастных случаев к общему количеству работников за определенный период, например, на 1 000 или 100 000 человек, или через количество несчастных случаев к отработанному всеми работниками времени, например, к 1 млн отработанных часов^{19 20 21}.

2) Тяжесть производственного травматизма

Рассчитывается, как количество дней потери

¹⁹ Workplace Injury, Illness and Fatality Statistics / U.S. Department of labor / [Электронный ресурс] URL: <https://www.osha.gov/data/work> (дата обращения: 06.02.2025)

²⁰ Work-related fatal injuries in Great Britain / Health and Safety Executive / [Электронный ресурс] URL: <https://www.hse.gov.uk/statistics/fatals.htm> (дата обращения: 06.02.2025)

²¹ Work-related fatalities / Safe Work Australia / [Электронный ресурс] URL: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/data-and-research/work-related-fatalities> (дата обращения: 06.02.2025)

трудоспособности в результате травмы, а также процент травм, приводящих к серьезным последствиям (например, инвалидность, постоянная утрата трудоспособности).

3) *Количество несчастных случаев со смертельным исходом*

Фиксируются данные о несчастных случаях и пострадавших со смертельным исходом.

4) *Отраслевые данные, причины и виды происшествий*

Фиксируются данные о несчастных случаях и пострадавших в разрезе отраслей, причин и видов происшествий.

5) *Показатель опасных происшествий (near miss)*

Фиксируются данные о количестве происшествий, которые могли бы привести к травме или смерти работника, но обошлись без них.

6) *Экономические потери от производственного травматизма*

Приводится оценка экономических потерь, связанных с производственным травматизмом (потери производительности, компенсации, медицинские расходы).

Стоит отметить, что данные учета несчастных случаев приводятся в указанном источнике в основном по развитым странам мира, в развивающихся странах учет травматизма находится на более низком уровне.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ЕДИНОЙ СИСТЕМАТИЗАЦИИ ПОЛУЧАЕМЫХ ДАННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

В соответствии с результатами исследования, а также изученных передовых отечественных и международных практик нами разработаны следующие, учитывающие нормативную базу РФ предложения по созданию единой системы получаемых данных производственного травматизма:

1) Следует упразднить форму №7-травматизма Росстата, ввиду ее серьезного расхождения и отклонения от рамок единой систематизации;

2) Следует издать приказ Росстата по введению формы отчетности СФР о страховых несчастных случаях по аналогии со сведениями, предоставляемыми Рострудом по несчастным случаям с тяжелыми последствиями. В форме следует учесть классификаторы (основные и дополнительные), установленные приказом № 223н, а также дополнить ее показателями, содержащимися в форме №7-травматизм «Число рабочих человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном году» и «Числен-

ность пострадавших, частично утративших трудоспособность и переведенных с основной работы на другую на один рабочий день в соответствии с медицинским заключением (без выдачи листка нетрудоспособности)»;

3) Следует издать приказ Росстата о введении формы отчетности работодателей по сведениям о размере финансовых средств, израсходованных на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

4) Предлагается наделить Росстат функциями органа исполнительной власти для того, чтобы он являлся единым официальным источником сведений о несчастных случаях и пострадавших, позволяющих анализировать и отслеживать динамику производственного травматизма по сопоставимым показателям, исходя из имеющихся у Росстата полномочий и функционала.

С учетом проведенного анализа показателей производственного травматизма в Российской Федерации на примере трех ведомств, корпоративных и региональных практик, а также международного опыта, предлагается установить следующий перечень показателей производственного травматизма (табл. 3).

Приведенные в табл. 3 показатели обладают рядом ключевых преимуществ, позволяющих всесторонне и точно оценивать производственный травматизм. Они обеспечивают возможность учитывать как абсолютные данные (общее количество несчастных случаев и пострадавших), так и относительные. Показатели позволяют оценивать не только количество несчастных случаев, но и их тяжесть, продолжительность нетрудоспособности и экономические последствия. Такой подход дает возможность сравнивать данные по субъектам Российской Федерации и видам экономической деятельности, выявлять наиболее проблемные зоны и формировать эффективные меры по профилактике производственного травматизма. Кроме того, использование экономических данных помогает оценить финансовые потери от несчастных случаев. В совокупности, эти показатели формируют комплексную и сбалансированную систему для анализа несчастных случаев на производстве.

Следует расширить функционал личного кабинета работодателя на портале ЕИСОТ²² за счет включения в него раздела по внесению сведений о несчастных случаях на производстве по форме Н-1 и микроповреждениях (микротравмах) (по аналогии с действующим ФГИС СОУТ). Это позволит рабо-

дателю вносить сведения о микроповреждениях (микротравмах), которые он обязан учитывать в соответствии со ст. 226 ТК РФ. Помимо общих сведений, предусмотренных рекомендациями по учету микроповреждений (микротравм) работников, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты от 15.09.2021 № 632н²³, работодатель сможет вносить в личный кабинет причины получения работников микротравмы и меры, разработанные по результатам проведенного расследования.

ВЫВОДЫ

Необходимость четкой и единой систематизации источников статистических данных о производственном травматизме в России становится все более актуальной.

В рамках проведенного исследования российских методик учета показателей производственного травматизма были выявлены различия в подходах основных ведомств – Росстата, Роструда и СФР. Каждый из этих органов собирает данные по различным аспектам производственного травматизма, что приводит к вариативности данных и затрудняет формирование единой статистики. Стоит отметить и различия полномочий данных ведомств, что усложняет процесс улучшения систематизации. В корпоративных и региональных практиках учета существуют минусы и плюсы. К плюсам относится использование показателей, включающих коэффициенты частоты и тяжести травматизма, а также показатели временной потери трудоспособности. К минусам то, что сведения о несчастных случаях на производстве рассредоточены по различным корпоративным отчетам: устойчивому развитию, производственному травматизму, общей статистике травм на производстве.

Международный опыт развитых стран в большинстве случаев основан на инструкциях МОТ, в которых приводится ряд основных определений и разграничений между основными понятиями. С одной стороны, западные страны демонстрируют высокий уровень стандартизации и системности в подходах к учету производственного травматизма, с другой стороны, системы регистрации несчастных случаев и показатели травматизма могут значительно отличаться. Отличия в вопросах единой систематизации имеют место даже в странах Европейского Союза. Показатели развивающихся стран в своей основе имеют еще более серьезные отличия в вопросах сбора данных и систематизации.

²² Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда (ЕИСОТ).

²³ Приказ Министерства труда и социальной защиты от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».

Перечень показателей производственного травматизма применимых для анализа производственного травматизма /
List of occupational injury indicators applicable for the analysis of occupational injuries

№/No	Наименование/Description	Обозначение/Designation	Необходимые исходные данные/Required initial data
Несчастные случаи, квалифицированные как несчастные случаи на производстве			
Абсолютные показатели			
1	Общее количество несчастных случаев на производстве (в разрезе видов экономической деятельности, субъектов Российской Федерации, видов (типов) и причин происшествий)	-	Росстат по административным данным СФР
из них			
1.1	Несчастные случаи с легким исходом	-	Росстат по административным данным СФР
1.2	Несчастные случаи с тяжелым исходом	-	Росстат по формам Роструда
1.3	Несчастные случаи со смертельным исходом	-	Росстат по формам Роструда
1.4	Групповые несчастные случаи	-	Росстат по формам Роструда
	в них пострадавших со смертельным исходом	-	Росстат по формам Роструда
2	Общее количество пострадавших на производстве (в разрезе видов экономической деятельности, субъектов Российской Федерации, в том числе пострадавших женщин и лиц в возрасте до 18 лет)	-	Росстат по административным данным СФР
из них			
2.1	Количество пострадавших в результате страховых несчастных случаев с легким исходом	-	Росстат по административным данным СФР
2.2	Количество пострадавших с тяжелым исходом	-	Росстат по формам Роструда
2.3	Количество пострадавших со смертельным исходом	-	Росстат по формам Роструда
2.4	Из общего количества пострадавших в результате страховых несчастных случаев произошедших по вине третьих лиц	-	Росстат по административным данным СФР
3	Число рабочих человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном году	-	Росстат по административным данным СФР
4	Сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	-	форма ЕФС-1
5	Фактическое количество отработанных человеко-часов в неделю (на основной или единственной работе, а также на дополнительной работе)	-	Росстат (сборник Рабочая сила, занятость и безработица в России)
6	Среднесписочная численность работников	-	Росстат (сборник Трудовые ресурсы, занятость и безработица)
Относительные показатели (расчётные, Росстат)			
1	Коэффициент частоты травматизма	КЧ	- Общее количество пострадавших на производстве; - Среднесписочная численность работников
2	Коэффициент частоты смертельного травматизма	КЧсм	- Количество пострадавших со смертельным исходом; - Среднесписочная численность работников
3	Коэффициент частоты несчастных случаев с временной потерей дней трудоспособности	КЧвр	- Общее количество пострадавших на производстве; - Отработанное рабочее время за год
4	Коэффициент тяжести травматизма	КТ	- Количество дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев на производстве; - Общее количество несчастных случаев на производстве
5	Экономические потери от производственного травматизма	ЭП	- Количество пострадавших со смертельным исходом - Количество оплаченных дней в связи с несчастными случаями

Источник / Source: составлено авторами на основе форм Роструда и Росстата / compiled by the authors based on Rostrud and Rosstat forms

Наиболее важными показателями производственного травматизма являются частота и тяжесть (выражаемая через количество отработанных человеко-часов), количество случаев со смертельным исходом и экономические потери от производственного травматизма. В международной практике особо подчеркивается важность представленных показателей.

Подготовленные предложения по единой систематизации данных о несчастных случаях следует рассматривать с возможностью дальнейшего расширения функционала личного кабинета работодателя на портале ЕИСОТ. Был также рекомендован перечень показателей для анализа производственного травматизма, включает как абсолютные показатели (общее количество несчастных случаев,

число пострадавших, количество рабочих человеко-дней нетрудоспособности), так и относительные (коэффициенты частоты травматизма (КЧ), частоты смертельного травматизма (КЧсм), тяжести травматизма (КТ), коэффициент Кчвр и коэффициент учета экономических потерь, связанных с производственным травматизмом, что является важным для комплексной оценки последствий).

Введение этих показателей поможет улучшить согласованность данных между различными ведомствами и сформировать единый аналитический подход, который позволит более эффективно разрабатывать превентивные меры по снижению производственного травматизма.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Розенфельд Е.А. Проблемы статистического учета несчастных случаев на производстве в России / Е.А. Розенфельд // *Безопасность и охрана труда*. 2020;3(84):36-41. EDN JAYMSH
2. Байыр-Оол А.Л. Отдельные проблемы статистического учета несчастных случаев на производстве в России и пути их решения / А.Л. Байыр-Оол // *Вестник магистратуры*. 2019;10-4(97):30-31. EDN PMBUXT
3. Яценко К.А. Проблемы статистического учета несчастных случаев и профзаболеваний в АПК / К.А. Яценко // *Современные перспективы развития гибких производственных систем в промышленном гражданском строительстве и агропромышленном комплексе: сборник научных статей Всероссийской научно-технической конференции молодых ученых, аспирантов, магистров и бакалавров*, Курск, 26 мая 2023 года / Курский государственный аграрный университет имени И.И. Иванова. Том 2. – Курск: Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2023;100-105. EDN ZHMYHY
4. Месхи Б.С. Вопросы анализа и проблемы достоверности статистических данных о производственном травматизме на предприятиях Российской Федерации / Б.С. Месхи, И.А. Занина, М.Д. Молев, М.С. Плешко // *Безопасность техногенных и природных систем*. 2018;(3-4):18-29. DOI: 10.23947/2541-9129-2018-3-4-19-30. EDN YSOBGX
5. Основин Д.И. Проблемы учета и регистрации несчастных случаев на производстве / Д.И. Основин, В.В. Павлов // *Перспективы развития науки в современном мире: Сборник трудов по материалам XII Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ*. В 2 частях, Уфа, 20 февраля 2023 года. Том Часть 1. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2023; 68-75. EDN RAJUNW

REFERENCES

1. Rozenfel'd E.A. Problems of statistical accounting of industrial accidents in Russia. *Occupational Safety and Health*. 2020;3(84):36-41. EDN JAYMSH (In Russ.).
2. Bajyr-Ool A.L. Selected problems of statistical accounting of industrial accidents in Russia and ways to solve them. *Bulletin of the Magistracy*. 2019;10-4(97):30-31. EDN PMBUXT (In Russ.).
3. Yatsenko K.A. Problems of statistical accounting of accidents and occupational diseases in the agro-industrial complex. Modern prospects for the development of flexible production systems in industrial civil engineering and the agro-industrial complex: Collection of scientific articles of the All-Russian Scientific and Technical Conference of Young Scientists, graduate students, masters and bachelors, Kursk, May 26, 2023. Kursk State Agrarian University I.I. Ivanov University. Volume 2. Kursk: Closed Joint-Stock Company "University Book". 2023. p. 100-105. EDN ZHMYHY (In Russ.).
4. Meskhi B.S., Zanina I.A., Molev M.D., Pleshko M.S. Questions of analysis and problems of reliability of statistical data on occupational injuries at enterprises of the Russian Federation. *Safety of Man-Made and Natural Systems*. 2018;(3-4):18-29. DOI 10.23947/2541-9129-2018-3-4-19-30. EDN YSOBGX (In Russ.).
5. Osnovin D.I., Pavlov V.V. Problems of accounting and registration of accidents at work. Prospects for the development of science in the modern world: A collection of works based on the materials of the XII All-Russian Competition of scientific research papers. In 2 parts, Ufa, February 20, 2023. Volume Part 1. Ufa: Limited Liability Company Scientific Publishing Center Bulletin of Science. 2023. p. 68-75. EDN RAJUNW (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Даниил Алексеевич Саченок – аспирант кафедры безопасности и экологии горного производства Национального исследовательского технологического университета МИСИС; специалист центра исследований охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Daniil A. Sachenok – Postgraduate Student, Department of Safety and Ecology of Mining at the National University of Science and Technology MISIS; Specialist of the Labor Protection Research Department of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0000-8411-7334>
da_sachenok@vcot.info



Мария Сергеевна Москвина – младший научный сотрудник Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Mariya S. Moskvina – Junior Researcher, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0942-0189>
ms_moskvina@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 28.03.2025; после рецензирования 01.04.2025, принята к публикации 02.04.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.03.2025; revised on 01.04.2025 and accepted for publication on 02.04.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-114-125

УДК 364.3

JEL J14; H51; I18; H55

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАЧЕСТВЕННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ

Л.П. Храпылина

ФГБОУ высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Россия

А.Г. Станевский

ФГБОУ высшего образования «Московский Государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)», Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования являются инновационные технологии подготовки качественной рабочей силы из числа инвалидов в условиях инклюзивной среды. **Цель** работы – попытка доказать, что с помощью создания и развития соответствующей инклюзивной среды в сферах образования и трудовой деятельности можно подготовить из числа инвалидов конкурентоспособных специалистов, мотивированных на трудовую деятельность на предприятиях общего типа, сформировать трудовые ресурсы, востребованные на рынке труда и способные к трудоустройству в инклюзивной производственной среде. **Актуальность** исследования обусловлена возрастанием государственной и общественной социальной ответственности за рост благосостояния инвалидов, приоритетно за счет достижения ими экономической самостоятельности на основе эффективного трудоустройства и стабильной занятости. **Научная новизна** состоит в новых методах углубленного исследования состояния и перспектив подготовки качественной рабочей силы из числа инвалидов с помощью применения инновационных технологий инклюзии в профессиональном образовании. Сделан **вывод**: ключевыми характеристиками качества рабочей силы являются уровень профессиональной компетентностно-квалификационной подготовки, опыт и навыки, позволяющие работнику эффективно выполнять конкретную трудовую деятельность. Формирование качественной рабочей силы из числа инвалидов становится возможным путем развития инклюзивной среды в сферах образования и трудовой деятельности. Для этого необходимы реализация целенаправленных усилий государства, общества, бизнеса, а также повышение уровня информированности о человеческом и трудовом потенциале инвалидов.

Ключевые слова: инклюзивные условия трудовой деятельности; инвалид; инклюзия; инклюзивная среда; инклюзивное обучение; инклюзивные сообщества; коммуникации; предприятия общего типа; профессиональные образовательные организации; реабилитация; социализация.

Для цитирования: Храпылина Л.П., Станевский А.Г. Методологические основы инклюзивной профессиональной подготовки качественной рабочей силы из числа инвалидов. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):114-125. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-114-125.

ORIGINAL PAPER

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS FOR INCLUSIVE PROFESSIONAL TRAINING OF A QUALITY WORKFORCE AMONG INDIVIDUALS WITH DISABILITIES

L.P. Khrapylina

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

A.G. Stanevsky

Bauman Moscow State Technical University (National Research University), Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is innovative technologies for training highly qualified personnel among individuals with disabilities in an inclusive environment. **The aim** of this paper is an attempt to demonstrate that by creating and developing an appropriate inclusive environment in education and labor, it is possible to train competitive specialists among the disabled, motivated to work in general production enterprises, thereby contributing to a skilled workforce that is in demand in the labor market and capable of thriving in an inclusive production environment. **The relevance** of this study stems from the increasing social responsibility of both the state and society in improving the well-being of individuals with disabilities. This improvement largely depends on their ability to achieve economic independence through effective and stable employment. **The scientific novelty** of this research lies in the introduction of new methods for in-depth analysis of the state and prospects for training highly qualified personnel with disabilities, utilizing innovative inclusive technologies in vocational education. The study has shown that inclusive technologies in the vocational training and

employment of individuals with disabilities have largely remained in the early stages of development. They are currently applied only by certain universities, colleges, and employers. The research **concludes** that the key characteristics of a quality workforce include the level of professional competence, qualification training, experience, and skills that enable an employee to perform specific tasks effectively. Developing a high-quality workforce from among individuals with disabilities is achievable through the establishment of an inclusive environment in both education and work. This development requires coordinated efforts from the state, society, and businesses, along with a high level of awareness of the human and labor potential of persons with disabilities.

Keywords: inclusive working conditions; disabled person; inclusion; inclusive environment; inclusive education; inclusive communities; communications; general production enterprises; professional educational organizations; rehabilitation; socialization.

For citation: Khrapylina L.P., Stanevsky A.G. Methodological Foundations for Inclusive Professional Training of a Quality Workforce Among Individuals with Disabilities. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):114-125. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-114-125.

ВВЕДЕНИЕ

По данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в России в 2024 г. было около 11,04 млн инвалидов, уровень инвалидизации населения составлял 7,8%¹. Более 10,2 млн человек (7,0% населения) – инвалиды старше 18 лет. Уровень занятости инвалидов – 9,4% их общей численности. Среди тех, кто относится к рабочей силе², трудоустроены около 60,0%. Среди работающих инвалидов I группу имеют 3,5%, II группу – 32,1%, III группу – 64,4%³. Очевидно, что уровень вовлечения инвалидов в трудовую деятельность не соответствует реальной потребности в ней: большинство инвалидов могут и желают работать. Однако для реализации этих настроений требуются существенные изменения в профподготовке инвалидов и отношении к таким работникам со стороны работодателей.

В последние годы в России по инициативе Минтруда России, других федеральных государственных органов власти предпринимаются меры, направленные на развитие инклюзивной среды, обеспечивающей комфортное пребывание инвалидам в разных сферах жизнедеятельности. Эта среда способствует развитию инклюзивного образования и в соответствии с ФЗ № 273-ФЗ обеспечивает равный доступ к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей⁴. Эффективное использование инклюзивной среды позитивно влияет на результаты профессиональной реабилитации, способствует формированию у инвалида сознательного

отношения к профессиональному образованию и самоидентификации своей принадлежности к определенному профессиональному сообществу. Важно, чтобы у инвалидов сформировались четкие представления о современных требованиях к качественной рабочей силе, значимости выработки устойчивых навыков социализации, коммуникации, духовно-нравственных и социальных установок, мотивации на независимый образ жизни и трудовую деятельность на предприятиях общего типа.

ИНКЛЮЗИВНАЯ СРЕДА, КАК РЕАЛЬНАЯ БАЗА СОДЕЙСТВИЯ ИНТЕГРАЦИИ ИНВАЛИДА В ОБЩЕСТВО

Парадигма «Общества для всех» сосредоточена на активной вовлеченности каждого человека в развитие общества и лично самого себя с приоритетами социальной интеграции. В этом свете для людей с инвалидностью приобретает особое значение создание и развитие инклюзивной среды, как реальной базы содействия интеграции инвалида в общество и реализации своего права на трудовую жизнь.

Идеи о необходимости инклюзивной среды и инклюзивном образовании появились в XVII в., а к началу XX в. вопросы интеграции стали предметом изучения философами, социологами, психологами, педагогами и были связаны с разными мировоззренческими трактовками ученых. Идеи инклюзивного образования в прикладном значении получили признание в начале XX в. Наиболее значимые научные работы в эти годы принадлежат Ярской В.Н. Под ее руководством были проведены углубленные тематические исследования, результаты которых позволили рассматривать инклюзию, как процесс реального включения человека в активную жизнь социума, как «новый код социального равенства», включая трудовую деятельность⁵.

⁵ Инклюзивная культура горожан (Нижнее Поволжье): Кол. монография / ред. В. Ярская-Смирнова и Д. Зайцев. М.: «Вариант», 2019. 276 с.: илл. ISBN 978-5-00080-119-2.

¹ Анализ состояния инвалидности среди взрослого и детского населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/36> (дата обращения 15.11.2024).

² Классификация статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статуса в занятости [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/b99_10/isswww.exe/stg/d000/i000080r.htm (дата обращения 15.11.2024).

³ Труд и занятость инвалидов [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964#> (дата обращения 15.11.2024).

⁴ Статья 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.

В последние десятилетия проблемы социальной инклюзии в целом и, в частности, профессионального образования и по его завершению – трудовой деятельности инвалидов привлекают к себе все больший интерес специалистов разных направлений науки и практики. Современная дискуссия ведется по толкованию понятия социальной инклюзии, которое не имеет унифицированного, общепринятого определения. По мнению многих исследователей, понятие социальной инклюзии следует рассматривать применительно ко всем индивидам, как механизм, обеспечивающий солидарность социальных групп и индивидов [1]. Некоторые ученые утверждают, что инклюзивная среда позволяет ликвидировать социальную изоляцию не только инвалидов, но и других категорий населения. С их точки зрения, таких категорий много, а изоляция социального характера развивается вследствие дискриминации по различным признакам, характеристики которых приведены в их научных работах. Сторонники указанной позиции, отстаивая свои суждения, акцентируют внимание на том, что в социальной изоляции повышается роль и ценность межличностной коммуникации, «в такие моменты человеку, как никогда, важна поддержка окружающих людей, близких, переживание, что он не один в этот трудный момент жизни, что кто-то разделяет его и признает его трудности, опасения и тревогу» [2].

Многие исследователи утверждают, что инклюзивная среда – это непереносимое условие реализации прав любого человека, в том числе прав людей с ограниченными возможностями по состоянию здоровья, включая и инвалидов. Отсутствие должной развитости такой среды не позволяет минимизировать поляризацию и неравенство членов общества [3]. Особенно актуализируется вопрос реальности равнодоступности к трудовой деятельности инвалидов и не инвалидов.

Одной из важных сфер для развития инклюзивной среды рассматривается образование, которое дифференцируется по двум формам: интегрированное и инклюзивное. Большинство ученых признается самодостаточность терминов «инклюзия» и «интеграция». Относительно терминов «социальная инклюзия» и «социальная интеграция» мнения оказались диаметрально противоположными. Одни ученые считают, что эти термины являются синонимами, другие видят между ними существенные различия. Спорят и о том, что является более значимым – интеграция или инклюзия. В процессе ведущейся в настоящее

время научной дискуссии пытаются определить – и в терминологической специфике, касающейся инклюзии и инклюзивной среды. Результаты проведенного нами анализа воззрений разных ученых обобщенно можно представить следующим образом: инклюзия – это процесс внедрения индивида в какую-то среду, когда инициатива исходит от внешних факторов, а потому в результате инклюзии такой индивид становится скорее инородной, а не естественной частью данной среды. И тогда инклюзия, как непереносимое условие социальной интеграции, довольно сомнительна. Отсюда вывод, к которому пришли исследователи, – интеграция является более широким понятием, чем инклюзия.

Некоторые зарубежные исследователи, обосновывая свою позицию, на основе которой формулируют толкование понятия «социальная интеграция», используют положения структурно-функциональной теории, автор которой Т. Парсонс представлял интеграцию как процесс адаптации системы к окружающей среде, процесс включения в систему новых составляющих элементов [4]. Рассматривая в этом свете интеграцию, ученые полагают, что новые элементы после состоявшегося их включения в соответствующую систему наряду с уже существующими становятся естественной составляющей частью этой среды.

Ряд ученых рассматривает социальную инклюзию как процесс, ожидаемым конечным результатом которого является развитие инклюзивной среды. Этот процесс продолжается определенное время и требует особого инструмента управления для достижения запланированного результата. Некоторые ученые видят предназначение инклюзии в приобщении людей к взаимодействию в ходе социокультурного обмена [5].

Авторы настоящей статьи согласны с позицией тех исследователей, которые видят в социальной инклюзии включение индивида, социальной группы в общество. Такая инклюзия обусловлена процессами, которые протекают внутри общества, следовательно, что если индивид не включен в общество, то у него нет перспектив для социальной интеграции. Это означает, что инклюзивная среда – необходимое условие для социальной интеграции.

Неоднозначно мнение участников дискуссий и в отношении социальной эксклюзии, которую некоторые ученые предпочитают называть социальным исключением [6], которое, по их мнению, в современном мире может проявляться в двух формах:

1. Самоисключение индивида вследствие принадлежности к определенной категории населения, социальной группе,

2. Принадлежности индивида к социально-экономическому слою с наиболее низким или высокими доходами.

Авторы считают, что правомерна и третья форма проявления эксклюзии: наличие ограничений в нормативно-правовых актах. Указанные социальные исключения применительно к трудовой деятельности имеет место у значительной части лиц в связи с инвалидностью. Социальное исключение, независимо от формы, становится фактором риска для возникновения социальной недостаточности, под которой подразумевается полная или частичная потеря человеком возможности выполнять свои социальные роли и функции, что в полной мере проявляется у инвалидов [7].

В научных публикациях предлагается большое количество индикаторов социального исключения с множеством определений. Неоднозначность толкований связана с тем, что каждый автор указывает разный набор признаков, идентифицирующих такое исключение из общества применительно к какой-либо категории населения. Например, несовершеннолетние правонарушители в условиях центра временной изоляции; больные инфекционными заболеваниями, длительно находящиеся в изоляторах больничного учреждения, одинокие инвалиды, инвалиды пожилого возраста, дети-инвалиды и др. В этом контексте актуальны работы немецкого ученого Н. Лумана, который рассматривал социальное исключение, выделяя две формы интеграции: негативную (интеграция исключения) и позитивную (интеграцию включения) [8]. Ученый предполагает, что можно определить целенаправленные усилия по преодолению социальных исключений путем воздействия на факторы, вызывающие такое исключение, и, следовательно, наметить пути социальной инклюзии и развития инклюзивной среды в разных сферах жизнедеятельности. Забота об инвалидах на основе инклюзивной среды и интеграции инвалидов в общество с одной стороны и применение сегрегационных способов организации их жизнедеятельности, в том числе трудовой деятельности, соотносятся друг с другом, как включение и исключение из общества.

Ф. Фаррингтон рассматривал социальную эксклюзию, как последствие исключения людей из некоторых социально-значимых систем. Его представления о них отражены в *табл. 1*, в которой

указаны особенности отдельных систем и составляющих элементов их подсистем [9]. Исключение из любой из этих систем способно негативно отразиться на жизнедеятельности любого человека. Практика свидетельствует, что инвалида, особенно молодого, такое исключение может привести к ограничениям жизнедеятельности и социальной недостаточности, а в последствии – к негативному отношению к трудовой деятельности.

В отдельных публикациях рассматривается множественное исключение, то есть одновременное исключение из разных систем. Применительно к инвалидам множественное исключение развивается вследствие маломобильности (физической и/или социальной), когда возникают проблемы, из-за которых человек полностью или частично исключается из выше указанных систем. Предполагается, что множественное исключение может привести к наихудшим последствиям, поскольку человек попадает в зону рисков десоциализации, развития девиантного поведения и сегрегации. Очевидно, что преодоление рисков социальной эксклюзии невозможно без реализации необходимых комплексных мер по развитию инклюзивной среды, включая правовые, социокультурные, организационно-управленческие, финансово-экономические, социально-психологического сопровождения.

Для построения системы индикаторов развития инклюзивной среды в той или иной сфере жизнедеятельности можно использовать вышеописанную многомерную модель Ф. Фаррингтона, выделяя важные для социальной инклюзии личности подсистемы. Основой выбора соответствующих показателей и расчета индикаторов могут стать критерии социальной инклюзии. Схематично критерии социальной инклюзии, взаимосвязанные с инклюзивной средой, представлены на *рис. 1*.

Включенность в группу подразумевает, что человек способен достаточно четко идентифицировать себя с этой группой и готов к активному взаимодействию с другими ее членами. Включенность в какую-либо деятельность и, что особенно важно, в трудовую деятельность, позволяет человеку активизировать свои потребности, выстраивать ценностные ориентиры на труд и его приоритетную значимость в независимой жизни. Чувство вовлеченности проявляется в демонстрации человеком инициатив, личных усилий, креативном поведении, стремлении к реализации своих потенциальных способностей и возможностей для решения определенных задач и достижения

Таблица 1 / Table 1

Системы исключения людей, которые приводят к социальной эксклюзии / Exclusion systems for people that lead to social exclusion

№/ No	Система / System	Подсистема / Subsystem
1	2	3
1	Социальная	Семья, рынок труда, общество
2	Экономическая	Ресурсы (заработная плата, социальная безопасность, страхование, активы), рынок товаров и услуг
3	Институциональная	Законодательная база, образование, здравоохранение, политические права, суд, бюрократия
4	Территориальная	Демографическая (миграция), коммуникации (транспорт и связь), сообщества (депривированные территории - территории (территории депривации) с высоким уровнем социально-экономического неблагополучия)
5	Символические отношения	Идентичность, социальный статус, самооценка и самоуважение, интересы и мотивация, возможности, перспективы

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

ожидаемых результатов деятельности. Позитивная самоидентификация человека воздействует на формирование бесконфликтных, конструктивных межличностных отношений и выбор модели поведения. Эмоциональный контакт с социумом проявляется в выражении отношения индивида к реальной возможности удовлетворения своих потребностей в целом и, в частности, к удовлетворению социальных потребностей. Рациональный контакт с социумом отражается в оценке человеком имеющихся ресурсов для удовлетворения его социальных потребностей и доступности для него этих ресурсов.

В современных социальных средах межличностные взаимодействия включают значительное число практик социального исключения, или эксклюзии. Анализ признаков социального исключения, проведенный по авторской методике, позволил уточнить, что главным среди них, как полагает Семенова Г. В., становится полное или частичное нарушение социальных связей [10]. Для инвалидов результатом деформации таких связей становится возникновение барьеров для их участия в разных сферах жизнедеятельности. Мы полагаем, что преодолеть социальное исключение инвалидов можно посредством разноплановых мер, среди которых обеспечение получения ими инклюзивного образования, содействие в трудоустройстве и поддержке их длительной трудовой деятельности приоритетно на предприятиях общего типа, создание условий для социокультурного развития личности на условиях равнодоступности по сравнению с теми людьми, которые не являются инвалидами.

В последние 5 лет научные исследования акцентированы на развитии инклюзивной экономики, которая предусматривает совершенствование «особой среды, включающей инклюзивное образование, ценности, мотивацию, личностное самоопределение, а также социальное и законодательное поле, формирующие поведенческие особенности инклюзивного субъекта для полного его включения в производственный процесс» [11]. Данная экономика предполагает включение в социальную и экономическую активность всех категории населения, в том числе наименее социально защищенных в целом и, в частности, инвалидов. В таком контексте открываются перспективы для повышения мотивации личности на развитие ее самостоятельности. Для инвалидов это связано с навыками и мотивацией самостоятельного проживания и социально-экономической независимости. Инвалиду нужны такие лич-



Рис. 1 / Fig. 1. Критерии социальной инклюзии / Criteria of social inclusio

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

ностные качества, посредством которых он был бы способен к принятию решений, в том числе познавательного и образовательного характера. Он должен научиться выработать стратегию и тактику своего поведения, выбора способов решения вопросов на основе логически собранной и проанализированной информации, а также умения образной диагностики проблем.

Многих инвалидов пугает необходимость самому выбрать свой трудовой путь. Для включенности в инклюзивную экономику посредством профессионального образования в инклюзивной среде необходимы условия для мотивированной самореализации личности. Это будет способствовать инвалиду развитию его социальной активности, включенности в институты гражданского общества. Особо важно, чтобы эти институты были ориентированы на значимость развития инклюзивной среды в разных сферах жизнедеятельности человека и способствовали прояв-

лениям гражданских и творческих инициатив со стороны лиц с инвалидностью. Полезным для уточнения конкретных направлений действий по развитию инклюзивной среды может стать комплексный анализ возможностей разных подсистем общества для разных категорий инвалидов.

На современном культурно-историческом этапе развития человечества все большую роль играет человеческий потенциал и человеческий капитал. Т. Шульц рассматривал образование, как одну из форм человеческого капитала, обеспечивающую экономический рост и источник заработков [12]. Инвалиды особенно нуждаются в воспитании уважения к своему человеческому потенциалу и возможностям его преобразования в человеческий капитал [13]. Им необходимы должные навыки приобщения и использования человеческого капитала, как на индивидуальном, так и на коллективном уровне, участия в приращении этого капитала. Несомненно, что такой процесс сопряжен с процессом развития личности и той средой, которая воздействует на данное развитие. Следует учитывать особенности трансформации личности человека, ставшего инвалидом в том или ином возрасте.

Самоопределение человека, включающее собственное самопознание и идентификацию критериев, по которым человек оценивает свою принадлежность к той или иной социальной общности, представляет собой достаточно сложный путь. На этом пути происходит трансформация личности, которая для интеграции в общество, должна усвоить и научиться применять на практике социальные нормы и социокультурные правила жизни в открытом обществе. На формирование и устойчивое сохранение мотиваций на выполнение этих норм и правил у инвалидов существенно влияет среда. В этом смысле инклюзивная среда становится базовым элементом социализации и интеграции инвалида в общество, в том числе в трудовой коллектив.

Одним из значимых эффектов воздействия инклюзивной среды на инвалида является осознание человеком, что он не отторгается другими людьми (инвалидами и не инвалидами), он один из них, равный среди равных. Последнее для многих инвалидов имеет особое значение для осознания ценности жизни в любых ее проявлениях.

Вероятность развития личности и ее человеческого потенциала может осуществляться только при благоприятных условиях окружающей среды. В реальной жизни в большинстве случаев потенциальные возможности развития человека,

реализуются только частично. В этом контексте влияние инклюзивной среды, как составляющей социального пространства, на личностное развитие огромно, поскольку оно обеспечивает осознанную человеком включенность в социум с мотивированным исполнением предназначенных социальных ролей и функций. Управление развитием инклюзивной среды применительно к трудовой деятельности инвалидов прерогативно осуществляется в рамках регионального управления и территориального планирования посредством государственных программ, национальных, федеральных и отраслевых проектов.

Цель усилий, связанных с формированием и развитием инклюзивной среды в профессиональном образовании – создание инвалидам условий, которые позволяют достигать освоения определенной специальности с высоким уровнем профессиональных компетенций, результативной социализации, обеспечивают преобразование некоего жизненного познания в ценностные ориентиры и усвоение общепринятых норм. Несомненное позитивное воздействие таких условий на индивида способствует его социальной интеграции и перспективной самореализации в разных областях жизнедеятельности, усиливают мотивированность на конкурентную трудовую деятельность.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ИНВАЛИДОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Повышение качества рабочей силы с учетом современных и стратегических вызовов требует активизации применения цифровых образовательных технологий и технологий искусственного интеллекта. Цифровая трансформация образования становится неотъемлемой частью профессионального образования, ориентированного на экономику знаний, где основными факторами развития становятся знания и человеческий капитал. Все большее значение цифровым технологиям придают специалисты науки и практики применительно к профессиональному образованию инвалидов, полагая, что эти технологии существенно повысят эффективность освоения новых знаний, навыков, умений применительно к их профессиональной деятельности.

Вместе с тем опыт цифрового образования инвалидов недостаточно изучен и информации об этом крайне мало. Учитывая это обстоятельство приведем успешный опыт МГТУ им. Н.Э. Баумана, где цифровые технологии являются,

во-первых, важными разделами изучаемых предметных областей, а во-вторых – используются для повышения эффективности дидактических систем. В процессе профобучения используются следующие технологии: очное, дистанционное и смешанное электронное обучение; видео подкаст, инфографика, блог, чат-бот; дополненная и виртуальная реальность – электронный учебник.

Особое внимание в последние годы (этот тренд наблюдался во всех ведущих вузах России и мира) уделялось массовым открытым онлайн-курсам (на английском языке – Massive Open Online Courses) (далее – MOOCs). Тем не менее, сложность создания качественного контента и высокая конкуренция сделали этот формат довольно нишевым. Вместе с тем, очевидно, что потенциал онлайн-курсов именно для инклюзивного образования довольно высок, так как они позволяют осваивать вебинары лучших лекторов, не выходя из дома, в своем темпе, с большим количеством дополнительных материалов, с полностью электронным контентом (включая скрипт речи преподавателя), и даже получать на основе полученных баллов перезачет в своем учебном заведении (при наличии соответствующих договоров о сетевой форме сотрудничества между вузами, что, например, реализовано на российской платформе «Открытое образование»⁶.

Обязательным условием эффективности применения цифровых технологий является регулярный контроль подготовленности студентов, их продвижения в освоении дисциплины. Это позволяет адаптировать учебный процесс под способности и возможности каждого студента, сформировать для них индивидуальные образовательные траектории. Последнее имеет особое значение для инвалидов. Формат представления учебного контента в виде интерактивной веб-страницы («лонгрида»), с элементами адаптивного обучения (индивидуализацией уровня сложности текстов под когнитивные возможности конкретного студента из числа инвалидов).

Понимая важность и потенциал, который содержат в себе современные образовательные технологии (онлайн-курсы и «перевернутое обучение», когда обучающийся самостоятельно изучает теорию), была поставлена задача апробации данных форматов в инклюзивном учебном процессе МГТУ им. Н. Э. Баумана, для выявления основных барьеров доступности этих технологий для инвалидов, с подготовкой соответствующих рекоменда-

ций по подготовке доступного электронного контента.

Несмотря на очевидное многообразие в назначении, содержании и реализации, безусловным требованием достижения реального и долговременного прогресса в использовании специальных образовательных и реабилитационных технологий в контексте построения «правильного» цифрового пространства является их системная интеграция в единую технологическую базу обучения инвалидов в вузе. В этой связи обязательным условием такой интеграции является универсальность вузовской технологической базы по отношению к инвалидам. Пренебрежение к их специальным потребностям может привести к технологической дискриминации и, как следствие, к ограничению в образовательной и профессиональной дееспособности этой категории граждан, особенно в условиях глобализации образования и интеллектуальной деятельности.

В настоящее время искусственный интеллект активно внедряется в сферу образования и трудовой деятельности. В МГИУ им. Н.Э. Баумана накоплен большой опыт обучения инвалидов по слуху. Это весьма сложный контингент обучающихся. Применительно к ним в университете разработана технология обучения на основе искусственного интеллекта. Инновационные технические средства в области компьютеризованного тренинга мозга и мультимодальные программы слухового тренинга, дополненные функцией «AR» (от английского augmented reality – дополненная реальность) (далее AR) и «VR» (от английского virtual reality – виртуальная реальность) (далее – VR) для слабослышащих людей, позволяют профессиональным образом успешно тренировать когнитивные способности (в т. ч. в домашних условиях) и улучшать при этом когнитивные резервы. Учебную информацию можно предоставлять и в специальных очках, а «живую» речь педагога (собеседника), снятую встроенной камерой, можно одновременно показывать в виде субтитров, а в случае иностранного языка и синхронно переводить.

Искусственный интеллект и созданные на его базе нейросетевые языковые модели имеют потенциал использования как в учебном процессе студентов с нарушениями слуха, так и в процессе их слухоречевой реабилитации и развития. «GPT» (от английского Generative Pre-trained Transformer – генеративный предобученный трансформер) (далее GPT) нейросетевая языковая модель, одной из разновидностей которой явля-

⁶ Платформа «Открытое образование» [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://openedu.ru/> (дата обращения 16.09.2024).

ется сервис чата с человеком с использованием данной модели (далее – чат GPT). Примеры сервисов, использующих нейросеть: ChatGPT, GigaChat, YandexGPT2, JasperAI.

Основные возможности чата GPT, которые могут использоваться в образовании инвалидов [14]:

- автоматическая генерация текстов на основе заданных параметров и шаблонов. Чат может значительно ускорить процесс написания статей, отчетов, аннотаций, а также обеспечить их высокое качество в части формулировок за счет отсутствия ошибок, повторений и прочих неточностей;
- поиск и выявление зависимостей в больших объемах данных, что может помочь в быстром нахождении новых знаний и связей, а также в выявлении скрытых закономерностей;
- перевод текстов на различные языки, что может быть полезно для исследователей, работающих в международной научной среде;
- автоматическая обработка текстов с помощью алгоритмов машинного обучения, что может помочь в выявлении семантических связей между словами и предложениями, а также в выделении ключевых слов и фраз.

Однако несмотря на значительные возможности чата GPT, не следует забывать о необходимости критически мыслить для оценки адекватности и достоверности получаемой информации, другими словами, эффективно использовать данную возможность чата GPT сможет только заранее обученный и подготовленный студент со сформированными или формируемыми когнитивными стратегиями.

В процессе использования чата GPT студенты приобретают следующие навыки:

- формирования грамотных запросов для получения определения термина;
- составления собственного определения и запроса тематической информации;
- обращения с запросом подбора примеров для полученной информации.

Основные возможности чата GPT для преподавателей:

- быстрая генерация однотипных вариантов текстов, текстов и тренировочных материалов для занятий;
- создание собственной предметной библиотеки с алгоритмами искусственного интеллекта для своих студентов для их успешной подготовки к занятиям, выполнения заданий и сдачи экзамена.

Предлагаемая МГТУ им. Н. Э. Баумана модель профобучения инвалидов, включающая индиви-

дуальное социально-психологическое сопровождение, ориентирована на их инклюзивное обучение и непрерывное интегрированное высшее образование, направлена на решение проблемы выравнивания возможностей профессиональной подготовки студентов с инвалидностью с возможностями обычных студентов. Главным условием реализации модели является ее органичное включение в вузовскую среду. При реализации предлагаемой модели усилия акцентируются на следующих основных направлениях:

- разработка и реализация адаптированных основных профессиональных образовательных программ (АОПОП) по направлениям подготовки;
- индивидуализация образовательной траектории с учетом необходимости минимизации проявлений ограничений жизнедеятельности, успешной социализации и профессиональной интеграции;
- формирование условий для самореализации студента с инвалидностью в образовательной и в перспективе – в профессиональной среде.

Эта задача является многоплановой, связанной с влиянием на студентов с инвалидностью ряда специфических факторов, обусловленных как функциональными нарушениями, в той или иной мере влияющими на процесс их обучения, так и с изначально неоднородными социальным статусом и образовательным уровнем такого студенческого контингента.

Возникающие вследствие имеющегося функционального нарушения проявления ограничений основных категорий жизнедеятельности (в виде медицинских показателей) можно перегруппировать как показатели уровня готовности к освоению программ высшего образования (далее – ВО), в том числе:

- по степени готовности к интеграции;
- по уровню коммуникативных навыков;
- по наличию педагогических упущений.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ ДЛЯ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ВЗАИМОУСЛОВЛЕННОГО ИНКЛЮЗИВНОГО И ИНТЕГРИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ

Для преодоления барьеров, препятствующих успешному обучению студентов из числа инвалидов и их профессиональному становлению, необходимо использовать средовой подход для создания условий взаимообусловленного инклюзивного и интегрированного обучения инвалидов и иных студентов.

Организация обучения и индивидуального социально-психологического сопровождения должны осуществляться в неразрывной связи с реализацией образовательно-реабилитационного процесса (далее – ОРП) с учетом интегрированного обучения и развития инклюзивной среды. Решающее влияние на профессиональное становление и социализацию студента с инвалидностью оказывает конкретная образовательная среда конкретного образовательного учреждения.

Под средой понимается система отношений всех субъектов ОРП, в рамках которой происходит передача и усвоение знаний, умений, навыков, методологии и культуры, формирование специалиста-профессионала. Применительно к инвалидам в условиях взаимосвязанных инклюзивного и интегрированного обучения вузовская среда является развивающей. Следует констатировать, что без специальной организации – это пассивно развивающая среда по факту местонахождения, форме и содержанию. При определенных целенаправленных усилиях она может и должна стать активно развивающей. Этому способствует ее специальная функционально ориентированная организация, способная успешно решать задачи минимизации ограничений жизнедеятельности за счет интеллектуального и технологического потенциала вуза.

Вузовская среда, достаточно пластичная как социальный институт, имеет высокий социально-культурный статус с цивилизационной функцией. Мы полагаем, что такая среда в лице ее субъектов должна иметь профессионально ориентированный социальный и культурный менталитет, должна позволять студенту с инвалидностью получить возможность повышения собственного статуса – до уровня дипломированного специалиста с определенным компетентностным потенциалом, подготовленного к профессиональной деятельности в реальной производственной среде.

Образовательная среда вуза на протяжении всего периода обучения студента с инвалидностью должна оставаться однотипной и консервативной, меняться должно лишь содержание осваиваемого материала. Лекции, семинары, практические занятия, лабораторные работы, учебные мастерские, консультации, производственные практики по своей форме и организации остаются практически неизменными. То же относится к типу взаимоотношений и взаимодействий в треугольнике «преподаватель – студент – образовательный контент». В своей классической форме задающая активная функция принадлежит

преподавателю. Такая форма подразумевает возникновение конфликтных проблемных ситуаций (в этом контексте такой конфликт надо рассматривать как способ разрешения проблемы и выбирать адекватные пути разрешения).

В течение всех лет обучения происходит формирование студента как будущего квалифицированного специалиста, овладевающего как общепрофессиональными компетенциями (в соответствии с профессиональными стандартами по направлениям подготовки), так и специальными компетенциями, необходимость формирования которых обусловлена имеющимися у студента функциональными нарушениями.

В этом процессе активно участвует образовательная среда вуза, структура которой как система социально-экономических отношений подразумевает три сегмента (типа) отношений: пространственно-временные, эмоциональные, смысловые. Особенности образовательных, реабилитационных, информационных, технологических, нравственно-эмоциональных, экономических аспектов этих отношений необходимо учитывать в инклюзивной среде.

При таком средовом подходе основной акцент делается на развивающие функции среды в решении задач профессионального становления и социализации. Одновременно осуществляется эмоциональная регуляция студента с инвалидностью, при включении в социум – регуляция поведения с помощью эмоций и регуляция самих эмоций.

Пространственно-временные отношения предполагают наличие различных степеней и форм структурированности. Структурированная среда жестко определяет «привязку» вида действия к конкретному месту в пространстве, с учетом установленных требований, касающихся обучения и трудовой деятельности инвалида.

Таким образом, структурированная среда предполагает наличие в ней функциональных модулей, которые, в свою очередь, имеют собственную внутреннюю пространственную организацию или структуру, например: рабочий стол, персональный компьютер или ноутбук, периферийные устройства, т. е. функционально организованный интерфейс. Эта структура может быть жесткой, менее жесткой, гибкой или виртуальной.

Наличие пространственной структуры подразумевает ее временную организацию и отношения: последовательность изменения видов деятельности, насыщенность событий, скорость ознакомления (в каждом из функциональных модулей среды), длительность действий и т. д.

Пространственно-временная структура среды обучения может быть сенсорно насыщенной и сенсорно обедненной в части возможностей, количества, формы и содержания стимулов (звучащие, зрительные, текстурные, различные по объемам, весу, формам и т. д.). Эти стимулы могут оказывать как активирующее, так и подавляющее воздействие адаптационного и дезадаптационного характера (дезадаптация определяется, как неспособность человека поддерживать стабильные социальные отношения, справляться с проблемами и приспосабливаться к меняющейся среде), в зависимости от индивидуальных и групповых психофизиологических характеристик студентов с инвалидностью и выбранной преподавателем стратегии отношений (взаимодействий): концентрация внимания, повышение психофизиологического тонуса, отдых и релаксация и др.

Наконец, пространственно-временная структура среды может быть технологически и информационно насыщенной или обедненной. Технологическая составляющая определяется количеством и содержанием (качеством) методов, инструментов и материалов ОРП, участвующих в описанных выше отношениях в процессе получения результата.

Важную роль при наполнении и проектировании инклюзивной среды и ее роли в образовательно-реабилитационном процессе играют нравственно-эмоциональные отношения всех субъектов внутри системы и на ее границах.

В рамках реабилитационной составляющей как элемента индивидуального социально-психологического сопровождения образовательного процесса (в том числе в виде коррекционных занятий), можно выделить следующие типы эмоциональных взаимодействий: эмоциональное насыщение и эмоциональное обеднение. В первом случае это поведение активного эмоционального сопереживания, поддержки или осуждения, связанное со смыслом ситуации. Во втором случае это эмоциональная сдержанность в условиях необходимости высокой концентрации внимания и продолжительного пошагового алгоритма получения результата.

Другим типом эмоционального взаимодействия являются явные или неявные конфликтные (проблемные) эмоциональные отношения.

В первом случае эмоции субъектов находятся в дисгармонии, которая приводит к явному конфликту, то есть ситуации, не поддающейся эмоциональному самоконтролю и регуляции.

Эта ситуация рассматривается в контексте того, что ее возникновение и выход из нее требует высокой культуры отношений, опыта и наличия сформированной системы внешних и внутренних ограничений и правил, обязательных для исполнения, то есть наличия жесткого регламента взаимодействия.

Во втором случае эмоции субъектов находятся в дисгармонии, не приводящей к конфликту субъектов за счет эмоциональной позитивной регуляции ведущего субъекта (преподавателя, руководителя), и одновременного смыслового комментария и уточнения цепи действий.

Еще одним и наиболее эффективных типов нравственно ориентированных эмоциональных отношений в проектировании среды инклюзивного и интегрированного обучения студентов из числа инвалидов играют партнерские отношения, которые возникают на основе совместной проектной деятельности, без которой невозможно функционирование и развитие субъектов профессионального образования. Партнерские отношения предполагают наличие у их субъектов высокой эмоциональной саморегуляции, представлений о способностях и возможностях студентов с ОВЗ к конструктивной активности с другими субъектами системы отношений.

Одновременно необходимым условием партнерства, как типа эмоциональных отношений, является способность и желание быть полезным в достижении общей цели, навыки позитивной саморегуляции, принятия общности цели, взаимодействия и вариативностей путей решения и в итоге – понимание необходимости самоограничения в своих желаниях и эмоциях.

Объективное наличие у студента с инвалидностью специальных потребностей и ограничений основных функций жизнедеятельности однозначно предполагает необходимость использования специального технологического насыщения пространственно-временной структуры среды образовательного учреждения и эффективной системы специального психолого-педагогического сопровождения АОПОП такого студента.

Развитие инклюзивной среды в сферах образования и трудовой деятельности, а также все другие вышеперечисленные условия и технологии позволят подготовить специалиста, обладающего способностями к трудовой профессиональной деятельности в контексте современных требований к качеству рабочей силы.

ВЫВОДЫ

1. Ключевыми характеристиками качества рабочей силы являются уровень профессиональной компетентности-квалификационной подготовки, опыт и навыки, позволяющие работнику эффективно выполнять конкретную трудовую деятельность. Для инвалидов достижение этих качеств связано с профессиональным обучением и выработкой осознанной мотивации на приоритеты трудоустройства на предприятиях (учреждениях) общего типа, в которых работают люди, не имеющие инвалидности (их большинство), и инвалиды. Формирование качественной рабочей силы из числа инвалидов, способных работать в указанных условиях, становится возможным путем развития инклюзивной среды в сферах образования и трудовой деятельности. Такая среда рассматривается как базовое условие доступности включения инвалида в трудовую и иные сферы жизнедеятельности. Для повышения востребованности инклюзивной среды и инклюзивного профобразования необходимы целенаправленные усилия государства, общества, бизнеса, а также высокий уровень инфор-

мированности о человеческом и трудовом потенциале инвалидов.

2. Современное развитие техники и технологий, их многообразие в назначении, содержании и реализации в процессе формирования инклюзивной среды и осуществления инклюзивного профобразования позволяет достигать реального и долговременного прогресса в получении и использовании профессиональных знаний, навыков и умений, обеспечивающих работнику конкурентоспособность на рынке труда.

3. Создание «правильного» цифрового пространства должно основываться на системной интеграции технологий в единую технологическую базу обучения инвалидов в вузе. Обязательным условием такой интеграции является универсальность вузовской технологической базы по отношению к обучающимся инвалидам, сформированной с учетом специальных потребностей обучающихся инвалидов. Игнорирование такого подхода может привести к технологической дискриминации и, как следствие, – к ограничению лиц с инвалидностью в образовательной и профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Афонкина Ю.А. Диссертация на тему «Инклюзивный ландшафт социальных сред современного российского общества в контексте независимой жизни людей с инвалидностью». М., 2022. 547 с.
2. Украинцева Т. И. Психологическая устойчивость как механизм адаптации в жизненных кризисах / Т.И. Украинцева. – Текст: непосредственный // *Молодой ученый*. 2021;1(343):150–154.
3. Гончаров А.С. Эволюционные истоки социальной изоляции // *StudNet*. 2021;4(5).
4. Endruweit G., Trommsdorf G. (Hrsg.) *Woerterbuch der Soziologie*. Stuttgart Ferdinand Enke, 1989. S.S. 307-309.
5. Sudakova N.E. Discourse of Inclusion in the Complexity Era: In the BRICS Space / N.E. Sudakova, O.N. Astafyeva // *Space and Culture, India*, 2020;7(5):80-89. <https://doi.org/10.20896/saci.v7i5.694>.
6. Ефлова М.Ю., Гарина К.А. Социальная эксклюзия/инклюзия: стратегии и сценарии социальной политики. / М.Ю. Ефлова, К.А. Гарина / Казань: Издательство Казанского университета, 2023. 47 с.
7. Храпылина Л.П. Основы социальной поддержки и социального обслуживания населения / Храпылина Л.П., Калашников С.В., Корчагин Р.Н., Егорова Н.Н. Пузин С.С. / М.: Издательский дом Дело. 2024 г. 309 с.
8. Луман Н. Глобализация мирового сообщества: как следует системно понимать современное общество // *Социология на пороге XXI века: Новые направления исследований*. М., 1998;94–108.
9. Farrington F. Towards a useful definition: Advantages and criticisms of «social exclusion» // *GEOView: Online Undergraduate Review of Geography and Environmental Studies*. 2011.
10. Семенова Г.В., Векилова С.А., Рудыхина О.В. Переживание социального исключения: разработка и апробация опросника // *Социальная психология и общество*. 2022;13(3):97–115.
11. Нестерова О.А., Санфирова О.В., Петрова Т.А. Инклюзивный субъект в контексте экономического роста // *Вопросы инновационной экономики*. 2022;12(1):209–222.
12. Schultz, Theodor W. Investment in human capital: the role of education and research. N.Y., 1971; Schulz T. Capital Formation Bi Education // *Journal of Politikal Economu*. 1960, p.25.
13. Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е. Инклюзия в управлении человеческим капиталом: стратегия и практики / *Лидерство и менеджмент* / 2024;(1). Первое экономическое издательство.
14. Фефелова Р.К. Перспективы использования нейросетей в образовательном процессе студентов с нарушениями слуха. (Москва, 3 ноября 2023 года): материалы конференции / Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «МГТУ имени Н. Э. Баумана». Москва: Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2024. 156, [1] с.: ил. ISBN 978-5-7038-6255-1.

REFERENCES

1. Afonkina Yu.A. Dissertation on the topic " Inclusive landscape of social environments of modern Russian society in the context of independent life of people with disabilities". Moscow, 2022. p. 547. (In Russ.).
2. Ukraitseva T. I. Psychological resilience as a mechanism of adaptation in life crises. *Young Scientist*. 2021;1(343):150-154. (In Russ.).
3. Goncharov A. S. Evolutionary origins of social isolation. *StudNet*. 2021;4(5). (In Russ.).
4. Endruweit G., Trommsdorf G. (Hrsg.) *Woerterbuch der Soziologie*. Stuttgart Ferdinand Enke. 1989. pp. 307-309.

5. Sudakova N. E., Astafyeva O.N. Discourse of Inclusion in the Complexity Era: In the BRICS Space. *Culture and Space*, India. 2020;7(5):80-89. URL: <https://doi.org/10.20896/saci.v7i5.694>
6. Eflova M.Yu., Garina K.A. Social exclusion/inclusion: strategies and scenarios of social policy. Kazan: Kazan University Press; 2023. p. 47. (In Russ.).
7. Khrapylina L.P., Kalashnikov S.V., Korzhagin R.N., Egorova N.N., Puzin S.S. Fundamentals of social support and social services for the population. Moscow: Dota publishing house.2024. p. 309. (In Russ.).
8. Luhmann N. Globalization of the world community: How to systemically understand modern society. *Sociology in the 21st Century: New Research Directions*. Moscow. 1998. pp. 94-108. (In Russ.).
9. Farrington F. Towards a useful definition: Advantages and criticisms of "social exclusion". *GeoView: Undergraduate and Geography of Environmental Studies Review Online*. 2011.
10. Semenova G.V., Vekilova S.A., Rudykhina O.V. Experiencing social exclusion: Development and testing of a questionnaire. *Social Psychology and Society*. 2022;13(3):97-115. (In Russ.).
11. Nesterova O.A., Sanfirova O.V., Petrova T.A. Inclusive subject in the context of economic growth. *Issues of innovation economics*. 2022;12(1):209-222. (In Russ.).
12. Schultz, Theodor W. The role of education and research. N.Y., 1971; Schulz T. Bi Education Capital Formation. *Journal of Political Economy*. 1960. p.25.
13. Mitrofanov E.A., Mitrofanov A.E. Inclusion in Human Capital Management: Strategy and Practices. *Leadership and Management*. 2024; (1). First Economic Publishing House. (In Russ.).
14. Fefelova R.K. Prospects for using neural networks in the educational process of students with hearing impairments. (Moscow, November 3, 2023): Conference Proceedings / Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Bauman Moscow State Technical University". Moscow: Bauman Moscow State Technical University Publishing House, 2024. 156, [1] p.: ill. ISBN 978- 5-7038-6255-1.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Любовь Петровна Храпылина – доктор экономических наук, профессор, директор научно-образовательного центра социального развития РАНХиГС, Москва, Россия
Lyubov P. Khrapylina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia
 khrapylina@mail.ru



Александр Григорьевич Станевский – кандидат технических наук, директор Головного учебно-методического Центра профессиональной реабилитации инвалидов ФГБОУ высшего образования «Московский Государственный технический университет имени Н. Э. Баумана (национальный исследовательский университет)», Москва, Россия
Aleksandr G. Stanevsky – Cand. Sci. (Tech.), Director of the Educational and Methodological Center for Professional Rehabilitation of the Disabled, Bauman Moscow State Technical University (National Research University), Moscow, Russia
 stan@bmstu.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 21.02.2025; после рецензирования 20.03.2025, принята к публикации 21.03.2025.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 21.02.2025; revised on 20.03.2025 and accepted for publication on 21.03.2025.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-126-139

УДК 331.5, 331.91

JEL J21, J31, J81, J28, J63, J33

БИБЛИОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

Е.А. Черных

Институт экономики РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена растущей необходимостью разработки эффективных стратегий управления персоналом, особенно в условиях дефицита кадров и изменений в структуре занятости. **Предмет** – составляющие удовлетворённости работой (УР) и определяющие ее факторы (детерминанты). **Цель** работы – выявить ключевые детерминанты УР на основе библиометрического анализа и систематического обзора существующих исследований. Для достижения поставленных целей последовательно решались следующие **задачи**: систематизация и группировка определений УР; позиционирование УР в общем тематическом поле экономики труда; рассмотрение УР как объекта математического моделирования; выделение и группировка факторов УР. **Научная новизна** заключается в использовании элементов мета-анализа и библиометрического подхода для выявления наиболее значимых факторов УР, а также в применении модели требований-ресурсов для их классификации. **Методы** исследования включают систематический обзор, библиометрический анализ, систематизацию, классификацию и группировку. **Выводы** подтверждают многофакторность УР и важность баланса между рабочими требованиями и ресурсами, предоставляемыми организацией.

Ключевые слова: удовлетворенность работой; неудовлетворенность работой; условия труда; оплата труда; факторы удовлетворенности работой; модель требований-ресурсов; систематический обзор; библиометрический анализ.

Для цитирования: Черных Е.А. Библиометрический анализ факторов удовлетворенности работой. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):126-139. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-126-139.

ORIGINAL PAPER

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF JOB SATISFACTION FACTORS

E.A. Chernykh

Institute of Economics, RAS, Moscow, Russia

ABSTRACT

The relevance of this study is due to the increasing need to develop effective personnel management strategies, particularly in light of personnel shortages and shifts in employment structure. **The subject** of this research is the components of job satisfaction (JS) and the factors (determinants) that influence it. **The goal** of this paper is to identify the key determinants of JS through a bibliometric analysis and a systematic review of existing research. To achieve these goals, we systematically approached the following **tasks**: defining and categorizing JS; positioning JS within the broader field of labor economics; exploring JS as a subject for mathematical modeling; and identifying and grouping the factors that affect JS. **The scientific novelty** of this research lies in the integration of meta-analysis and bibliometric methods to pinpoint the most significant factors influencing JS, as well as in applying the demand-resources model for their classification. The research **methods** include systematic review, bibliometric analysis, systematization, classification, and grouping. **The findings** confirm that JS is multifaceted and highlight the importance of balancing job demands with the resources provided by the organization.

Keywords: job satisfaction; job dissatisfaction; working conditions; remuneration; job satisfaction factors; demands-resources model; systematic review; bibliometric analysis.

For citation: Chernykh E.A. Bibliometric Analysis of Job Satisfaction Factors. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):126-139. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-126-139.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования определяется современной ситуацией на российском рынке труда, которая характеризуется рекордно низким уровнем безработицы и дефицитом кадров практически во всех сферах экономики. В текущих условиях перед руководством компаний и структурами по управлению персоналом встают

вопросы: каким образом удерживать уже имеющих сотрудников или как привлекать новых. Понимая, какими факторами определяется уровень удовлетворенности работой персонала (УР) сотрудников, можно, во-первых, оценивать ее не только в рамках текущего момента, но и прогнозировать ее динамику в горизонте несколь-

ких лет; во-вторых, разрабатывать эффективные стратегии и политики, реализация которых повышает индекс УР, и, в-третьих, целенаправленно управлять удовлетворенностью сотрудников в целях привлечения и удержания персонала.

Согласно исследованиям, УР является предиктором, предвестником абсентеизма [1], оппортунистического поведения, текучести кадров, добровольных увольнений [2-5], контрпродуктивного поведения, нарушающего организационные нормы (прогулы, непродуктивность, хищения, мошенничество, низкое качество продукции и т. д.) [6, 7]. От удовлетворенности работой во многом зависит и организационное гражданское поведение работника, которое выходит за рамки формальных требований должности (например, альтруизм, индивидуальная инициатива, добросовестность, настойчивость, вежливость) [8-12].

Лояльность к работодателю также коррелирует с УР, особенно с точки зрения удержания и ротации сотрудников [13-14].

Исследования показали, что УР может быть положительно связана с производительностью труда [15-20], организационной эффективностью [21, 22], идентификацией с организацией [23], настроением [24], вовлеченностью в работу [21, 25-28]. УР снижает антисоциальное поведение сотрудников, которое может потенциально снизить производительность [29], прогулы, текучесть кадров и психологические проблемы, включая профессиональное выгорание [30, 13].

Поскольку УР отражает отношение сотрудников к своей профессии и имеет значительную критериальную валидность, ее можно использовать для операционализации понятия «благополучие» [31, 32]. Удовлетворенные работой сотрудники в большей степени разделяют цели компании, видя в их достижении возможность реализации собственных карьерных устремлений, более качественно выполняют свои функции, демонстрируют большую лояльность к организации и вовлеченность в трудовую деятельность; не сопротивляются изменениям и охотно сотрудничают с коллегами [33-35].

К настоящему времени накоплен большой массив исследований (качественных и количественных, в том числе эконометрических), освещающих различные аспекты УР, авторы которых пытаются с помощью имеющихся результатов социологических опросов, микроданных или статистических данных выделить основные факторы повышения уровня удовлетворенности работой. Много научных работ посвящены также анализу

связи УР с социально-демографическими характеристиками работников.

В данной ситуации нам представляется полезным и актуальным провести систематический обзор наиболее значимых публикаций зарубежных и российских авторов, включающий также методологию и инструментарий библиометрического анализа. Актуальность такого подхода обоснована большим количеством однотипных публикаций по исследуемой нами проблематике, растущим объемом информации по разным аспектам УР и развитием новых методов анализа информации. Кроме того, отметим, что «слабые» эффекты в социальных науках довольно сложно выявить в отдельном исследовании, но их можно обнаружить и зафиксировать, анализируя большой объем профильных публикаций.

Объектом нашего исследования являлась удовлетворенность работой. Предметом изучения – составляющие удовлетворенности работой и определяющие ее факторы (детерминанты). Цель исследования состояла в выявлении ключевых детерминантов УР на основе библиометрического анализа и систематического обзора существующих исследований. Для достижения поставленных целей последовательно решались следующие задачи:

- Систематизация и группировка определений УР;
- Позиционирование УР в общем тематическом поле экономики труда;
- Рассмотрение УР как объекта математического моделирования;
- Выделение и группировка факторов УР.

МЕТОДОЛОГИЯ И ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ДАННЫЕ

Для анализа и систематизации больших публикационных массивов в научной среде применяются три основных метода:

- 1) мета-анализ;
- 2) систематический обзор;
- 3) библиометрический анализ.

Проведенный нами анализ научных работ, являющихся результатом исследования отечественных публикаций по социальным наукам, выполненных в данных техниках, показал, что зачастую авторы смешивают эти разные методы, что может вводить в заблуждение читателей.

Мета-анализ (*англ. «meta analysis»*) — статистический метод, используемый для объединения результатов большой совокупности данных из отдельных исследований. Он позволяет получить более точные и надежные выводы, чем при

Сравнение основных методов обзора литературы / Comparison of the key literature review methods

Тип обзора/ Review type	Цель/Goal	Когда использовать/When to use	Когда не использовать/ When not to use	Охват/ Coverage	Датасет/ Dataset	Анализ/ Analysis
Библиометрический анализ	Обобщает большие объемы библиометрических данных, чтобы представить текущее состояние и выявить новые тенденции по исследуемой теме или в области.	Обзор охватывает широкий спектр исследований. Датасет слишком большой для ручного анализа.	Обзор узко сфокусирован. Датасет небольшой и его можно обработать вручную.	Широкий	Большой	Количественный (оценка и интерпретация) Качественный (только интерпретация)
Мета-анализ	Обобщает эмпирические данные о взаимосвязях между переменными, выявляя новые связи.	Цель обзора – подведение итогов существующих эмпирических исследований, а не работа с содержанием. Решаемые задачи и изучаемые зависимости однородны (однотипны). Доступно достаточное количество подобных исследований. После удаления некачественных работ остается достаточно данных.	Исследования гетерогенны (разнородны). Число гомогенных исследований невелико. Число качественных гомогенных исследований невелико.	Широкий / Узкий	Большой / Малый (если достаточно данных)	Количественный (оценка и интерпретация)
Систематический литературный обзор	Обобщает и синтезирует результаты существующих исследований по определенной теме или в исследуемой области.	Обзор узко сфокусирован. Датасет небольшой и его можно обработать вручную.	Обзор охватывает широкий спектр исследований. Датасет слишком большой для ручного анализа.	Узкий	Малый	Качественный (оценка и интерпретация)

Источник / Source: составлено автором по [36] / compiled by the author based on [36].

анализе отдельных научных трудов. Мета-анализ пришел в экономику и социологию из медицинских наук, где применение математических и статистических методов на контрольных и тестовых выборках является золотым стандартом. Что касается наличия русскоязычных качественных мета-анализов по социальной проблематике, они есть, но их очень мало.

Библиометрический анализ – это количественный метод изучения научных публикаций, который позволяет исследовать эволюцию научной дисциплины, выявлять ключевые работы, авторов и тематические направления.

Систематический литературный обзор применяется, когда область исследования специфицирована и количество исследуемых работ невелико. В табл. 1 приведено сравнение трех аналитических методов.

Применив в начале нашего исследования метод систематического обзора для решения первых трех задач (систематизация и группировка определений УР, позиционирование УР в общем тематическом поле экономики труда, УР как объект математического моделирования), затем, в целях углубленного изучения факторов УР, мы использовали библиометрический анализ. Зарубежные публикации для систематического обзора были собраны нами из различных доступных библиометрических баз данных, часть из них была подобрана ранее в процессе предыдущих исследований [31, 37]. Хотя мы и ссылаемся на основные «канонические» исследования УР, при отборе остальных публикаций мы ориентировались на более свежие, т. к. трансформация сферы занято-

сти значительно изменила социально-трудовые отношения, включая формы занятости, приоритеты работников, отношения к разным условиям труда и рабочим ценностям.

«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ»: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ

На сегодняшний день, понятию «удовлетворенность работой»¹ посвящено большое число исследований зарубежных и российских авторов. Насчитывается несколько десятков его определений, проведены различия между УР и синонимичными терминами (вовлеченность, лояльность, преданность, идентификация, приверженность, включенность и др.). Согласно [38, 39] УР может быть когнитивной (описание текущего положения вещей), аффективной (эмоциональная оценка текущего положения вещей) и поведенческой (намерение действовать) и складывается из отношения работника к различным параметрам занятости (зарплата, карьерный рост, отношения с коллегами и руководителем, содержание и условия работы и др.) [40]; а также формируется под влиянием предыдущего опыта, ожиданий и установок на будущее [41].

Советские социологи, исследуя проблематику УР в контексте концептуальных представлений об отношении к труду, разработанных авторами исследования «Человек и его работа» [42], пришли к следующему выводу: измерение уровня общей

¹ В некоторых исследованиях используется термин «удовлетворенность трудом». На наш взгляд, понятие «труд» подразумевает более широкий и абстрактный спектр деятельности, он может быть вынужденным, неоплачиваемым, а работа обычно предполагает определенную должность с вознаграждением. Так как мы опираемся в основном на эмпирические исследования на данных по работающим лицам, мы используем термин «удовлетворенность работой».

Таблица 2 / Table 2

Подходы к определению понятия «удовлетворенность работой» / Approaches to defining job satisfaction

Подход/Approach	Определение/Definition
Соответствие	- соответствие профессиональной деятельности потребностям, вкусам, оценкам, склонностям, принципам и убеждениям, проявлениям избирательности в активности субъекта - оценка трудовой ситуации с точки зрения соответствия потребностям личности в условиях деятельности, в сложившихся формальных и неформальных отношениях, в стиле управления, в престижности работы, в возможности дальнейшего продвижения, в заработке (Ильясов Ф. Н.)
Состояние	- одно из эмоционально-психических состояний человека, при котором профессиональная деятельность тесно связана с внутренними переживаниями, устойчивыми настроениями, ситуативными состояниями, определяющими перспективные направления активности - внутреннее состояние, выражаемое через аффективные реакции (эмоции) и когнитивные оценки (рациональные суждения) относительно рабочего опыта (A.P. Brief) - психологическое отражение работниками результатов своей работы
Оценка	- субъективная оценка, которая включает в себя множество аспектов, связанных с условиями труда - оценка людьми своей работы по отношению к их ожиданиям от данной работы - оценка индивидом своей текущей рабочей роли, основанная на ожиданиях и вознаграждениях; аффективная ориентация сотрудника в отношении своей текущей рабочей роли (V.H. Vroom) - личная оценка текущих условий труда или последствий выполнения работы (B. Schneider, R.A. Snyder) - индивидуальное восприятие и оценка работы, зависящие от потребностей, ценностей и ожиданий (M.E. Sempane, H.S. Rieger, G. Roodt)
Отношение	- эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания (A. Bruggemann, P. Groskurth, E. Ulich) - общее отношение к своей работе, которое показывает разницу между количеством вознаграждений, получаемых работниками, и суммой, которую, по их мнению, они должны получать (S.P. Robbins, T.A. Judge) - позитивное отношение к своей работе (J. Roopali) - отношение человека к своей работе, отражающее степень симпатии или антипатии к различным аспектам труда (P.E. Spector) - отношение, выражающее позитивное или негативное суждение о работе или рабочей ситуации (H.M. Weiss) - отношения и чувства сотрудников по отношению к работе: позитивные указывают на удовлетворенность, негативные – на её отсутствие (M. Armstrong) - отношение, отражающее степень, в которой человек получает удовольствие или ощущает удовлетворенность от своей работы (R.W. Griffin)
Установка	- социально-фиксированная установка, отражающая процесс принятия работником социальных норм - совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой работником в организации
Мотивация деятельности	- мотивация деятельности, обусловленная результатами деятельности, дающими возможность удовлетворения потребностей многообразными факторами
Чувства	- совокупность чувств, испытываемых человеком в отношении своей работы (Robbins S.) - приятное или позитивное эмоциональное чувство, возникающее у работника из-за оценки своей работы и своего опыта работы путем сопоставления того, что он ожидает от своей работы с тем, что он в действительности от нее получает (E. Locke) - чувство, которое работники испытывают по поводу своей работы (Smith P., Kendall C.L., Hulin C.L.) - общее чувство по отношению к работе и ее аспектам (P.E. Spector)
Набор условий	- сочетание психологических, физиологических и внешних условий, позволяющее человеку чувствовать удовлетворение своей работой (R. Норррок)
Сравнение	- разница между ожиданиями и фактическими условиями труда (K. Davis, J.W. Nestrom) - эмоциональная реакция или чувство, возникающее в результате сравнения фактических и ожидаемых результатов работы (C. J. Cranny, P.C. Smith, E. F. Stone) - степень, в которой сотрудники считают, что их потребности постоянно удовлетворяются организацией (G.S. Sureshchandar, C. Rajendran, R.N. Anantharaman)
Функция	- функция от различных «удовлетворенностей» и «неудовлетворенностей», испытываемых работником, которые могут усиливать или ослаблять друг друга при расчете обобщенной оценки» (A.A. Зудина) - относительно стабильная переменная, являющаяся результатом трудового опыта и соответствия задач возможностям индивида (L. Rosenstiel) - связана с характеристиками работы, такими как автономия, обратная связь, значимость задач и разнообразие навыков (Hackman J.R., Oldham G.R.) - обусловлена внешними факторами (оплата, условия труда) и переходит в профессиональную удовлетворенность при наличии внутренних факторов (возможности для обучения, признание) (Juchnowicz M.)

Источник / Source: составлено автором на основе публикаций [2, 5, 19, 31, 38, 39, 43, 45 и др.] / compiled by the author based on publications [2, 5, 19, 31, 38, 39, 43, 45, etc.].

УР «свидетельствует лишь об уровне адаптированности работника в данной организации и не более того» [43, 44].

На основе анализа различных концепций, а также частично с использованием структуризации, заданной в [45] выделим основные подходы к определению понятия «удовлетворенность работой» (табл. 2).

Таким образом, «удовлетворенность работой» – это комплексное понятие, которое используется и анализируется не только на уровне руководства и персонала конкретных компаний, но также – регионов и страны в целом. УР является, по сути, междисциплинарной категорией (включающей пси-

хологию, медицину, социологию и менеджмент), которая характеризует состояние трудовых отношений с позиции субъекта труда.

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ УР В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

В ряде исследований УР все чаще становится наиболее изучаемой характеристикой занятости [46], «ключевым показателем качества занятости» [47], «лучшим показателем качества работы» [48]. Практически невозможно собрать данные обо всех объективных характеристиках работы и затем агрегировать их в индекс. Использование категории УР дает возможность учесть субъектив-

ные аспекты трудовых отношений и личных ценностей, обстоятельств и ожиданий работника [49]. В ряде исследований показано, что УР может быть ненадежным измерителем из-за наличия связи между заработками людей и их ожиданиями и стремлениями. Например, женщины и занятые неполный рабочий день, а также низкооплачиваемые работники несмотря на то, что в среднем они получают меньшую по сравнению с другими зарплату и имеют низкий служебный статус, как правило, более довольны своей работой, чем мужчины и работники, занятые полный рабочий день [47, 50]. Такая ситуация в исследованиях объясняется двумя феноменами. Первый называется «нисходящая адаптация ожиданий», то есть у работников, которые трудятся в неблагоприятных условиях, но не могут сменить работу, происходит коррекция ожиданий в сторону их снижения, УР при этом растет. Второй механизм – это «эффект выжившего»: недовольные работники, а также те, кто не может скорректировать свои ожидания, с большей вероятностью уволятся, а в результате среди оставшихся окажутся те, кто относительно более удовлетворен своей работой. Улучшение качества трудовой жизни людей предполагает повышение их ожиданий. Кроме того, УР может отражать ожидания людей, сформированные на основе сравнений с предыдущими местами работы, референтными группами или доступными вакансиями на рынке труда. Он носит реактивный характер, отражая уже достигнутый уровень условий труда.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ КАК ОБЪЕКТ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

УР часто становится предметом эконометрического моделирования [51-56]. Считается, что в большинстве случаев выбор рабочего места носит неслучайный характер [52], что называется самоотбором², усложняющим оценку влияния отдельных факторов на УР. Нарушение предпосылки об экзогенности регрессора — это самая частая проблема при проведении прикладных исследований с использованием пространственных и панельных данных. Эндогенный регрессор — это регрессор, который коррелирован со случайными ошибками модели.

Зависимая переменная «удовлетворенность работой» может оказывать влияние на некоторые независимые переменные, например, на произ-

² Самоотбор (англ. self-selection) – ситуация, когда в выборке присутствует неконтролируемое смещение в результате того, что индивиды в силу своих индивидуальных характеристик более или менее склонны к какому-то действию или определенному выбору.

водительность труда [51]. В эконометрическом моделировании данная проблема решается применением более сложных моделей (логит/пробит регрессии с фиксированными или случайными эффектами). Кроме того, при построении моделей УР возникает проблема мультиколлинеарности, так как многие факторы УР коррелированы между собой [53].

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

На сегодняшний день проведено значительное количество эмпирических исследований, показывающих степень воздействия различных факторов на уровень удовлетворенности работой. В различных публикациях число предложенных измерений варьируется от 5 до 20 в зависимости от методики [2, 38-40, 57]. Исследования факторов УР основываются на нескольких теоретических концептах.

Двухфакторная теория Герцберга [58] говорит о том, что УР зависит от двух типов факторов: мотивационных (содержания труда, достижений, признания, профессионального и карьерного роста, работы в команде и личной ответственности, статуса) и гигиенических/поддерживающих (зарплаты, стабильности, корпоративных мероприятий, организации труда, независимости и самостоятельности, участия в принятии важных решений, режима труда и отдыха, безопасности, линии поведения администрации, взаимоотношений между работниками и пр.) При этом удовлетворенность и неудовлетворенность работой объясняются разными факторами. Считается, что неудовлетворенность – это не «отрицательная» удовлетворенность, а самостоятельное явление, которое должно оцениваться по иным основаниям. При наличии благоприятных гигиенических факторов уменьшается чувство неудовлетворенности, но не растет УР.

Исходя из теории справедливости Адамса [59], удовлетворенность определяется сравнением усилий и вознаграждений с аналогами. То есть для работника важен не только абсолютный уровень оплаты труда, но и ощущение справедливости в сравнении с зарплатами коллег. Теория ожиданий Врума [60] говорит о том, что работники более удовлетворены, если ожидаемый результат оправдывает затраты усилий.

УР в значительной мере определяется личными характеристиками работников, точнее степенью соответствия рабочей среды (ценностей, норм, культуры рабочего места) индивидуальным особенностям (ценностям, убеждениям, интере-

сам и потребностям) и социально-демографическим характеристикам сотрудника.

Что касается непосредственно характеристик самой работы, то УР сопряжена с большим числом параметров качества занятости³ и более широкого понятия благополучия, связанного с работой⁴. В ряде исследований показано, что характеристики работы объясняют изменение УР намного точнее, чем персональные характеристики сотрудников.

Мы провели систематизацию и классификацию основных факторов (детерминантов), которые исследователи связывают с УР (табл. 3).

БИБЛИОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

Поиск и последующий анализ публикаций, где фигурируют ключевые слова и термины – «удовлетворенность работой» и «удовлетворенность трудом» – проводился в рамках библиометрического исследования журналов, книг и др. материалов, размещенных в Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU.

Сначала был осуществлен поиск всех соответствующих актуальных публикаций за 2018–2025 гг., отражающих современные реалии рынка труда (расширение нестандартных форм занятости, развитие цифровизации). На следующем этапе мы исключили статьи, относящиеся к отраслевым научным сферам, далеким от общественных наук (металлургия, горное дело, транспорт, химия, связь и др.)⁵, а также публикации на всех языках, кроме русского и английского.

Анализ подборки показал, что нужные нам статьи с большой долей вероятности должны содержать в своем названии термины «удовлетворенность работой» либо «удовлетворенность трудом», поэтому далее из массива публикаций были исключены все, где их не было. Поскольку поиск в eLIBRARY.RU настроен не очень точно, сокращенный список был еще раз просмотрен вручную, после чего осталось 306 статей.

Отметим, что анализ публикаций за последние годы показывает наличие стабильного внимания ученых к проблематике УР, особенно, в отраслевом и профессиональном разрезе. Наибольший интерес для исследователей вызывают

педагогическая деятельность и труд медицинских работников. В последние два года заметно появление публикаций, посвященных УР у военных. В отличие от публикаций зарубежных коллег, отечественные авторы акцентируют внимание на межрегиональных разрывах в удовлетворенности работой и качестве занятости.

В процессе дополнительного фильтрационного поиска с помощью ключевых слов «фактор/ предиктор/ индикатор» из ранее выбранных 306 публикаций было окончательно отобрано 47 статей российских авторов.

Оказалось, что менее половины публикаций содержат в себе результаты статистических или эконометрических исследований. Некоторые из статей, формально содержащие в себе статистические расчеты, по сути констатируют корреляционную зависимость между собой разных видов удовлетворенности – оплатой труда, условиями труда, профессиональным ростом и др. К наиболее значимым с точки зрения полученных эконометрических результатов можно отнести публикации [51, 52, 55, 56].

Проанализировав содержание всех 47 публикаций и объединив синонимичные термины, мы выделили 44 фактора, которые авторы научных работ, так или иначе, соотносят с влиянием на УР. Далее мы разбили их на 4 группы: 1) индивидуальные (личностные); 2) организационные; 3) социально-психологические; 4) условия труда и стресс-факторы.

1. Индивидуальные (личностные) факторы включают мотивы, установки, ожидания, психологические и личностные особенности сотрудников, их карьерные цели, мотивацию и эмоциональное состояние. Эти факторы определяют, насколько человек доволен работой, независимо от внешних условий.

2. Организационные факторы включают структурные и управленческие элементы рабочей среды, влияющие на УР. Эти факторы относятся к структуре компании, системе мотивации, возможностям профессионального роста, а также стилю управления. Они формируют рабочую среду, в которой сотрудник взаимодействует с организацией.

3. Социально-психологические факторы включают взаимоотношения в коллективе, корпоративную культуру и психологический климат. Социальные аспекты играют ключевую роль в формировании УР, поскольку комфортное взаимодействие с коллегами и руководством снижает стресс и повышает вовлеченность.

³ Качество занятости - сложное, многомерное понятие, характеризующееся многочисленными параметрами или измерениями, которые влияют на благополучие и удовлетворение потребностей занятых лиц.

⁴ Employee Wellbeing. URL: <https://www.gallup.com/394424/indicator-employee-wellbeing.aspx> (дата обращения 11.04.2025)

⁵ Заметим, что возможность фильтрации тематических рубрик формально заложена в базе еще на этапе настроек первоначального поиска. Однако опытным путем было выявлено, что, несмотря на отмеченные фильтры, в результаты поиска все равно попадают публикации из всех тематических областей.

Факторы удовлетворенности работой / Factors of job satisfaction

Фактор/Factor	Описание/Description
<i>Личные характеристики работников</i>	
Пол/гендерная принадлежность	Связь исследуется в ряде работ [55, 61-67], при этом авторы приходят к разным выводам: УР и ее составляющими (за исключением заработной платы) выше среди женщин [55, 68-70]; отсутствие существенных различий между полом сотрудников и УР [71-73].
Место жительства	УР значительно различается между странами [4, 48, 49, 68, 94], при этом зачастую люди из бедных и развивающихся стран больше удовлетворены работой, чем люди из богатых стран («эффект выжившего» и «нисходящая адаптация ожиданий»). Согласно исследованиям российских ученых, работники в крупных городах демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности, в то время как в регионах с низким уровнем доходов и ограниченными возможностями для карьерного роста этот показатель ниже [31, 43-45, 56, 76].
Возраст	В мире и в России отмечается U-образная взаимосвязь между удовлетворенностью и возрастом, характерная для развитых стран [74]. В период 20-30 лет уровень УР снижается вследствие несоответствия между профессиональными амбициями и ожиданиями молодых специалистов и объективной реальностью их трудовой деятельности. Со временем работник адаптируется к профессиональной среде, достигает определенных карьерных целей, что способствует росту удовлетворенности, достигающей своего максимума примерно к 40 годам. После этого в возрасте 45-50 лет наступает этап «кризиса середины карьеры». Преодолев данный кризис, индивид вновь испытывает повышение удовлетворенности трудовой деятельностью, однако этот показатель начинает снижаться в период подготовки к выходу на пенсию [75].
Уровень образования	Связь неоднозначна. УР выше у лиц с высшим образованием [37, 76]. Некоторые исследователи отмечают отрицательную корреляцию между образованием (и более высокими ожиданиями) и УР: по мере повышения уровня образования разрыв между ожидаемыми и фактическими условиями рабочей среды значительно увеличивается [74]. Уровень образования - незначительная характеристика УР, потому что потенциальное влияние различий в уровне образования на УР, отмеченное в других исследованиях, объясняется различиями в некогнитивных навыках работников [91].
Профессия и навыки	На УР оказывают влияние различия в навыках работников, а также их профессии [47, 91].
Удовлетворенность жизнью	УР тесно связана с общей удовлетворенностью жизнью [57, 76, 77] и с состоянием здоровья человека [56].
Стаж работы в организации, положение в иерархии	Уровень УР увеличивается в соответствии со стажем работы сотрудника в организации [37, 78]. Подтверждается положительная связь между УР и положением в организационной иерархии, подразумевающим улучшение условий труда, более высокую оплату, наличие подчиненных, перспективы продвижения по службе и личностного/профессионального роста, а также большую автономию действий [5, 37, 79].
Проактивная жизненная позиция, разнообразие индивидуального профессионального опыта	Проактивная жизненная позиция и разнообразие индивидуального профессионального опыта способствуют повышению УР [35, 79-81].
<i>Характеристики работы</i>	
Оплата труда	Оплата труда является значимой переменной в УР [34, 37, 82-86]. Схемы оплаты, основанные на индивидуальной производительности работы, позволяют работникам испытывать большую удовлетворенность по сравнению со схемами, основанными на временных формах оплаты [87]. В [88] доказали, что, заработная плата ниже медианной снижает уровень УР, а зарплаты значительно выше медианной не приводят к большей удовлетворенности, то есть после достижения определенного уровня дохода дальнейшее повышение заработной платы не приводит напрямую к повышению УР. В ряде работ показано, что доход в принципе не является самым значимым фактором [2, 3, 49]. Влияние заработной платы на УР значительно варьируется в зависимости от региона и сектора экономики [37, 53, 54, 56].
Тип контракта и сфера занятости	УР выше у работающих по контракту на неопределенный срок [89], у работающих дистанционно [51], а также у работающих в бюджетной сфере [52].
Степень соответствия параметров рабочего места и уровня образования (навыков)	На УР влияет степень соответствия параметров рабочего места и уровня образования (навыков) работников, то есть работники с избыточно высоким или недостаточным уровнем квалификации в меньшей степени довольны различными аспектами работы [90-92].
Условия труда	В [53] на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE) моделировалась УР научно-педагогических работников и был сделан вывод, что для данной группы наибольшую важность представляют условия труда, затем - возможности профессионального роста, а оплата труда занимает лишь третью позицию. Аналогичный вывод получен в [54, 93, 94]. Согласно ряду зарубежных исследований, условия труда являются фактором, который умеренно влияет на уровень УР [82, 83]. Их важность может возрастать, когда условия являются экстремальными, т. е. очень хорошими или очень плохими.
Иные характеристики работы	УР зависит от содержания работы, от мотивации и структуры ценностей, возможностей карьерного роста [94-96].

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

4. Условия труда и стресс-факторы включают физические и эмоциональные условия работы, которые могут как повышать удовлетворенность, так и снижать ее, вызывая стресс и неудовлетворенность. Эти факторы связаны с непосредственными условиями выполнения работы, уровнем стресса и возможностями для развития. Их влияние на УР зависит от баланса между требованиями и ресурсами, доступными сотруднику.

В качестве концептуальной основы для дальнейшего анализа мы используем модель требований-ресурсов (Job Demands-Resources Model, JD-R) А. Бэккера и Е. Демерути [96], которая объясняет, как рабочая среда влияет на благополучие сотрудников, уровень стресса и производительность. Модель основана на разделении всех рабочих факторов категории ресурсов и требований. При этом рассматривается два основных пути влияния требований и ресурсов на работника:

Таблица 4 / Table 4

Основные факторы удовлетворенности работой в рамках модели JD-R / Key factors of job satisfaction within the framework of the JD-R model

Категория факторов/ Category of factors	Требования (Job Demands) – создают нагрузку, требуют усилий и приводят к физическим или психологическим затратам, выгоранию/Job demands – create a burden, require effort, and lead to physical or psychological costs, including burnout	Ресурсы (Job Resources) – поддерживают и мотивируют сотрудников, снижая влияние требований и способствуя профессиональному развитию/Job Resources – support and motivate employees, reducing the impact of demands and promoting professional development
Индивидуальные (личностные)	- <i>Высокие мотивационные ожидания</i> - <i>Самозффективность</i> - <i>Карьерные амбиции без поддержки</i> - Черты личности (например, низкая самооценка, эмоциональная нестабильность)	- Внутренняя мотивация - Увлеченность работой - Лояльность - Психологическое благополучие - Черты личности (например, высокая самооценка, эмоциональная стабильность).
Организационные	- Высокая нагрузка - Отсутствие повышения квалификации - Ограниченные возможности развития - Низкая автономия - Жесткий стиль управления - <i>Высокие ожидания со стороны организации</i> - Текучесть кадров - Нестабильность занятости	- Оплата и система вознаграждения - Автономия - Развитая корпоративная культура - Возможности развития - Карьерные перспективы - Партиципативное управление - Наличие обратной связи - Баланс работа-семья
Социально-психологические	- Конфликты в коллективе - Токсичные трудовые отношения - Социальная изоляция - Выгорание - <i>Высокая ответственность, сложные когнитивные задачи</i> - <i>Конкуренция</i> - Дискриминация и запугивание на рабочем месте (насилие психологическое, физическое или сексуальное) и чувство несправедливого обращения из-за некоторых личных характеристик	- Социальная вовлеченность - Коллективная поддержка - Поддержка со стороны руководства - Межличностные отношения - Культура доверия - Социально-психологический климат - Соответствие ценностей сотрудника и организации - Соответствие ролей: важность совпадения ожиданий и реальной роли работника - Внутренние награды (гордость, чувство важности выполняемой работы)
Условия труда и стресс-факторы	- Высокий уровень стресса - Физические факторы риска (шум, дым и испарения, химические продукты, высокие и низкие температуры, вибрации и табачный дым) - Асоциальный график (работа ночью, рабочий день свыше 10 часов или более 48 часов в неделю) - Интенсивность (высокая скорость, сжатые сроки, большие усилия) - Монотонная работа, рутинная	- Гибкость рабочего графика - Безопасная рабочая среда - Оптимальная рабочая нагрузка - Творческая, креативная составляющая - Возможность удаленной работы

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

• Процесс выгорания (Burnout process): когда требования превышают доступные ресурсы и у сотрудника развивается стресс, приводящий к выгоранию.

• Процесс мотивации (Motivational process): наличие ресурсов ведет к повышенной вовлеченности и УР.

В табл. 4 представлено распределение факторов УР в контексте модели JD-R (представлены 44 фактора, выделенные в результате библиометрического анализа, а также 6 факторов, добавленных в результате систематического обзора публикаций [31, 81, 95, 97].

Курсивом выделены требования, которые потенциально могут стать ресурсами. Основная идея модели заключается в том, что даже при высоком уровне рабочих требований, их влияние не всегда приводит к негативным последствиям. Если организация предоставляет достаточное количество значимых ресурсов, негативные эффекты снижаются [96]. Например, такой фактор, как высокая ответственность и сложные когнитивные задачи при наличии у работника высокой степени мотивации, поощрения со стороны руководства и достойной оплаты труда из категории «требова-

ния» может перейти в категорию «ресурсы». Аналогично, «самозффективность» при чрезмерных ожиданиях самого работника может снижать УР, а в поддерживающей рабочей среде становится ресурсом для ее роста.

Статистические отчеты eLIBRARY.RU позволяют оценить частоту упоминания ключевых слов. Для факторов УР можно выстроить следующую последовательность самых упоминаемых терминов (в порядке убывания): мотивация, условия труда, оплата труда и самозффективность. Таким образом, мы видим косвенное подтверждение гипотезы о том, что оплата труда является важным, но не решающим фактором, определяющим УР – для работника важнее наличие мотивации к труду и достойных условий занятости.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование позволило систематизировать и проанализировать ключевые факторы удовлетворенности работой (УР) на основе систематического обзора и библиометрического подхода. Основной вклад работы заключается в комплексном рассмотрении УР с учетом индивидуальных, организационных, социально-

психологических и контекстуальных факторов, а также в применении модели требований-ресурсов (JD-R модель) для их структурирования.

Удовлетворенность работой — многомерное явление, зависящее как от объективных условий труда, так и от субъективного восприятия сотрудником своей профессиональной среды. Ключевые детерминанты УР можно разделить на требования (нагрузка, стресс, конфликтность и др.) и ресурсы (автономия, поддержка, возможности развития). Баланс между этими категориями определяет уровень удовлетворенности сотрудника. Ряд факторов нельзя однозначно отнести к положительным или отрицательным — для разных категорий сотрудников, разных сфер деятельности и даже разных стран один и тот же фактор (в сочетании с набором других требований и ресурсов) может выступать и как ресурс, и как требование. Самыми значимыми факторами являются мотивация, условия труда, оплата труда и самоэффективность.

Научная новизна исследования состоит в использовании библиометрического анализа, что позволило выявить наиболее используемые методы в изучении УР, а также устранить разрозненность существующих работ. Было выявлено, что по-настоящему качественных эконометрических исследований УР довольно мало, часть исследований, где такие методы заявляются, не являются полностью обоснованными и завершенными.

Модель JD-R, которая была впервые применена к классификации факторов УР позволяет более четко определять границы между факторами, усиливающими стресс, и факторами, компенсирующими его влияние, что дает возможность более точной диагностики проблем на рабочих местах

и разработки методов, позволяющих переводить требования в ресурсы.

Проведен глубокий анализ российских и зарубежных публикаций, что дало возможность сравнить тренды в изучении УР и учесть специфику национального рынка труда.

Ценность, которую работники придают различным аспектам своей работы, меняется в зависимости от этапа жизненного цикла, личных ситуаций, социально-экономической и геополитической ситуации в стране (макроэкономические шоки, санкции, пандемия и др.). Поскольку УР отражает не только объективные, но также субъективные оценки работников, исследователи не сходятся во мнениях относительно основных факторов, ее определяющих, так как между разными факторами УР существуют корреляции [2, 37, 49, 56, 85]. Работники, которые высоко оценивают свою работу по одной характеристике, вероятно, будут делать то же самое и по другим, например, по доходу и возможностям продвижения по службе. Кларк А.Е. [2] интерпретировал это открытие как некое испытание определенными типами работников «множественных лишений» [98].

Результаты исследования могут быть полезны для HR-менеджеров, аналитиков рынка труда, экономистов и социологов, так как позволяют разрабатывать более точные стратегии управления персоналом, минимизировать текучесть кадров и повышать вовлеченность сотрудников. Таким образом, проделанная работа не только систематизирует существующие исследования, но и открывает новые перспективы для дальнейших эмпирических и теоретических исследований в области удовлетворенности работой.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Hardy G.E., Woods D., Wall T.D. The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*. 2003;88(2):306-314.
2. Clark A.E. Measures of job satisfaction. What makes a good job? Evidence from OECD countries. *OECD Labour Market and Social Policies – Occasional Paper*. 1998;34.
3. Leontaridi R., Sloane P. Measuring the Quality of Jobs. *LoWER Working Paper*. 2001;7.
4. Boxall P., Macky K., Rasmussen E. Labour turnover and retention in New Zealand: The causes and consequences of leaving and staying with employers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2003;41(2):195-214.
5. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью. *Экономика образования*. 2009;4(2).
6. Mount M., Ilies R., Johnson E. Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*. 2006;59(3):591-622.
7. Tuna M., Ghazzawi I., Yesiltas M., Tuna A.A., Arslan S. The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior. The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2016;28(2):366-396. doi:10.1108/IJCHM-04-2014-0182.
8. Yoon M.H., Suh J. Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*. 2003;56(8):597-611.
9. González J.V., Garazo T.G. Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior. *International Journal of Service Industry Management*. 2006;17(1):23-50. doi:10.1108/09564230610651561.
10. Saari L.M., Judge T.A. Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*. 2004;43(4):395-407.

11. Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 2000;26(3):513-563. DOI:10.1177/014920630002600307.
12. Zeinabadi H. Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Science*. 2010;(5):998-1003. DOI:10.1016/j.sbspro.2010.07.225.
13. Wright T.A., Bonett D.G. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*. 2007;33(2):141-160. DOI:10.1177/0149206306297582.
14. Lee Ch., Way K. Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*. 2010;29(3):344-353.
15. Gomathy Dr. The impact of job satisfaction on workers' productivity. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*. 2022; DOI:10.55041/IJSREM11593.
16. Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E., et al. The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 2001;127(3):376. DOI:10.1037/0033-2909.127.3.376.
17. Bowling N.A. Is the job satisfaction-performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;(71):167-185.
18. Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572.
19. Wagner S.H. Exploring the structure of job satisfaction and its impact on the satisfaction-performance relationship. *Journal of Organizational Psychology*. 2017;17(4):90-101.
20. Berliana M., Siregar N., Gustian H.D. The model of job satisfaction and employee performance. *International Review of Management and Marketing*. 2018;8(6):41-46. DOI:10.32479/irmm.7183.
21. Harter J.K., Schmidt F.L., Hayes T.L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(2):268-279. DOI:10.1037/0021-9010.87.2.268.
22. Schneider P.J., Hanges D.B., Smith B., Salvaggio A.N. Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology*. 2003;88(5):836-851. DOI:10.1037/0021-9010.88.5.836.
23. Amiot C.E., Terry D.J., Jimmieson N.L., Callan V.J. A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification. *Journal of Management*. 2006;32(4):552-574.
24. Judge T.A., Ilies R. Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*. 2004;89(4):661-673.
25. Kirkman B.L., Shapiro D.L. The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*. 2001;44(3):557-569.
26. Agarwal P., Sajid S.M. A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research*. 2017;17(3):123-136.
27. Ollo-López A., Bayo-Moriones A., Larraza-Kintana M. Disentangling the relationship between high-involvement-work-systems and job satisfaction. *Employee Relations*. 2016;38(4):620-642. doi:10.1108/ER-04-2015-0071.
28. Vorina A., Simonič M., Vlasova M. An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic Themes*. 2017;55(2):243-262.
29. Chen P.Y., Spector P.E. Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 1992;65(3):177-184.
30. Lee T.W., Mitchell T.R. An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*. 1994;19(1):51-89.
31. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворённость занятостью на российском рынке труда. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(2):214-226. DOI:10.19181/lspr.2022.18.2.6.
32. Warr P., ed. *Psychology at Work*. Penguin UK; 2002.
33. Moreira A., et al. Job crafting and job performance: the mediating effect of engagement. *Sustainability*. 2022;14(22):14909. DOI:10.3390/su142214909
34. Sarkar J. The mediating role of needs satisfaction on the relationship between total rewards satisfaction and retention: A proposed model. *Organizational Psychology*. 2021;11(3):153-167. DOI:10.1108/XJM-03-2021-0083
35. Saks A.M., Gruman J.A., Zhang Q. Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2021;9(1):20-49. DOI:10.1108/joepp-12-2020-0253
36. Donthu N., Kumar S., Mukherjee D., Pandey N., Lim W.M. How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*. 2021;133:285-296. DOI:10.1016/j.jbusres.2021.04.070.
37. Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала. *Уровень жизни населения регионов России*. 2023;19(2):199-215. DOI:10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215.
38. Hulin C.L., Judge T.A. Job attitudes. In: Borman WC, Ligen DR, Klimoski RJ, eds. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley; 2003:255-276.
39. Robbins S.P., Judge T.A. *Organizational Behavior*. Edinburgh: Prentice Hall; 2012.
40. Hamermesh D.S. The changing distribution of job satisfaction. IZA Discussion Paper. 1999;42. DOI:10.2139/ssrn.166590.
41. Lévy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V. Job satisfaction and quits. *Labour Economics*. 2007;14(2):251-268. DOI:10.1016/j.labeco.2005.08.003.
42. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. *Человек и его работа в СССР и после*. 2-е изд. М.: Аспект Пресс; 2003.
43. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях. *Социологический журнал*. 2017;23(1):8-26. DOI:10.19181/socjour.2017.23.1.4999.
44. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования. *Социологические исследования*. 1974;1:78-87.
45. Лысова Е.А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом. *Бюллетень науки и практики*. 2017;12(25):558-563.
46. Eccles J.S., Wigfield A. Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*. 2002;53:109-132.
47. Edwards L., Burkitt N. Wanting more from work? Expectations and aspirations of people in low and middle paid jobs. Department for Education and Employment, UK. 2001.
48. Vecernik J. Skating on thin ice: A comparison of work values and job satisfaction in CEE and EU countries. *International Journal of Comparative Sociology*. 2003;44(5):444-471.
49. Ritter J., Anker R. Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries. *International Labour Review*. 2002;141(4):331-358.
50. Rose M. Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work, Employment and Society*. 2003;17(3):503-530.
51. Smirnykh L. Working from home and job satisfaction: Evidence from Russia. *International Journal of Manpower*. 2023. DOI:10.1108/IJM-02-2023-0089.

52. Котырло Е.С. Не хлебом единым: удовлетворенность работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора. *Вопросы экономики*. 2023;8:57-74. DOI:10.32609/0042-8736-2023-8-57-74.
53. Осипов А.Л., Геращенко М.М. Оценка уровня удовлетворенности персонала образовательных организаций с помощью эконометрических моделей. *Сибирская финансовая школа*. 2022;1:138-145. DOI:10.34020/1993-4386-2022-1-138-145.
54. Дубновская А.А., Фурманов К.К. Факторы удовлетворенности работой в России: зарплата, условия труда, возможности профессионального роста. *Прикладная эконометрика*. 2023;4(72):122-140. DOI:10.22394/1993-7601-2023-72-121-139.
55. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2017;5:271-288. DOI:10.14515/monitoring.2017.5.15.
56. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных. *Социологические исследования*. 2013;11:75-83.
57. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*. 2000;29(6):517-538.
58. Herzberg F. *Motivation to Work*. 1st ed. Routledge; 1993. DOI:10.4324/9781315124827.
59. Adams J.S. Inequality in social exchange. In: Berkowitz L, ed. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 2. New York: Academic Press; 1965:267-299. DOI:10.1016/S0065-2601(08)60108-2.
60. Врум В. Труд и мотивация. Москва; 1964.
61. Басова Е.А. Удовлетворенность трудом: анализ гендерных различий (на материалах социологического опроса Вологодской области). *Мир экономики и управления*. 2020;20(4):232-245. DOI:10.25205/2542-0429-2020-20-4-232-245.
62. Панкратова М.Л. Удовлетворенность российских женщин с детьми и без детей работой и жизнью. *Экономическая социология*. 2013;14(2):88-110.
63. Mueller C.W., Kim S.W. The contented female worker: Still a paradox? *Advances in Group Processes*. 2008;25:117-149. DOI:10.1016/S0882-6145(08)25006-X.
64. Donohue S.M., Heywood J.S. Job satisfaction and gender: An expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*. 2004;25(2):211-234. DOI:10.1108/01437720410536007.
65. García-Bernal J., Gargallo-Castel A., Marzo-Navarro M., Rivera-Torres P. Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*. 2005;20(4):279-288. DOI:10.1108/09649420510599098.
66. García-Mainar I., García-Martín G., Montuenga V.M. Gender differences in occupations, job attributes, and job satisfaction. *Revista de Economía Aplicada*. 2016;24(71):39-67.
67. Lup D. Research: Becoming a manager increases men's job satisfaction, but not women's. *Harvard Business Review Digital Articles*. 2017;11(9):2-5.
68. Монусова Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления. *Мировая экономика и международные отношения*. 2008;12:74-83.
69. Clark A.E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*. 1997;4(4):341-372.
70. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворенность работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;3(52):87-103. DOI:10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103.
71. Eskildsen J.K., Kristensen K., Westlund A.H. Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*. 2004;26(2):122-136.
72. Murray M.A., Atkinson T. Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*. 1981;13(1):44-55.
73. Aguilar F.X., Vlosky R.P. Gender differences in determinants of job satisfaction among cooperative extension workers in the United States. *Applied Economics Letters*. 2010;17(2):175-179. DOI:10.1080/13504850701719959.
74. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1996;69(1):57-81. DOI:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x.
75. Pita C., Torregrosa R. Education and job satisfaction. 2021. DOI:10.13140/RG.2.2.21579.72481.
76. Андреевкова Н.В. Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов. Россия в Европе. Москва: Academia; 2009:170-193.
77. Соболева Н.Э. Факторы, влияющие на вклад удовлетворенности работой в удовлетворенность жизнью в России. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020;1:368-390. DOI:10.14515/monitoring.2020.1.15.
78. Johnson G.J., Johnson W.R. Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*. 2000;134(5):537-555.
79. Prabhu V. Organizational change and proactive personality: Effect on job performance and job satisfaction. *Journal of Applied Business and Economics*. 2018;20(4):178-202. DOI:10.33423/jabe.v20i4.356.
80. Li N., Liang J., Crant J.M. The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*. 2010;95(2):395-404. DOI:10.1037/a0018079.
81. Потапова Ю.В., Шохова Е.А. Автономия персонала как фактор удовлетворенности трудом и увлеченности работой у сотрудников сферы информационных технологий. *Организационная психология и психология труда*. 2024;9(3):64-86. DOI:10.38098/ipran.orwp_2023_32_3_003.
82. Judge T.A., Piccolo R.F., Podsakoff N.P., Shaw J.C., Rich B.L. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*. 2010;77(2):157-167. DOI:10.1016/j.jvb.2010.04.002.
83. Sokolová M., Mohelská H., Zubr V. Pay and offer of benefits as significant determinants of job satisfaction: A case study in the Czech Republic. *E&M Economics and Management*. 2016;19(1):108-120. DOI:10.15240/tul/001/2016-1-008.
84. Bartolucci F., Bruno G.S.F., Demidova O., Signorelli M. Job satisfaction and compensating wage differentials: Evidence from Russia. *CESifo Economic Studies*. 2017;333-351. DOI:10.1093/cesifo/ixf011.
85. Linz S.J., Semykina A. What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations*. 2012;51:811-844. doi:10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x.
86. Устинова К.А., Гордиевская А.Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие. *Проблемы прогнозирования*. 2019;1(172):123-130.
87. Heywood J.S., Wei X. Performance pay and job satisfaction. *Journal of Industrial Relations*. 2006;48(4):523-540.
88. Card D., Mas A., Moretti E., Saez E. Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review*. 2012;102(6):2981-3003. DOI:10.1257/aer.102.6.2981.
89. Ahn N., García J.R. Job satisfaction in Europe. FEDEA Working Paper. 2004;16. URL: <http://documentos.fedea.net/pubs/dt/2004/dt-2004-16.pdf> (дата обращения: 20.03.2025)

90. Shevchuk A., Strebkov D., Davis S.N. Skill mismatch and work-life conflict: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Education and Work*. 2019;32(2):181-195. DOI:10.1080/13639080.2019.1616281.
91. Зудина А.А. Субъективная отдача от некогнитивных навыков на российском рынке труда: на примере удовлетворенности работой. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2024;1:3-25. DOI:10.14515/monitoring.2024.1.2493.
92. Varshavskaya E.Ya., Podverbykh U.S. Impact of job mismatches on job satisfaction and turnover intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*. 2023;21(1):115-132. DOI:10.21638/spbu18.2023.106.
93. Fetai B., Abduli S., Qirici S. An ordered probit model of job satisfaction in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. *Procedia Economics and Finance*. 2015;33:350-357. DOI:10.1016/S2212-5671(15)01719-0.
94. Sainju B., Hartwell C., Edwards J. Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*. 2021;148. doi:10.1016/j.dss.2021.113582.
95. Wyrwa J., Kaźmierczyk J. Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Journal of Economic Sociology*. 2020;21(5):138-167. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2020/12/01/1350571844/ecsoc_t21_n5.pdf (дата обращения: 20.03.2025)
96. Stamolampros P., Korfiatis N., Chalvatzis K., Buhalis D. Job satisfaction and employee turnover determinants in high-contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*. 2019;75:130-147. DOI:10.1016/j.tourman.2019.04.030.
97. Bakker A., Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017;3:273-285.
98. Roopali J. Work values and the quality of employment: A literature review. Department of Labour, New Zealand. 2005;80 p. URL: <https://thehub.swa.govt.nz/assets/documents/Work%20values%20and%20the%20quality%20of%20employment,%20a%20literature%20review.pdf> (дата обращения: 20.03.2025).

REFERENCES

1. Hardy G.E., Woods D., Wall T.D. The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*. 2003;88(2):306-314.
2. Clark A.E. Measures of job satisfaction. What makes a good job? Evidence from OECD countries. OECD Labour Market and Social Policies – Occasional Paper. 1998;34.
3. Leontaridi R, Sloane P. Measuring the Quality of Jobs. *LoWER Working Paper*. 2001;7.
4. Boxall P, Macky K, Rasmussen E. Labour turnover and retention in New Zealand: The causes and consequences of leaving and staying with employers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2003;41(2):195-214.
5. Smirnykh L.L. Job satisfaction: the choice between stable employment and labor mobility. *Ekonomika obrazovaniya=Economics of Education*. 2009;4(2). (In Russ.).
6. Mount M., Ilies R., Johnson E. Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*. 2006;59(3):591-622.
7. Tuna M., Ghazzawi I., Yesiltas M., Tuna A.A., Arslan S. The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior. The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2016;28(2):366-396. DOI:10.1108/IJCHM-04-2014-0182.
8. Yoon M.H., Suh J. Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*. 2003;56(8):597-611.
9. González J.V., Garazo T.G. Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior. *International Journal of Service Industry Management*. 2006;17(1):23-50. DOI:10.1108/09564230610651561.
10. Saari L.M., Judge T.A. Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*. 2004;43(4):395-407.
11. Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 2000;26(3):513-563. DOI:10.1177/014920630002600307.
12. Zeinabadi H. Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Science*. 2010;5:998-1003. DOI:10.1016/j.sbspro.2010.07.225.
13. Wright T.A., Bonett D.G. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*. 2007;33(2):141-160. DOI:10.1177/0149206306297582.
14. Lee Ch., Way K. Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*. 2010;29(3):344-353.
15. Gomathy Dr. The impact of job satisfaction on workers' productivity. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*. 2022; DOI:10.55041/IJSREM11593.
16. Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E., et al. The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 2001;127(3):376. DOI:10.1037/0033-2909.127.3.376.
17. Bowling N.A. Is the job satisfaction–performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;71:167-185.
18. Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572.
19. Wagner S.H. Exploring the structure of job satisfaction and its impact on the satisfaction–performance relationship. *Journal of Organizational Psychology*. 2017;17(4):90-101.
20. Berliana M., Siregar N., Gustian H.D. The model of job satisfaction and employee performance. *International Review of Management and Marketing*. 2018;8(6):41-46. DOI:10.32479/irmm.7183.
21. Harter J.K., Schmidt F.L., Hayes T.L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(2):268-279. DOI:10.1037/0021-9010.87.2.268.
22. Schneider P.J., Hanges D.B., Smith B., Salvaggio A.N. Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology*. 2003;88(5):836-851. DOI:10.1037/0021-9010.88.5.836.
23. Amiot C.E., Terry D.J., Jimmieson N.L., Callan V.J. A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification. *Journal of Management*. 2006;32(4):552-574.
24. Judge T.A., Ilies R. Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*. 2004;89(4):661-673.
25. Kirkman B.L., Shapiro D.L. The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*. 2001;44(3):557-569.
26. Agarwal P., Sajid S.M. A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research*. 2017;17(3):123-136.
27. Ollo-López A., Bayo-Moriones A., Larraza-Kintana M. Disentangling the relationship between high-involvement-work-systems and job satisfaction. *Employee Relations*. 2016;38(4):620-642. DOI:10.1108/ER-04-2015-0071.
28. Vorina A., Simonič M., Vlasova M. An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic Themes*. 2017;55(2):243-262.
29. Chen P.Y., Spector P.E. Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 1992;65(3):177-184.

30. Lee T.W., Mitchell T.R. An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*. 1994;19(1):51-89.
31. Chernykh E.A. Quality of working life and satisfaction with employment in the Russian labor market. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Standard of living of the population of Russian regions*. 2022;18(2):214-226. DOI:10.19181/Ispr.2022.18.2.6. (In Russ.).
32. Warr P., ed. *Psychology at Work*. Penguin UK; 2002.
33. Moreira A., et al. Job crafting and job performance: the mediating effect of engagement. *Sustainability*. 2022;14(22):14909. DOI:10.3390/su142214909
34. Sarkar J. The mediating role of needs satisfaction on the relationship between total rewards satisfaction and retention: A proposed model. *Organizational Psychology*. 2021;11(3):153-167. DOI:10.1108/XJM-03-2021-0083
35. Saks A.M., Gruman J.A., Zhang Q. Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2021;9(1):20-49. DOI:10.1108/joepp-12-2020-0253
36. Donthu N., Kumar S., Mukherjee D., Pandey N., Lim W.M. How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*. 2021;133:285-296. DOI:10.1016/j.jbusres.2021.04.070.
37. Chernykh E.A. Dynamics and determinants of job satisfaction of Russians in the characteristics of human potential. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Standard of living of the population of Russian regions*. 2023;19(2):199-215. DOI:10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215. (In Russ.).
38. Hulin C.L., Judge T.A. Job attitudes. In: Borman WC, Ligen DR, Klimoski RJ, eds. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley; 2003:255-276.
39. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. Edinburgh: Prentice Hall; 2012.
40. Hamermesh DS. The changing distribution of job satisfaction. IZA Discussion Paper. 1999;42. DOI:10.2139/ssrn.166590.
41. Lévy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V. Job satisfaction and quits. *Labour Economics*. 2007;14(2):251-268. doi:10.1016/j.la-beco.2005.08.003.
42. Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. Man and his work in the USSR and after. 2nd ed. Moscow: Aspect Press; 2003. (In Russ.).
43. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Job satisfaction as a construct in empirical research. *Sotsiologicheskii zhurnal=Sociological journal*. 2017;23(1):8-26. DOI:10.19181/socjour.2017.23.1.4999. (In Russ.).
44. Yadov V.A., Kissel A.A. Job satisfaction: analysis of empirical generalizations and an attempt at their theoretical interpretation. *Sotsiologicheskiye issledovaniya=Sociological research*. 1974;1:78-87.
45. Lysova E.A. Analysis of approaches to the concept of job satisfaction. *Byulleten' nauki i praktiki=Bulletin of science and practice*. 2017;12(25):558-563. (In Russ.).
46. Eccles J.S., Wigfield A. Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*. 2002;53:109-132.
47. Edwards L., Burkitt N. Wanting more from work? Expectations and aspirations of people in low and middle paid jobs. *Department for Education and Employment*, UK. 2001.
48. Vecernik J. Skating on thin ice: A comparison of work values and job satisfaction in CEE and EU countries. *International Journal of Comparative Sociology*. 2003;44(5):444-471.
49. Ritter J., Anker R. Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries. *International Labour Review*. 2002;141(4):331-358.
50. Rose M. Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work, Employment and Society*. 2003;17(3):503-530.
51. Smirnykh L. Working from home and job satisfaction: Evidence from Russia. *International Journal of Manpower*. 2023. DOI:10.1108/IJM-02-2023-0089.
52. Kotyrlo E.S. Not by Bread Alone: Job Satisfaction of Public Sector Employees in Comparison with Private Sector Employees. *Economy questions=Voprosy Ekonomiki*. 2023;8:57-74. DOI:10.32609/0042-8736-2023-8-57-74. (In Russ.).
53. Osipov A.L., Gerashchenko M.M. Assessing the Level of Satisfaction of Personnel of Educational Organizations Using Econometric Models. *Sibirskaya finansovaya shkola=Siberian Financial School*. 2022;1:138-145. DOI:10.34020/1993-4386--2022-1-138-145. (In Russ.).
54. Dubnovitskaya A.A., Furmanov K.K. Factors of Job Satisfaction in Russia: Salary, Working Conditions, Opportunities for Professional Growth. *Prikladnaya ekonometrika=Applied Econometrics*. 2023;4(72):122-140. DOI:10.22394/1993-7601-2023-72-121-139. (In Russ.).
55. Poplavskaya A.A., Soboleva N.E. Satisfaction with various aspects of work of men and women in Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2017;5:271-288. DOI:10.14515/monitoring.2017.5.15. (In Russ.).
56. Ankudinov A.B., Belyaeva M.N., Lebedev O.V. Job satisfaction and its determinants: results of statistical modeling on panel data. *Sotsiologicheskiye issledovaniya=Sociological research*. 2013;11:75-83. (In Russ.).
57. Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A. Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*. 2000;29(6):517-538. (In Russ.).
58. Herzberg F. *Motivation to Work*. 1st ed. Routledge; 1993. doi:10.4324/9781315124827.
59. Adams J.S. Inequality in social exchange. In: Berkowitz L, ed. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 2. New York: Academic Press; 1965:267-299. DOI:10.1016/S0065-2601(08)60108-2.
60. Vroom V. *Labor and motivation*. Moscow; 1964. (In Russ.).
61. Basova E.A. Job satisfaction: analysis of gender differences (based on the sociological survey of the Vologda region). *Mir ekonomiki i upravleniya=The world of economics and management*. 2020;20(4):232-245. DOI:10.25205/2542-0429-2020-20-4-232-245. (In Russ.).
62. Pankratova M.L. Satisfaction of Russian women with and without children with work and life. *Ekonomicheskaya sotsiologiya=Economic sociology*. 2013;14(2):88-110. (In Russ.).
63. Mueller C.W., Kim S.W. The contented female worker: Still a paradox? *Advances in Group Processes*. 2008;25:117-149. DOI:10.1016/S0882-6145(08)25006-X.
64. Donohue S.M., Heywood J.S. Job satisfaction and gender: An expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*. 2004;25(2):211-234. DOI:10.1108/01457720410536007.
65. García-Bernal J., Gargallo-Castel A., Marzo-Navarro M., Rivera-Torres P. Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*. 2005;20(4):279-288. DOI:10.1108/09649420510599098.
66. García-Mainar I., García-Martín G., Montuenga V.M. Gender differences in occupations, job attributes, and job satisfaction. *Revista de Economía Aplicada*. 2016;24(71):39-67.
67. Lup D. Research: Becoming a manager increases men's job satisfaction, but not women's. *Harvard Business Review Digital Articles*. 2017;11(9):2-5.
68. Monusova G.A. Job satisfaction: cross-country comparisons. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya=World Economy and International Relations*. 2008;12:74-83. (In Russ.).
69. Clark A.E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*. 1997;4(4):341-372.
70. Chernykh E.A. Quality of working life and job satisfaction of Russian women and men: a comparative analysis. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya=Social and labor research*. 2023; 3 (52): 87-103. DOI: 10.34022 / 2658-3712-2023-52-3-87-103. (In Russ.).

71. Eskildsen J.K., Kristensen K., Westlund A.H. Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*. 2004;26(2):122-136.
72. Murray M.A., Atkinson T. Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*. 1981;13(1):44-55.
73. Aguilar F.X., Vlosky R.P. Gender differences in determinants of job satisfaction among cooperative extension workers in the United States. *Applied Economics Letters*. 2010;17(2):175-179. DOI:10.1080/13504850701719959.
74. Clark A., Oswald A., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1996;69(1):57-81. DOI:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x.
75. Pita C., Torregrosa R. *Education and job satisfaction*. 2021. DOI:10.13140/RG.2.2.21579.72481.
76. Andreenkova N.V. Comparative analysis of life satisfaction and the factors that determine it. Russia in Europe. Moscow: Academia; 2009:170-193. (In Russ.).
77. Soboleva N.E. Factors influencing the contribution of job satisfaction to life satisfaction in Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2020;1:368-390. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.15. (In Russ.).
78. Johnson G.J., Johnson W.R. Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*. 2000;134(5):537-555.
79. Prabhu V. Organizational change and proactive personality: Effect on job performance and job satisfaction. *Journal of Applied Business and Economics*. 2018;20(4):178-202. DOI:10.33423/jabe.v20i4.356.
80. Li N., Liang J., Crant J.M. The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*. 2010;95(2):395-404. DOI:10.1037/a0018079.
81. Potapova Yu.V., Shokhova E.A. Personnel autonomy as a factor in job satisfaction and work engagement among employees in the information technology sector. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda=Organizational Psychology and Labor Psychology*. 2024;9(3):64-86. DOI:10.38098/ipran.opwp_2023_32_3_003. (In Russ.).
82. Judge T.A., Piccolo R.F., Podsakoff N.P., Shaw J.C., Rich B.L. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*. 2010;77(2):157-167. DOI:10.1016/j.jvb.2010.04.002.
83. Sokolová M., Mohelská H., Zubr V. Pay and offer of benefits as significant determinants of job satisfaction: A case study in the Czech Republic. *E&M Economics and Management*. 2016;19(1):108-120. DOI:10.15240/tul/001/2016-1-008.
84. Bartolucci F., Bruno G.S.F., Demidova O., Signorelli M. Job satisfaction and compensating wage differentials: Evidence from Russia. *CESifo Economic Studies*. 2017;333-351. DOI:10.1093/cesifo/ix011.
85. Linz S.J., Semykina A. What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations*. 2012;51:811-844. DOI:10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x.
86. Ustinova K.A., Gordievskaya A.N. Job satisfaction and the parameters that determine it. *Problemy prognozirovaniya=Forecasting problems*. 2019;1(172):123-130. (In Russ.).
87. Heywood J.S., Wei X. Performance pay and job satisfaction. *Journal of Industrial Relations*. 2006;48(4):523-540.
88. Card D., Mas A., Moretti E., Saez E. Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. *American Economic Review*. 2012;102(6):2981-3003. DOI:10.1257/aer.102.6.2981.
89. Ahn N., García J.R. Job satisfaction in Europe. FEDEA Working Paper. 2004;16. URL: <http://documentos.fedea.net/pubs/dt/2004/dt-2004-16.pdf> (accessed on 20.03.2025).
90. Shevchuk A., Strebkov D., Davis S.N. Skill mismatch and work-life conflict: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Education and Work*. 2019;32(2):181-195. DOI:10.1080/13639080.2019.1616281.
91. Zudina A.A. Subjective returns on non-cognitive skills in the Russian labor market: the example of job satisfaction. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2024;1:3-25. DOI:10.14515/monitoring.2024.1.2493. (In Russ.).
92. Varshavskaya E.Ya., Podverbnykh U.S. Impact of job mismatches on job satisfaction and turnover intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*. 2023;21(1):115-132. DOI:10.21638/spbu18.2023.106.
93. Fetai B., Abduli S., Qirici S. An ordered probit model of job satisfaction in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. *Procedia Economics and Finance*. 2015;33:350-357. DOI:10.1016/S2212-5671(15)01719-0.
94. Sainju B., Hartwell C., Edwards J. Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*. 2021;148. DOI:10.1016/j.dss.2021.113582.
95. Wyrwa J., Kaźmierczyk J. Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Journal of Economic Sociology*. 2020;21(5):138-167. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2020/12/01/1350571844/ecsoc_t21_n5.pdf (accessed on 20.03.2025).
96. Stamolampros P., Korfiatis N., Chalvatzis K., Buhalis D. Job satisfaction and employee turnover determinants in high-contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*. 2019;75:130-147. DOI:10.1016/j.tourman.2019.04.030.
97. Bakker A., Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017;3:273-285.
98. Roopali J. Work values and the quality of employment: A literature review. Department of Labour, New Zealand. 2005;80 p. URL: <https://thehub.swa.govt.nz/assets/documents/Work%20values%20and%20the%20quality%20of%20employment,%20a%20literature%20review.pdf> (accessed on 20.03.2025).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, Москва, Россия
Ekaterina A. Chernykh – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Department of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living, Center for Human Potential Development, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>
chernykh.ekaterina108@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 25.03.2025; после рецензирования 16.04.2025, принята к публикации 18.04.2025.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 25.03.2025; revised on 16.04.2025 and accepted for publication on 18.04.2025.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-140-150

УДК 316.4; 316.752; 36

JEL A13, Z13

ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РФ: ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЙ И ИХ СТРУКТУРНАЯ ОЦЕНКА, ОСНОВАННАЯ НА СБАЛАНСИРОВАННЫХ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ

Г.А. Шкиренко

Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – жизненные ценности населения Российской Федерации, которые во многом определяют общие ориентиры поведения людей, их активность в социально-экономической и политической сферах. Их изучение особенно актуально именно сегодня – в эпоху значительных социальных, экономических и политических перемен, поскольку объективная оценка изменений этих ценностей помогает точнее понять и определить современное состояние нашего общества. **Предметом** исследования являются количественные показатели, оценивающие реализацию основных жизненных ценностей россиян, а его гипотезой – предположение о том, что с их помощью можно измерить динамику изменения этих ценностей. **Цель** работы – попытка оценить, вычислить, определить тенденции изменения жизненных ценностей россиян с помощью соответствующих индикаторов. **Научная новизна** исследования заключается в применении таких количественных показателей, которые позволяют наиболее точно оценивать жизненные ценности. В качестве основных **методов** исследования использованы количественный, сравнительный и статистический анализ, социологические опросы и др. **Результаты** исследования показали положительную динамику количественных индикаторов, что отражает общую тенденцию к улучшению отдельных параметров наиболее значимых и ценных сфер и элементов жизни россиян. Сделан **вывод**: удовлетворение базовых потребностей повышает ценность саморазвития, самореализации, комфорта и безопасности во всех аспектах жизнедеятельности. Более ценными становятся обретение гармонии в жизни и душевного равновесия, принесение пользы обществу и стране, созидание и саморазвитие. Сильнее выражаются альтруистические устремления, усиливается значимость социальных ценностей.

Ключевые слова: жизненные ценности россиян; измерение ценностей; количественная оценка ценностей; ценность здоровья; ценность отношений в семье; ценность безопасности; ценность материального благополучия; ценность среды обитания.

Для цитирования: Шкиренко Г.А. Жизненные ценности населения РФ: динамика изменений и их структурная оценка, основанная на сбалансированных количественных показателях. *Социально-трудовые исследования*. 2025;59(2):140-150. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-140-150.

ORIGINAL PAPER

LIFE VALUES IN RUSSIA: DYNAMICS OF CHANGES AND THEIR STRUCTURAL ASSESSMENT BASED ON BALANCED QUANTITATIVE INDICATORS

G.A. Shkirenko

Voronezh State University, Voronezh, Russia

ABSTRACT

The object of the research is the life values of the population of the Russian Federation, which significantly influence people's behavior and their engagement in socio-economic and political spheres. This topic is especially relevant today, amidst considerable social, economic, and political changes. An objective assessment of shifts in these values can help us better understand the current state of our society. **The subject** of this study is quantitative indicators that measure the implementation of key life values among Russians. The hypothesis suggests that these indicators can be used to track dynamics of changes in these values. **The aim** of the research is to assess, calculate, and identify trends in the life values of Russians using appropriate measures. **The scientific novelty** of the study lies in the use of such quantitative indicators that provide an accurate assessment of life values. The primary research **methods** include quantitative, comparative, and statistical analyses, as well as sociological surveys. **The findings** indicate a positive trend in the quantitative indicators, reflecting an overall improvement in the most significant aspects of life for Russians. **The conclusion** drawn from this study is that the satisfaction of basic needs enhances the values of self-development, self-realization, comfort, and security across various areas of life. Additionally, achieving harmony and peace of mind, contributing to society and the country, and pursuing personal growth have become increasingly important. There is also a noticeable rise in altruistic aspirations and the significance of social values.

Keywords: life values of Russians; measurement of values; quantitative assessment of values; value of health; value of family relationships; value of security; value of material well-being; value of the living environment.

For citation: Shkirenko G.A. Life Values in Russia: Dynamics of Changes and their Structural Assessment Based on Balanced Quantitative Indicators. *Social and Labor Research*. 2025;59(2):140-150. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-140-150.

ВВЕДЕНИЕ

Реалии современной цивилизации (главным образом, технологическая революция и так называемая цифровизация, основными факторами развития которых являются информация и знания) по мере эволюции постиндустриального общества оказывают существенное влияние на жизнедеятельность людей, существенно отличающейся от принятой при индустриальном обществе. У всех нас появляется не просто новый тип поведения, но формируются иные, новые ценности. В отличие от индустриальной эпохи, в современной цивилизации первостепенным элементом ее функционирования и развития выступает человек, с его здоровьем, знаниями, творческим и трудовым потенциалом, мотивацией, желаниями и устремлениями. Именно поэтому оценка возможностей и перспектив дальнейшего развития цивилизации, направлений этого развития во многом зависит от оценки разных компонентов существования человека, в том числе – оценки его удовлетворенности условиями жизни, благополучия, морально-психологическом самочувствия и т.п. Все эти параметры жизнедеятельности во многом зависят от формируемых и реализуемых ценностей, которые представляют собой определенные ориентиры действий, сформированные в сознании каждого человека, определяющие осмысленность жизнедеятельности: ее цели, средства их достижения, способы ее осуществления. Формирование ценностей во многом зависит от культурно-исторических традиций народа. Вместе с тем традиционными и самыми ценными для любого современного общества являются семья, человеческое общение, свобода, свободное время.

Что касается граждан нашей страны, то существенное влияние на россиян оказывает «социально-патерналистский тип жизнедеятельности общества» [1], который как бы объединяет индивидуальные ценности с коллективными и реализуется как «соборность, понимаемая как общенациональный, всесловный, межкорпоративный, межконфессиональный способ выработки и утверждения общенациональных ценностей достижения национального согласия»¹.

Ценности могут быть общественными и личностными. Общественные отражают некие представления о качестве определенной общественной сферы жизни, которые формируются под

воздействием социально-экономического, культурного, социального, духовного и прочего развития общества [2]. Личностные ценности отражают цели существования (жизнедеятельности) человека, они ориентируют поведение человека, обладая положительной значимостью для индивида.

Ценности формируются на основе потребностей и интересов, они определяют то, что люди считают важным в своей жизни. Проанализировать ценности и степень их достижения представляется достаточно сложной задачей, однако многие отечественные и зарубежные ученые не оставляют попыток ее решения.

Исследования по проблематике ценностей преимущественно осуществляются в рамках социологии и психологии для понимания связи ценностей с уровнем счастья, удовлетворенности жизнью и общим качеством жизни, для понимания их влияния на поведение людей. Наиболее известным исследованием в этой области является некоммерческое межнациональное эмпирическое исследование временных рядов человеческих убеждений и ценностей «Всемирное исследование ценностей» (World Values Survey (www.worldvaluessurvey.org)), проводимое с 1981 г., которое изучает «меняющиеся ценности и их влияние на общественную и политическую жизнь, целью которого является оценка влияния стабильности или изменения ценностей с течением времени на социальное, политическое и экономическое развитие стран и обществ»². Другое известное «Исследование мирового счастья» (World Happiness Report) изучает связь между факторами, влияющими на уровень счастья в разных странах, включая качество жизни и проводится ООН с 2012 г.³

В России исследование ценностей, как правило, осуществляется с позиции определения их содержания, выявления базовых ценностей, в наибольшей степени влияющих на направленные жизнедеятельности людей (Магун В.С. [3]; Руднев М.Г. [4]; Мчедлова Е.М. [5]). С изучением ценностей разных поколений россиян и произошедших между ними изменений связаны работы Максимова А.М. [6] и исследование Циркон⁴. Ряд исследований посвящен изучению отдельных

² The World Values Survey (WVS), URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp> (дата обращения 10.03.2024 г.)

³ The World Happiness Report, URL: <https://worldhappiness.report/> (дата обращения 10.03.2024 г.)

⁴ Ценностные ориентации современной молодежи. Аналитический обзор результатов международных и российских исследований (версия 1.2 от 30.09.21). URL: <https://www.zircon.ru/upload/iblock/aab/tsennostnye-orientatsii-sovremennoy-molodezhi-analiticheskiy-obzor.pdf> (дата обращения 1.07.2024)

¹ Базовые ценности россиян: Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы. Мифы / отв. ред. А.В. Рябов, Е.Ш. Курбангалеева. М.: Дом интеллектуальной книги; 2003. 448с. ISBN 5-7333-0225-9.

ценностей – здоровья, семейных, трудовых [7; 8; 9], измерению и оценке ценностей отдельных социальных групп [10; 11].

В работах Данилковой М.П. [12], Крюкова В.В. [13] и других ученых⁵ [14] измерение ценностей осуществляется с позиции ранжирования, определения их значимости относительно других, степени и направления приложения усилий для созидания ценности, влияния ценностей на экономическое поведение.

Оценка ценностей, анализ динамики их изменений необходимы для определения общего вектора развития социально-экономического, морально-нравственного уровня жизни населения, которые в свою очередь отражают общие тенденции развития страны. Население, его благополучие, удовлетворенность выступают основным субъектом реализуемой по разным направлениям политики государства.

Современный этап развития цивилизации требует формирования такой системы управления качеством жизни населения, которая способна удовлетворить потребности высшего уровня, через реализацию возможностей самореализации, самосовершенствования, управления и оценки свободного времени, развития интеллектуальных способностей, развития и использования творческих потенциалов, социальных связей и контактов. На этом уровне жизнедеятельность человека должна осуществляться в пространстве выбора направлений и интенсивности достижения целей человека [15].

Предметом нашего исследования являются количественные показатели, оценивающие реализацию основных жизненных ценностей россиян, а его гипотезой – предположение о том, что с их помощью можно измерить динамику изменения этих ценностей. Цель работы – попытка оценить, вычислить, определить тенденции изменения жизненных ценностей россиян с помощью соответствующих индикаторов. Научная новизна исследования заключается в применении таких количественных показателей, которых позволяют наиболее точно оценивать жизненные ценности. В качестве основных методов исследования использованы количественный, сравнительный и статистический анализ, социологические опросы и др.

⁵ Ценности культуры и модели экономического поведения: Научная монография / Под ред. Н.М. Лебедевой, А.Н. Татарко. – М.: Издательство «Спутник+». 2011. URL: <https://scr.hse.ru/data/2011/12/20/1261796629/NIRS-2011.pdf>, свободный. (дата обращения: 11.10.2024). ISBN 978-5-9973-1578-8.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ДАННЫЕ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С НИМИ

Для проведения оценки и анализа динамики жизненных ценностей россиян мы воспользовались исследованиями Всероссийского центра исследования общественного мнения (проводимыми в 2010 г.⁶, в 2017 г.⁷, в 2020 г.⁸, в 2023⁹ г. и в 2024 г.¹⁰) и официальными данными Федеральной службы государственной статистики.

В качестве базовых ценностей россиян были определены наиболее важные сферы жизни, выявленные в результате опросов, проводимых ВЦИОМ.

Так, в 2010 г. наиболее важными сферами жизни являлись семья (у 97% опрошенных), дружба (у 92%), любовь и ситуация в стране (у 86%) и свободное время – у 82% респондентов. В 2017 г. наиболее значимыми сферами жизни были названы здоровье (99% опрошенных), отношения в семье (98%), безопасность (96%), социальная инфраструктура, среда обитания и экология (93%) и материальное положение (90% опрошенных).

В 2020 г. наибольшей степенью важности у россиян обладали ценности здоровья (отметили важными 89% опрошенных), отношения в семье (84%), личная безопасность и безопасность членов семьи (83%), материальное положение человека и его семьи (73%), среда обитания, экология в месте проживания (69%), социальная инфраструктура в месте проживания (62%), возможность общаться с друзьями и близкими (57%).

В ноябре 2023 г. доминирующими целями в жизни россиян были здоровье (у 58% опрошенных), создание счастливой семьи (у 56%). В июне 2024 г. также главными ценностями и жизненными устремлениями россиян стали человеческая жизнь (у 84% опрошенных), справедливость (у 74%), человеческое достоинство (у 73%), крепкая семья (у 72%) и взаимопомощь и взаимоуважение (у 71% опрошенных). Таким образом, наиболее ценными сторонами жизни россиян являются

⁶ Аналитический обзор ВЦИОМ «Семья и дружба – превыше всего», URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/semya-i-druzhba-prevyshe-vsego> (дата обращения 20.04.2024 г.).

⁷ Аналитический обзор ВЦИОМ «Жизненные приоритеты россиян: семья, деньги или творчество?», URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhiznennye-prioritety-rossiyan-semya-dengi-ili-tvorchestvo> 07 июня 2017 (дата обращения 20.04.2024 г.).

⁸ В.Федоров Ценности современного российского общества, URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-07-20 (дата обращения 21.04.2024 г.).

⁹ Традиционные ценности, современные цели, URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/tradicionnye-cennosti-sovremennye-celi> (дата обращения 21.04.2024 г.).

¹⁰ Опрос о главных ценностях и жизненных устремлениях россиян в возрасте 14 лет и старше, URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/semja-v-sisteme-cennostei-rossijan> (дата обращения 21.04.2024 г.).

ся здоровье, семья, безопасность, материальное благополучие и комфортная среда обитания.

Рассмотрим динамику основных статистических показателей, отражающих, по нашему мнению, степень удовлетворения представленных ценностей. Состояние здоровья, как наиболее важную ценность россиян можно определить через такие статистические показатели, как заболеваемость населения отдельными видами болезней, так и социально значимыми болезнями. Также ценным является учет мнения россиян о состоянии своего здоровья. Мы используем данные проводимого Росстатом Выборочного наблюдения состояния здоровья населения за 2019 и 2022 гг., которые наиболее полно и четко отражают ситуацию перед началом пандемии и после ее окончания.

Ценность «отношения с семьей» через статистические данные качества жизни можем определить, например, по таким показателям, как структура семейных ячеек по числу детей в возрасте до 18 лет, отношение к браку, количество браков и разводов, репродуктивные планы населения и пр. В исследовании используем данные Росстата по проведенным всероссийским переписям населения с 2002 по 2020 гг. и данные официальной статистики по социально-экономическому положению семей и тенденций их жизнедеятельности.

Такую сторону жизни как личная безопасность и безопасность членов семьи статистически можно отследить через показатели безопасности в общественных местах, преступления против личности, количества граждан, погибших от преступных посягательств, преступления террористического характера и экстремистской направленности и пр. Данные для проведения анализа взяты с официального сайта Министерства внутренних дел Российской Федерации.

К показателям, которые могут оценить материальное благополучие, можно отнести такие, как динамика денежных доходов населения, структура доходов, структура использования доходов, объем социальных выплат, покупательная способность денежных доходов, распределение доходов, условия проживания домашних хозяйств и пр. Для данного исследования используем официальные данные Федеральной службы государственной статистики из раздела Уровень жизни, а также итоговые цифры Комплексного наблюдения условий жизни населения, проводимого с 2011 по 2022 гг.

Оценка среды обитания и экологии в месте проживания определяется по данным о совокуп-



Рис. 1 / Fig. 1. Заболеваемость населения по основным классам болезней, в % от общего числа заболевших / Population morbidity classified by major disease categories, as % of total cases

Источник / Source: рассчитано автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. Здравоохранение. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zdr2-1.xls> (дата обращения 15.06.2024 г.) / calculated by the author according to data: Population. Healthcare. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zdr2-1.xls> (accessed on 15.06.2024).

ных выбросах парниковых газов, общем числе природных чрезвычайных ситуаций, произошедших на территории Российской Федерации, об использовании свежей воды по РФ, выбросах, загрязняющих атмосферу веществ, стационарными и передвижными источниками, об образовании, утилизации, обезвреживании и размещении отходов производства и потребления в Российской Федерации и пр. Эти основные показатели отражают в целом изменение экологической ситуации в стране.

Социальная инфраструктура в местах проживания отражает уровень благоустройства и качества жизни граждан: это доступ к учреждениям здравоохранения и образования, культуры, спорта, отдыха, благоустройство территории, развитость системы общественного транспорта и пр.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Рассмотрим отдельные показатели качества жизни данной сферы, представленные официальной статистикой и обследованиями Росстата, и с их помощью проведем количественную оценку степени удовлетворения данных ценностей.

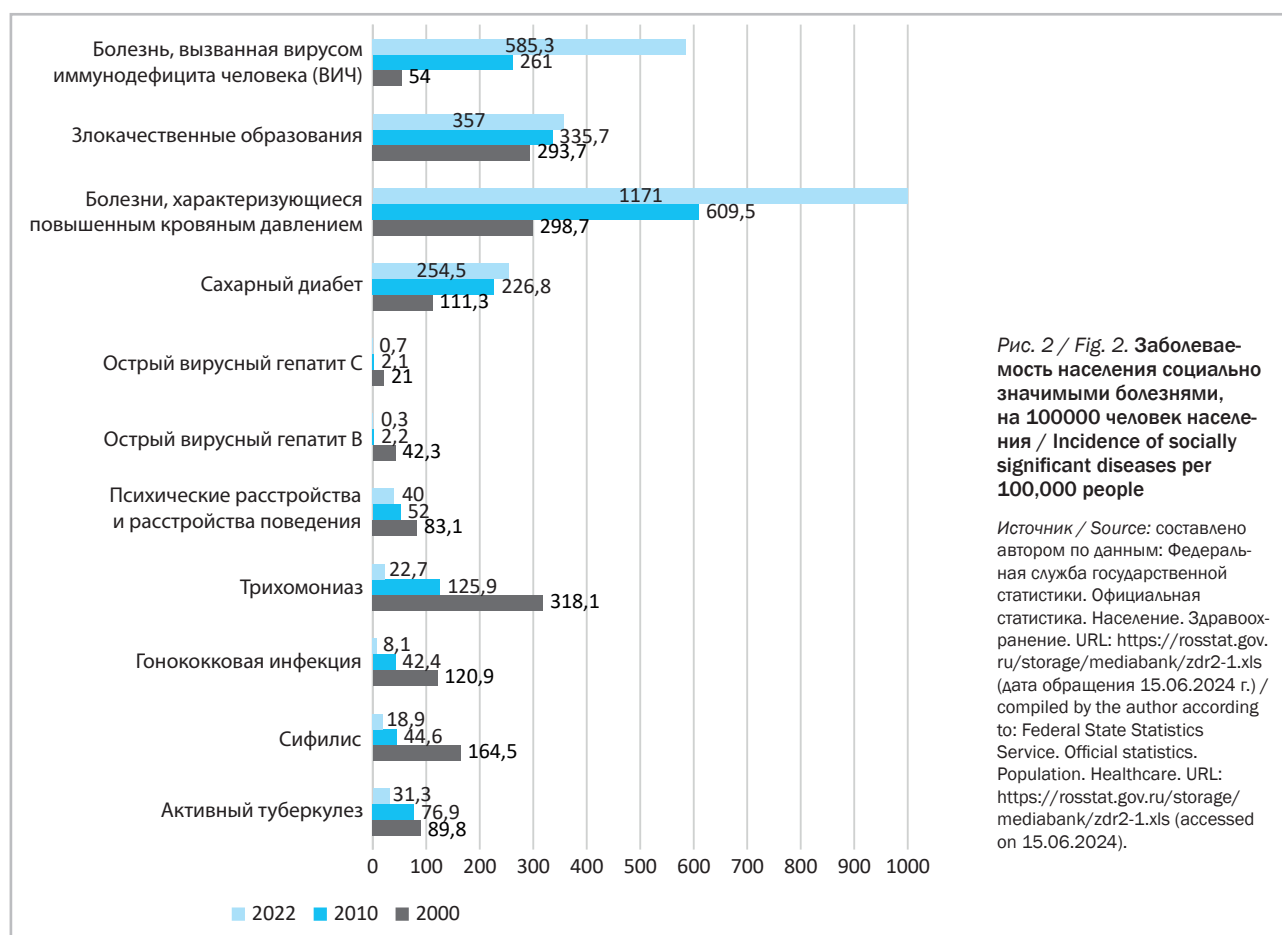


Рис. 2 / Fig. 2. Заболеваемость населения социально значимыми болезнями, на 100000 человек населения / Incidence of socially significant diseases per 100,000 people

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. Здравоохранение. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zdr2-1.xls> (дата обращения 15.06.2024 г.) / compiled by the author according to: Federal State Statistics Service. Official statistics. Population. Healthcare. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zdr2-1.xls> (accessed on 15.06.2024).

Состояние здоровья – важнейшая ценность россиян. Рассмотрим динамику заболеваемости по наиболее значимым (по нашему мнению) болезням с точки зрения качества жизни. По данным Росстата количество зарегистрированных заболеваний по основным классам болезней, установленных впервые в жизни, в 2000 г. составило 106328 тыс., в 2010 г. – 111428 тыс., в 2022 г. – 130442,6 тыс. (рост на 22,7%)¹¹. Рассмотрим динамику наиболее распространенных среди населения видов заболеваний (рис. 1).

Исходя из представленных на рис. 1 данных: прирост заболеваемости на 1000 человек наблюдался по болезням органов дыхания и систем кровообращения, новообразованиям, болезням эндокринной системы, а снижение – по инфекционным и паразитарным болезням, болезням нервной системы и кожи.

Важными показателями оценки здоровья населения с точки зрения качества жизни выступают данные о заболеваемости населения социально значимыми болезнями (рис. 2)¹².

¹¹ Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. Здравоохранение, URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zdr2-1.xls> (дата обращения: 15.06.2024 г.).

¹² Перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 1.12.2004 г. № 715 «Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих», URL: <https://base.garant.ru/12137881/> (дата обращения: 17.06.2024 г.).

По представленным на рис. 2 данным можем констатировать, что большинство «социальных» болезней постепенно отстывает, наблюдается рост в большей степени «нервных» болезней, как диабет, повышенное давление, злокачественные новообразования и ВИЧ, особенно усугубившиеся в «пандемийные» 2020 и 2021 гг.

Также показательным, на наш взгляд, может быть собственная оценка состояния здоровья населения. По данным Выборочного наблюдения состояния здоровья населения¹³ в целом сократилось восприятие состояния своего здоровья как плохое и очень плохое и как очень хорошее. У лиц трудоспособного и более старшего возраста повысилась оценка состояния здоровья до уровня «хорошее». Увеличилось и количество оценок состояния своего здоровья как «удовлетворительное» у лиц старше трудоспособного возраста.

В целом, все эти данные свидетельствуют о некотором улучшении состояния здоровья россиян как по объективным показателям, так и по субъективному восприятию, что отражает в

¹³ Федеральная служба государственной статистики. Выборочное наблюдение состояния здоровья населения 2019, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/ZDOR/2019/PublishSite/index.html; Выборочное наблюдение состояния здоровья населения 2022, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/zdor22/PublishSite_2022/index.html (дата обращения: 20.06.2024 г.).

определенной степени позитивную динамику достижения ценностей с точки зрения улучшения отдельных показателей здоровья.

Существенно значимой ценностью россиян является также отношение с семьей. Прежде всего, выясним отношение населения к регистрации брака (табл. 1).

Как видно из табл. 1, большинство и женщин, и мужчин считает обязательным регистрацию первого брака, одинакова тенденция и по отношению к регистрации повторного брака. Также сократилось число мужчин и женщин, считающих повторный брак нежелательным.

Согласно данным Росстата сокращается число браков и увеличивается число разводов как в абсолютном, так и в относительном выражении (табл. 2).

По данным Всероссийских переписей населения, число лиц, состоящих в браке и число лиц, никогда не состоявших в браке, сокращается, но увеличивается число разошедшихся (рис. 3).

Не смотря на важность ценности семейных отношений у россиян происходит сокращение количества совместно проживающих людей (домохозяйств) и семей, снижается количество семей и супружеских пар с детьми и без детей, сокращается средний размер семьи. При этом сократилось число одиноких матерей с детьми и увеличилось число одиноких отцов с детьми (рис. 4).

Что касается репродуктивных планов населения, то их динамика выглядит следующим образом (табл. 3).

Как видим, и репродуктивные планы населения указывают на снижение желания иметь детей. Таким образом, проанализировав показатели, отражающие ценность семьи и семейных отношений, видим общее снижение как желания вступать в браки, так и рождения детей. Сокращается средний размер совместно проживающих людей и семейных ячеек.

Немаловажным для россиян выступает личная безопасность и безопасность членов семьи. Рассмотрим, прежде всего, общие данные по совершению преступлений в РФ¹⁴. Ежегодно, по данным 2003–2022 гг., в стране регистрируется от 3,8 млн (2006 г.) до 1,9 млн (2022 г.) преступлений. Начиная с 2007 г. ежегодно сокращается число совершаемых преступлений. Погибает от совершения преступлений ежегодно от 46 тыс. чел. (2009 г.) до 21 тыс. чел (2022 г.). Смертность от преступлений

Таблица 1 / Table 1

Отношение населения к регистрации брака, в % от опрошенных / Public attitude towards marriage registration, in % of respondents

	2012		2022	
	Мужчины/ Men	Женщины/ Women	Мужчины/ Men	Женщины/ Women
Обязательна регистрация первого брака	60,3	65,9	56,75	66,14
Нежелательна регистрация первого брака	7,2	4,3	7,52	4,13
Обязательна регистрация повторного брака	24,6	28,4	24,79	33,2
Нежелательна регистрация повторного брака	26,1	17,7	25,53	15,97

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Выборочное наблюдение репродуктивных планов населения 2012. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html; Выборочное наблюдение репродуктивных планов населения 2022. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/RPN22/index.html (дата обращения 27.06.2024 г.) / compiled by the author according to the data: Federal State Statistics Service. Selective observation of reproductive plans of the population 2012, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html; Selective observation of the reproductive plans of the population 2022. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/RPN22/index.html (accessed on 27.06.2024).

Таблица 2 / Table 2

Динамика браков и разводов / Dynamics of marriages and divorces

	2000		2022	
	тысяч / thousand	на 1000 чел./ per 1000 people	тысяч / thousand	на 1000 чел./ per 1000 people
Число браков	897	6,2	1054	7,2
Число разводов	627	4,3	683	4,7

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. Демография. Браки и разводы. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения 28.06.2024 г.) / compiled by the author according to: Federal State Statistics Service. Official statistics. Population. Demographics. Marriages and divorces. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (accessed on 28.06.2024).

сокращается, начиная с 2010 г. Тяжкий вред здоровью граждан от преступных посягательств год от года сокращается: в 2009 г. он был причинен 55 тыс. чел., а в 2022 г. – 32 тыс. чел. Общее число совершаемых в общественных местах преступлений, начиная с 2007 г. колеблется от 869 тыс. (2015 г.) до 590 тыс. (2022 г.).

Таким образом, с ослаблением криминогенной обстановки в стране наметилась общая тенденция к сокращению числа преступлений против личности.

К сожалению, обратной тенденцией характеризуются данные по преступлениям террористического и экстремистского характера. Начиная с 2007 г. почти ежегодно наблюдается рост числа преступлений террористического характера: в 2010 г. таких преступлений было 581, в 2022 г. – 2233. Наблюдается также устойчивый рост преступлений экстремистского характера: 157 преступлений в 2003 г., 1566 – в 2022 г. Эти данные указывают на ухудшение безопасности граждан, что связано, прежде всего с общей геополитической обстановкой, разворачивающейся вокруг России.

¹⁴ Официальный сайт Министерства внутренних дел РФ. Статистика и аналитика. Состояние преступности, URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics> (дата обращения: 07.07.2024 г.)

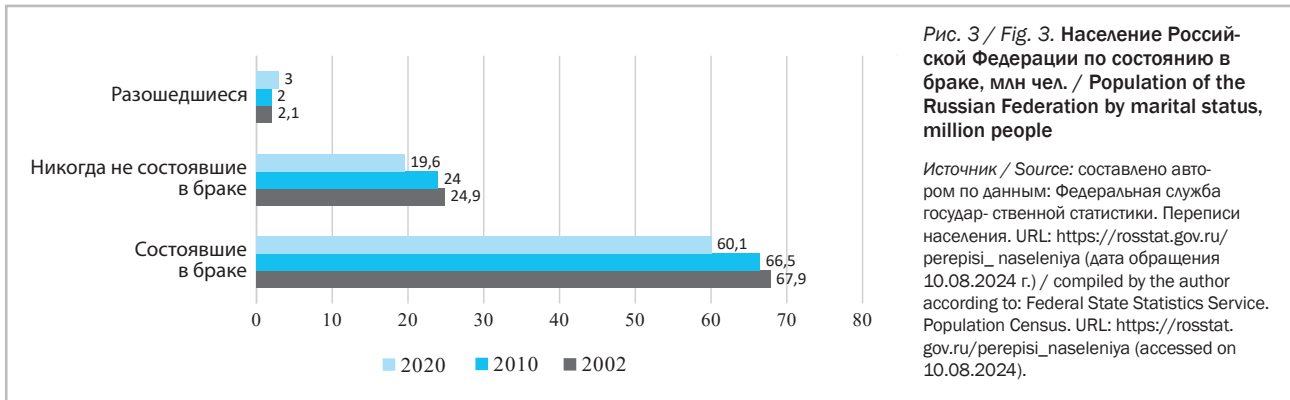


Рис. 3 / Fig. 3. Население Российской Федерации по состоянию в браке, млн чел. / Population of the Russian Federation by marital status, million people

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Переписи населения. URL: https://rosstat.gov.ru/perepisi_naseleniya (дата обращения 10.08.2024 г.) / compiled by the author according to: Federal State Statistics Service. Population Census. URL: https://rosstat.gov.ru/perepisi_naseleniya (accessed on 10.08.2024).

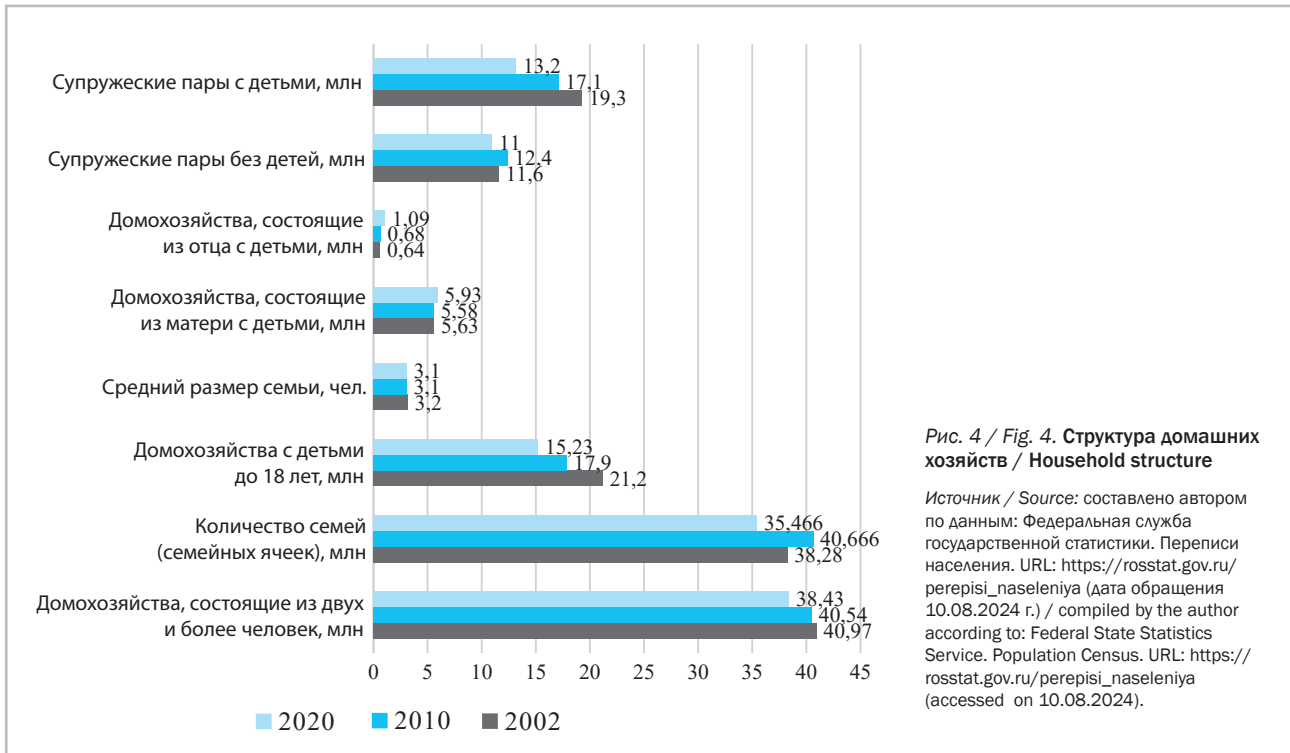


Рис. 4 / Fig. 4. Структура домашних хозяйств / Household structure

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Переписи населения. URL: https://rosstat.gov.ru/perepisi_naseleniya (дата обращения 10.08.2024 г.) / compiled by the author according to: Federal State Statistics Service. Population Census. URL: https://rosstat.gov.ru/perepisi_naseleniya (accessed on 10.08.2024).

Таблица 3 / Table 3

Репродуктивные планы населения, в % от опрошенных / Reproductive plans of the population, in % of the respondents

	2012		2017		2022	
	Мужчины / Men	Женщины / Women	Мужчины / Men	Женщины / Women	Мужчины / Men	Женщины / Women
Не желают иметь детей	1,9	0,7	2,0	2,3	2,41	3,54
Желают иметь 2-х детей	47,8	51,7	46,3	48,3	45,9	48,54
Среднее количество желаемых детей	2,3	2,28	2,16	2,2	1,97	2,0

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. Демография. Браки и разводы. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения 28.06.2024 г.) / compiled by the author according to: Federal State Statistics Service. Official statistics. Population. Demographics. Marriages and divorces. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (accessed on 28.06.2024).

К показателям, оценивающим материальное благополучие населения прежде всего относится изменение среднедушевых денежных доходов населения, которое отражает общую тенденцию нуклонного роста его номинальных доходов. При этом наблюдалось снижение реальных располагаемых денежных доходов до 2017 года, а с 2018 года – их рост (за исключением «пандемийного» 2020 года), что отражает повышение уровня благополучия населения (табл. 4).

Динамика структуры потребления¹⁵ отражает следующие тенденции. Постепенно снижаются расходы, связанные с обеспечением жизненно важных потребностей (на продукты питания, одежду и обувь, предметы домашнего обихода). Увеличиваются расходы, связанные с удовлет-

¹⁵ Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. Уровень жизни. Доходы, расходы и условия проживания домашних хозяйств. Доходы и расходы домашних хозяйств на потребление. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doh07_11.xlsx (дата обращения: 10.07.2024 г.).

Таблица 4 / Table 4

Среднедушевые денежные доходы населения (руб./месяц) и реальные располагаемые денежные доходы населения (в % к соответствующему периоду прошлого года) по Российской Федерации/ Average per capita monetary income of the population (RUB/month) and real disposable monetary income of the population (in % compared to the corresponding period of the previous year) in Russia

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Среднедушевые денежные доходы, руб./месяц	27333	30140	30717	31714	33138	35233	35934	39934	47386	53579
Реальные располагаемые денежные доходы населения, в % к предыдущему году	98,8	97,6	95,5	99,5	100,7	101,2	98,0	103,3	104,5	106,1

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Население. Уровень жизни. Доходы, расходы и сбережения населения. Среднедушевые денежные доходы населения по Российской Федерации; Реальные располагаемые денежные доходы населения по Российской Федерации, URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397> (дата обращения: 15.01.2025 г.) / compiled by the author according to: Federal State Statistics Service. Official statistics. Population. Standard of living. Incomes, expenses, and savings of the population. The average per capita monetary income of the population in the Russian Federation; Real disposable monetary incomes of the population in the Russian Federation, URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13397> (accessed on 15.01.2025).

ворением современных потребностей в связи, транспорте, обеспечении здоровья. Примерно в одном диапазоне остаются расходы на жилищные услуги, образование, организацию отдыха. Эти данные свидетельствуют о некотором улучшении показателей, оценивающих материальное благополучие населения.

Также, на наш взгляд, показателем оценки материального благополучия может являться динамика характеристики жилищных условий домохозяйств. Рассмотрим данные Комплексного обследования условий жизни населения (рис. 5).

Как видно, все в меньшей степени домохозяйства испытывают стесненности при проживании, увеличивается число лиц, которых в целом устраивают жилищные условия. Все это указывает на постепенное улучшение условий проживания населения в стране, что также является неотъемлемым элементом роста благополучия, а значит, и улучшением качества жизни людей.

Значимой ценностью для россиян выступает среда обитания и экология в месте проживания. Рассмотрим общие тенденции, оценивающие экологию в России¹⁶. По совокупным выбросам парниковых газов наблюдается тенденция неуклонного роста¹⁷. Снижаются объемы использования свежей воды как на сельскохозяйственные и производственные нужды, так и на хозяйственно-питьевые нужды. При этом снижается объем сброса загрязненных сточных вод по бассейнам крупных рек и морей, а также поступление различных загрязняющих веществ со сточными водами¹⁸. Сокращается объем выбросов, загрязня-

¹⁶ Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Окружающая среда, URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11194> (дата обращения 13.07.2024 г.).

¹⁷ Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Окружающая среда. Изменение климата. Совокупные выбросы парниковых газов, URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/KI-2.xlsx> (дата обращения 13.07.2024 г.).

¹⁸ Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Окружающая среда. Водные ресурсы, URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/oxr_vod_3.xls (дата обращения 13.07.2024 г.).

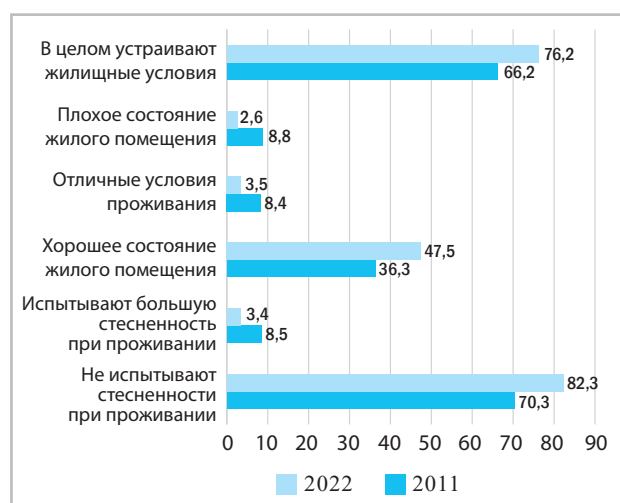


Рис. 5 / Fig. 5. Жилищные условия домохозяйств, в % от опрошенных / Housing conditions of households, in % of the respondents

Источник / Source: составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2022 году. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html; Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2011 году. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html (дата обращения 10.07.2024 г.) / compiled by the author according to: Federal State Statistics Service. The results of the comprehensive monitoring of the living conditions of the population in 2022. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html; Results of the comprehensive monitoring of the living conditions of the population in 2011. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html (accessed on 10.07.2024).

ющих атмосферу¹⁹. Растут объемы образования отходов промышленности и потребления, но доля их утилизации и обезвреживания сокращается (с почти 60% в 2016 г. до почти 46% в 2022 г.)²⁰. Таким образом, нельзя сказать, что экологическая ситуация в стране существенно улучшается – по одним объектам заметна положительная динамика, по другим, наоборот, отмечается ухудшение.

¹⁹ Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Окружающая среда. Охрана атмосферного воздуха, URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Oxr_vibr.xls (дата обращения 13.07.2024 г.).

²⁰ Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. Окружающая среда. Отходы производства и потребления, URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Oxr_otxod3.xls (дата обращения 13.07.2024 г.).

Более трети россиян (36,8% от опрошенных в 2022 г.)²¹ указали на проблему загрязненности окружающей среды, влияющей на условия проживания в своем населенном пункте (районе проживания), в 2014 г. таких было 42,5%. Недовольство общей неблагоустроенностью и недостаточностью озеленения испытывают 32,9% опрошенных. Таким образом, качество жизни по экологическим показателям находится на неудовлетворительном уровне.

Обеспеченность придомовых территорий необходимыми для хорошего качества жизни объектами инфраструктуры постепенно растет²². Так, оборудование мест проживания детскими площадками с 2011 г. по 2022 г. увеличилось с 65,2% (по ответам опрошенных) до 70,5%, количество детских площадок в неудовлетворительном состоянии снизилось с 14,6% до 7,3%. Оборудование мест проживания спортивными площадками увеличилось с 2018 г. по 2022 г. с 30,6% до 35,8% (в т. ч. увеличилось число спортивных площадок в хорошем состоянии с 13,3% до 17,2%).

Важным объектом социальной инфраструктуры для современного человека является наличие парковочных мест. Так, с 2011 г. по 2022 г. увеличилась доля оборудованных прилегающих к домам территорий парковочными местами с 32,5% до 45,3% (снизилась доля парковочных мест в неудовлетворительном состоянии с 10,1% до 6,7%). Также растет доля придомовых территорий, оборудованных системой охраны – с 1,6% в 2011 г. до 8,7% в 2022 г.

Удовлетворенность населения социальной инфраструктурой также постепенно повышается. Снижается уровень нарушений общественного порядка (с 13,3% в 2014 г. до 7,3% в 2022 г.), недоступность государственных и муниципальных услуг в сфере дошкольного и школьного образования (с 12,7% до 11,2%), недоступность государственных и муниципальных услуг в сфере оформления документов по запросам населения

(с 22,0% в 2020 г. до 20,5% в 2022 г.), но при этом увеличивается недоступность государственных и муниципальных услуг в сфере медицинского обслуживания (с 25,8% в 2014 г. до 26,9% в 2022 г.).

Растет неудовлетворенность отдаленностью торговых точек (с 11,7% в 2014 г. до 14,3% в 2022 г., отдаленностью аптек (с 19,8% до 22,0%), плохой организацией работы общественного транспорта (с 26% до 28,5%). Практически неизменным остается недовольство отдаленностью учреждений культуры (30,5%), мест проведения отдыха и досуга (37,9%), объектов для занятий физкультурой и спортом (34,1%), состоянием дорог и безопасности дорожного движения (64,1%). Но при этом снижается неудовлетворенность работой жилищно-коммунальных служб (с 44,5% в 2014 г. до 36,4% в 2022 г.), общей неблагоустроенностью и недостаточностью озеленения (с 34% до 32,9%). Снижается также недовольство распространением случаев проявления вандализма (с 23,2% до 20%), распространения наркотиков (с 25,3% до 18,6%), алкоголизма (с 43,1% до 29,9%) и загрязненности окружающей среды (с 42,5% до 36,8%).

В 2022 г. 91% россиян указали на то, что им нравится жить в своем населенном пункте (районе проживания), в 2014 г. таких было 97,8%. При этом на наличие проблем, связанных с условиями проживания в своем населенном пункте (районе проживания), указали 69,5% респондентов (в 2014 г. – 83,7%). Поэтому можно констатировать: большую часть россиян в целом удовлетворяет состояние условий проживания в своих населенных пунктах, несмотря на наличие все еще немалого количества проблем.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование позволяет сделать выводы о том, что как по объективным, так и по субъективным показателям, отражающим достижение жизненных ценностей россиян, наличие – общая тенденция к улучшению. Состояние здоровья нации по многим параметрам улучшается. Показатели, отражающие семейные отношения, несколько ухудшились за последние 20 лет (снизилось желание вступать в брак, увеличилось число разводов, уменьшился средний размер семьи, увеличилось число людей, не желающих иметь детей), что, видимо, и поддерживает ценность семейных отношений на втором месте по значимости у россиян.

Показатели безопасности в целом отражают снижение преступлений против личности, одна-

²¹ Федеральная служба государственной статистики. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2022 году, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения 14.07.2024 г.); Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2020 году, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH-2020/index.html (дата обращения 14.07.2024 г.); Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZH18/index.html (дата обращения 14.07.2024 г.); Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2016 году, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZH16/index.html (дата обращения 14.07.2024 г.); Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2014 году, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZH14/survey0/index.html (дата обращения 14.07.2024 г.); Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2011 году, URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZH/survey0/index.html (дата обращения 14.07.2024 г.).

²² Там же

ко сложившаяся геополитическая ситуация вокруг России привела к увеличению числа преступлений террористического и экстремистского характера, что в целом снижает общую безопасность граждан, а, значит, еще больше повышает ценность безопасности у людей.

Уровень благосостояния населения в стране постепенно повышается, что несколько снижает значимость этой ценности, отодвигая ее с первых позиций. Все меньше средств тратится на удовлетворение базовых, первичных потребностей, все больше – на удовлетворение потребностей более высокого порядка.

Немаловажным для россиян выступает оценка среды обитания и экологии в месте проживания. Общие данные по изменению экологической обстановки в стране не отражают заметного улучшения качества жизни по этому параметру. А вот улучшение социальной инфраструктуры в местах проживания характеризуется постепенным повышением уровня удовлетворенности ее состоянием: более 90% россиян нравится жить в своем населенном пункте (районе проживания).

Таким образом, динамика показателей, отражающих ценности россиян, за последние несколько лет указывает на отсутствие существенных ухудшений или улучшений. В целом, наблюдается

общая тенденция к некоторому улучшению отдельных параметров наиболее значимых и ценных сфер и элементов жизни россиян.

Можно отметить, что все у большего количества людей в более полной мере реализуется удовлетворение базовых потребностей, что повышает ценность саморазвития, самореализации, комфорта и безопасности во всех аспектах жизнедеятельности.

Эта тенденция влияет на некоторое изменение приоритетов и ценностей: в опросе ВЦИОМ²³ 2024 г. к жизненным ценностям россияне стали относить обретение гармонии в жизни и душевного равновесия, принесение пользы обществу и стране, созидание и саморазвитие. Сильнее выражаются альтруистические устремления, усиливается значимость социальных ценностей: увеличивается потребность в разнообразном общении, участия в различных социальных акциях и мероприятиях, общественных организациях, в волонтерской деятельности, появляются стремления к защите окружающей среды, стремления к сохранению природных ресурсов, использованию сберегающих технологий, безопасных товаров и пр.

²³ Опрос ВЦИОМ о главных ценностях и жизненных устремлениях россиян в возрасте 14 лет и старше. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskie-obzory/semja-v-sisteme-cennostei-rossijan> (дата обращения: 20.11.2024).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Скворцов И.П. Социальная культура России: тенденции развития. *Общество и право*. 2013;(4 (46)). EDN: RUYAVR.
- Мельник Н.Н., Трипуто В.С. Ценности и их роль в гражданском обществе // Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия: материалы IV международной научной конференции (Прага, 15-16 октября 2015 года). Прага: Изд-во: «Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2015;(44):60-66. URL: <https://sociosfera.com/conference/2015/lichnost-obwestvo-gosudarstvo-pravo-problemy-sootnosheniya-i-vzaimodejstviya/>, свободный (дата обращения: 20.08.2024).
- Руднев М.Г. Базовые ценности населения: сравнение россиян с жителями других европейских стран : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.04 . Москва, 2009. 191 с.
- Магун В.С., Руднев М.Г. Изучение базовых ценностей россиян на основе европейского социального исследования. URL: <https://www.hse.ru/data/326/183/1240/present.pdf>, свободный (дата обращения: 11.08.2024).
- Мчедлова Е.М. Отношение к ценностям в регионах РФ (в кризис и на будущее) // Идентификационные маркеры российского федерализма и регионализма: материалы всероссийской научно-практической конференции (Майкоп, 20-21 мая 2022 г.) // научный редактор Ю.Г. Волков; ответственный редактор Р.Д. Хунагов. Майкоп: ЭЛИТ, 2022:194-201. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49807859&prff=1>, свободный (дата обращения: 21.06.2024). ISBN 178-5-6048615-6-1.
- Максимов А.М. Межпоколенные изменения ценностей населения России: методологические проблемы исследования. *Журнал социологических исследований*. 2021;(1):2-12. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/41806/view#article-info>, свободный (дата обращения: 10.06.2024).
- Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Трансформация системы трудовых ценностей занятого населения. *Социально-трудовые исследования*. 2022;(1):164-176. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176.
- Соколовская Т.А., Армашевская О.В., Бахадова Е.В. Приоритеты ценности здоровья у населения и влияние на них пандемии COVID-19. *Социальные аспекты здоровья населения*. 2021;(3). DOI: 10.21045/2071-5021-2021-67-3-10.
- Темницкий А.Л. Ценности жизненного успеха и их воплощение у работающего населения России. *Вестник Института социологии*. 2018;(3). DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.529.
- Дерюгин П.П., Лебединцева Л.А., Ярмак О.В., Травин Р.А. Ценности и человеческий капитал сотрудников корпорации: опыт сетевой диагностики. Научный результат. *Социология и управление*. 2020;(4):10-25. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4-0-1.
- Дерюгин П.П., Баннова О.С., Попов Р.Е., Сидорова А.Н., Камышина Е.А. Методологические основания измерения ценностей ИТ-специалистов. *Социология религии в обществе позднего модерна*. 2022;(11):35-39. DOI: 10.32603/2412-8562-2021-7-1-43-56.
- Данилкова М.П. Критерии измерения ценностей. *Идеи и идеалы*. 2010;(3):53-61. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-izmereniya-tsennostey> (дата обращения: 02.10.2024).
- Крюков В.В. Измерение ценностей. *Идеи и идеалы*. 2014;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmerenie-tsennostey>, свободный (дата обращения: 11.10.2024).

14. Кисельникова Н.В. Методологические проблемы измерения ценностей и ценностно-ориентированного поведения человека. *Социальная психология и общество*. 2021;(4):20-33. DOI: 10.17759/sps.2021120402.
15. Шкиренко Г.А. Тенденции развития качества жизни населения // в кол. монографии: Актуальные проблемы исследования социально-трудовых отношений: Монография / отв. редактор д.э.н., доц. Е.С. Дашкова - Воронеж: Воронежский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2021;30-40. ISBN: 978-5-4218-0431-4.

REFERENCES

1. Skvortsov I.P. Social culture of Russia: development trends. *Obshchestvo i pravo = Society and Law*. 2013;(4(46)). EDN: RUYAVR. (In Russ.).
2. Melnik N.N., Triputo V.S. Values and their role in civil society. Personality, society, state, law: problems of correlation and interaction: proceedings of the IV International Scientific Conference (Prague, October 15-16, 2015). Prague: Publishing house: "Vědecko vydavatelské centrum "Sociosféra-CZ", 2015;(44):60-66. URL: https://sociosfera.com/conference/2015/lichnost_obvestvo_gosudarstvo_pravo_problemy_sootnosheniya_vzaimodejstviya/, free. (accessed on 20.08.2024). (In Russ.).
3. Rudnev M.G. Basic values of the population: A comparison of Russians with residents of other European countries: dissertation ... candidate of Sociological Sciences: 22.00.04. – Moscow, 2009. 191 p. (In Russ.).
4. Magun V.S., Rudnev M.G. The study of basic values of Russians based on European social research. URL: <https://www.hse.ru/data/326/183/1240/present.pdf>, free. (accessed on 11.08.2024). (In Russ.).
5. Mchedlova E.M. Attitude to values in the regions of the Russian Federation (in crisis and for the future). Identification markers of Russian federalism and regionalism: Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference (Maykop, May 20-21, 2022) // scientific editor Yu.G. Volkov; executive editor R.D. Hunagov. Maikop: Elite, 2022. 194-201. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49807859&pf=1>, free. (accessed on 21.06.2024). ISBN 178-5-6048615-6-1. (In Russ.).
6. Maksimov A.M. Intergenerational changes in the values of the Russian population: methodological problems of research. *Sotsiologicheskie Issledovaniia = Sociological Studies*. 2021;(1):2-12. URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/41806/view#article-info>, free. (accessed on 10.06.2024). (In Russ.).
7. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Transformation of the system of labor values of the employed population. *Social and Labor Research*. 2022.(1):164-176. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176. (In Russ.).
8. Sokolovskaya T.A., Armashevskaya O.V., Bakhadova E.V. Priorities of public health values and the impact of the COVID-19 pandemic on them. *Social'ny'e aspekty' zdorov'ya naseleniya = Social Aspects of Public Health*. 2021;(3). DOI: 10.21045/2071-5021-2021-67-3-10. (In Russ.).
9. Temnitskiy A.L. The values of life success and their implementation among the working population of Russia. *Vestnik instituta sotziologii = Bulletin of the Institute of Sociology*. 2018;(3). DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.529. (In Russ.).
10. Deryugin P.P., Lebedintseva L.A., Yarmak O.V., Travin R.A. Values and human capital of corporate employees: experience of network diagnostics. Nauchny'j rezul'tat. *Sociologiya i upravlenie = Research Result. Sociology and Management*. 2020;(4):10-25. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-4-0-1. (In Russ.).
11. Deryugin P.P., Bannova O.S., Popov R.E., Sidorova A.N., Kamyshina E.A. Methodological foundations for measuring the values of IT specialists. *Sociologiya religii v obshchestve pozdnego moderna = The Sociology of Religion in Late Modern Society*. 2022;(11):35-39. DOI: 10.32603/2412-8562-2021-7-1-43-56. (In Russ.).
12. Danilkova M.P. Criteria for measuring values. *Idei i ideal'y = Ideas & Ideals*. 2010;(3):53-61. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-izmereniya-tsennostey>, free. (accessed on 10.02.2024). (In Russ.).
13. Kryukov V.V. Measurement of values. *Idei i ideal'y = Ideas & Ideals*. 2014;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmerenie-tsennostey>, free. (accessed on 10.11.2024). (In Russ.).
14. Kiselnikova N.V. Methodological problems of measuring values and value-oriented human behavior. *Social'naya psixologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*. 2021;(4):20-33. DOI: 10.17759/sps.2021120402. (In Russ.).
15. Shkirenko G.A. Trends in the development of the quality of life of the population // in the collection of monographs: Actual problems of social and labor relations research: Monograph / editor-in-chief, Doctor of Economics, Associate Professor E.S. Dashkova - Voronezh: Voronezh Central Research Institute - branch of the Federal State Budgetary Institution "REA" Ministry of Energy of Russia, 2021. pp.30-40. ISBN: 978-5-4218-0431-4. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Галина Анатольевна Шкиренко – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и основ управления экономического факультета Воронежского государственного университета, Воронеж, Россия
Galina A. Shkirenko – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Labor Economics and Management Fundamentals, Faculty of Economics, Voronezh State University, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0009-0007-2620-3585>
 dashutic@mail.ru

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

Статья поступила в редакцию 29.01.2025; после рецензирования 13.02.2025, принята к публикации 15.02.2025.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
The article was submitted on 29.01.2025; revised on 13.02.2025 and accepted for publication on 15.02.2025.
The author read and approved the final version of the manuscript.

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; journal-ecotrud@vcot.info **Тел.:** +7(495) 917-38-50.

Как оформить подписку на журнал

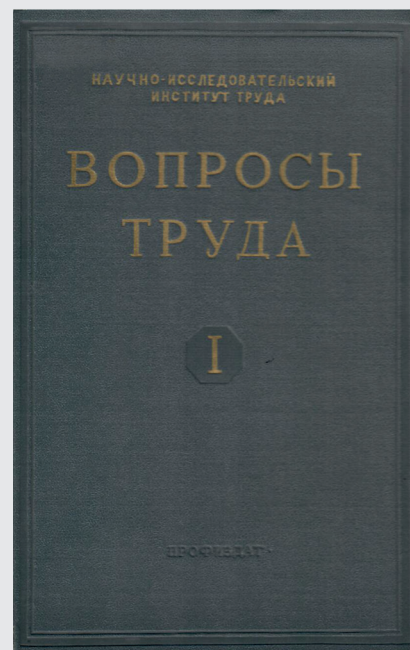
Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» (www.pressa-rf, индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)
https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/
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
- 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)