

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство экономики и территориального развития Свердловской области
СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов
по управлению человеческими ресурсами»
Федерация профсоюзов Свердловской области
Департамент по труду и занятости населения Свердловской области
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук
Уральский государственный экономический университет

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Материалы
XII Международной научно-практической конференции

(Екатеринбург, 28–31 октября 2020 г.)



Екатеринбург
2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство экономики и территориального развития Свердловской области
СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов
по управлению человеческими ресурсами»
Федерация профсоюзов Свердловской области
Департамент по труду и занятости населения Свердловской области
Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук
Уральский государственный экономический университет

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

М а т е р и а л ы
XII Международной научно-практической конференции

(Екатеринбург, 28–31 октября 2020 г.)

Екатеринбург
Издательство Уральского государственного
экономического университета
2020

УДК658:331
ББК65.24
Д70

Ответственный за выпуск

кандидат экономических наук, доцент,
зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом
Уральского государственного экономического университета
Н. В. Тонких

Научный редактор

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики труда и управления персоналом
Уральского государственного экономического университета
Е. Е. Лагутина

Д70 **Достойный труд — основа стабильного общества** : материалы XII Международ. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 28–31 октября 2020 г.) / отв. за вып. Н. В. Тонких ; науч. ред. Е. Е. Лагутина ; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Урал. гос. экон. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2020. — 203 с.

Происходящие в современном обществе изменения не могут не сказаться на труде и отдельных аспектах его реализации. Научная организация труда, безопасность труда, новые подходы к мотивации персонала, развитие кадрового потенциала являются важнейшими условиями воспроизводства человеческих ресурсов. В сборник вошли статьи, посвященные трансформации рынка труда в условиях нестабильности и неопределенности, актуальным подходам к обучению в течение всей жизни, современным технологиям мотивации, оценки, оплаты и управления персоналом в условиях цифровой экономики, обеспечению социального благополучия и охране труда. В одном из разделов сборника представлены материалы IV научных чтений «Научная организация труда: история, современность, перспективы».

Для специалистов в области экономики труда и управления человеческими ресурсами.

УДК658:331
ББК 65.24

© Авторы, указанные в содержании, 2020
© Уральский государственный
экономический университет, 2020

Трансформация рынка труда в условиях нестабильности и неопределенности

А. П. Багирова

Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург

От родительского к прародительскому труду: сходство и специфика исследовательских подходов¹

Аннотация. Рассмотрены подходы к исследованию прародительского труда на основе существующих подходов к изучению родительского труда. Проведено сравнение двух видов труда по их содержанию, характеру, субъектам и технологиям. Обозначены источники информации для исследования прародительского труда, наиболее актуальные сегодня аспекты его изучения. Сделан вывод, что изучение прародительского труда возможно на основе совокупности подходов, разработанных в экономике и социологии родительского труда, а также в зарубежной демографии прародительства.

Ключевые слова: родительский труд; прародительский труд; прародители; трудовые функции; характер труда.

Имеющаяся сегодня в российской экономике и социологии полнота изучения вопросов, связанных с родительским трудом, позволяет делать новые шаги в этом направлении. Перспективы в изучении этого вида труда видятся в:

1) более широком взгляде на субъектов родительского труда. В качестве таковых могут рассматриваться не только биологические родители, но и другие категории акторов — например, бабушки и дедушки, родственники, няни и т. д. — все, кто выполняет те или иные родительские функции, связанные с уходом за ребенком, помощью ему, его развитием;

2) более глубоком исследовании организации и содержания родительского труда. Пандемия позволила обнажить проблемы, которые — возможно — ранее были не столь заметны в семьях работающих родителей с детьми. Сложности совмещения родительского и профессионального труда в условиях усложнения содержания родительского труда, делегирования части учительского труда на плечи родителей обозначились с новой силой.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00280.

Направление развития исследований родительского труда в сторону изучения прародительского труда представляется вполне логичным с нескольких позиций. Во-первых, вопросы родительства и людей старшего возраста сегодня связаны на практике — в национальном проекте «Демография» они, хотя и рассматриваются в разных федеральных проектах «Финансовая поддержка семей при рождении детей» и «Старшее поколение», все же являются частями одной комплексной задачи роста объема и улучшения качества человеческого капитала страны¹. Во-вторых, проблемы, связанные с людьми старшего поколения, исследователями уже несколько лет рассматриваются во взаимосвязи с процессами рождаемости и родительства [1; 2; 3]. В-третьих, в последние годы ведутся зарубежные исследования в области демографии прародительства, где особая роль отводится вопросам продолжительности и интенсивности прародительства [4].

Таким образом, развитие исследований экономики и социологии родительского труда в направлении прародительского труда выглядит вполне закономерным и с теоретических, и с практических позиций.

Прародительский труд может быть идентифицирован как времязатратный труд, выполняемый прародителями в отношении их внуков, содержание которого составляют функции, делегируемые от родителей прародителям, которые могут быть связаны с уходом за внуками, осуществляемой им помощью и их личностным развитием. Не все прародители являются субъектами прародительского труда, поскольку не всем прародителям родители передают функции родительского труда.

Прародительский и родительский виды труда аналогичны по своему содержанию. Разница состоит в том наборе трудовых функций, которые передаются от субъектов родительского к субъектам прародительского труда. Это могут быть отдельные функции, а может быть и их полный комплекс. Характер прародительского труда может отличаться от родительского труда периодичностью, частотой реализации функций, он может быть временным (например, на период каникул ребенка, его болезни) или постоянным. Организация прародительского труда также может иметь свою специфику в сравнении с родительским трудом; может быть установлен график (связанный, например, с расписанием занятий в школе, расписанием дополнительных занятий), время труда и отдыха (какие-то дни недели, например, могут исключаться из прародительских «трудовых будней») и т. д.

¹ Национальный проект «Демография». — URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography>.

Технологии реализации труда, используемые прародителями, могут быть столь же разнообразны, как и технологии родительского труда — онлайн (телефонные) коммуникации, совместный отпуск, сопровождение ребенка, например, от дома до школы в общественном транспорте, пешком или в автомобиле, и т. д.

Исследовательские подходы, имеющие потенциал своего использования при изучении прародительского труда, столь же многообразны, как и при родительском труде. Среди основных источников информации могут быть выделены:

1) официальные статистические данные (на основе которых могут быть посчитаны продолжительность прародительства, численность прародителей, средний возраст прародителя и т. д.);

2) социологические опросы (направленные на изучение содержания, характера прародительского труда, отношения к нему общества).

Среди наиболее актуальных тем, связанных с прародительским трудом, на наш взгляд, сегодня можно обозначить следующие:

1) структура функций прародительского труда;

2) объем временных затрат на прародительский труд;

3) эффекты, получаемые семьей от прародительского труда (на уровне всех поколений семьи);

4) оценка удовлетворенности прародительским трудом (всех поколений семьи);

5) отношение субъектов прародительского труда к реализуемым ими функциям;

6) ожидаемые виды стимулирования прародительского труда.

Результаты, достигнутые при изучении родительского труда, разработанные и реализованные методики его исследования позволяют в ходе изучения прародительского труда использовать те же теоретические и методологические основания, которые используются при исследовании родительского труда. Однако, подходы к изучению прародительского труда должны разрабатываться также и с учетом тех наработок, которые появились в последние годы в зарубежной демографии прародительства.

Библиографический список

1. *Калачикова О. Н., Груздева М. А.* Участие прародителей в воспитании внуков как форма личной самореализации // Демографическая и семейная политика в контексте целей устойчивого развития: сб. ст. IX Урал. демогр. форума: в 2 т. — Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2018. — Т. 1. — С. 522–527.

2. *Шарин В. И., Кулькова И. А.* Влияние помощи старшего поколения на рождаемость в России // Народонаселение. — 2019. — № 2. — С. 40–50.

3. Шубат О. М. Прародительство как ресурс рождаемости: социолого-статистические оценки // XXII Уральские социологические чтения. Национальные проекты и социально-экономическое развитие Уральского региона: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 17–18 марта 2020 г.). — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2020. — С. 368–373.

4. Shubat O., Bagirova A. Russian Grandparenting: Demographic and Statistical Modelling Experience // Proceedings of the 34th International ECMS Conference on Modelling and Simulation ECMS 2020. — Wildau: Technische Hochschule Wildau, 2020. — P. 78–83.

Е. Д. Богаченко

Саратовский государственный технический университет
им. Ю. А. Гагарина, г. Саратов

Трансформация удаленной занятости: вызовы современности

Аннотация. Статья посвящена вопросам развития удаленной занятости работников различных профессий. С распространением COVID-19 и карантинными мерами в текущем 2020 г. удаленная занятость получила резкий импульс к развитию. В статье описаны результаты опроса удаленных сотрудников, обозначены самые востребованные профессии дистанционного режима работы.

Ключевые слова: удаленная занятость; трансформация занятости; цифровизация; онлайн-профессии; дистанционная работа; фриланс; пандемия коронавируса.

Отрицательное влияние ситуации, сложившейся вокруг COVID-19, в целом на экономику и в частности на все отрасли в большей или меньшей степени является очевидным. В тоже время современная обстановка способствовала более активному проникновению процессов цифровизации во многие сферы деятельности, переходу от работы офлайн- к онлайн-формату. Нельзя однозначно дать оценку данному процессу в связи с его значительной гетерогенностью и неоднородностью. Рассмотрим более подробно, каким образом на современном этапе происходит трансформация удаленной занятости.

На данный момент отсутствует точная статистическая информация о численности занятых, перешедших на удаленную работу, имеются лишь результаты опросов. Это связано в первую очередь с тем, что понятия дистанционная и удаленная занятость пока должным образом не отражены в ТК РФ и в целом затруднено их регулирование в правовом поле [2]. В ТК РФ есть только ст. 49.1, где написано, что человек может быть дистанционно занят, только если он подписал соответствующий контракт. Следует отметить, что по данным разных источников на условиях удаленной занятости работают 29–30 % рабочей

силы. До пандемии удаленно трудились 2 % работников, а на май 2020 г. это количество увеличилось до 16 % (май 2020 г.)¹. В Москве и Санкт-Петербурге доля работников, перешедших на удаленную работу составила 29 % (на май 2020 г.), в других городах-миллионниках — 21 %. По данным исследования OnePoll, 69 % сотрудников считают себя более эффективными на удаленной работе, а 83 % полагают, что такой формат работы позволит им лучше сочетать работу и личную жизнь. В то же время среди отрицательных моментов они отметили, в частности, нехватку общения с другими людьми, непонимание со стороны родственников, желающих активнее вовлечь фрилансеров в домашние дела, наличие отвлекающих факторов и шумов, которые мешают сосредоточиться. Кроме того, работа выполняет не только экономическую, но и социальную функцию — отправляясь в офис, люди имеют возможность менять свои социальные роли, общаться, получать новые впечатления [1]. По данным исследования, наибольшая часть сотрудников перешла на удаленный формат работы в страховом и финансовом секторах (56,3 %), а также в ИТ (53,7 %). В добывающем секторе, в государственных учреждениях и на транспорте удаленно работает 1/5 часть работников; в торговле и гостиничном секторе (18,6 %), а также в строительстве (18,5 %). Наименьшая численность занятых, перешедших на удаленную занятость в силовых структурах и сельском хозяйстве составила 7,8 и 6,6 % соответственно². Среди самозанятых 43% из-за пандемии перестали работать вовсе, 17,4 % продолжили работать удаленно, как и раньше, 13,5 % перешли на удаленный режим работы, а 26 % остаются на рабочих местах. Следует также отметить, что 34 % респондентов заявили, что работают менее эффективно, чем в офисе³. Также в результате опроса было выявлено, что 42 % считают, что после окончания пандемии нужно сохранить возможность работы в удаленном формате для офисных работников [3].

Также следует отметить, что в последние годы в условиях роста цифровизации экономики был неизбежен рост онлайн-профессий, ситуация с COVID-19 только ускорила этот процесс. Сформировался целый пласт онлайн-профессий, которых еще не было несколько лет назад. В условиях коронавируса, роста безработицы (уровень безрабо-

¹ Подцероб М. ВЦИОМ: Россияне освоили дистанционную работу, но она им не нравится // Ведомости. — 2020. — 15 мая. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/05/14/830289-vtsiom-rossiyane-distantsionnyu-rabotu>.

² Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии // ВЦИОМ. — 2020. — 15 мая. — URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280>.

³ Подцероб М. ВЦИОМ: Россияне освоили дистанционную работу, но она им не нравится // Ведомости. — 2020. — 15 мая. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/05/14/830289-vtsiom-rossiyane-distantsionnyu-rabotu>.

тицы с января по август 2020 г. увеличился с 4,7 % до 6,4 %) ¹, увеличился спрос на такие профессии, а следовательно выросло их предложение. Также в последние годы все большее распространение получают социальные сети, а точнее они переживают трансформацию. Если еще 10 лет назад социальные сети выступали исключительно платформой для личного пользования, то на современном этапе они являются огромной площадкой для продвижения бизнеса и развития собственного продукта/услуги, а, следовательно генерируют огромные денежные потоки и создают новые онлайн профессии и рабочие места. Работа удаленного онлайн-сотрудника разнообразна и интересна. Успешный фрилансер обладает навыками из разных сфер, ориентируется в новостной повестке и взаимодействует с разнообразными онлайн-сервисами.

Среди популярных в последние годы онлайн-профессий можно выделить следующие:

— блогер. С каждым годом данная профессия становится все более популярной, особенно среди молодежи. Блогером является человек, ведущий дневник в интернете, дополняющий тексты видео, личными фотографиями. Он может рассказывать о своей жизни, работать с новостями, создавать тексты о хобби, записывать видеоролики, которые будут привлекать новых подписчиков.

— копирайтер/рерайтер. Копирайтер — это человек, который пишет продающие тексты для писем, рекламных роликов, эксклюзивные статьи для постов в соцсетях и различных сайтов, чтобы заинтересовать читателя. Рерайтер же, в отличие от копирайтера берет чужой текст, доводит его «до ума», убираете лишнюю «воду» — ошибки и сложные предложения, делает текст легко читаемым, запоминающимся и максимально простым;

— SMM-специалист. Это сотрудник, который отвечает за информационное сопровождение бренда в сети, ведение соцсетей, составление контент-плана, написание статей, подбор визуального контента, проведение конкурсов и опросов, увеличение количества подписчиков. Бизнес не может игнорировать соцсети, поэтому спрос на хороших SMM-специалистов постоянно растет;

— таргетолог. Это специалист, который настраивает рекламные объявления в социальных сетях под четко определенную целевую аудиторию, после которых обычные читатели становятся клиентам;

— трафик-менеджер. Это интернет-пользователь, который занимается перенаправлением аудитории из социальных сетей на сайты заказчика, подготовкой специальных предложений, которые будут стимулировать аудиторию посещать рекламируемые сайты.

¹ Федеральная служба государственной статистики. — URL: <https://rosstat.gov.ru>.

Выше была представлена лишь малая часть онлайн-профессий, которые получают все большее развитие в последние годы. Изучив спрос и предложение, имеющихся на данный момент онлайн-профессий, можно сгруппировать их следующим образом:

- 1) работа с текстами, копирайтинг, журналистика;
- 2) работа с графикой, дизайном, иллюстрациями;
- 3) интернет-реклама и продвижение сайтов;
- 4) программирование, обслуживание компьютеров и сетей;
- 5) работа с переводами, иностранными текстами;
- 6) менеджеры, управление людьми;
- 7) работа в социальных сетях и др.

Рассмотренные онлайн-профессии дают огромные возможности для реализации в первую очередь молодежи, не имеющей опыта работы, и позволяют им начать зарабатывать онлайн. Онлайн-работа для молодежи более проста в освоении, в связи с тем, что инструменты ее технической реализации им лучше известны в отличие от более старшего поколения. Но отрицательной стороной здесь выступает отсутствие какого-либо регулирования со стороны государства, отсутствие гарантий занятости, как правило, неофициальное трудоустройство, а также обесценивание высшего образования со стороны молодежи, так как для большинства онлайн-профессий не требуется образования (зачастую достаточно каких-либо краткосрочных онлайн-курсов или вовсе нет в них необходимости). Также возможен рост маргинального поведения в сети онлайн, связанного с мошенничеством.

События 2020 г. помогли более ясно выделить блок проблем в функционировании удаленной занятости (правового, инфраструктурного, материального и организационного характера). Своевременная подготовка к возможности перехода в любой момент на удаленную занятость поможет решить многие проблемы в случае повторного введения ограничительных мер.

Библиографический список

1. Дашкова Е. С., Звягинцева В. Е. Дистанционная занятость: оценка и направления регулирования // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. — 2020. — № 1. — С. 83–88.
2. Комарова И. П., Сигарев А. В., Устюжанина Е. В. Дистанционная занятость в формируемой в России цифровой экономике: уроки пандемии // Российский экономический журнал. — 2020. — № 4. — С. 31–41.
3. Резаев А. В., Трегубова Н. Д. К вопросу о трендах цифровизации и развития технологий искусственного интеллекта // Социодиггер. — 2020. — Т. 1, вып. 3. Тема выпуска: Цифровизация и искусственный интеллект. — С. 4–42.

М. Р. Газизова

Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург;
Карагандинский университет имени академика Е. А. Букетова,
г. Караганда, Республика Казахстан

Влияние трудового долголетия серебряного поколения на казахстанский рынок труда

Аннотация. Рассмотрено влияние демографической трансформации на трудовую активность лиц старшего возраста, а также исследована роль пожилого населения на рынке труда.

Ключевые слова: демографическое старение; рынок труда; ресурсный потенциал старшего поколения.

Старение населения — одна из самых существенных демографических трансформаций, наблюдаемых в XXI веке. Впервые в истории человечество подошло к рубежу, когда число пожилых людей на планете должно превысить число детей. Лиц старше 60 лет уже сегодня насчитывается в общей сложности 700 млн чел., или 10 % мирового населения¹.

Как отмечают Р. Б. Сармамбаева и Ж. Д. Кусмангалиева, процесс старения населения относительно новое явление для Казахстана. Следовательно, данная проблема является мало изученной сферой в стране [3]. С другой стороны, следует подчеркнуть, что в Казахстане сегодня доля людей старшего поколения в общей численности показывает устойчивый рост, так по сравнению с 2011 г. (6,53 %) данный показатель возрос на 0,97 % в 2019 г. (7,5 %).

Согласно демографической шкале разработанной специалистами ООН данный показатель свидетельствует, что население находится на пороге старости Согласно прогнозам экспертов ООН в 2030 г. данный индикатор будет на уровне более 14 %, а к 2050 г. составит около 18 % в Казахстане.

Исходя из общей тенденции эйджинга, будет увеличиваться необходимость активного вовлечения в трудовую деятельность лиц серебряного поколения.

Теперь возникает основной вопрос нашего рассмотрения, как повлияет трудовая активность населения пенсионного возраста на казахстанский рынок труда. Для анализа использованы официальные данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан.

¹ Доклад Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. Основная сессия 2012 г. (Женева, 23–27 июля 2012 г.). — URL: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/wg5/Other-documents/E-2012-51-r.pdf>. — С. 3.

Как отмечают М. Г. Колосницына и М. А. Герасименко по сравнению с прошлыми годами ресурсный потенциал старшего поколения в настоящее время более эффективный. Также активное участие лиц старшего возраста в трудовую деятельность является благоприятным фактором долголетия и решения вопросов на рынке труда [1]. В. Ю. Ляшок оценивает влияние размера пенсий, уровня здоровья и особенностей спроса на труд на экономическую активность населения старших возрастов в России [2]. Работы российских и зарубежных ученых посвященные анализу трудового поведения лиц старших возрастных групп на рынке охватывают широкий спектр вопросов, однако данная тематика является недостаточно изученной областью для Казахстана.

Достижение пенсионного возраста не является мотивом для прекращения трудовой активности пожилых людей. Хотя, в последние годы занятость работников пенсионного возраста в Казахстане показывает тенденцию к снижению.

В структуре занятых основную долю 78,2 % составляли лица в возрастной категории 25–54 лет, 11,5 % — молодежь 15–24 года, 9,6 % — 55–64 лет и 0,6 % — 65 и старше. В период 2011–2019 гг. самый высокий показатель занятости пенсионеров наблюдался в 2016 г., составив 62,7 тыс. чел. Однако последние годы количество занятых людей пожилого возраста снизилось, одной из причин может служить поэтапное повышение пенсионного возраста женщин (согласно Закону РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» пенсионный возраст для женщин с 1 января 2018 г. повышается ежегодно по 6 мес. в течение 10 лет до 2027 г.).

Для оценки влияния занятости лиц пожилого возраста на рынок труда было проведено исследование индекса диссимилиации Дункана и (Index of Dissimilarity, ID), который дает возможность сравнить возрастные диспропорции в занятости населения. Данный показатель рассчитывает долю работников, которые должны сменить профессиональную отрасль для равномерного распределения по профессиональному признаку [2].

Для сравнения были взяты две возрастные когорты — 16–24 и 65+. Выбор первой возрастной группы обусловлен тем, что сегодня поколение Z, которые родились в начале тысячелетия, активно становятся участником трудового процесса общества и оказываются конкурентами лиц старшего возраста на рынке труда. С другой стороны, трудовая деятельность серебряного поколения также может повлиять на показатели молодежной безработицы, тем самым увеличив ряды NEET-молодежи.

Таким образом, для анализа были отобраны официальные статистические данные занятых по возрастным группам 16–24 и 65+ по ви-

дам экономической деятельности за 2019 г. по республике, где больше всего занятых по двум возрастным сегментам: сельское, лесное и рыбное хозяйство; оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей мотоциклов; обрабатывающая промышленность (рис. 1).

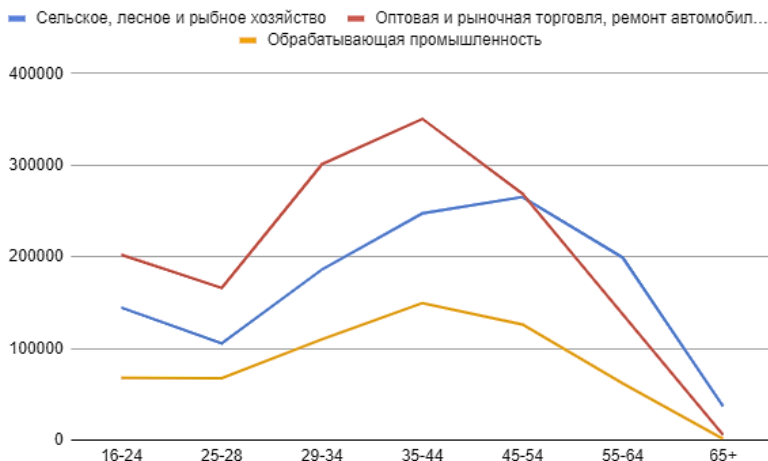


Рис. 1. Отраслевая сегментация по возрастным группам за 2019 г.

Следует отметить, среди показателей двух возрастных когорт в секторе обрабатывающей промышленности, по сравнению с другими сферами существенных отличий нет.

Нельзя не упомянуть, что сельское, лесное и рыбное хозяйство является лидирующей отраслью, в которой работают существенная доля всего занятого населения, кроме того 64,8 % — больше половины всех занятых пожилых людей трудятся в данной экономической деятельности, и для молодого поколения также характерно такое положение — 13,7% всего занятых лиц в возрасте 16–24.

Из вышеприведенного анализа становится очевидным следующий вопрос: увеличение занятости лиц старших возрастов повлияет ли на уровень занятости молодежи на рынке труда [2]. Соответственно были произведены расчеты по трем видам экономической деятельности по всем возрастным группам относительно двух группы — 16–24 и 65+.

По результатам расчетов, индекс диссипации для возрастных групп 16–24 и 65+ составляет 0,28. Логика рассуждения приводит к следующему, для достижения равномерного распределения возрастных групп между сферами деятельности 28 % из одной группы занятых должны сменить рабочее место.

Значения индекса для возрастной группы 16–24 не значительно отличаются от других когорт и уровень составляет примерно до 0,1 для всех, кроме группы 65+. А для второй группы характерно более высокие показатели по сравнению с предыдущей группой (рис. 2).

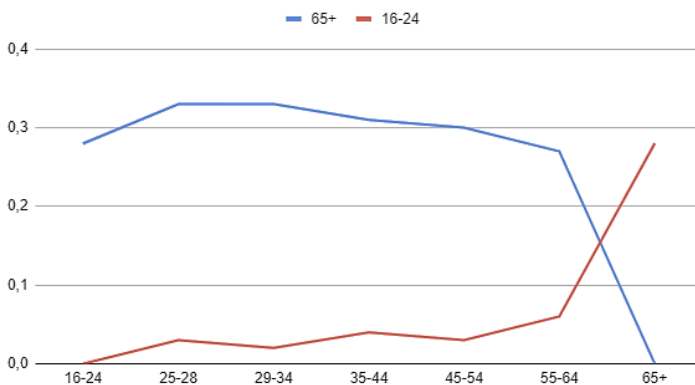


Рис. 2. Индекс диссимилиации Дункана для возрастных групп 16–24 и 65+

В соответствии с результатами расчет индекса Дункана можно утверждать, что профессиональная сегрегация на рынке труда между возрастными группами пожилых и молодых людей не значительна. В связи с этим, конкуренция среди рассматриваемых возрастных когорт существует, но она очень низка. Не менее важным является тот факт, что последние годы участия трудовой молодежи в анализируемых отраслевых сегментах снижается, меняя вектор на сферу услуг, тем самым уступая рабочие места для старшей возрастной группе. Таким образом, тихая революция или процесс старения населения актуализирует трудовую деятельность населения старшего возраста, и обуславливает формирование поддержки по вопросам стимулирования занятости пожилых людей.

Библиографический список

1. Колосницына М. Г., Герасименко М. А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2014. — № 4. — С. 47–64.
2. Ляшок В. Ю. Пенсии, здоровье и спрос на труд как детерминанты экономической активности населения старшего возраста в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. — М., 2018. — 27 с.

3. Сарсембаева Р. Б., Кусмангалиева Ж. Д. Положение пожилых людей в Казахстане: текущее состояние и перспективы // Central Asian Economic Review. — 2010. — № 5. — С. 419–425.

Е. Н. Заборова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Труд в малых и средних городах Урала

Аннотация. Рассматриваются социальные позиции важнейших акторов рынка труда в малом и среднем городе: власти, крупного и малого бизнеса, населения. Власть заинтересована в развитии рынка труда, однако вынуждена действовать в жестких рамках существующих финансово-юридических правил. Крупный бизнес, нередко представленный сетевыми и международными корпорациями, мало заинтересован в развитии рынка труда на территории города; малый бизнес заинтересован, но испытывает много проблем и не получает необходимой поддержки со стороны властей. Население, наряду с работой в государственных и частных предприятиях, традиционно трудится в личном подсобном хозяйстве. Появляется новый потенциальный источник роста рынка труда в малом и среднем городе — приток населения из крупных городов как следствие перевода традиционных видов городской деятельности в виртуальный режим.

Ключевые слова: рынок труда; малый город; средний город; бизнес; население; власть.

В настоящее время малые и средние города нашей страны переживают не лучшие времена: численность жителей сокращается, наблюдается интенсивный отток молодежи, инфраструктура во многих из них находится в плачевном состоянии, градообразующие предприятия, некогда дававшие не только работу, но и организующие всю повседневную социально-культурную инфраструктуру, или разрушены или значительно снизили объемы производства. На повестке дня стоит вопрос о фактическом выживании малых и средних городов [2]. Первым фактором, который лежит в основе реновации малых городов, можно без всякого сомнения считать фактор экономический — у горожан должна быть работа как источник существования, у города — источник финансовых поступлений. На кого возлагается инициатива по поиску новых источников финансирования и создания рабочих мест? В настоящий момент три социальных актора участвуют в этом процессе: власти (местные и региональные), бизнес (крупный, средний и малый) и население. Каждый из них занимает свою социальную позицию в этом процессе.

Методы и методология. Данная работа базируется на эмпирических данных, полученных в ходе социологических исследований, проведенных кафедрой прикладной социологии Уральского государствен-

ного экономического университета в июне — июле 2019 г. по заказу ФНИСЦ РАН. Было проведено три фокус-группы с представителями бизнеса и общественности двух малых городов Свердловской области (Среднеуральска и Ирбита), собрано 15 анкет и взято 15 глубинных интервью с экспертами — главами городов и их заместителями, членами аппарата полпреда, наиболее активными представителями бизнеса и общественности. Фокус-группы, глубинные интервью проводились по сценарию и анкетам, предложенным ФНИСЦ РАН (Москва).

Результаты и обсуждение. Исследования показали, что все три социальных актора играют сегодня неравные и неоднозначные роли в создании новых рабочих мест в малом и среднем городе и в целом в реанимации городской жизнедеятельности в этих городах. Рассмотрим их позиции.

Власть в малом и среднем городе. Главы муниципальных образований в исследуемых городах были выбраны комиссией, что можно считать типичным вариантом для уральских городов, многие из которых решением своих городских дум отменили процедуру всенародных выборов глав городов. Население оценивает данный факт в целом негативно, так как уверено, что возглавлять город должен «свой», «местный», человек, знающий все особенности городской жизни данного поселения. И хотя сама по себе процедура всенародных выборов не гарантирует правильность и безошибочность такого выбора (как показало исследование, ряд глав, выбранных народом, в последствии оказалась на скамье подсудимых), все же отсутствие всенародных выборов снижает уровень доверия к власти.

Сами местные власти настроены на то, чтобы развивать свой город, однако они действуют в жестких условиях, которые ограничивают их возможности. Среди этих сдерживающих факторов — зависимость местных бюджетов от региональной власти; сложность процедур попадания в финансируемые программы развития; тяжесть прошлого наследия (разрушенная городская инфраструктура, устаревшее оборудование, неквалифицированные кадры и т. п.). Местные власти зависят от власти вышестоящей (главным образом областной), они также вынуждены подстраиваться и искать точки соприкосновения с бизнесом на своей территории [3].

Бизнес как вторая социальная сила, действующая в поле создания рабочих мест в малых и средних городах, представлен в двух вариантах — крупного и малого бизнеса. При этом крупный бизнес — это нередко бизнес крупнейших сетевых, центральных и международных корпораций («Пятерочка», «Магнит», Сбербанк и т. п.). Будучи зарегистрированным в других городах, такой бизнес не платит налогов в местную казну, тем самым он слабо влияет на развитие муниципальной инфра-

структуры города, хотя их присутствие благоприятно для удовлетворения потребностей местного населения. В качестве примера можно привести опыт Среднеуральска. Крупнейшее градообразующее предприятие города — Среднеуральская ГРЭС — российская энергетическая компания, созданная в результате реформы РАО ЕЭС России, в настоящее время — публичное акционерное общество «Энел Россия». Компания зарегистрирована в Екатеринбурге, центральный офис находится в Москве, а 56 % компании принадлежит итальянской группе Enel. Из интервью эксперта из Среднеуральска: «Бренд был Среднеуральская ГРЭС. Орден Ленина во время Великой Отечественной войны. Орден в мирное время. Сейчас купили станцию итальянцы. Бренда нет... у нас весь город там работал. Сейчас там итальянцы. Оптимизируют с каждым годом, все меньше людей работает».

Малый бизнес более заинтересован в создании рабочих мест в собственном городе. Однако он, согласно нашим данным, не чувствует поддержки властей и ведет свою деятельность на свой страх и риск. В большинстве случаев он не входит в ассоциации малых и средних предпринимателей (одна из причин — высокий взнос за такое вхождение) и постоянно борется с различного рода возникающими трудностями, порожденными новыми приказами и предписаниями.

Население как субъект экономической деятельности также важен в малых и средних городах. Во-первых, жители таких городов традиционно имеют свои сады и огороды и этот труд, хотя и не является трудом официальным, всегда был источником как продуктов питания, так и финансовых поступлений от продажи продуктов садоводства, огородничества, животноводства. Не существует точной статистики, которая позволила бы оценить объем такого рода труда, но наши эксперты указывали на то, что большинство жителей малых городов так или иначе связаны с трудом на личных подсобных участках. Кроме того, собирание грибов, ягод, рыболовство по-прежнему остаются видом трудовой занятости жителей малых и средних городов Урала.

Население также можно рассматривать косвенным источником создания новых мест приложения труда — речь идет о постепенном процессе переезда жителей крупных городов в близлежащие малые и средние города, о процессе дезурбанизации. В Свердловской области, как по всей стране, идет процесс сокращения численности населения малых городов, однако в нашем регионе за последние 13 лет пять городов нарушают эту закономерность — их численность возросла. Это такие города как Арамиль, Березовский, Заречный, Среднеуральск, Сысерть. Все эти города вошли в состав Свердловской агломерации и выросли за счет того, что жители Екатеринбурга построили в этих городах частные дома, коттеджи и фактически превратили их в спальные райо-

ны. Эти жители, как правило, продолжают трудиться в Екатеринбурге, но проживают в малых городах. Они пользуются местными дорогами, местной инфраструктурой (свет, газ, вода), услугами магазинов и иных социальных учреждений (культурных, спортивных и пр.), тем самым создавая и повышая покупательский спрос, что, в свою очередь, благоприятно влияет на занятость в малых городах.

В настоящее время, в информационно-цифровую эпоху, все большее количество людей получают возможность реализовывать все свои потребности дистанционно, в онлайн-режиме, вне рамок крупного города. Многие из них могут работать удаленно, на дому, совершать через интернет финансовые операции и покупать разнообразные товары, приобщаться к образованию, театральным постановкам и спортивным зрелищным мероприятиям. Пандемия COVID-19 многократно ускорила этот процесс. Все это дает основание предположить, что в ближайшее время отток представителей средней и высшей по уровню доходов социальных групп будет только возрастать, что положительно повлияет на рынок труда малых и средних городов.

Закключение. У малых и средних городов есть различные варианты возможного развития рынка труда. Как указывают исследователи [1], это могут быть такие направления как превращение малых городов в центры обработки сельскохозяйственной продукции (примером тому может служить г. Ирбит), социокультурные и сервисные центры для близлежащих сельских поселений; туристические центры; рекреационно-оздоровительные; наукограды; центры промышленных производств — филиалы крупных производственных предприятий. Они также получают шанс для реновации по мере разворачивания информационно-цифровой эпохи и оттока населения из крупных городов в малые и средние города.

Библиографический список

1. *Верещагина Т. А., Дегтярев П. Я., Тюнин А. И.* Кризис традиционной модели развития малых городов // Вестник Челябинского государственного университета. Экономические науки. — 2018. — № 3 (413), вып. 60. — С. 53–60.
2. *Малые города в социальном пространстве России: монография / А. Ю. Ардалянова, П. В. Бизюков, Р. Г. Браславский и др.; отв. ред. В. В. Маркин, М. Ф. Черныш.* — М.: ФНИСЦ РАН, 2019. — 545 с.
3. *Чирикова А. Е., Ледяев В. Г.* Власть в малом российском городе. — М.: Изд. дом ВШЭ, 2017. — 414 с.

Безработица на рынке труда крупного промышленного региона в условиях нестабильности и неопределенности

Аннотация. Проведена оценка состояния безработицы на рынке труда Уральского федерального округа и Свердловской области как одного из факторов устойчивого развития крупного промышленного региона. Цель работы — исследование безработицы на рынке труда Свердловской области, ее динамики в условиях новых стратегических вызовов. Подтверждена гипотеза исследования: устойчивое развитие рынка труда региона на основе сокращения уровня безработицы в новых условиях обеспечивается за счет накопленных положительных тенденций его развития в условиях коронакризисного триггера противоречий. Сделаны выводы о государственной мотивации регулирования занятости.

Ключевые слова: коронавирусный кризис; рынок труда; безработица; регулирование безработицы.

Стагнация российской экономики последних лет актуализировала дискуссию о путях долгосрочного экономического роста. Но пандемия коронавируса радикально изменила экономическую повестку дня, поставив на первое место оперативную, краткосрочную политику.

Один из наиболее дискутируемых вопросов — может ли предшествующий опыт восстановительного роста российской экономики помочь сегодня определить политику выхода из кризиса. Экономисты отмечают, что неопределенность относительно дальнейшего развития пандемии и во многом неэкономический характер текущего кризиса затрудняют использование прежнего опыта при оценке скорости восстановления и влияния правительственных антикризисных мер на экономическую динамику [1; 5].

На наш взгляд, остается плодотворным подход — использовать опыт прошлых шоков (кризисов), но с учетом особенностей современной ситуации. Важно учесть, что структура источников долгосрочного экономического роста, конечно, не меняется одномоментно, однако с течением времени и она постепенно трансформируется.

Представляется, что развитие рынка трудовых ресурсов и сокращение безработицы один из главных факторов успешного выхода из сложившейся коронакризисной ситуации. В данном исследовании принята попытка оценки состояния безработицы на рынке труда крупного промышленного региона, Уральский федеральный округ и Свердловской области, как основы их устойчивого развития. Оно основано на трудах известные российских экономистов С. Д. Бодрунова, Р. С. Грин-

берга, Д. Е. Сорокина [2], Е. Г. Анимицы, Я. П. Силина [6], А. И. Татаркина [7] и результатах предыдущих исследований авторов, посвященных развитию рынка труда региона [3; 4].

В качестве гипотезы исследования рассматривается предположение о том, что устойчивое развитие рынка труда региона на основе сокращения уровня безработицы в новых условиях обеспечивается за счет накопленных тенденций его развития в условиях коронакризисного триггера противоречий. Исходя из этого целью работы является исследование процессов безработицы на рынке труда Свердловской области, динамики их развития в условиях новых стратегических вызовов.

Проанализированы динамические временные ряды развития безработицы на рынке труда за 2012–2019 гг., полученные из официальной статистики, опубликованной на сайтах Федеральной службы государственной статистики, Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, Правительства Свердловской области. На основе анализа динамических временных рядов авторами также были предприняты попытки прогнозирования рассмотренных показателей на среднесрочную перспективу до 2025 г.

Если учесть показатели официальной безработицы, которые мы проанализировали во временном разрезе 2012–2019 гг., то в целом по Уральскому федеральному округу ретроспективно сложилась достаточно оптимистическая ситуация. Были произведены расчеты средних показателей, медианных, отражающих основную характеристику изучаемого явления, согласно гипотезе о средней величине. Среднегодовые значения за рассмотренный период по областям уменьшились на 46 %, что подтверждают также медианные значения показателя, которые сократились на 50 % (соответственно 2012 г. — 32,6 (38 тыс. чел.), 2019 г. — 17,7 (18,5 тыс. чел.)) и показатели динамических рядов в целом по Уральскому федеральному округу (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Аналитические показатели динамических рядов численности зарегистрированных безработных по Уральскому федеральному округу за 2012–2019 гг.

Год	Численность безработных, тыс. чел.	Абсолютный прирост, тыс. чел.		Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный	цепной	базисный
2012	127,6	-2,9	-2,9	97,8	97,8	-2,2	-2,2
2013	96,2	-31,4	-34,3	75,4	73,7	-24,6	-26,3
2014	78,3	-17,9	-52,2	81,4	60,0	-18,6	-40,0

Год	Численность безработных, тыс. чел.	Абсолютный прирост, тыс. чел.		Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный	цепной	базисный
2015	70,3	-8,0	-60,2	89,8	53,9	-10,2	-46,1
2016	71,0	0,7	-59,5	101,0	54,4	1,0	-45,6
2017	89,6	18,6	-40,9	126,2	68,7	26,2	-31,3
2018	85,3	-4,3	-45,2	95,2	65,4	-4,8	-34,6
2019	70,7	-14,6	-59,8	82,9	54,2	-17,1	-45,8

За рассмотренный период наблюдается стабильное сокращение численности официально зарегистрированных безработных, в 2015 г. был всплеск, затем график продолжил идти вниз. В большей степени данный показатель снижался вследствие дифференциации современных работников по степени занятости: частичная занятость, прекариат, фриланс, трудоустроенные не официально. Но нельзя исключать и улучшающуюся обстановку на рынке труда. В целом по Уральскому федеральному округу с 2005 по 2017 г. произошло снижение численности официально безработных на — 45,8 %, так как для 2017 г. темп роста по сравнению с 2005 г. составил $\left(\frac{70,7}{130,5}\right) \times 100 = 52,2\%$.

Опираясь на накопленную статистику, можно предположить, что при сохранении тенденций на 2025 г. показатель может составить (средний абсолютный прирост отрицательный -7,5 тыс. чел. в год по Уральскому федеральному округу) 10,7, или уменьшение численности официально зарегистрированных безработных к 2017 г. на — 84,86 %. Однако, началась мировая пандемия COVID-19, поэтому прогнозы необходимо будет скорректировать на основании обновленных данных по 2020 г. Официальная статистика свидетельствует о том, что уровень безработицы по Свердловской области увеличился с 3,4 % в 2019 г. до 4,65 % в первом полугодии 2020 г. В целом по округу прогнозы невозможны, поскольку рассчитанные нами среднегодовые коэффициенты вариации колеблются в диапазоне 42–62 %, превышающем его нормативное значение в 33 %. Но по областям данный прогноз возможен, что рассчитанные нами показатели вариации, представленные в табл. 2.

Характеристика уровня безработицы УрФО отражается в областных показателях, где Тюменская область характеризуется работниками, работающими вахтовым методом, поэтому в том числе по ней получился такой высокий коэффициент вариации, по остальным областям округа прогнозы, согласно рассчитанным коэффициентам, вполне могут быть реалистичными.

**Расчетные показатели вариации данных по численности безработных
в разрезе областей, входящих в Уральском федеральном округе**

Области, входящие в Уральский федеральный округ	Среднеквадратическое отклонение	Коэффициент вариации, %
Курганская	2,5	31
Свердловская	9,0	29
Тюменская	11,3	89
Челябинская	5,8	18

Таким образом, в условиях складывающейся ситуации и накопленных положительных тенденциях развития процессов безработицы на рынке труда региона представляется целесообразным:

— в первую очередь, в краткосрочной перспективе, развивать такие сферы занятости работников, которые допускают возможности удаленной работы и не полной занятости;

— обеспечить комплекс мер государственной мотивации структурного перераспределения трудовых ресурсов это обеспечит снижение бюджетной нагрузки в части по выплатам пособий по безработице и снижение в целом, социальной напряженности в обществе в будущем.

Библиографический список

1. Акиндинова Н. В., Домбровски М., Широв А. А., Белоусов Д. Р., Воскобойников И. Б., Гурвич Е. Т. Перспективы восстановления экономического роста в России (go материалам круглого стола в рамках XXI Апрельской международной научной конференции НИУ ВШЭ) // Вопросы экономики. — 2020. — № 7. — С. 5–50.

2. Бодрунов С. Коронакризис как триггер противоречий современной экономики // Портал «Научная Россия». — 2020. — 19 мая. — URL: <https://scientificrussia.ru/articles>.

3. Илюхин А. А. Анализ миграционного движения населения крупного промышленного региона // Материалы V Всероссийского симпозиума по региональной экономике (Екатеринбург, 9–10 октября 2019 г.): в 2 т. — Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2019. — Т. 1. — С. 276–280.

4. Илюхина С. В. Анализ и прогноз численности экономически активного населения Свердловской области // Материалы V Всероссийского симпозиума по региональной экономике (Екатеринбург, 9–10 октября 2019 г.): в 2 т. — Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2019. — Т. 1. — С. 281–285.

5. Полбин А. В., Синельников-Мурылев С. Г., Трунин П. В. Экономический кризис 2020 г.: причины и меры по его преодолению и дальнейшему развитию России // Вопросы экономики. — 2020. — № 6. — С. 5–21.

6. Силин Я. П., Анимца Е. Г. Эволюция парадигмы региональной экономики // Journal of New Economy. — 2020. — Т. 21, № 1. — С. 5–28.

7. Татаркин А. И. Новая индустриализация экономики России: потребность развития и (или) вызовы времени // Экономическое возрождение России. — 2015. — № 2 (44). — С. 20–31.

М. А. Комбаров

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Безработица в регионах Российской Федерации и ее влияние на их социально-экономическое положение

Аннотация. Статья посвящена одной из наиболее важных проблем отечественной экономики — региональному неравенству. На основе анализа взглядов российских экономистов на данную проблему автор полагает, что ее причиной является индивидуальный для каждого региона уровень безработицы. Путем изучения показателей, размещенных на официальном интернет-источнике, выявлены наиболее неблагоприятные регионы, а с помощью регрессионного анализа этих показателей доказана обоснованность авторской точки зрения. Показано, что наиболее острая ситуация с безработицей сложилась в 9 российских регионах, 5 из которых расположены в Северо-Кавказском федеральном округе и по 2 — в Сибирском и Южном федеральных округах. В качестве способа разрешения данной ситуации, по мнению автора, может выступать расширение масштабов деятельности предприятий и организаций, находящихся на территориях этих регионов.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие; уровень безработицы; регион; предприятие; экономический рост.

Неравномерность пространственного развития нашей страны, заключающаяся в дифференциации входящих в нее субъектов по уровню социально-экономического развития, представляет собой одну из ключевых угроз ее экономической безопасности. Отсюда следует, что поиск возможных путей ослабления такой дифференциации является в настоящее время весьма актуальной задачей, для решения которой необходимо определить факторы, оказывающие какое-либо влияние на указанный параметр.

Данная проблема достаточно активно исследуется отечественными и зарубежными экономистами. Так, масштабам указанного явления уделяют внимание эксперты из Всемирного банка, М. Буссоло, М. Э. Давалос, В. Пераджине и Р. Сундарам. В своем докладе «*Toward a new social contract*» они отметили, что уровень жизни в Сахалинской области аналогичен уровню жизни в Сингапуре, а в Республике Ингушетия этот показатель примерно соответствует показателю Гондураса [3]. О последствиях рассматриваемого феномена говорили А. З. Мидов, а также С. Н. Растворцева и Д. И. Усманов. Так, по мнению кандидата экономических наук, А. З. Мидова, он препятствует экономическому

росту нашей страны [1], а С. Н. Растворцева и Д. И. Усманов приводят конкретную цифру — по их словам, ежегодные экономические потери от неравномерности пространственного развития России могут достичь 3% от объема ее ВВП [2].

Уровень социально-экономического развития каждого субъекта РФ ежегодно определяется экспертами Рейтингового агентства «РИА Рейтинг». В качестве показателя, характеризующего этот уровень, выступает рейтинг его социально-экономического положения (далее — РСЭП), значение которого находится в интервале от 0 до 100 пунктов. Рассчитывается это значение на основании 18 параметров данного региона, главным из которых, по мнению указанных лиц, является уровень безработицы. Обусловлена такая точка зрения тем, что от него напрямую зависят другие показатели, учитываемые при подсчете РСЭП, а именно, уровень бедности, объем производства товаров и услуг и объем доходов консолидированного бюджета. Более того, рост безработицы в каком-либо регионе приводит к дополнительным расходам его консолидированного бюджета, в качестве которых выступают социальные выплаты безработным. Это, в совокупности с сокращением доходной части указанного бюджета, способно вызвать нехватку средств на другие цели, в том числе на здравоохранение, что, в свою очередь, может отрицательно сказаться на демографических показателях. Наглядным подтверждением рассматриваемой точки зрения является информация, представленная в таблице.

Уровень безработицы в некоторых субъектах Российской Федерации в 2019 г. и их РСЭП

Субъект Российской Федерации	Уровень безработицы, %	РСЭП	Субъект Российской Федерации	Уровень безработицы, %	РСЭП
Астраханская область	7,6	39,147	Республика Адыгея	8,2	28,068
г. Москва	1,4	88,980	Республика Алтай	11,0	13,710
г. Санкт-Петербург	1,4	85,549	Республика Башкортостан	4,4	60,505
Забайкальский край	9,3	28,884	Республика Бурятия	9,2	27,889
Кабардино-Балкарская Республика	10,7	20,882	Республика Коми	6,8	42,472
Карачаево-Черкесская Республика	11,7	16,763	Республика Саха (Якутия)	6,9	45,835
Кемеровская область	5,5	52,350	Республика Северная Осетия — Алания	12,1	18,794
Красноярский край	4,5	61,554	Республика Татарстан	3,3	76,544
Ленинградская область	3,9	64,633	Республика Тыва	12,3	13,174

Окончание таблицы

Субъект Российской Федерации	Уровень безработицы, %	РСЭП	Субъект Российской Федерации	Уровень безработицы, %	РСЭП
Ненецкий автономный округ	7,9	33,939	Самарская область	3,9	62,332
Нижегородская область	4,1	60,205	Сахалинская область	5,2	57,064
Новосибирская область	6,1	51,167	Свердловская область	4,2	69,278
Омская область	6,4	45,883	ХМАО-Югра	2,5	77,763
Пермский край	5,2	59,013	Челябинская область	5,1	57,609

Примечание. Составлено по: Рейтинги и исследования // РИА Рейтинг. — URL: <http://riarating.ru>.

Результаты регрессионного анализа цифр, приведенных в таблице, говорят о том, что между РСЭП какого-либо региона и уровнем безработицы в нем существует почти линейная взаимосвязь, так как значение коэффициента корреляции для двух этих показателей окажется равно 0,98. Также указанные результаты позволяют построить качественную эконометрическую модель зависимости в отношении анализируемых параметров, уровень надежности которой составляет 95 % и которая выглядит следующим образом:

$$\text{РСЭП} = 92,66 - 6,83 \times \text{Уровень безработицы.}$$

Данная модель означает, что изменение масштабов безработицы в том или ином субъекте РФ на 1 % влечет за собой противоположную динамику его РСЭП на 6,87 пункта. Подобное влияние выглядит весьма существенным и говорит о значимости борьбы с безработицей для всех российских регионов. Особую актуальность эта борьба имеет в тех регионах, где по итогам 2019 г. был зафиксирован высокий уровень указанного явления, превышающий 10 %. В случайную выборку, представленную в таблице, попали пять таких субъектов, а среди прочих к ним относятся Республика Дагестан (13 %), Чеченская Республика (13,5 %), а также Республика Ингушетия, где, как было отмечено ранее, уровень жизни слабо отличается от аналогичного показателя Гондураса. Этот субъект традиционно оказывается лидером по масштабам безработицы, демонстрируя большой отрыв от других регионов нашей страны. Так, по итогам 2019 г. доля безработных граждан в общем количестве работоспособного населения данного региона составила 26,4 %. Помимо указанных субъектов РФ, особое внимание проблеме безработицы следует уделять властям Республики Калмыкия. Здесь

в 2019 г. ее масштабы составили 9,2 %, что также существенно превышает средний показатель по России, а значение РСЭП по итогам анализируемого временного отрезка оказалось равно 17,361. Это указывает на низкий уровень социально-экономического развития данного региона, что, согласно приведенному выше мнению российских экономистов, тормозит экономический рост нашей страны.

Традиционным направлением борьбы с безработицей выступает создание новых рабочих мест на проблемных территориях. Одним из способов его реализации служит расширение масштабов деятельности существующих на этих территориях предприятий. Вывод о целесообразности применения такого способа можно сделать, ознакомившись с точкой зрения профессора Е. Я. Варшавской, которая в качестве причины высокого уровня безработицы в рассматриваемых регионах выделяет преобладание малого и среднего бизнеса над крупными игроками¹. Для того, чтобы определить, какими именно дополнительными видами деятельности указанным предприятиям следует заняться, необходимо рассмотреть все виды деятельности, осуществляемые их ближайшими конкурентами, находящимися в других субъектах Российской Федерации. Так, предприятию АО «Назрановский Хлебозавод» (Республика Ингушетия) по примеру ООО «Триго» (Красноярский край) целесообразно приступить к изготовлению сухарей, печенья, мучных кондитерских изделий, тортов, пирожных, пирогов и бисквитов, предназначенных для длительного хранения, а также к оптовой торговле мучными кондитерскими и хлебобулочными изделиями. Потенциально возможными видами деятельности для компании АО «Электроконтактор» (Республика Северная Осетия — Алания) являются ремонт электрического оборудования, который выполняет ООО «ИЗЭМИ» (Иркутская область), а также изготовление приборов и аппаратуры для измерения электрических величин или ионизирующих излучений, чем занимается ООО «Электрокомплект» (Свердловская область)².

Проведению указанных мероприятий должен поспособствовать Центральный банк Российской Федерации, издав положение, которое обяжет коммерческие банки выдавать кредиты предпринимателям на подобные цели по ставке, не превышающей 5 % годовых. Важность данного действия состоит в том, что при успешной реализации рассмотренного выше пути борьбы с безработицей в наиболее проблемных регионах России заметно улучшатся социально-экономические показатели этих регионов, а именно, снизится уровень бедности, возрастет

¹ *Новости* сегодня: самые свежие и последние новости России и мира — Рамблер/новости. — URL: <http://news.rambler.ru>.

² *Объекты* строительства России и СНГ / B2B GLOBAL. — URL: <http://bbgl.ru>.

объем производства товаров и услуг, произойдет увеличение объемов доходных частей их бюджетов. В конечном итоге данные субъекты преодолеют свою экономическую отсталость, что ускорит экономический рост нашей страны.

Библиографический список

1. Мидов А. З. Дифференциация регионов России по уровню стратегических конкурентных преимуществ: методологические подходы и стратегический анализ // Управленческое консультирование. — 2018. — № 7 (115). — С. 165–173.

2. Растворцева С. Н., Усманов Д. И. Оценка влияния факторов глобализации на социально-экономическое неравенство регионов России. — Белгород: КОНСТАНТА, 2015. — 260 с.

3. Bussolo M., Davalos M. E., Peragine V., Sundaram R. Toward a new social contract: Taking on distributional tensions in Europe and Central Asia. — Washington, DC: World Bank, 2018. — 251 p.

Е. Г. Корнильцева

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Трудоустройство мигрантов в России

Аннотация. Целью представленного в статье исследования выступает анализ процесса трудоустройства мигрантов в районах Тюменского Севера. Задачи: определение понятия «миграция», изучение специфики миграционных процессов на примере одного из российских регионов. Объектом являются мигранты, прибывшие на данную территорию по разным причинам. Используемые методы: анкетирование, анализ статистики, интервью. Автор приходит к выводу, что миграция в российские регионы зачастую приводит к отрицательным последствиям: приток мигрантов способствует увеличению числа людей, нуждающихся в государственной социальной защите.

Ключевые слова: миграция; трудоустройство; социальные проблемы; оплата труда.

Миграция населения превратилась в характеристику современного социума и выполняет функции, связанные не только с распределением трудовых ресурсов, но и распространением культурных норм, преодолением разрыва между городом и селом, стиранием этнических различий.

Проблемы трудоустройства мигрантов в районах Тюменского Севера, представляют для специалистов особый интерес, поскольку Ханты-Мансийский автономный округ — Югра стал вторым регионом России по количеству приезжих.

Данная тема рассматривалась в работах многих ученых, в частности, В. В. Мархинина, И. В. Удаловой, Н. А. Бутенко, О. М. Горевой, Л. Б. Осиповой и др.

Объектом исследования являются представители разных национальностей, прибывающие на территорию данного округа. Целью выступает анализ некоторых аспектов миграционных процессов, происходящих на Тюменском Севере. Применяемые методы: анкетный опрос, интервью, изучение документов.

Под термином «миграция» принято понимать изменения места жительства, связанное с перемещениями. Однако социальные проблемы при подобных перемещениях не исчезают, а даже обостряются, что подтверждают результаты социологических опросов, проводимых в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре.

Проблемы, возникающие в связи с наплывом беженцев и вынужденных переселенцев в регионы России, практически везде одинаковые: ограниченность в средствах, несоответствие структуры имеющихся рабочих мест профессиональному составу мигрантов, сложности с предоставлением гражданства, трудности с выделением земельных участков и др. [3].

Массовый приток мигрантов приводит к серьезным социальным последствиям: росту цен на жилье, напряжению на рынке труда. Трудоустройство мигрантов в России оказалось для них главным фактором адаптации, тогда как раньше на первом месте стояла проблема жилья. Главным фактором, обеспечивающим такую возможность, является занятость. По данным опросов 2000-х годов, после переселения в шесть раз увеличилась численность граждан, которые не могли устроиться на работу [1].

Занятость представительниц женского пола в РФ хуже по сравнению с мужской частью населения. Кроме того, среди женщин в восемь раз увеличилась доля домохозяек (соответственно 1 % и 8 %), что можно рассматривать как скрытую форму безработицы [1].

Социологические исследования, проводимые Институтом философии и права СО РАН в 2000-е годы в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, показали: число прибывших за это время выросло в 2,5 раза и достигло 18,4 % от общей численности постоянно проживающего там населения. В числе прибывших возрастает доля лиц нетрудоспособного возраста и сокращается доля трудоспособного. Уменьшается доля имеющих высшее образование.

В район приезжает много мигрантов из бывших советских республик. Временно проживают у родственников и друзей, приехавших раньше. Большинство не имеет прописки и работы, но деятельные и активные трудоустраиваются, иногда вытесняя старожилов. В связи

с этим усиливается конкуренция на рынке труда. Таким образом, состав мигрантов становится для региона менее благоприятным. Обращает на себя внимание двукратное повышение среди вынужденных мигрантов доли пенсионеров по сравнению с состоянием до переселения (соответственно 9 % и 18 %). Это свидетельствует о резком сокращении возможностей для занятости лиц пенсионного возраста. Интересно появление среди мигрантов группы пенсионеров по инвалидности, которой не было среди них до переезда. Она составляет 1 % среди молодежи, 4 — среди лиц среднего возраста и 11 % — в пенсионных.

При схожих параметрах занятости мигрантов в городской и сельской местностях качество ее на селе значительно отличается. 27 % работающих горожан нравится их сфера деятельности, не удовлетворены работой — 50, в селах — соответственно 16 % и 55 %. Ответы респондентов на тему неудовлетворенности работой отражают проблемы, встающие перед приезжими: это и высокая степень тяжести труда, и тяжелый режим, и несоответствие профессии уровню подготовки мигрантов [1; 2].

В 2019 г. на территории Ханты-Мансийского автономного округ — Югры приобрели гражданство РФ 6 284 чел.¹ В Югре на долю мигрантов приходится около 19 % всего рынка труда. На данный момент в регионе зафиксировано 350 тыс. работающих мигрантов, что, безусловно, создает дополнительные трудности в вопросах предоставления рабочих мест и жилья².

Подводя итог, следует отметить, что ситуация с трудоустройством вынужденных мигрантов в России ведет к серьезным социальным последствиям: после переезда в Россию при невысокой заработной плате становится хуже уровень жизни семей мигрантов. Они увеличивают численность малоимущих слоев населения и категорий людей, нуждающихся в государственной социальной защите.

Библиографический список

1. *Мархинин В. В., Удалова И. В.* Межэтническое сообщество Югры: состояние, динамика и перспективы (по материалам социологических опросов 2004–2014 гг.) // Сибирский философский журнал. — 2016. — Т. 14, № 2. — С. 115–129.

¹ *Статистические данные по миграционной ситуации в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре.* — URL: <https://86.мвд.рф/ms>.

² *Рынок труда и занятость населения* // Управление Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, Ханты-Мансийскому автономному округу-Югре и Ямало-Ненецкому автономному округу. — URL: http://tumstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tumstat/ru/statistics/hmaStat/employment.

2. Кузьмина О. В. Отношение жителей Екатеринбурга к трудовым мигрантам // Достойный труд — основа стабильного общества: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30 октября 2019 г.). — Екатеринбург: ООО «Типография для Вас», 2019. — С. 47–51.

3. Kuznetsov A., Ermakov Yu. Industry 4.0 and Problems of Labor Migration // The Impact of Industry 4.0 on Job Creation 2019: Proceedings of International scientific conference (Trenčianske Teplice (Slovak Republic), 2019, 21 November). — Trenčín: Publishing House Alexander Dubček University in Trenčín, 2020. — P. 254–259.

Я. Кэмпбелл

Высшая школа экономики в Праге, г. Прага, Чешская Республика

Обзор современного рынка труда Европы: занятость, безработица, заработная плата

Аннотация. Проводится компаративный анализ рынка труда Европы с выявлением особенностей функционирования и ключевых рекомендаций. Отличительной чертой авторского подхода является ориентация на современные методы анализа статистических данных и экономико-математического исследования.

Ключевые слова: рынок труда; занятость, безработица; оплата труда.

Известная организация EURES (The European Job Mobility Portal) проводит мероприятия, выставки и помогает молодым при поиске и устройстве на работу, начиная с оформления резюме. Это очень актуальная процедура в Европе для стабилизации рынка труда, поскольку молодые люди не могут оформить политкорректную биографию и сравнить количество предлагаемых рабочих мест и сфер занятости. Основным критерием в данном случае выступает уровень качества образования. Чтобы получить работу в госструктуре, структуре ЕС или структуре транснациональной компании, необходимо соответствовать определенному требованию.

Научными публикациями, численность которых растет с каждым годом (в 2013 г. 8 млн, в 2019 г. уже 10 млн, 15 000 статей в год на тему ИТ, ИКТ, ИИ, больше 30 000 статей на тему нейронауки) и редакторами научных журналов сегодня управляют с применением принципов менеджмента массовым сознанием финансисты, банкиры и «айтишники», внедряющие между других исследований искусственный интеллект и политику [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Прежде сказанное не учитывает финансирование в ЧР и ЕС. Стандартные проекты получают поддержку, потому что госфинансирование недостаточное. Проекты Expro требуют подключения известных зару-

бежных ученых. Это дорогое условие. Для молодых есть программа Junior stár. Самые большие деньги выделяет ERC, Европейский исследовательский совет. Отбор там жесткий. Например, из 136 предложений было отобрано только 10. Даже лауреаты Нобелевской премии не получили поддержку. Молодые Чехи не получают больших возможностей. Они консервативные, не разбираются с бюрократией. И почти все ученые старшего возраста игнорируют программу, потому что знают свое место.

Сегодня понятна ненадежность рекомендаций и 10 компетенций успешного человека к 2025 г. в контексте уровня образования, которые сформулировал коллектив Экономического форума в Давосе (аналитическое мышление и инновации, активное обучение и стратегии обучения, комплексное решение проблем, критическое мышление и анализ, креативность-оригинальность-инициатива, лидерство и социальное влияние, применение технологий, мониторинга и контроля, технологический дизайн и программирование, эластичность, стресс устойчивость и мобильность, и способность поиска причин, решение проблем и способность формулировать идеи и концепты).

Для сравнения существует список рекомендаций для молодого человека. Он обоснован на опыте в преподавании, публичной и закрытой аналитической работе и на результатах системного (интенсивного) развития индивидуальных способностей (СИРИС). СИРИС обоснован на знании архетипов языков, с ними связанных архетипов психологии, креативности, управления внутренним и внешним стрессом. Он позволяет экологически, эффективно и экономически изучать процесс познания, эмоциональное восприятие, поиск правды (в конкретной ситуации), что такое научный подход, внимательное наблюдение, описание объективной реальности. В нем находятся все принципы русского ТРИЗ, который обосновал Г. Альтшуллер.

Нет сомнений, что уже сегодня можно наблюдать изменение образа жизни молодых людей, причем нельзя сказать, что к лучшему. Прежде всего в контексте здоровья, качества продуктов, потребления алкогольных напитков и умственной способности. При этом фактом остается, что никто из политиков и представителей капитала ни в ЕС, ни в РФ не готов добровольно заявить, что капитализм (неолиберализм) и в своей сегодняшней форме обанкротился.

Пока этого не будет, или по другим причинам он внезапно закончится (например, формой военной экономики) нам придется иметь дело с возможностями трансформации капитализма. Существует ряд концепций и теорий трансформации капитализма. Их можно разделить на старые (примерно до конца 1980-х годов), новые, отражающие распад социалистической системы и противоречия XIX века, и вновь возника-

ющие теории. К новейшим концепциям относятся концепции естественного капитализма, размышления о капитализме без капитала и капитализма 4.0. Первые две концепции возникли под влиянием входа в нематериальный мир по Дж. Хаскелю и С. Вестлейку, третья (А. Калецкий) обращала внимание на способность капитализма адаптироваться.

Все вышеперечисленные концепции и теории о трансформации капитализма имеют общую цель и миф:

1) удивительные трансформации капитализма под влиянием информационных и цифровых технологий;

2) удивительные перемены человека в стороны большего обмена и сотрудничества, уменьшения стремления к власти, собственности, росту эмпатии и ответственности;

3) право собственности должен заменить доступ к базам данных, услугам и обмену.

Миф об услугах и обмене лежит в основе модных концепций экономики совместного потребления и игнорировании кризиса методов и приемов в экономике. Получается: Капитализм без капитализма, экономика без роста и обучение без учителя («удаленка»).

Не нужно быть пророком, чтобы доказывать, что прежде названные умения и компетенции невозможно освоит дома и без учителя, ментора и. т. п. Не нужно быть пророком, чтобы доказывать, что дистанционное обучение не новый проект, а огромный бизнес авторов и владельцев платформ, особенно американских и китайских. Таким образом, цифровой капитализм платформ скорее всего менее гуманен, чем капитализм, известный ныне живущим поколениям. Он отнимает и одновременно ликвидирует безопасность, стандарты труда и возвращает капитализм в XIX веке.

Все вокруг должно быть умным, в том числе, облачные компьютерные системы, 3D-печать, интернет вещей, виртуальная реальность и, конечно, большие данные.

Мне кажется, с учетом знаний биокибернетики и неврологической обратной связи достаточно очевидным, что чрезмерно интенсивное взаимодействие человека с гаджетами с самого юного возраста порождает определенный тип сознания. Появляется чуть ли не новая генерация людей. Она вообще не понимает, что проблема цифровизации находится не вне человека, а внутри него. Что именно от человека зависит если он использует информационные средства и информацию или они его. Вопрос: Сколько из нас может объяснить на понятном языке, что внутри человека находится некий переключатель, который переводит его из одного состояния сознания в другое.

Таким образом, приход технической цифровизации следует рассматривать в неразрывной связи с приходом определенного цифрового

сознания. Это значит и прихода определенной модели человека, общества, власти и управления. Вопрос: Кто из нас сможет себе представить такую антропологическую цифровизацию с и без цифровизации технической? Кто может убедительно объяснить, что цифровая техника является лишь инструментом для усиления и активации определенных тенденций внутри человека и ни в коем случае — слушайте внимательно, не является тем, что эти тенденции порождает, как обычно об этом принято думать? Если бы внутри человека не было чего-то такого, что является комплементарным залипанию в интернете, то он бы в нем не залипал. Так просто, и одновременно сложно.

Поэтому вопрос о том, куда двигает нас цифровизация, в широком смысле слова. Когда работа для среднего класса будет уходить как тающий снег, когда возвращаемся в капитализм 1900 г., инвестиции будут капитал-интенсивные с малой потребностью человеческого ресурса.

Библиографический список

1. *Борисов И. А., Шарапова Н. В., Лагутина Е. Е.* Особенности российского рынка труда как фактор, определяющий механизм подстройки в условиях экономического кризиса // Экономика и предпринимательство. — 2016. — № 12-1 (77). — С. 812–815.
2. *Воробьева Н. В., Минеева Н. Н.* Человеческий капитал как фактор развития аграрной сферы промышленно развитого региона // Экономика региона. — 2008. — № 54. — С. 75–82.
3. *Куц В. И., Шенишинов Ю. В., Усенко В. Д.* Теория управления: учеб. пособие. — Барнаул: ИП «Колмогоров И.А.», 2015. — 192 с.
4. *Федорова А. Э., Коропец О. А., Тонких Н. В.* Нарративный анализ негативных факторов в трудовой сфере // Социодинамика. — 2017. — № 9. — С. 102–112.
5. *Шарапова Н. В., Борисов И. А., Лагутина Е. Е.* Моделирование принятия решения о миграции в рамках теории человеческого капитала // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2016. — № 12 (94). — URL: <http://uecs.ru/uecs-94-942016/item/4237-2016-12-24-07-17-22>.
6. *Шенишинов Ю. В.* Рынок труда алтайского края и особенности его формирования // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2011. — № 2 (20). — С. 31–33.

Региональная дифференциация содействия самозанятости безработных граждан¹

Аннотация. Востребованность содействия самозанятости граждан как одного из направлений активной политики занятости может существенно различаться по регионам. Анализ причин таких различий позволит выявить специфику участников таких программ в каждом регионе. В статье проведен анализ участия в программах содействия самозанятости женщин и жителей села в 36 регионах Российской Федерации. В результате выявлено три типа регионов в зависимости от доли участия в программах содействия самозанятости женщин и жителей села. Сделаны выводы о возможной корректировке региональных программ содействия самозанятости.

Ключевые слова: самозанятость безработных; регион; активная политика занятости.

Одним из направлений активной политики занятости является содействие самозанятости безработных граждан. Самозанятость позволяет с одной стороны, снизить напряжение на рынке труда, а с другой — приводит к развитию и использованию трудового потенциала безработных граждан. Вместе с тем не всегда на региональных рынках труда есть возможности для реализации самозанятости. В связи с этим, целью исследования является изучение региональной дифференциации помощи в самозанятости безработных со стороны Служб занятости. Для достижения данной цели необходимо проанализировать востребованность программ содействия самозанятости среди различных категорий населения и выявить социально-демографический профиль данных программ. Наличие данной информации позволит оценить эффективность данного направления активной политики занятости в разных регионах, что может стать основой корректирующих мероприятий активной политики занятости.

Теория и методология исследования. Для достижения цели был проведен анализ годовой отчетности Служб занятости 36 субъектов РФ (сопоставимая информация, представленная на сайтах региональных Служб занятости) за 2019 г. Объектами исследования стали: Архангельская область, Владимирская область, Волгоградская область, Вологодская область, Забайкальский край, Ивановская область, Иркутская область, Кемеровская область, Кировская область, Краснодарский край,

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ № 20-010-00489 «Методология и инструменты оценки эффективности активной политики занятости на рынке труда».

Курская область, Ленинградская область, Магаданская область, Мурманская область, Нижегородская область, Новгородская область, Омская область, Орловская область, Республика Адыгея (Адыгея), Республика Алтай, Республика Карелия, Республика Коми, Республика Марий Эл, Республика Саха (Якутия), Республика Хакасия, Свердловская область, Севастополь, Смоленская область, Ставропольский край, Тверская область, Томская область, Удмуртская Республика, Ульяновская область, Хабаровский край, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, Ямало-Ненецкий автономный округ. Основной гипотезой стало наличие региональной дифференциации ситуации с самозанятостью безработных граждан. Для анализа были использованы абсолютные показатели: всего обратившихся за помощью в Службу занятости, количество безработных, которым было оказано содействие в самозанятости, количество женщин, жителей сельской местности, которым было оказано содействие в самозанятости, общее число обратившихся в Службу занятости женщин и жителей сельской местности. На основе этих показателей были рассчитаны относительные показатели участия безработных в программах содействия самозанятости.

Результаты экспериментальных исследований. Прежде всего был проанализирован показатель доли участия в программах содействия самозанятости безработных от числа всех обратившихся в Службу занятости в течение 2019 г. Данный показатель будет свидетельствовать о популярности данного направления активной политики занятости среди всех направлений активной политики. Так в 2019 г. для половины проанализированных регионов доля участников программ содействия самозанятости составила 2 % и менее. При этом максимальный процент участия в программах содействия самозанятости составил 10 % (Кемеровская область). То есть, можно сделать вывод о разной востребованности программ содействия самозанятости безработных.

Следующим показателем стала доля женщин, участвовавших в анализируемых программах. Так для большинства регионов (медиана 59 %) доля женщин превысила 50% (минимальное значение 43 %, максимальное — 68 %). При этом доля обратившихся в Службу занятости женщин в среднем ниже и составляет от 11 % до 57%. По всем анализируемым регионам доля женщин, участвовавших в программах содействия самозанятости, оказалась выше доли женщин, в целом обратившихся за помощью в трудоустройстве в региональные Службы занятости. В отдельных регионах, например, Архангельская область разрыв в долях составил 50 % (11 % женщин среди обратившихся за помощью и 61 % женщин — среди участников программ содействия самозанятости). Данные цифры свидетельствуют о женском профиле данного направления активной политики занятости.

Еще один показатель для анализа региональной дифференциации программ содействия самозанятости это оценка доли участия жителей сельской местности. Так в среднем (медиана) 31 % участников программ — это сельские жители, при этом доля обратившихся в Службу занятости жителей села в среднем (медиана) составляет 29 %, т. е. мы наблюдаем направленность программ содействия самозанятости на сельских жителей. Вместе с тем, не во всех анализируемых регионах наблюдается превышение доли участников программ самозанятости из села над долей обратившихся за помощью жителей села. Так в Ханты-Мансийском АО доля сельчан, обратившихся за помощью в трудоустройстве в Службу занятости составляет 38% от общего числа обратившихся. А доля участников программ содействия самозанятости из села составляет всего 17 % от всех участников, что свидетельствует о малой востребованности такого рода программ в некоторых регионах Российской Федерации. Вместе с тем в ряде регионов (например, Республика Саха (Якутия)) наблюдается перевес участников программ содействия самозанятости в сторону участников из села. Так доля обратившихся в Службу занятости сельчан в республике Саха составила в 2019 г. 40 %, а доля сельских жителей в программах содействия самозанятости равна 65 %. То есть, мы наблюдаем большую востребованность и направленность программ содействия самозанятости в этом регионе для жителей сельской местности. Таким образом, при анализе участников программ содействия самозанятости из села была выявлена большая дифференциация регионов. В некоторых регионах участие жителей села небольшое, ниже ожидаемого уровня пропорционального доли обратившихся за помощью в Службу занятости. В других — напротив более высокая востребованность, выше ожидаемого уровня.

На основе этих показателей было выделено четыре группы регионов (см. таблицу).

Типы регионов в зависимости от характеристик участников программ содействия самозанятости

Показатель	Доля женщин, участвовавших в программах содействия самозанятости выше доли соответствующей категории среди всех обратившихся в Службу занятости	Доля женщин, участвовавших в программах содействия самозанятости ниже доли соответствующей категории среди всех обратившихся в Службу занятости
Доля жителей села, участвовавших в программах содействия самозанятости выше доли соответствующей категории среди всех обратившихся в Службу занятости	24 региона	1 регион

Показатель	Доля женщин, участвовавших в программах содействия самозанятости выше доли соответствующей категории среди всех обратившихся в Службу занятости	Доля женщин, участвовавших в программах содействия самозанятости ниже доли соответствующей категории среди всех обратившихся в Службу занятости
Доля жителей села, участвовавших в программах содействия самозанятости ниже доли соответствующей категории среди всех обратившихся в Службу занятости	11 регионов	0 регионов

В результате исследования была подтверждена гипотеза о разной региональной востребованности региональных программ содействия самозанятости. В среднем востребованность таких программ составляет 2 % (по показателю числа участников). Данные программы более востребованы у женщин — выявлено для всех регионов. В тоже время для жителей села не все так однозначно. Есть регионы, в которых данная категория обратившихся в Службу занятости, ограниченно участвует в таких программах. В связи с этим необходимо перенимать опыт регионов, в программах содействия самозанятости которых высока доля сельских жителей.

Н. О. Масленникова

Воронежский государственный университет, г. Воронеж

Методика оценки реализации стандартов достойного труда как ключевых индикаторов социального развития экономической системы

Аннотация. Определены особенности использования стандартов достойного труда как ключевых индикаторов социального развития экономической системы. Обоснована необходимость их реализации в целях наиболее качественной адаптации социальной сферы к требованиям нового технологического уклада. В качестве инструмента для анализа степени реализации достойного труда на внутрифирменном и региональном уровнях предложена методика оценки реализации стандартов достойного труда, отражающая наиболее важные социальные аспекты позитивных преобразований в экономической системе.

Ключевые слова: достойный труд; стандарт достойного труда; социальное развитие; новый технологический уклад.

Непрерывный процесс инновационных трансформаций экономической системы, внедрение нововведений и их адаптация к человече-

ским потребностям представляет собой важную составляющую комплексного социально-экономического развития. Это обуславливает представления о том, что современное и эффективное социально-экономическое развитие государства предполагает активное использование достижений и результатов инновационной деятельности.

Социальные инновации, реализующиеся в важнейших сферах деятельности государства, таких как: здравоохранение, образование, строительство, промышленность, в значительной степени определяют уровень социально-экономического развития. Данные инновации представляют собой базовый инструмент повышения качества жизни населения¹. В условиях становления нового технологического уклад в Российской Федерации существует необходимость поддержки социальной инновационной деятельности, обусловленная формированием и активным использованием новых технологий, новых форм организации производства и труда. Основной целью инновационной деятельности в сфере здравоохранения, представляющей собой основу социального благополучия государства, является решение наиболее значимых и актуальных для современного общества социальных проблем, на которых, в свою очередь, сосредоточена Концепция достойного труда, в рамках которой реализуются принципы и стандарты достойного труда. Под наиболее значимыми социальными проблемами мы понимаем: обеспечение достойным трудом всех граждан; достижение достойного уровня заработной платы; развитие социального обеспечения трудящихся; совершенствование социально-трудовых отношений на базе социального партнерства. Решение данных проблем способствует стабилизации и нормализации социальных процессов, направленных на эффективное социально-экономическое развитие государства.

Инновационные трансформации экономической системы затрагивают все направления деятельности, в том числе и сферу здравоохранения. Так, в рамках программы «Цифровая экономика» и федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам применения информационных технологий в сфере охраны здоровья» сфера здравоохранения подвергается комплексной модернизации, направленной на совершенствование оказываемой медицинской помощи. Успешность данной модернизации характеризует эффективность социального развития экономической системы и требует создания ряда условий для развития цифрового здравоохранения. Помимо внедрения в медицинские учреждения и их оснащение современными технологиями, успешная цифровизация

¹ *Управление инновационными процессами: учеб. пособие* / В. В. Жариков, И. А. Жариков, В. Г. Однолько, А. И. Евсейчев. — Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2009. — 180 с.

здравоохранения нуждается в формировании и поддержании качественных трудовых ресурсов, достойной оплаты и условий труда, соответствующей требованиям проводимых инновационных реформ. Данные условия, на наш взгляд, являются первостепенными, ввиду уникальной специфики сферы здравоохранения, заключающейся в невозможности полного замещения человеческого труда и необходимости непрерывного совершенствования профессиональных навыков и компетенций работников здравоохранения и, как следствие, повышения ценности и значимости для социально-экономического развития государства высококачественных трудовых ресурсов, нуждающихся в современном социальном обеспечении.

На наш взгляд, эффективное социальное развитие экономической системы в рамках нового технологического уклада невозможно без активной реализации стандартов достойного труда на всех уровнях управления, что представляет собой основу для совершенствования трудовой сферы и стабильного роста благосостояния населения. Внедрение количественных индикаторов, отражающих степень и качество реализации стандартов в учреждении или регионе, является неотъемлемой частью анализа результатов использования стандартов достойного труда.

Данные стандарты действуют в четырех основных сферах: в сфере заработной платы; занятости граждан; социального партнерства; социального страхования¹. Целостный анализ эффективности применения стандартов достойного труда на внутрифирменном уровне (в учреждениях здравоохранения) требует разработки методики оценки степени реализации стандартов достойного труда, предусматривающей два этапа: разработка системы стандартов достойного труда; обоснование ключевых индикаторов достойного труда.

На первом этапе формируется система стандартов достойного труда с целью повышения объективности оценки степени и эффективности их реализации в сфере здравоохранения. В рамках второго этапа обосновываются ключевые индикаторы достойного труда, демонстрирующие степень реализации соответствующего стандарта.

Мы считаем, систематизация взаимосвязи стандартов и соответствующих ключевых индикаторов достойного труда в сфере здравоохранения можно представить следующим образом (табл. 1–3).

¹ *Постановление* исполкома ФНПР № 5-1 от 22 августа 2012 г. // Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. — URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/7155.html>.

Т а б л и ц а 1

**Взаимосвязь стандартов достойного труда
в сфере заработной платы и ключевых индикаторов**

Стандарты достойного труда	Ключевые индикаторы достойного труда	
	Медицинское учреждение	Сфера здравоохранения региона
1.1. Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже МРОТ, установленного Федерального закона	Доля должностей, для которых минимальная тарифная ставка принята на уровне не ниже МРОТ	Доля учреждений здравоохранения региона, для которых минимальная тарифная ставка принята на уровне не ниже МРОТ
1.2. Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации	Количество обращений работников медицинского учреждения в суды, в ФНПР по вопросу несоблюдения равной оплаты за труд равной ценности	Общее количество обращений работников медицинских учреждений в суды, в ФНПР по вопросу несоблюдения равной оплаты за труд равной ценности
1.3. Установление дополнительных (компенсационных и стимулирующих) выплат для всех категорий персонала с учетом специфики учреждения здравоохранения	Средняя величина компенсационных и стимулирующих надбавок работникам медицинского учреждения	Средняя величина компенсационных и стимулирующих процентных надбавок работникам всех медицинских учреждений региона

Получение объективных данных относительно сложившегося уровня достойного труда в медицинском учреждении и сфере здравоохранения региона на базе предложенной нами методики, обеспечивает возможность, а также способствует формированию наиболее действенных мер по нейтрализации выявленных проблем, препятствующих развитию принципов достойного труда, что будет способствовать эффективному социально-экономическому развитию экономической системы в условиях становления нового технологического уклада.

Т а б л и ц а 2

**Взаимосвязь стандартов достойного труда в сфере обеспечения граждан
достойной занятостью и ключевых индикаторов**

Стандарты достойного труда	Ключевые индикаторы достойного труда	
	Медицинское учреждение	Сфера здравоохранения региона
1.1. Стабильная занятость	Доля работников, работающих по трудовым договорам в медицинском учреждении	Средняя доля работников, работающих по трудовым договорам по всем медицинским учреждениям региона

Стандарты достойного труда	Ключевые индикаторы достойного труда	
	Медицинское учреждение	Сфера здравоохранения региона
1.2. Обеспечение непрерывного профессионального развития работника	Доля работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателя в медицинском учреждении	Средняя доля работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателя
1.3. Обязательное соблюдение режима труда и отдыха сотрудников, отвечающее требованиям трудового законодательства и коллективного договора организации	Количество в медицинских учреждениях зафиксированных нарушений или жалоб сотрудников на организацию режима труда и отдыха, противоречащую трудовому законодательству	Количество в медицинских учреждениях региона зафиксированных нарушений или жалоб сотрудников на организацию режима труда и отдыха, противоречащую ТК

Таблица 3

**Взаимосвязь стандартов достойного труда
в сфере социального партнерства и ключевых индикаторов**

Стандарты достойного труда	Ключевые индикаторы достойного труда	
	Медицинское учреждение	Сфера здравоохранения региона
1.1. Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения	Количество нарушений в сфере труда в медицинском учреждении. Количество штрафных санкций к работодателю в медицинском учреждении	Общее количество нарушений в сфере труда и количество штрафных санкций к работодателям в медицинских учреждениях региона
1.2. Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений	Количество коллективных трудовых споров в медицинском учреждении	Общее количество коллективных трудовых споров в медицинских учреждениях региона

Применение стандартов и индикаторов, в соответствии с предложенной нами методикой, способно положительно повлиять на достижение наиболее результативных трудовых отношений, способствующих социальному развитию экономической системы, что является, на наш взгляд, ключевой составляющей социально-экономического прогресса.

Актуальные подходы к обучению в течение всей жизни

М. В. Артамонова

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, г. Москва

Особенности образования взрослых

Аннотация. Статья посвящена неформальному образованию взрослых, анализу программ дополнительного профессионального образования взрослых. Рассмотрены цели, задачи, функции образования взрослых; образовательные потребности взрослых. Выявлены проблемы повышения качества системы образования взрослых. Изучены нормативно-правовые документы.

Ключевые слова: неформальное образование взрослых; система непрерывного образования; андрагогика; дополнительное профессиональное образование.

В модельном законе «Об образовании взрослых»¹ определены основные понятия: «взрослый учащийся», «образование взрослых», «андрагогика», «непрерывное образование», «система непрерывного образования», «государственная политика в области образования взрослых», «образовательная деятельность», «образовательная программа» и др., а также *принципы образования взрослых в обществе* [2, с. 12].

Целью образования взрослых является содействие развитию личности человека, поступательному наращиванию профессиональных компетенций и повышению творческого потенциала.

Приоритетные задачи, которыми можно руководствоваться при построении современной концепции: обеспечение взрослых членов общества компетенциями, необходимыми для продуктивной профессиональной деятельности, приносящей личностное удовлетворение; содействие обучающемуся взрослому в социальной адаптации, обеспечивающей ему эффективное функционирование в обществе; обогащение личностно-значимыми знаниями и умениями, необходимыми взрослому гражданину для удовлетворения своих образовательных потребностей; удовлетворение кадровых потребностей социума. Образование взрослых определяет сегодня самые разные области, являющиеся критическими для ответа на актуальные вызовы XXI века.

Важнейшими *функциями образования взрослых* являются:

¹ *Модельный закон «Об образовании взрослых»* (новая редакция) (принят постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ от 7 декабря 2002 г. № 20-5). Раздел 1, ст. 1.

— компенсаторная, предоставляющая взрослым членам общества ранее отсутствующую или упущенную возможность получить образование желаемого профиля и уровня;

— адаптирующая, позволяющая овладеть новыми знаниями, умениями, навыками, компетенциями, потребность в которых возникает по мере изменения профессиональной деятельности или социальных условий жизнедеятельности;

— развивающая, способствующая личностному росту человека в его дееспособный период посредством освоения доступного культурного пространства.

В *государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.»*¹ отмечается, что в то время как уровень образования населения России — один из самых высоких в мире, в области образования взрослых наша страна существенно уступает мировым показателям. В настоящее время все развитые *государства мира реализуют программы формирования систем непрерывного образования (обучение на протяжении всей жизни — life long learning)*. Так, если в развитых странах из доли входящих в состав рабочей силы, участвуют в непрерывном образовании 60–70 %, то в России она не превышает 22,4 %.

В положениях Программы указывается, что Россия отстает от развитых стран мира по динамике доступности отдельных секторов, важных для удовлетворения потребностей граждан и развития человеческого потенциала в: непрерывном образовании, неформальном образовании и информальном образовании².

Системным приоритетом Программы становится развитие сферы непрерывного образования, включающей гибко организованные вариативные формы образования и социализации на протяжении всей жизни человека.

Следовательно, особенно актуальным в настоящее время является разработка, апробация, анализ современных методических особенностей совершенствования содержания и технологий обучения взрослых как важнейшего и недостаточно развитого звена системы непрерывного образования, развития образовательной среды, дальнейшей индивидуализации образовательных программ [2, с. 11–12].

На Всемирном образовательном форуме ЮНЕСКО в мае 2015 г. (World Education Forum — 2015) в г. Инчхоне (Республика Корея) была принята декларация и согласована рамочная программа действий, фор-

¹ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утв. постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 (с изм. на 20 июня 2020 г.).

² Там же.

мулирующих рекомендации странам по развитию образования на период до 2030 г. В Декларации форума непрерывное образование отнесено к «организуемому принципу всех форм обучения»¹, отмечено, что оно «является ключом к устойчивому развитию и стабильности страны» [2, с. 11].

В системе образования взрослых реализуется часть единого процесса непрерывного образования. В ее *структуру* входят сети образовательных организаций; социальные службы; просветительские организации; учреждения науки и культуры; ресурсные центры; исследовательские центры; средства массовой информации; культурно-досуговые центры; временные образовательные и просветительские сообщества; органы управления на национальном, региональном и муниципальном уровнях [2, с. 12].

Непрерывное образование взрослых осуществляется через:

— освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность («формальное образование»);

— обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т. д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций («неформальное образование»);

— индивидуальную познавательную деятельность («самообразование» или «информальное/спонтанное образование»)².

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании» дает четкую характеристику видам дополнительного образования: профессиональная переподготовка, длительное и краткосрочное повышение квалификации [1, с. 204].

На наш взгляд, необходимо пересмотреть саму концепцию системы ДПО с точки зрения требований к содержанию образовательных программ, структуры и форм реализации учебного процесса. При гибком реагировании на запросы рынка труда, по нашему мнению, очевидны следующие преобразования:

— в основу содержания образовательной программы должен быть положен *компетентный подход*, целесообразно использовать *модульный принцип их построения* (данная возможность заложена в проекте кодекса об образовании) [3, с. 53–54];

¹ *Incheon Declaration Education 2030* (UNESCO, 2015). — URL: <https://www.academia.edu/30914629>.

² *МГУ. Бизнес-образование*. — URL: <http://dpo.econ.msu.ru>.

— следует реализовать *практико-ориентированный и индивидуально-дифференцированный, точечный* подходы с учетом базовых знаний и практического опыта [1, с. 203–204].

На экономическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова в рамках дополнительного образования разработаны и реализуются три программы МВА¹:

1) мастер делового администрирования (высший управленческий уровень) — Executive Master of Business Administration (EMBA) «*Долгосрочное экономическое лидерство: институциональная и персональная эффективность*», рассчитанная на победителей конкурса «Лидеры России» и других руководителей нового поколения, обладающих выдающимися лидерскими качествами;

2) программа МВА по следующим специализациям: МВА «*Стратегический менеджмент и предпринимательство*»; МВА «*Стратегический маркетинг*» и МВА «*Финансовый менеджмент*», рассчитанная на руководителей высшего и среднего звена организации; владельцев собственного бизнеса и тех, кто планирует открыть свое дело;

3) программа МВА «*Инновации и развитие бизнеса*», рассчитанная на: предпринимателей, решающих вопросы роста или обновления бизнеса, ищущих новые идеи и бизнес-модели; руководителей, нацеленных на приобретение новых компетенций менеджеров-инноваторов, способных принимать эффективные решения в условиях ограниченности ресурсов.

Сроки обучения: 13–21 мес.

На экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова осуществляется *профессиональная переподготовка по восьми программам*²: «*Финансовый менеджмент*», «*Предпринимательство и инновационное развитие бизнеса*», «*Экономика и Управление*», «*Управление персоналом современной организации*», «*Спортивный менеджмент*», «*Практическая психология личности в сфере межличностного общения и бизнеса*» (реализуется совместно с институтом практической психологии личности «Генезис Практик»), «*Управление персоналом: современные технологии*», «*Профессиональный директор*».

«*Управление персоналом современной организации*» — программа профессиональной переподготовки подготовлена на кафедре экономики труда и персонала экономического факультета МГУ и успешно реализуется совместно с Национальной конфедерацией «Развитие человеческого капитала», начиная с 2016 г. по настоящее время и прошедшая 10 выпусков слушателей. Программа рассчитана на HR-

¹ МГУ. Бизнес-образование. — URL: <http://dpo.econ.msu.ru>.

² Там же.

руководителей и специалистов, на менеджеров среднего и высшего звена, а также других управленцев и специалистов, желающих приобрести дополнительные знания и навыки в области управления персоналом. Программа обучения состоит из шести модулей: 1-й — «Стратегическое и операционное управление персоналом организации. Формирование корпоративной и социальной кадровой политики. Управление брендом работодателя», 2-й — «Организация и оплата труда персонала. Основы экономики труда», 3-й — «Трудовые отношения и документационное обеспечение работы с персоналом. Основы экологической безопасности, охраны труда и техники безопасности», 4-й — «Обеспечение персоналом (поиск и подбор)», 5-й — «Оценка и аттестация персонала» и 6-й — «Адаптация, обучение и развитие персонала». В конце курса - обязательная очная защита итогового проекта в МГУ имени М.В. Ломоносова. В результате освоения этой программы у слушателей происходит формирование: компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в области управления человеческими ресурсами, и комплексного видения по управлению персоналом, а также выработка позиции HR-партнера для руководства и рядовых сотрудников компании. Срок обучения — 300 ч (4 мес.). Форма обучения — дистанционная с очными сессиями.

В 2020 г. успешно осуществлен 1-й выпуск слушателей новой программы профессиональной переподготовки «*Управление персоналом: современные технологии*». Программа также подготовлена на кафедре экономики труда и персонала экономического факультета МГУ совместно с Национальной конфедерацией «Развитие человеческого капитала» для: HR-руководителей и специалистов, менеджеров среднего и высшего звена, а также других управленцев и специалистов, желающих приобрести дополнительные знания и навыки в области управления персоналом. Структура программы обучения также состоит из шести модулей. Продолжительность — 616 ч (7 мес.). Форма обучения — очно-заочная.

На экономическом факультете МГУ реализуются *19 программ повышения квалификации и других образовательных программ, 9 из которых новые*¹. Одна из программ повышения квалификации — «*Экономика труда для менеджеров*», разработанная преподавателями кафедры экономики труда и персонала, предназначена для менеджеров, менеджеров по персоналу, специалистов в области управления персоналом, имеющих высшее образование. Результатом освоения программы являются следующие компетенции: знание теоретических результатов исследований в экономике труда; знание прикладных аспектов

¹ МГУ. Бизнес-образование. — URL: <http://dpo.econ.msu.ru>.

в области экономики труда; знание наиболее эффективных инструментов в области управления персоналом; умение применять современные экономические методы управления персоналом. Продолжительность — 72 ч. Форма обучения — дистанционная (заочная).

Кроме того, на экономическом факультете МГУ выполняются *корпоративные заказы* отдельных организаций с максимальным учетом их образовательных запросов¹: разработаны *три новых программы, посвященных цифровизации*, осуществляются только в рамках корпоративных заказов:

- 1) «*Цифровая экономика: инновационные решения для бизнеса*»;
- 2) «*Мастер управления цифровой воронкой: digital-маркетинг для менеджеров и предпринимателей*»;
- 3) «*Цифровая экономика: новые возможности для профессионального роста*».

Распространенной формой итоговой аттестации является защита командных проектов, разрабатываемых группами сотрудников организации в ходе обучения по программе. Тематика, цели и задачи проектов соответствуют актуальным проблемам организации в соответствующей области.

В результате успешного окончания программы слушатели получают диплом МГУ (о профессиональной переподготовке) установленного образца или удостоверение МГУ (о повышении квалификации).

Формы обучения: очные модули, очно-заочные и онлайн-обучение.

Как видно из анализа программ ДПО, Экономический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова и компании бизнес-сообщества проявляют заинтересованность в подготовке высококвалифицированных специалистов. При реализации программ ДПО должны учитываться:

— современные тенденции развития подготовки кадров, обусловленные требованиями новых информационных технологий;

— потребность в специалистах, обладающих знаниями, профессиональными навыками и умениями, обусловленных их отраслевой спецификой;

— проблемы взрослого населения при трудоустройстве, которые возникают из-за недостаточно высокого уровня владения теми или иными компетенциями, которые необходимы для соответствия требованиям работодателей на рынке труда с учетом отраслевой потребности;

— запросы разновозрастного трудоспособного населения на получение интересующих их знаний, умений и навыков.

¹ МГУ. Бизнес-образование. — URL: <http://dpo.econ.msu.ru>.

Библиографический список

1. Семенова А. И. Развитие системы дополнительного образования, как элемент непрерывного образования взрослого населения // Национальный форум молодых исследователей: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (Петрозаводск, 25 декабря 2019 г.). — Петрозаводск: Новая наука, 2019. — С. 202–205.
2. Соколова И. И., Ильина Л. Н. Новые дискурсы образования взрослых: от дополнительного профессионального образования к обучению через всю жизнь // Непрерывное образование. — 2018. — № 4 (26). — С. 10–12.
3. Швайко В. Г. Современная система дополнительного образования взрослых в контексте реализации принципа «обучение в течение всей жизни» // Непрерывное дополнительное образование в государствах — участниках СНГ: опыт, приоритеты и перспективы развития: сб. материалов III Междунар. науч.-практ. конф. (Могилев, 23–24 ноября 2017 г.). — Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2018. — С. 51–55.

Д. А. Бахур, С. Н. Подволоцкий, Е. К. Булатова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Стратегия обучения и развития персонала

Аннотация. Стратегия обучения и развития персонала должна быть согласована не только со стратегией управления персоналом, но и с общей стратегией компании. Рассмотрены основные этапы формирования стратегии развития и обучения персонала; выделены современные тенденции, которые необходимо учитывать при построении эффективной стратегии.

Ключевые слова: стратегия обучения и развития персонала; модель стратегии; этап стратегии; HR-стратегия; тенденции развития персонала.

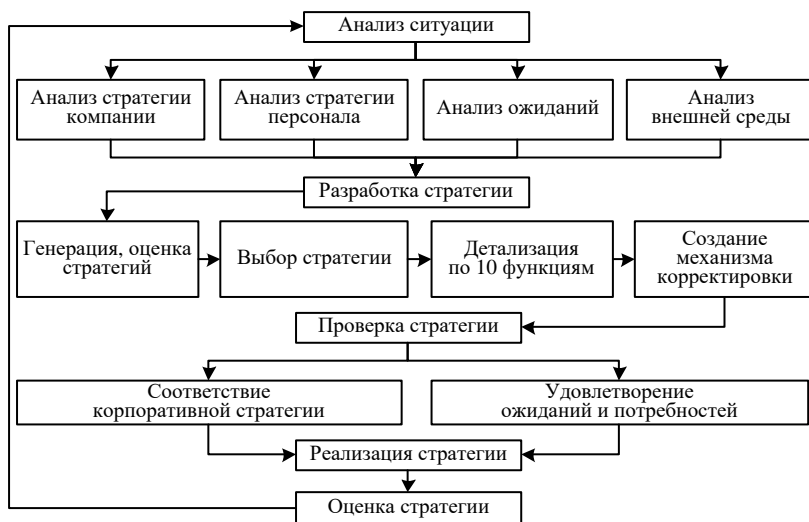
Создание эффективной стратегии обучения и развития персонала является важнейшей задачей для многих компаний. Стратегия — масштаб и направление деятельности компании в определенный период деятельности (зачастую долгосрочный): добиться конкурентного превосходства в своей сфере деятельности на рынке посредством эффективного использования ресурсов в постоянно меняющемся окружении, повысить удовлетворенность потребителей и исполнить ожидания всех заинтересованных сторон.

Стратегия компании включает такой важный элемент, как стратегия управления персоналом в целом и стратегия обучения и развития персонала в частности, поскольку персонал не только является одним из основных ресурсов компании и ее стейкхолдером, от него также зависит удовлетворенность потребителей и клиентов компании. В связи с этим стратегия обучения и развития персонала является неотъемлемой частью корпоративной стратегии.

Разработка модели стратегии развития и обучения персонала на предприятии подразумевает формирование такой деятельности, при которой проходящий обучение с учетом объективных причин (жизненный опыт, личные качества и т. д.) выходит на первый план обучения, определяя индивидуальные параметры обучения. К таким параметрам можно отнести цель, задачи, методы и формы обучения, источники и средства и т. д. А педагог (обучающий) является только куратором или консультантом, который показывает основные направления развития для обучающегося [1, с. 439].

То есть, в классическом стиле развитие и обучение персонала сводится к преподаванию — зачитыванию лекций, решению примерных задач и т. д. Проходящие обучение являются при данном стиле пассивными приемниками выдаваемого опыта педагогом. Современная стратегия обучения и развития персонала наоборот отводит особую роль и функции самому обучающемуся на всех этапах процесса. В основу специфики этапов построения стратегии обучения и развития ставятся индивидуальные особенности обучающегося, его физиологические, психологические и другие возможности.

Процесс формирования стратегии обучения и развития персонала представлены на рисунке.



Формирование стратегии обучения и развития персонала

Исходя из представленного рисунка, разработка современной стратегии развития и обучения персонала на предприятии включает пять последовательных этапов. Каждый этап состоит из ряда отдельных элементов, число которых сокращается или увеличивается в зависимости от требований менеджмента конкретного предприятия и его масштабов.

1. Анализ ситуации — основополагающий этап, обеспечивающий 80 % успеха стратегии компании. В данный этап включаются следующие шаги:

1) анализ текущих бизнес-целей компании, т. е. анализ действующей стратегии. Основная задача на данном шаге — выделить ключевые зоны работающих как одного из основных ресурсов и определить объем работы по обучению и развитию персонала;

2) анализ стратегии персонала (HR-стратегии);

3) исследование стратегий функциональных подразделений. Задача — сформировать объемы охвата персонала стратегией обучения и развития персонала в каждом структурном подразделении компании;

4) оценка внешней среды посредством исследований рынка: PEST-анализ, анализ рынка труда, конкурентной среды, привлекательности компании как работодателя, возможности обучения и развития персонала на рынке и т. д.;

5) оценка конкурентных преимуществ компании, а также возможностей, угроз и слабых сторон (SWOT-анализ).

2. Разработка стратегии. Этот этап является самым объемным и отвечает за успех стратегии. Для эффективной стратегии обучения и развития персонала нами предлагается включать четыре шага:

1) генерация стратегии — на основе анализа формируются результаты и выводятся пригодные для компании стратегии обучения и развития персонала;

2) выбор стратегии — из выбранных стратегий отбирается та, которая даст максимум эффективности при минимуме затрат (человеческих, временных и финансовых);

3) детализация по ключевым функциям — предлагается брать в расчет 10 ключевых функций:

а) управление структурой системы корпоративного обучения;

б) разработка учебного плана;

в) определение соотношения обучения и развития персонала для каждого жизненного этапа компании;

г) разработка удобного способа взаимодействия с поставщиками услуг по обучению и развитию персонала;

д) разработка бюджета;

- е) разработка методов обучения и способов развития персонала;
- ж) оценка эффективности сформированной системы обучения и развития, расчет прогноза ее успеха для компании;
- з) логистика стратегии обучения и развития персонала (выбор помещений, способ доставки персонала до места обучения и т. д.);
- и) маркетинг стратегии обучения и развития (способы и методы донесения информации о разработанной стратегии до всех заинтересованных групп);
- к) управление процессом обучения — выбор методов управления, ответственных лиц и т. д.;

4) формирование механизма корректировок — разрабатываются альтернативные стратегии на случай форс-мажорных событий (экономический кризис, санкции, пандемия и т. д.), от которых не застрахована не одна компания в современных реалиях.

3. Проверка стратегии. На этом этапе следует убедиться, что стратегия обучения и развития персонала соответствует общей корпоративной стратегии и удовлетворяет потребностям и ожиданиям всех заинтересованных сторон.

4. Реализация стратегии — не требует дополнительно раскрытия, так как включает осуществление сформированной стратегии и контроль ее выполнения.

5. Оценка. Для оценки эффективности разработанной стратегии и внесения необходимых корректировок нужно проводить не общий контроль исполнения, а промежуточную и выборочную оценку. Существует большое количество методик для оценки и показателей, в основу которых должны закладываться только те, которые покажут результат выдаваемый обучающимися. Результаты оценки должны показать не только эффективность разработанной стратегии, но и необходимые корректировки с учетом индивидуальных результатов обучающихся. Оценка должна показать чему научился каждый, какие предпринять шаги в дальнейшем, чему научить, какие формы применяются более эффективно и т. д. При высокой эффективности стратегии вносятся необходимые корректировки, при низкой эффективности разрабатывается комплекс мероприятий по совершенствованию текущей стратегии.

Все этапы построения стратегии обучения и развития персонала должны соответствовать актуальным тенденциям в развитии персонала. Рассмотрим некоторые особенности современной стратегии, которые необходимо учесть.

Во-первых, ориентация на потребности подразделений компании при выборе тематики обучения для персонала. Современные компании обращают внимание на то, что нужно сотрудникам здесь и сейчас для решения стоящих перед ними задач. Отмечается акцент на качественной составля-

ющей обучения: если речь идет о внутрифирменном обучении, то руководитель подразделения участвует в разработке стратегии обучения и наполнении программ; если обучение проводит сторонняя организация, то разрабатываемая обучающая программа максимально учитывает специфику и задачи подразделения.

Вторая важная тенденция — ориентация на междисциплинарные навыки *soft skills* в противовес *hard skills* — профессиональным навыкам. Сейчас для успешности сотрудника на своей позиции признается важность таких навыков, как эмоциональный интеллект, управление изменениями, межпоколенческая коммуникация, кросс-функциональное взаимодействие [2, с. 195].

Третья тенденция связана с возрастанием интереса к игровому формату обучения. Сотрудники, среди которых с каждым годом все больше миллениалов и представителей поколения Z, нуждаются в чем-то новом и нестандартном, хотя удивляться и испытывать эмоции. Решением этой задачи стало включение в тренинговый формат деловых игр, бизнес-симуляций и т. п.¹ Дополнительное преимущество такого формата — более глубокое погружение в тематику и, как следствие, повышение результативности обучения.

Четвертая тенденция — интерес к комплексным программам обучения. Постепенно менеджеры по обучению персонала приходят к пониманию необходимости формирования у сотрудников привычки учиться, что возможно только при системном подходе. Например, заказчик обучения на основе действующей модели компетенций обозначает для тренера текущий и желаемый уровень сотрудников по результатам обучения, и задача тренера — предложить такие мероприятия, чтобы получить нужный уровень развития компетенций.

Пятая тенденция — привлечение к обучению как внешних, так и внутренних тренеров. Оба варианта имеют и свои преимущества, и спорные моменты. Наиболее эффективным представляется смешанный формат: когда часть обучения, требующая максимального погружения в специфику, проводит корпоративный университет, а часть, где требуется максимально широкий охват тематики, проводят внешние специалисты [3, с. 185].

В заключение отметим, что современные постоянно меняющиеся условия рыночной экономики требуют от менеджеров по обучению и развитию персонала постоянного изучения рынка труда и применения новых методов и способов обучения и развития персонала.

¹ *Белуценко Т.* Построение и внедрение системы обучения персонала. — URL: www.HR-Portal.ru/node/2185.

Библиографический список

1. Ильина А. П., Лебедева Т. Е., Прохорова М. П. Обучение персонала: значение и развитие // Актуальные вопросы современной экономики. — 2019. — № 5. — С. 437–442.
2. Лазутина А. Л., Лебедева Т. Е. Современные подходы к развитию персонала в условиях глобализации // Актуальные вопросы современной экономики. — 2019. — № 5. — С. 193–198.
3. *Управление* человеческими ресурсами: учеб. пособие / И. И. Исаченко, О. И. Елизарова, Е. А. Кондрусь, И. С. Машинская. — М.: МГУП им. И. Федорова, 2018. — 173 с.

О. Ю. Беляк

Уральский государственный экономический университет г. Екатеринбург

Обмен знаниями как детерминанта успеха кросс-функциональных команд

Аннотация. Статья посвящена кросс-функциональным командам. Показаны ключевые элементы, характеризующие этот тип команд, и признаки уникальности. Отмечена особая роль обмена знаниями для производительности кросс-функциональных команд. Представлены факторы микро- и макроуровня, определяющие эффективность обмена знаниями.

Ключевые слова: кросс-функциональная команда; обмен знаниями; организационно-управленческий фактор.

Деструктивная нынешняя ситуация, вызванная глобальной пандемией COVID-19, в сочетании со стремительными темпами развития цифровых технологий показали необходимость переосмысления подходов к клиентам и процессу производству. Для одних компании период ковидного кризиса стал фатальным, для других явился толчком к инновационному развитию [12]. Применение в организациях кросс-функциональных команд может быть рассмотрено как современный метод решения инновационных задач различной направленности [1].

Кросс-функциональные команды призваны объединить специалистов разных профессиональных направлений и обеспечить не только одновременную проработку разных граней инновационного продукта, но и позволяют преодолевать структурную и функциональную разрозненность в компании. В конечном итоге это позволяет добиться синергетического эффекта [2]. Однако реализация кросс-функциональных команд сопряжена с определенными особенностями управленческого и организационного характера, которые необходимо учитывать руководству при использовании такой модели организации труда.

Данное исследование имеет целью выявить организационно-управленческие факторы, влияющие на эффективность обмена знаниями в кросс-функциональной команде.

Для достижения поставленной цели в работе предпринята попытка ответить на следующие исследовательские вопросы:

— какие ключевые элементы характеризуют кросс-функциональные команды?

— какие организационные и управленческие факторы влияют на эффективность работы кросс-функциональных команд?

Работа направлена на расширение и дополнение теоретических знаний и представлений по исследовательскому вопросу для проведения дальнейшего экспериментального исследования.

Методология исследования. Применение команд для решения текущих и стратегических вопросов является весьма распространенной практикой в деловой среде. Наряду с другими типами, кросс-функциональные команды (КФК) имеют ряд отличительных признаков, которые определяют их уникальность. К таковым можно отнести их временный характер [4; 10], паритетную ответственность [3; 4; 9], инновационность деятельности [7; 8; 10], взаимодополняющие компетенции и взаимозависимость участников [3; 4; 7; 9; 10], синергетический эффект [2; 4].

Таким образом, ключевыми элементами, характеризующими кросс-функциональные команды, являются:

1) целеполагание. Цель создания КФК заключается в деятельности, идентифицированной как инновационная;

2) участники команды. Членство в команде определяется необходимым для достижения цели профессиональным профилем участника, а также наличием у него мягких компетенций для эффективного обмена знаниями;

3) жизненный цикл КФК, ограниченный горизонтом планирования;

4) эффективный обмен знаниями между участниками для создания и распространения нового знания;

5) использование различных механизмов координации, устремленных на установление взаимного контакта и вовлечение всех участников в эффективный обмен знаниями.

Представленные ключевые элементы, дают основание рассматривать кросс-функциональную команду как сложную, адаптивную, динамическую систему, требующую специального управленческого подхода.

Согласно исследованию, проведенному A. Sinha и J. Verma, на производительность КФК особое влияние оказывает эффективный обмен знаниями между участниками, основанный на взаимном доверии [11].

Поведение работников в обмене знаниями определяется факторами разного уровня — микро- и макроуровня [6]. К макроуровню относятся управленческие практики, применяемые руководством для контроля организационных процессов. К микроуровню отнесены индивидуальные характеристики участников команды, а именно их мотивация к обмену знаниями. Существующие в компании факторы взаимодействуют, и в результате этого формируется определенный образ поведения членов команды при обмене знаниями.

Влияние факторов макроуровня подтверждаются исследованиями эффективного командного взаимодействия, которые устанавливают сильное влияние коммуникационной практики, базовых элементов организационной структуры компании (механизмов координации команды, организационные среда и условия к обмену знаниями) на производительность при разработке инновационных продуктов в условиях КФК (например: [5; 8]).

Следовательно, на обмен знаниями между членами кросс-функциональных команд оказывают влияние:

— организационно-управленческие факторы (применяемые механизмы координации в компании и команде; организационная среда, способствующая накоплению и обмену знаниями; организационные условия; особенности личности руководителя, а именно реализация его функциональной и командной ролей);

— внешняя и внутренняя мотивация членов команды к обмену знаниями, т. е. готовность делиться знаниями, внутренняя потребность в передаче своих знаний, стремление получить материальную выгоду и др.

Результаты и выводы. Анализ иностранных источников показал определяющее значение обмена знаниями на эффективность деятельности КФК. В свою очередь на выстраивание системы эффективного обмена знаниями в команде оказывают влияние организационные и управленческие факторы.

Однако в российской научной среде вопросам кросс-функционального взаимодействия уделяется недостаточно внимания. Особенно стоит отметить отсутствие экспериментальных исследований организационно-управленческих контекстов кросс-функциональных команд, а также вопросов эффективного обмена знаниями в этого типа командах.

Результаты анализа деятельности кросс-функциональных команд подтверждают актуальность дальнейшего изучения обмена знаниями в кросс-функциональной команде и экспериментального определения степени влияния на этот обмен различных организационно-управленческих и личностных факторов.

Библиографический список

1. *Калабина Е. Г., Беляк О. Ю.* Создание кросс-функциональных команд параллельного проектирования для разработки новых продуктов // *Кадровик.* — 2019. — № 3. — С. 62–68.
2. *Костенко Е. П.* Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт // *Journal of Economic Regulation.* — 2018. — Т. 9, № 4. — С. 107–123.
3. *Филонов М. Р., Кожитов Л. В., Балыхин М. Г., Верхович В. С.* Формирование и опыт работы кросс-функциональной команды в вузе // *Высшее образование сегодня.* — 2014. — № 2. — С. 32–40.
4. *Фролова М. В.* Реализация модели кросс-функционального управления в распределенных трудовых коллективах // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук.* — 2015. — Т. 17, № 2-5. — С. 1166–1169.
5. *Edmondson A. C., Harvey J.-F.* Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations // *Human Resource Management Review.* — 2018. — Vol. 28, no. 4. — P. 347–360.
6. *Foss N. J.* The emerging knowledge governance approach: Challenges and characteristics // *Organization.* — 2007. — Vol. 14, no. 1. — P. 29–52.
7. *Holland S., Gaston K., Gomes Je.* Critical success factors for cross-functional teamwork in new product development // *International Journal of Management Reviews.* — 2000. — Vol. 2, no. 3. — P. 231–259.
8. *Ng P. K., Goh G. G. G., Eze U. C.* Concurrent engineering teams: The role of cross-functional teamwork in engineering project performance // *International Conference on Design and Concurrent Engineering.* — Melaka, 2010. — P. 60–65.
9. *Pagell M.* Understanding the factors that enable and inhibit the integration of operations, purchasing and logistics // *Journal of Operations Management.* — 2004. — Vol. 22, no. 5. — P. 459–487.
10. *Roy S., Dan P. K., Modak N.* Effect of teamwork culture on NDP team's capability in Indian engineering manufacturing sector // *Management Science Letters.* — 2018. — Vol. 8, no. 7. — P. 767–784.
11. *Verma J., Sinha A.* Knowledge sharing in cross-functional teams and its antecedents: Role of mutual trust as a moderator // *Journal of Information & Knowledge Management.* — 2016. — Vol. 15, no. 3. — P. 1–22.
12. *Stoll J. D.* Crisis Has Jump-Started America's Innovation Engine. What Took So Long? // *The Wall Street Journal.* — 2020. — April 10. — URL: <https://www.wsj.com/articles/crisis-has-jumpstarted-americas-innovation-engine-what-took-so-long-11586527243>.

Экономика и нейрофизиология труда в цифровой среде

Аннотация. Статья посвящена проблематике экономики и нейрофизиологии трудовой деятельности в условиях цифровой среды. Отправной точкой рассмотрения является сама цифровая среда, определение которой необходимо не только для экономических исследований, а шире — для всех гуманитарных наук. В качестве примера общего исследовательского фона данных, которые позволяют оценить структуру рабочего времени, проведенного в интернете, используется ежегодный глобальный отчет Digital-2020. Анализ приведенных обобщенных данных позволяет оценить сложность организации, нормирования и экономической оценки удаленного труда в цифровой среде. Обосновывается необходимость осмысления нового понятия «цифровой труд» как комплексного понятия, включающего все разновидности областей такого труда, особенности его нормирования, экономической оценки, а также весь комплекс проблем, связанных с адаптацией и мотивацией к такому труду.

Ключевые слова: нейрофизиология труда; цифровая среда; цифровой труд.

Исследование проблематики экономики и нейрофизиологии трудовой деятельности в условиях цифровой среды является одним из важнейших методологических вызовов в эпоху перехода к новой индустриализации и дальнейшему движению к знаниеинтенсивному индустриальному производству [1], основу которого составят цифровые технологии. Привычные термины и подходы использования информационных технологий в трудовой деятельности в условиях синтеза достижений индустриальной и информационной экономики [2] должны быть переосмыслены в направлении перехода к новым реалиям технологического развития общества.

Постановка проблемы. Общий переход человечества в цифровую эпоху по-новому заставляет осмыслять как экономические процессы, так и методологию экономических исследований, к числу которых относится экономика труда, нейрофизиология труда, опирающиеся на глобальный методологический базис научной организации труда.

Отправной точкой рассмотрения является сама цифровая среда. Необходимо определить не только в рамках экономических исследований, а шире в рамках всех гуманитарных наук: что мы понимаем под цифровой средой жизнедеятельности человека? В разное время в наш обиход входили самые разнообразные термины, связанные с обучением и работой в интернет, в частности, фрилансерство [5]. Дальнейшее погружение человека в интернет было связано не только с компьютерными технологиями, но и с общим распространением процессорной техники на все виды деятельности. Наиболее ярким выражением «цифро-

ванности» и «гаджетизации» всех видов человеческой деятельности является индустрия 4.0 [6].

Под средой мы понимаем совокупность условий, определяющих параметры жизнедеятельности и развития общества и человека. Средовой подход в понимании человека и его трудовой деятельности подводит нас к осмыслению понятия «цифровая среда». Человек является, прежде всего, биологическим организмом с высокоразвитой нейрофизиологией, сознанием и духовностью. Среда является важным компонентом того, как он будет развиваться, как сложатся его профессиональные предпочтения и трудовая деятельность. С переходом в цифровую эпоху практически ко всем условиям жизнедеятельности добавляются цифровые компоненты, а в некоторых случаях жизнедеятельность полностью использует цифровые устройства, объединенные между собой в единую среду. Как такая двойственная, или правильнее сказать, смешанная среда определяет жизнедеятельность человека, в том числе трудовую? Как в ней работают процессы высшей нервной деятельности, которые мы все чаще называем нейропроцессами? И, наконец, обедняющей или развивающей человека она является, как определяет его работоспособность, профессиональные навыки, компетенции, мотивацию, готовность к труду?

Следующим проблемным полем, связанным с цифровой средой, наиболее ярко и резко обозначившимся в связи с эпидемией COVID является удаленная трудовая цифровая деятельность. Экономическое явление удаленного труда в интернете существует достаточно давно и больше известно как понятие фрилансерство¹. В России фрилансерство составляло самостоятельный сегмент занятости, и не было массовым явлением. Экономическая ситуация, трансформированная эпидемией COVID-19, сегодня уже требует серьезного методологического осмысления удаленной трудовой деятельности в цифровой среде.

Экономику труда и нейрофизиологию труда в контексте цифровой среды на сегодняшний день необходимо рассматривать в комплексе. В цифровой реальности, иногда называемой виртуальной, интернет-реальности нейрофизиологические процессы меняются в достаточной степени сильно. Особенно трансформируются сенсорные системы восприятия информации [3]. В естественных условиях восприятия окружающей среды все нейропроцессы работают в полную силу. При погружении, особенно длительном, в цифровую среду происходит трансформация и серьезный перекос в работе сенсорных систем в отношении

¹ *Сергеева Ю.* Вся статистика интернета на 2020 г. — цифры и тренды в мире и в России // WebCanape. — 2020. — 3 февраля. — URL: <https://www.web-canape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy>.

преобладания зрительно-слуховых. Мозг адаптируется и начинает воспринимать реальность в трансформированном виде. Это требует серьезного экспериментального и методологического осмысления, особенно в отношении подрастающих поколений.

Данные для исследования. Как исследовать процесс удаленного труда человека, полностью переведенного в цифровую среду. Общим исследовательским фоном данных может быть ежегодный глобальный отчет Digital-2020¹. Если среднестатистический пользователь проводит в интернете 6 ч 43 мин каждый день, то для россиян эта цифра достигает 7 ч 17 мин. Из всего времени, проводимого в интернет, 50,1 % приходится на мобильные телефоны, из них на мобильные приложения приходится 10 из каждых 11 мин, а на просмотр веб-страниц уходит только 9%. Среднестатистический россиянин тратит на социальные сети 2 ч 26 мин в день. Эти данные только на начало 2020 г. На конец года структура этих цифр радикально возрастет. Тем не менее, для нашего исследования мы имеем обобщенные данные, которые могут позволить оценить структуру рабочего времени, проводимого в цифровом пространстве в течение дня.

Даже основываясь на приведенных обобщенных данных, можно оценить сложность организации, нормирования и экономической оценки удаленного труда среднестатистического россиянина в течение дня:

— с точки зрения нормирования труда практически невозможно отделить личное общение и время, проведенное в социальных сетях в целях решения поставленных задач трудовой деятельности;

— результат труда не всегда может быть оценен сразу, очень часто он является отложенным, особенно это касается привлечения клиентов, расширения влияния организации и т. п.;

— с точки зрения нейрофизиологии труда, мы практически имеем дело с попыткой «само-гаджетизации», присоединения к себе удобного минимизированного средства доступа к цифровой среде, обеспечивающей автономность движения.

Следующая группа вопросов, которая возникает при удаленном труде в цифровой среде. Как изменятся профессиональные компетенции при работе исключительно в цифровой среде? Насколько нужны будут компетенции, связанные с непосредственной работой в команде? Какие компетенции нужно формировать для работы в цифровой среде? Как трансформируются сенсорные нейропроцессы при тотальном переходе на работу с мобильным телефоном?

¹ *Сергеева Ю.* Вся статистика интернета на 2020 г. — цифры и тренды в мире и в России // WebCanape. — 2020. — 3 февраля. — URL: <https://www.web-canape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy>.

На сегодня необходимо говорить о формировании нового понятийного аппарата, методологии экономики и нейрофизиологии труда в цифровой среде в XXI веке формируется необходимость осмысления нового понятия «цифровой труд» как комплексного понятия, включающего в себя все разновидности областей такого труда, особенности нормирования, экономической оценки, а также весь комплекс проблем, связанных с адаптацией и мотивацией к такому труду.

Необходимы модели оценки цифрового труда, разработка моделей правильной организации цифрового труда, нормирования и экономической оценки. Целостное методологическое обоснование категории «цифровой труд» даст возможность разработать практические инструменты, необходимые для корректной, экономически целесообразной адаптации людей к новым условиям удаленной работы и правильной организации перехода от традиционных форм формирования структуры персонала, которые возможно несли необоснованные затраты к оптимальному сочетанию цифрового и традиционного труда.

Библиографический список

1. *Бодрунов С. Д.* Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка. — 2-е изд., испр. и доп. — СПб.: ИНИР им. С. Ю. Витте, 2016. — 312 с.
2. *Бодрунов С. Д.* Ноономика. — М.: Культурная революция, 2018. — 431 с.
3. *Дубынин В. А., Каменский А. А., Сапин М. Р.* Регуляторные системы организма человека: учеб. пособие. — М.: Дрофа, 2010. — 365 с.
4. *Burke A., Cowling M.* The use and value of freelancers: The perspective of managers // *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment.* — Dublin: Senate Hall Academic Publishing, 2015. — Chapter 1. — P. 1–14.
5. *Kozica A., Bonss U., Kaiser S.* Freelancers and the absorption of external knowledge: practical implications and theoretical contributions // *Knowledge Management Research & Practice.* — 2014. — Vol. 12, no. 4. — P. 421–431.
6. *Liao Y., Deschamps F., Loures E. F. R., Ramos L. F. P.* Past, present and future of Industry 4.0-a systematic literature review and research agenda proposal // *International Journal of Production Research.* — 2017. — Vol. 55, no. 12. — P. 3609–3629.

О. А. Косьяненко

Министерство финансов Свердловской области, г. Екатеринбург

Роль инвестиций в обучение персонала компании

Аннотация. Рассматривается необходимость инвестиций в обучение персонала компании. Обращается внимание на изменения в современных реалиях бизнес-процессов, требующих иных подходов к профессиональному развитию персонала.

Ключевые слова: обучение персонала; повышение квалификации; компетенции; знания и навыки; эффективность деятельности.

Сегодня абсолютно уверенно можно утверждать, что актуальность обучения даже после получения высшего образования не утрачивает значения, а, наоборот, сохраняется на протяжении всей трудовой деятельности человека. Это обусловлено спецификой развития информационного общества, перехода от экстенсивного к интенсивному пути развития во всех сферах жизни. Каждый специалист, работающий в том или ином сегменте трудовой сферы, приходит к осознанию необходимости повышения своей квалификации, увеличения как теоретических знаний, так и практических навыков в целях повышения своей значимости для компании, преимущества перед другими претендентами на замещение должностей в порядке должностного роста.

Те, кто задумывается о своей квалификации и путях ее повышения, сталкиваются с двумя возможностями:

Первый путь — это обучение за свой счет. Данный способ предусматривает самостоятельный подход к получению новых компетенций. В этой ситуации затраты на обучение лежат на заинтересованном в этом работнике.

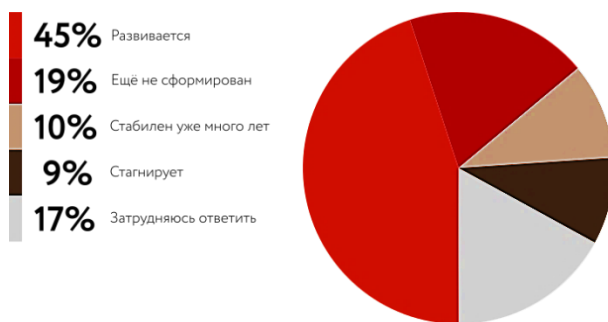
Другой путь, одновременно являющийся более привлекательным для работника компании, — это когда работодатель сам заинтересован в обучении своего персонала и получении им тех компетенций, которые были бы необходимы ему для качественного выполнения должностных обязанностей.

К сожалению, в России сложно складывается понимание того, что компания должна не только извлекать максимальную прибыль из своей деятельности, игнорируя потребности своего персонала, но и инвестировать в свой главный ресурс, на основе которого она существует, — в развитие кадрового потенциала. В наших реалиях еще не сложился крупный конкурентоспособный коммерческий сектор, который борется за кадры. Политика многих компаний ведения бизнес-деятельности не руководствуется заботой о своих работниках, не предлагает им work-life баланса и приличную зарплату и уж тем более не вкладывает свои средства в обучение персонала.

Исследуя рынок труда, можно заметить, что, как минимум 4 из 5 работодателей предлагают низкий уровень оплаты труда, при этом требуют высокой отдачи от работника, нахождения его на рабочем месте по 12 ч в сутки с одним выходным днем.

Однако, как и в любом правиле, есть исключение. Наметилась тенденция к заимствованию западной культуры ведения бизнеса. В связи с этим средние и крупные представители бизнеса все чаще задумываются об обеспечении возможности обучения своих сотрудников.

По результатам опроса, проводимого сайтом «Теории и практики», 45 % респондентов считают, что рынок корпоративного обучения развивается и более того, 42 % считают, что обучение работников имеет высокий и наивысший приоритет на 2020 г. (см. рисунок).



Рынок корпоративного обучения в России¹

Инвестиции в человеческий потенциал компании отражаются в увеличении ее оборотов. Так, например, американская компания, занимающаяся оптовой и розничной торговлей Walmart, потратила на обучение своих работников около 500 000 долл., и эти самые работники заработали для компании около 17,5 млн долл.² Это говорит о том, что данные инвестиции играют благоприятную роль для КРП организации.

Другим положительным фактором для компаний, инвестирующих в обучение своих работников, является формирование их вовлеченности в деятельность компании. Работники понимают и ценят, что руководство не просто требует от них определенного результата дея-

¹ Исследование: что происходит на рынке корпоративного обучения в России // Теория и практика. — URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/17752-issledovanie-chto-proiskhodit-na-rynke-korporativnogo-obrazovaniya-v-rossii>.

² Результаты исследования «Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020» по России // Deloitte. Insights. — URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc-trends-2020-Russia.pdf>.

тельности, но и готово помогать им в достижении этого результата. Они осознают свою ценность на рабочем месте, сами готовы прилагать силы и отдавать время для наиболее качественного и наилучшего показателя своего труда¹. В отсутствии такой мотивации каждый может без удовлетворения рабочим процессом выполнять свои обязанности, выискивая любую возможность «схалтурить», что опять же скажется на эффективности деятельности компании. Система мотивации — это ключевой фактор развития компании, а вклад в обучение работников решает не только эту проблему, но и помогает компании осваивать все новые и новые методы ведения своей деятельности для продвижения на рынке.

Из формирования вовлеченности сотрудника в процесс деятельности компании вытекает его намерение продолжить работу в своей компании, проявить старания и быть нацеленным на перспективу карьерного роста, ведь его рост зависит от благополучия компании. Со временем он перестает думать только о личных мотивах и связывает себя с компанией как с единым целым, и, как следствие, не покидает свое рабочее место в поисках более привлекательного варианта. Данный факт подтверждается исследованием Gallup Inc. — всемирной компанией, занимающей консалтингом и аналитикой. Она утверждает, что в компаниях, где присутствует вовлеченность сотрудников в их деятельность, текучесть кадров на 59 % ниже, чем в других². Кроме того, работодателя, направляющего средства на обучение и развитие своих подчиненных, уже априори нельзя назвать «плохим». По результатам опроса, вклад компании в образование своего персонала, а не только в поиск уже готовых и обученных специалистов, снижает текучесть кадров на 94 %³. У сотрудников гораздо реже будут возникать мысли о смене места работы, если их компания проявит к ним истинный интерес и не будет рассматривать их лишь как ресурс. Таким образом, обучение персонала за счет компании играет ключевую роль, выполняя следующие функции:

- 1) мотивационную;
- 2) снижения текучести кадров;
- 3) экономическую (наем новых сотрудников с необходимыми компетенциями может стоить для работодателя дороже, чем инвестиции в обучение своих работников).

¹ Голубев А. А., Лебедев Т. Е., Голубева О. Е. Совершенствование системы обучения и развития персонала // Московский экономический журнал. — 2019. — № 13. — С. 529.

² State of the Global Workplace / Gallup Inc. — URL: <https://www.gallup.com/workplace/238079/state-global-workplace-2017.aspx>.

³ 2018 Workplace Learning Report: The Rise and Responsibility of Talent Development in the New Labor Market // LinkedIn Learning. — URL: <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/linkedin-learning-workplace-learning-report-2018.pdf>.

Подводя итог, можно сказать, что, предлагая работникам дополнительное образование, развивая их профессиональные компетенции, инвестируя в обучение персонала, компании увеличивают собственный потенциал и эффективность на рынке труда.

О. В. Кузьмина

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Особенности мотивации и организации времени у молодежи в период профессиональной подготовки в условиях пандемии COVID-19

Аннотация. Представлены результаты корреляционного исследования, посвященного изучению взаимосвязи разных видов мотивации студентов с их организацией времени и деятельности в условиях самоизоляции в период пандемии COVID-19. Результаты анализа эмпирических данных позволили сделать вывод о необходимости развития у студентов мотивации на успешное проявление себя в будущей профессии и освоение знаний. Именно эти мотивы определяют своевременность, последовательность выполнения учебных заданий, снижают дезорганизованность деятельности.

Ключевые слова: мотивация; учебный процесс; организация времени; дезорганизатор деятельности; ценность времени; профессиональная подготовка.

Мотивация к обучению в период профессиональной подготовки стало проблематичной в ситуации введения самоизоляции в условиях карантина в 2019/20 учебном году. Многие студенты потеряли интерес к освоению знаний, некоторые не смогли осуществить процесс самоорганизации в условиях индивидуального онлайн-обучения. Сегодня педагогам необходимы новые приемы и методы обучения, которые смогли бы ориентировать студентов на самостоятельный познавательный процесс. Студенты отмечают, что, несмотря на возможность обучаться в комфортных домашних условиях, порой достаточно сложно заставить себя выполнять задания. Возникает масса дезорганизаторов и требуются волевые усилия.

Несмотря на достаточно глубокое изучение проблемы учебной мотивации и самоорганизации обучающихся в процессе учебной деятельности (Н. Г. Малошонок, Т. В. Семенова, А. А. Реан, Е. А. Терентьев, С. П. Чернозуб и др.) перед наукой стоит вопрос модернизации имеющихся педагогических приемов в условиях онлайн обучения и создание новых подходов к формированию самоорганизации обучающихся [4; 5].

С целью изучения особенностей взаимосвязи учебной мотивации и способов организации времени в период апреля — мая 2020 г. было проведено корреляционное исследование. На первом этапе изучались особенности учебной мотивации и профессиональной направленности студентов. На втором этапе анализировались дезорганизаторы деятельности и показатели времени, которые ценят студенты при работе.

Диагностика осуществлялась с применением следующих методик: методика диагностики учебной мотивации студентов (А. А. Реан и В. А. Якунин, модификация Н. Ц. Бадмаевой) [1, с. 151–154]; методика изучения мотивов учебной деятельности (А. А. Реан)¹, методика «Личностные дезорганизаторы времени» (О. В. Кузьмина) [2], методика «Ценность времени» (О. В. Кузьмина) [3].

В исследовании в качестве испытуемых приняли участие студенты экономических специальностей первого и второго курсов Уральского государственного экономического университета общим количеством 136 чел. Возраст участников исследования 18–20 лет.

Статистический анализ проводился с использованием парного коэффициента корреляции r -Пирсона и построением корреляционных плеяд. Обработка данных была проведена с применением компьютерной программы SPSS STANISNICS 17.

Анализ статистически значимых корреляционных связей позволил выделить несколько интересных закономерностей. Так, если студент нацелен на получение глубоких и прочных знаний, стремится быть готовым к занятиям для него важно, чтобы задания давались с учетом срока выполнения ($r = 0,205$, при $p = 0,01$), были выделены этапы работы и последовательность выполнения заданий ($r = 0,271$, при $p = 0,01$). В ситуациях, когда студент нацелен на успешность будущей профессиональной деятельности для него значима, с одной стороны, насыщенность жизни значимыми событиями ($r = 0,324$, при $p = 0,001$), которые постоянно меняют друг друга, с другой стороны, такие он ценит последовательность и этапность работы ($r = 0,251$, при $p = 0,01$), отрицает хаотичность деятельности.

Учебно-познавательные мотивы, нацеленные на овладения учебным материалом, связаны с такими характеристиками организации времени как срок ($r = 0,177$, при $p = 0,05$) и последовательность ($r = 0,168$, при $p = 0,05$). Студенты с таким мотивом стремятся все выполнять своевременно. Изменение срока и последовательности представления работы для них выступает дезорганизатором деятельности.

¹ Методика изучения мотивов учебной деятельности (модификация А. А. Реана, В. А. Якунина). — URL: <https://psylist.net/praktikum/00108.htm>.

Для студентов, направленных на творческую самореализацию, очень важен при организации срок выполнения работы ($r = 0,187$, при $p = 0,01$).

Интересные данные были получены при анализе связи дезорганизаторов деятельности с разными мотивами студентов. Чем выше показатели мотивов, проявляющихся в стремлении стать высококвалифицированным специалистом и успешно выполнять профессиональную деятельность, тем в меньшей степени выражены дезорганизаторы деятельности. Студенты, обладающие такими мотивами, четко видят свою цель, проявляют активность, уверенность в себе и настроены на выполнение учебных заданий.

Чем выше выражен мотив избегания, тем ярче и сильнее проявляются дезорганизаторы. Отсутствие стремления достигать успеха возможно связано с неумением студента ставить цели и видеть личные перспективы ($r = 0,231$, при $p = 0,01$), выстраивать приоритеты и устанавливать очередность дел ($r = 0,283$, при $p = 0,001$). Мотив избегания часто сопровождается эмоциональной апатией ($r = 0,170$, при $p = 0,05$), которая проявляется в усталости, пассивности, слабости и неуверенности в себе.

Проведенное исследование позволило констатировать необходимость формирования у студентов мотивов, связанных с успешностью будущей профессиональной деятельности и освоения знаний, так как они снижают дезорганизаторы деятельности и способствуют проявлению конструктивной активности в учебном процессе.

Библиографический список

1. *Бадмаева Н. Ц.* Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей. — Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. — 203 с.
2. *Кузьмина О. В.* Методика диагностики личностных дезорганизаторов // Психологические исследования: электронный научный журнал. — 2011. — № 6 (20). — URL: <http://psystudy.ru/num/2011n6-20/569-kuzmina20>.
3. *Кузьмина О. В.* Психология временной компетентности в жизненных ситуациях личности. — Екатеринбург: Информ.-изд. центр Екатеринбургской Епархии, 2017. — 204 с.
4. *Малошонок Н. Г., Семенова Т. В., Терентьев Е. А.* Учебная мотивация студентов российских вузов: возможности теоретического осмысления // Вопросы образования. — 2015. — № 3. — С. 92–121.
5. *Чернозуб С. П.* Академическая самоорганизация студентов в контексте идеи «Российской модели образования» // Общественные науки и современность. — 2010. — № 1. — С. 79–87.

Д. А. Морозов, А. Э. Федорова
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург

VUCA-компетенции персонала: концепция и оценка¹

Аннотация. Рассматривается феномен VUCA-мира, обуславливающий требования к компетенциям персонала в современных организациях. Представлены результаты оценки уровня развития VUCA-компетенций у студентов университета дневной формы обучения. Оценена готовность студентов к эффективной трудовой деятельности в условиях VUCA-мира.

Ключевые слова: VUCA-мир; компетенции VUCA-мира; VUCA-компетенции.

В эпоху четвертой промышленной революции («Индустрия 4.0») изменяется экономика, отношения людей между собой в повседневной жизни и на рабочих местах; происходит активное развитие такой сферы как роботизация, искусственный интеллект, 3D-печать, био- и нейротехнологии. Данные новейшие методы на глазах становятся частью нашего повседневного существования. Такой современный мир можно охарактеризовать изменчивостью, нестабильностью, неопределенностью, сложностями, неясностью, неоднозначностью, двусмысленностью. Он стал известен как VUCA-мир.

В современном обществе мир меняется настолько быстро, что существенные изменения происходят одновременно во всех сферах деятельности организаций [2, с. 18]. Для достижения высокого уровня профессионализма сотрудникам приходится развивать не только знания в смежных областях, но и приобретать новые компетенции и навыки в различных сферах деятельности. Учитывая скорость и масштаб изменений, происходящих в обществе, ежедневную необходимость адаптироваться к современным условиям, не удивительно, что руководители крупных предприятий выбрали создание и развитие организации будущего в качестве наиболее важной задачи на 2021 г. [4, с. 902].

Термин VUCA — аббревиатура слов Volatility (нестабильность), Uncertainty (неопределенность), Complexity (сложность) и Ambiguity (неоднозначность) предложен в 1990-е годы американскими военными для объяснения условий ведения войн в непредсказуемом современном мире, в котором отсутствуют какие-либо правила. Позднее термин начали использовать бизнесмены, когда решили найти объяснение тому, по какой причине привычное планирование и прогнозирование не приносит былую стабильность в мире.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ гранта № 19-010-00705 «Разработка инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики».

В условиях нарастающей неопределенности отдел организационного управления персоналом должен навсегда перестать ассоциироваться с долгосрочным планированием и стабильностью. В компаниях, которые умеют развиваться в современных условиях неопределенности, отделы по работе с персоналом самые инновационные, мобильные и технически подкованные. В настоящее время большинство организаций перекладывают рутинные административные и контролирующие функции (расчет и начисление заработной платы, оформление документов) на другие ведомства (к примеру, бухгалтерию, канцелярию, службу контроля). Это делается с целью, чтобы как можно сильнее ускорить работу HR-команды [3, с. 242].

Мировой кризис, связанный с пандемией, повсеместный переход на удаленную работу, то есть современный VUCA-times — стрессовый, постоянно меняющийся мир, в котором требуется быстро и адекватно перерабатывать огромные объемы информации, существенно повлиял на все процессы окружающей среды, в том числе и на HR-процессы. В этой связи, эксперты выделяют следующие главные тенденции: рекрутинг окончательно переходит в онлайн режим, процесс подбора кандидатов сегодня должен максимально осуществляться в цифровой среде, требуется упростить и конкретизировать процедуры рекрутинга [1].

Отвечая на новые вызовы, PDA International — международная ассесмент-компания, разрабатывающая, внедряющая инновации и технологические инструменты для всестороннего управления талантами, начинает новый проект — «Центр удаленного рекрутинга»¹, в рамках которого реализуется компетентностный подход. Одной из моделей компетенций в PDA является VUCA-модель, т. е. компетенции, важные для выхода из кризиса: «Адаптация к постоянным изменениям», «Быстрое реагирование», «Гибкость и адаптивность», «Динамичное сотрудничество», «Интерактивная обратная связь», «Лидерство веб-команд», «Открытость инновациям», «Самоконтроль», «Универсальная коммуникация», «Эмпатия. Социальная чувствительность».

С целью изучения овладения компетенциями VUCA-мира авторами проведено тестирование, в котором приняло участие 53 студента в возрасте от 19–22 лет. Студентам было предложено пройти демоверсию системы оценки персонала PDA International, в которой содержатся характеристики поведенческого профиля. Для этого необходимо зайти на сайт Personal Development Analysis, заполнить анкету, пройти регистрацию, и ознакомиться с инструкцией по заполнению демоверсии теста. Сам тест состоит из трех разделов (пунктов), решение кото-

¹ PDA International. — URL: <https://pdainternational.ru>.

рых, в общей сложности, занимает 15–20 мин. По завершению теста, на личную почту приходит краткое описание отчета. Исходя из результатов исследования, можно сделать следующие выводы.

Полное или частичное отсутствие компетенций VUCA-мира выявлено у 29 респондентов, что составляет 55 %. Они с трудом адаптируются к возможным изменениям, не способны быстро реагировать на изменения внешней среды, не обладают навыками решения стрессовых ситуаций. Возможно, это связано с тем, что в школе не учат тому, как освоить вышеупомянутые компетенции. У 14 респондентов (26 %) прослеживается тенденция развития навыков и компетенций VUCA-мира. Однако если не развивать свои способности и умения, то им будет тяжело освоиться в профессиональной сфере. У данной группы студентов присутствует от 4 до 7 компетенций, необходимых в VUCA-мире. Лишь 10 респондентов (19 %) владеют VUCA-компетенциями и полностью адаптированы к ежедневным изменениям, происходящим в обществе. Они способны к быстрой адаптации в VUCA-мире. Низкий процент, обусловлен тем, что помимо изучения предметных областей, нужно уметь анализировать поведение людей и их потребности, тренировать свой мозг с целью решения сложных когнитивных задач, но этому современных школьников никто не обучает.

На основании полученных данных, проведен анализ с целью выявления ключевых компетенций, которые в большей или меньшей степени присутствовали у респондентов (см. таблицу).

Оценка уровня развития VUCA-компетенций у студентов университета

Компетенция	Количество респондентов с развитыми компетенциями	
	Количество человек	Доля, %
1. Адаптация к постоянным изменениям	23	43,2
2. Быстрое реагирование	10	19,8
3. Гибкость и адаптивность	40	75,2
4. Динамичное сотрудничество	52	98,6
5. Интерактивная обратная связь	40	75,7
6. Лидерство веб-команд	18	34,1
7. Открытость инновациям	12	22,9
8. Самоконтроль	11	21,4
9. Универсальная коммуникация	53	100,0
10. Эмпатия. Социальная чувствительность	52	98,0

Наименее развитыми оказались такие компетенции как «Быстрое реагирование», «Открытость инновациям» и «Самоконтроль» это может быть связано с юным возрастом респондентов и малым жизненным опытом, так как большую часть жизни за них отвечали родители

и принимали серьезные решения. Поскольку студенчество — это непростой период формирования интеллекта. Способность самостоятельного развития себя как активной и креативной личности является требованием современного общества. Внутренний мир студента, а также его профессиональная культура являются результатом рационально организованного образовательного процесса.

Наиболее развитыми стали следующие компетенции: «Динамичное сотрудничество», «Универсальная коммуникация», «Эмпатия. Социальная чувствительность». Так как это юное поколение, практически все способны пользоваться электронными ресурсами, быстро находить нужную информацию, использовать опыт предыдущих поколений, пользоваться различными мессенджерами, для быстрой передачи информации, удобного и эффективного взаимодействия между собой. Молодое поколение отличается особенной интерпретацией получаемой информации. Кроме того, они отличаются по способу потребления контента, поскольку молодежь нуждается в интеграции в виртуальный мир, они характеризуются способностью быстрого реагирования на зарождающиеся тренды.

Библиографический список

1. *Вздорова Л. П.* Шестой технологический уклад: последний цикл Кондратьева // *Инновации в науке: сб. ст. по материалам LV Междунар. науч.-практ. конф. № 3 (52), ч. II.* — Новосибирск: СибАК, 2016. — С. 140–148.
2. *Гартванная О. В., Колоденская В. В.* Перспективные направления по совершенствованию системы управления персоналом // *Экономика и бизнес: теория и практика.* — 2018. — № 1. — С. 18–20.
3. *Стеллман Э., Грин Д.* Постигаая agile. Ценности, принципы, методологии. — М.: МИФ, 2017. — 448 с.
4. *Хетагурова И. Ю., Хетагурова Т. Г., Дзукаева Д. М.* Кадровая политика в рамках нового технологического уклада «Индустрия 4.0» и «Общество 5.0» // *Экономика и предпринимательство.* — 2018. — № 2 (91). — С. 901–903.

Факторы внешней и внутренней среды университета и личных характеристик студента в формировании надпрофессиональных компетенций

Аннотация. Формирование надпрофессиональных компетенций является важной задачей любого вуза в настоящее время. Высокий уровень их развития позволяет выпускникам успешно и эффективно работать в выбранных организациях. Если вуз уделяет внимание формированию надпрофессиональных компетенций, то это благоприятно влияет на его имидж, а также способствует построению качественной системы образования. В статье рассматриваются факторы внешней и внутренней среды университета, личные характеристики студента в формировании надпрофессиональных компетенций.

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции; обучение в вузе; система образования.

В настоящее время интерес к технологиям развития надпрофессиональных компетенций увеличивается как в мире науки, так и в бизнесе. В литературе надпрофессиональные компетенции называют по-разному, среди самых распространенных наименований можно выделить «базовые навыки», «ключевые компетенции», «мета-компетенции», «многомерные компетенции», «межличностные навыки», «транспрофессиональные компетенции», «soft skills» [1; 2; 3; 4; 7]. На наш взгляд, надпрофессиональные компетенции — «широкий набор навыков и моделей поведения, особенностей межличностных отношений и качеств личности, которые позволяют человеку быстро ориентироваться и адаптироваться к задачам и вызовам окружающей среды, налаживать отношения и устанавливать контакты, показывать высокую эффективность труда и достигать поставленных целей и задач» [6].

Факторы формирования надпрофессиональных компетенций студентов относительно среды университета можно объединить в две группы: внешние и внутренние.

Внешние факторы включают в себя государственную политику в сфере высшего образования, законодательство, особенности рынка труда (в лице работодателей), образовательная среда в городе, стране и мире.

В состав внутренних факторов входят преподавательский состав, система управления вузом, внутренняя среда университета, наличие творческого пространства, технические возможности вуза, проведение научно-практических мероприятий. Кроме этого важную роль в разви-

тии надпрофессиональных компетенций играет личная заинтересованность студента в этом.

Факторы внешней среды университета. Первая группа факторов внешней среды университета связана с государственной политикой в сфере высшего образования. Она может быть нацелена на развитие надпрофессиональных компетенций, а, может, и не ставить перед собой такой задачи. И, даже если такая задача ставится перед высшими учебными заведениями, должны обеспечиваться соответствующие условия для ее реализации. Так, существует кейс одного трехлетнего исследовательского проекта, ориентированного на развитие надпрофессиональных компетенций в Европейском Союзе, основная цель которого заключается в создании механизмов, позволяющих преподавателям постоянно поддерживать, наблюдать, оценивать и признавать развитие мягких навыков студентов с помощью цифровых значков [5].

Вторая группа факторов связана с законодательной базой, регламентирующей работу преподавателя. Так, профессиональный стандарт преподавателей вуза должен расставлять приоритеты в работе со студентами. С 1 января 2020 г. должен был быть окончательно принят профессиональный стандарт преподавателей вузов, однако, он вводил серьезные ограничения на допуск к преподаванию практиков, не имеющих соответствующих степеней и званий. Но его введение отменили, и, соответственно, в настоящее время в Российской Федерации нет действующего стандарта, соответственно, нет четкого ориентира для преподавателей. При этом, безусловно, он должен быть ориентирован на вовлечение в процесс преподавания практикующих специалистов, у которых есть опыт развития надпрофессиональных компетенций.

Третья группа факторов определяется тем, насколько работодатели предоставляют условия для развития надпрофессиональных компетенций. Есть работодатели, которые включают студентов в различные проекты, способствуя тем самым их всестороннему развитию. Так, существуют примеры компаний, которые предлагают студентам различные программы стажировок с включением в командную работу и решение рабочих задач. Например, на одном предприятии нефтепродуктообеспечение студенты участвовали в качестве экспертов в ассессмент-центре, в ходе которого не только развивали компетенцию «оценка персонала», но и учились командной работе, коммуникации. Однако часто в ходе практики студенты выполняют однообразную и рутинную работу, что ограничивает их возможности развития надпрофессиональных компетенций. Безусловно, участие в различных проектах работодателей во многом зависит и от самих студентов, но этот фактор будет рассмотрен далее.

Четвертая группа факторов связана с образовательной средой, которая существует в регионе, стране и мире в целом. Так, например, в Екатеринбурге в Ельцин-центре проходят различные качественные бесплатные мастер-классы, которые способствуют развитию надпрофессиональных компетенций. Кроме этого сейчас есть много обучающих платформ, как с платным, так и с бесплатным контентом, которые предлагают различные вебинары, курсы для развития коммуникации, навыков тайм менеджмента, digital компетенций и др. Также стоит отметить возможность проходить оценку на разнообразных онлайн платформах, отслеживая динамику развития надпрофессиональных компетенций. Хотя, конечно, использование этих возможностей также зависит от личной заинтересованности студентов, от их самодисциплины.

Факторы внутренней среды университета. Первая группа факторов внутренней среды университета — это преподавательский состав. В бизнес-среде существуют специальные подразделения (например, отделы по управлению талантами, развитию кадрового резерва или работе с молодыми специалистами), которые целенаправленно занимаются оценкой надпрофессиональных компетенций сотрудников и их развитием. Сотрудников данных подразделений обучают необходимым методам, обеспечивая соответствующим техническим обеспечением. Преподавателями вузов часто становятся выпускники, у которых нет профильного педагогического образования, не говоря уже о знаниях в области оценки и развития надпрофессиональных компетенций. Курсы повышения квалификации, которые проходят преподаватели, часто носят формальный характер, а качественное образование, которое позволило бы научиться выстраивать развитие надпрофессиональных компетенций студентов, получить достаточно сложно (в первую очередь, из-за его стоимости). Кроме этого многим преподавателям не хватает времени и мотивации на то, чтобы заниматься развитием надпрофессиональных компетенций студентов.

Вторая группа факторов связана с системой управления персоналом, которая существует в вузе. Особое значение играют такие функции, как развитие и мотивация. Так, университет может организовывать обучение по бизнес программам, которые позволят преподавателям получать знания и навыки, помогающие выстраивать учебные дисциплины таким образом, чтобы они способствовали развитию надпрофессиональных компетенций студентов. Например, при введении режима самоизоляции в апреле 2020 г. преподавателей можно было бы обучить таким инструментам, как jam board, mentimeter, padlet, trello и др., способствующим не только увеличению вовлеченности студентов в учебный процесс, но и развитию их digital-компетенций. Можно отправлять на обучение нескольких преподавателей с условием, что потом они

проведут мастер-классы для коллег по изученным инструментам. Также обучение на качественных программах обучения может быть способом мотивации талантливых преподавателей, в том числе, состоящих в кадровом резерве вуза. Преподавателям можно выделять определенную сумму денег, которую они могут использовать на обучение современным технологиям с определенной периодичностью (например, раз в два года).

Третья группа факторов внутренней среды университета включает в себя административные особенности вуза, которые могут способствовать развитию надпрофессиональных компетенций, или, наоборот, препятствовать. Так, университет, предоставляя свободу действий преподавателя в ходе образовательной деятельности, может способствовать развитию надпрофессиональных компетенций студентов. Например, преподаватель иногда может самостоятельно выбирать место проведения занятия, в ходе которого проводится деловая игра. Также преподаватель может организовывать занятие в ходе экскурсии на определенное предприятие. Если для выполнения этих действий, ему потребуется пройти ряд административных барьеров, то, вероятнее всего, он откажется от этой идеи.

Четвертая группа факторов предполагает наличие творческого пространства в университете, в котором студенты могут реализовывать свои проекты. Особенно это важно для развития такой надпрофессиональной компетенции, как предпринимательство. Так, студенту, у которого появилась интересная идея, важно не только иметь моральную поддержку, но и финансовую. В мировой практике есть университеты, которые оказывают спонсорскую поддержку студентам, которые хотят реализовать свой стартап. Кроме этого творческое пространство можно организовывать и как определенное физическое место, в котором студенты могут общаться, играть в развивающие настольные игры, читать интересную бизнес-литературу, проводить тематические встречи.

Пятая группа факторов указывает на технические возможности вуза для развития надпрофессиональных компетенций студентов. Очевидно, что заниматься их оценкой и развитием, а тем более отслеживанием динамики, достаточно сложно без наличия соответствующего технического обеспечения. В университете, который действительно ставит перед собою цель развивать надпрофессиональные компетенции, должна быть онлайн платформа для этого, которая будет синхронизирована с портфолио студента. Кроме этого в университете должны быть технические возможности (как минимум интернет в аудиториях или соответствующие обучающие платформы в дистанционном формате) для использования различных онлайн инструментов, о которых мы писали ранее (jamboard, mentimeter, padlet, trello и др.).

Стоит также сказать о шестой группе факторов, которая предполагает проведение различных научно-практических мероприятий университетом. Среди них можно отметить ярмарки вакансий, научно-практические конференции, круглые столы и т. д. Согласно опросу, проводимого среди студентов кафедры экономика труда и управление персоналом Уральского государственного экономического университета в ноябре 2019 г., самыми распространенными ответами на вопрос о том, как университет может способствовать построению карьеры, были следующие: налаживание профессиональных связей — 79 %, опыт публичных выступлений — 53 %, участие в научных проектах — 26 %, написание статей — 23 %. Отдел взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала Уральского государственного экономического университета проводят так называемые «Часы карьеры», на которых студенты могут задать свои вопросы практикам в сфере управления персоналом. Также у этого подразделения есть опыт организации экскурсии в архив и деловой игры, когда реальные работодатели проводят собеседования со студентами, чтобы потом предоставить им обратную связь по резюме и поведению в ходе интервью.

Личная заинтересованность студента в формировании надпрофессиональных компетенций. Как уже указывалось ранее в развитии надпрофессиональных компетенций важную роль играют личные характеристики студентов. Ниже описаны основные составляющие этих личных характеристик:

1) установки. Для развития надпрофессиональных компетенций важны установка на постоянное развитие, готовность получать обратную связь, установки на то, что мир не стоит на месте и все постоянно меняется, и на то, что важно быть готовым меняться;

2) привычки. Развитие надпрофессиональных компетенций не ограничивается «стенами» конкретного учебного заведения, оно происходит постоянно. И, если у студентов, есть привычка читать книги, смотреть качественные фильмы, вебинары во время обычных дел, то это будет способствовать его развитию;

3) ценности и принципы. Ценности определяют то, насколько студент осознает важность развития надпрофессиональных компетенций и осознает, как они влияют на все сферы его жизни. Если у него есть ценность времени, то он будет учиться распределять его оптимальным способом и не тратить его на незначимые задачи. Принципы оказывают влияние на стиль жизни, работу и учебу. Например, студенты могут быть нацелены на достижение независимости от родителей (в частности, финансовой) и уже в ходе обучения работать, пусть даже не по специальности. И даже такая работа будет способствовать развитию

непрофессиональных компетенций, особенно, если студент будет сам понимать, что и как для этого делать. Так, работая в сфере общественного питания (где часто заняты студенты в качестве официантов, барменов, барриста), можно обучаться коммуникации и работе в команде;

4) знания, умения, навыки. Каждая непрофессиональная компетенция предполагает набор базовых знаний, умений и навыков, без наличия которых сложно развивать ее. При этом для одних надпрофессиональных компетенций усиливать знания, умения и навыки легче, для других сложнее. Так, например, компетенции «мышление» и «предпринимательство» сложно поддаются развитию, более того нет конкретных алгоритмов, как это делать. В то время как по развитию компетенций «коммуникация» и «самоконтроль» написано огромное количество книг, представлено множество методик и обучающих материалов (тренингов, вебинаров).

Кроме перечисленного выше к личным характеристикам студентов, влияющих на развитие надпрофессиональных компетенций можно отнести позитивный настрой, высокую работоспособность, вовлеченность, проактивность. Так, одни студенты, активно используют все возможности для развития себя, другие — пассивно ожидают, что произойдет «чудо» и компетенции появятся сами собою (или просто не понимают важность их развития). Так, например, согласно проведенному опросу в ноябре 2019 г. 22 % студентов специальности «экономика труда и управление персоналом» не работают и не планируют в ближайшее время искать работу, хотя в момент ответов на предложенную анкету возможности на рынке труда для трудоустройства (как по специальности, так и нет) было достаточное количество. Кроме этого, этот же опрос показал, что 47 % студентов основной сложностью в основной при поиске работы отмечают понимание того, где и (или) кем они хотят работать.

Итак, личные особенности студентов важны в развитии надпрофессиональных компетенций, при этом роль учебного заведения (и преподавателей в частности) создать условия для возможности студентам самоопределиваться, поверить в свои силы и возможность подкрепления мотивации на постоянное обучение. Конечно, установки, ценности, привычки и принципы не просто менять, но среда играет не последнюю роль в этом. Также, как и в бизнесе, в одной организации сотрудник максимально раскрывает свой потенциал, а в другой — забывает о нем и останавливается в развитии.

Библиографический список

1. *De Villiers R.* The incorporation of soft skills into accounting curricula: preparing accounting graduates for their unpredictable futures // *Meditari Accountancy Research*. — 2010. — Vol. 18, iss. 2. — P. 1–22.
2. *Heckman J. J., Kautz T.* Hard evidence on soft skills // *Labour economics*. — 2012. — Vol. 19, issue 4. — P. 451–464.
3. *Hillage J., Dickson J., Regan J.* Employers skill survey 2002. — London: Department for Education and Skills, 2002. — 372 p.
4. *Klaus P.* Communication breakdown // *California Job Journal*. — 2010. — Vol. 28, no. 1248. — P. 1–9.
5. *O'Connor A., Buckley J., Seery N., Cleveland-Innes M.* Identifying, Developing and Grading 'Soft Skills' in Higher Education: A Technological Approach Education // *Higher Education in Transformation Symposium*. — Oshawa, 2016. — P. 2–18.
6. *Pesha A. V.* Assessment of the expectations from the development of supra-professional competencies on labour market // *19th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies (ECRM)*. — Aveiro: University of Aveiro, 2020. — P. 206–216.
7. *Zeer E. F., Tretyakova V. S., Scherbina E. Y., Bukovey T. D.* Convergence as methodological basis for development of trans-professionalism of activity subjects // *Humanities & Social Sciences Reviews*. — 2019. — Vol. 7, no. 4. — P. 1080–1085.

Современные технологии мотивации, оценки, оплаты и управления персоналом

У. В. Алферьева, Е. Е. Лагутина

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Борьба с информационным вакуумом в организации

Аннотация. В любой частной или государственной организации циркулирует огромное количество информационных потоков, которые так или иначе структурируются, систематизируются, обрабатываются, хранятся, используются. При этом информационные потоки часто не достигают своих целевых групп или перегружают их лишней информацией. В статье рассматривается, почему так происходит и с помощью какого инструмента можно направить информационные потоки так, чтобы не перегрузить адресата и не потерять их значимую часть.

Ключевые слова: информационный вакуум; HR-служба; внутренние коммуникации; IT-технологии; личный кабинет; вовлеченность сотрудников.

HR-служба любой компании должна придерживаться тезиса — «Эффективное информационное обеспечение персонала, повышение вовлеченности сотрудников — залог эффективного управления и формирования положительного HR-бренд компании»¹.

Сотрудники должны четко понимать, в чем именно состоит цель их работы, какие социальные программы реализованы на предприятии, какие культурно-массовые мероприятия проводятся. Если работник слабо проинформирован по вопросам, имеющим первостепенное значение для него, это резко снижает его отдачу. Работодатель, в свою очередь, заинтересован в выстраивании грамотных внутренних коммуникаций для достижения максимальной вовлеченности сотрудников.

Работая в любой организации, можно столкнуться с такими проблемами информированности:

— информация носит «заявительный характер», если ты хочешь что-то узнать — спроси. Если сотрудник не в курсе о тех или иных возможностях, бонусах, критериях карьерного роста, льготах, на которые он имеет право, мероприятиях, то какая репутация складывается о компании в глазах сотрудника?

¹ Как цифровые тренды меняют систему управления персоналом // Умная страна – территория умных людей и проектов. — URL: <https://umstrana.ru/article/elena-tyan-gonka-vooruzheniy-na-rynke-truda-v-razgare->.

— информация доходит до сотрудника через оценку значимости информатора. О предстоящих мероприятиях, конференциях, программах обучения, новостях можно узнать, например, в группах социальных сетей, по корпоративному радио, на коллективных собраниях. Как получает информацию сотрудник, который не состоит в группах, у которого нет возможности послушать заводское радио (например, он работает во вторую смену). Основными источниками информации для таких сотрудников становятся — «коллеги», «слухи». Если коллеге не полагается та или иная льгота, его мотивационным фактором является — зарплата, то он посчитает информацию о льготах «пустой» и забывает ее. Все это приводит к дефициту информации об истинном положении дел предприятия;

— внутренние коммуникации выступают как инструмент для организации культурно массовых мероприятий, тематических конференций и т.п. Но для работника так же актуальным и важным является доступ к информации для решения повседневных рабочих задач [2]. Например, «Где найти номер телефона специалиста другой службы?», «Где прочитать информацию о действующих социальных программах для сотрудников предприятия?», «Где лежит нормативная документация?», «Из чего складывается моя заработная плата».

Такое состояние информационных каналов приводит к созданию информационного вакуума вокруг сотрудника. Информационный вакуум — это особое состояние информационного поля компании, информационные потоки, которого не доходят до всех сотрудников, искажаются по мере передачи через некачественные каналы коммуникаций или несут в себе большое количество информации, в которой сотрудник теряется.

Такое состояние одного из ключевых инструментов работы HR-службы может привести к:

- возникновению отрицательной оценки компании;
- снижению взаимопонимания и доверия сотрудника;
- снижению работоспособности;
- потере высококвалифицированных сотрудников;
- снижению вовлеченности и лояльности сотрудников.

Отдел информационных технологий, совместно с HR-службой проанализировав состояние внутренних коммуникаций, каналы обратной связи, основные целевые аудитории, пришел к главному выводу — существующие каналы коммуникаций не отвечают возрастающим потребностям в охвате целевых аудиторий, оперативности и полноте информации. Чтобы побороть возникающий информационный вакуум вокруг сотрудника, было предложено внедрение на всех уровнях ком-

пании единого информационно-цифрового пространства «Личный кабинет сотрудника». Такой подход к информационному пространству позволит перейти на новый современный уровень взаимодействия «работодателя и сотрудника»¹.

В «Личном кабинете сотрудника» должны быть реализованы следующие возможности:

— сервисные (получение информации о заработной плате, расчетном листе, с возможностью подтверждения его получения, передача информации по листу нетрудоспособности, запрос кадровых/бухгалтерских справок, возможность оформления отпуска).

— информационные (возможность просмотра календаря мероприятий, новостной ленты, подача обратной связи, просмотр предоставляемых медицинских услуг, информации о вакантных местах, информации об имеющихся корпоративных программах, социальных гарантиях, возможностях их получения);

— справочные (возможность ознакомления с нормативными, регламентирующими документами);

— аналитические (возможность проведения опросов с сотрудниками, мониторинг персонала);

— коммуникативные (должна быть создана площадка для общения между службами, коллегами, чаты, возможность добавления в имеющиеся социальные группы Предприятия);

— организационные (возможность провести онлайн-совещания, возможность управлять проектами).

В организациях довольно часто сотрудники попадают в информационную изоляцию, что несомненно сказывается на эффективности управления компанией, на ее репутации [1]. Создание единого информационно-цифрового пространства позволит оптимизировать работу кадровой службы, службы бухгалтерии, HR-службы. Позволит чувствовать работнику, что предприятие ориентировано именно под его потребности, почувствовать себя частью «команды», от слаженной работы которой, зависит результативность компании [1]. Такой положительный «климат» позволит удерживать перспективных и высокоэффективных специалистов, что, несомненно, важно в период диверсификации производства, когда, например, государственные предприятия переходят с оборонного заказа на «гражданский рынок», и когда будет разворачиваться борьба HR-служб за каждого подающего большие надежды специалиста.

¹ Есауленко А. Цифровая трансформация HR: личные кабинеты и электронная подпись // Открытые системы. — URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/07/13052955>.

Библиографический список

1. Бердникова Э. Н. Внутрикorporативный PR и событийный маркетинг: учеб. пособие. — Б. м.: Издательские решения, 2018. — 159 с.
2. Костылева Н. В., Котляровская И. В., Мальцева Ю. А. Управление коммуникациями в менеджменте: учеб. пособие. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. — 152 с.

Э. И. Балтаева

Уральский юридический институт МВД России, г. Екатеринбург

Теоретико-правовые основы формирования категории «искусственный интеллект» в юриспруденции

Аннотация. Статья посвящена теоретико-правовым основам формирования категории «искусственный интеллект». Особое внимание уделяется проблеме слабо развитого регулирования отношений в рассматриваемой сфере. На основе обобщения судебной практики делается вывод о том, что сегодня в России отсутствует регулирование сферы искусственного интеллекта в полной мере. Предложены рекомендации по совершенствованию правового регулирования в данной области.

Ключевые слова: искусственный интеллект; правовое регулирование; технологии; ответственность.

«Мир скоро столкнется с необходимостью комплексного правового регулирования сферы робототехники и искусственного интеллекта. Системное и профессиональное обсуждение этого вопроса и выработка соответствующих правовых позиций необходимо начать и в России» данные слова с уверенностью произнес Председатель Государственной Думы Вячеслав Володин на встрече со студентами и профессорско-преподавательским составом Университета Татарстана Иннополис. Также он сообщил, что при Председателе Госдумы будет создан Совет по законодательному обеспечению развития цифровой экономики¹.

Исходя из этого, можно выделить проблему правового регулирования отношений в сфере искусственного интеллекта. Актуальность темы несомненна, поскольку в современных условиях остро стоит проблема регулирования общественных отношений в данной сфере, и в случае возникновения реальных предпосылок наличия интеллекта у технологий, их можно будет признать субъектами права. В специальной литературе искусственный интеллект рассматривается как сформировавшаяся в XX веке наука о технических устройствах, способных заменить человека при выполнении сложной, однообразной, небезопасной работы.

¹ Вячеслав Володин посетил Иннополис // Иннополис. — 2017. — 14 февраля. — URL: <http://innopolis.ru/media/news/151>.

Развитие искусственного интеллекта приведет к необходимости разработки новых норм деликатного права, поскольку неоспоримо дальнейшее развитие замены человеческого трудового ресурса на технологии с ИИ: уже сейчас они выполняют многие виды работ быстрее и качественнее, чем люди.

Сегодня имеется проблема существования ответственности за вред, причиненный с участием искусственного интеллекта. Так, например, год назад в калифорнийском торговом центре бот K5 весом 300 фунтов (около 136 кг) сбил с ног полуторагодовалого мальчика, а затем проехал по нему.

Еще один пример, когда трагедия случилась на дороге американского городка Уиллистон, электромобиль Tesla Model S, оснащенный системой беспилотного управления, не смог определить, что перед ним находится: чистое небо или поворачивающаяся направо 18-колесная грузовая фура. В результате аварии гражданин Джошуа Браун погиб.

Эти события явились прецедентами. поэтому необходимо заострить внимание на законодательное регулирование сферы искусственного интеллекта и необходимость опережения правового развития над технологическим, и незамедлительно разработать соответствующую нормативно-правовую базу в области искусственного интеллекта.

В зарубежных странах уже планируется создание нормативных правовых актов, регулирующих сферу искусственного интеллекта. В связи с этим стоит проблема совершенствования российской нормативной правовой базы в указанной сфере.

Анализируя данную проблематику, необходимо заострить внимание на следующих основных правовых проблемах разработки и использования технологий искусственного интеллекта:

- 1) проблемы обеспечения конфиденциальности личной безопасности;
- 2) отсутствие нормативной базы регулирования разработки и применения технологий с искусственным интеллектом;
- 3) проблемы соблюдения юридических стандартов;
- 4) отсутствие достаточного рассмотрения проблем в сфере пользования искусственным интеллекта в научных исследованиях.

Необходимо дать определение термину «искусственный интеллект», поскольку до сих пор нет формального, четкого определения понятия «искусственный интеллект» в российском праве, и необходимо устранить данную проблему посредством включения данной категории. Далее необходимо проанализировать существующие нормы законодательства РФ, регулирующие сферу искусственного интеллекта, выявить коллизии и пробелы. Для того, чтобы разработать комплексную программу разрешения отношений в рассматриваемой сфере, требуется

сформировать круг компетентных в данной области органов, а также устав, регулирующий порядок их деятельности.

После разработки соответствующих нормативных правовых актов важен момент разработки актов, формирующих необходимые требования в сфере искусственного интеллекта, а также органов, обеспечивающих их реализацию.

Далее важна проблема разработки норм права, регулирующих отношения в сфере использования искусственного интеллекта.

Рассматриваемый сложный процесс разработки регулирования отношений в сфере искусственного интеллекта требует больших усилий со стороны государства.

Е. И. Бахтеева

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Особенности исчисления срока давности для привлечения к уголовной ответственности за невыплату заработной платы

Аннотация. Статья посвящена проблемным вопросам квалификации по ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации. Автор анализирует момент окончания преступления и начало течения срока давности привлечения к уголовной ответственности.

Ключевые слова: уголовно-правовая ответственность; ст. 145.1 УК РФ; заработная плата; стипендия; пособие; пенсия; проблемы правоприменения, суд; следственные органы; доказывание.

Преступление, предусмотренное ст. 145.1 УК РФ, посягает на права граждан, предусмотренные ст. 37–39 Конституции РФ, а именно: право на вознаграждение за труд, право на социальное обеспечение и право на получение пенсий и пособий. К сожалению, уровень преступности данного вида в последние несколько лет существенно не снижался, а в 2020 г. в условиях пандемии будет расти. Так, в 2016 г. было вынесено 225 обвинительных приговоров, 2017 г. — 272, в 2018 г. — 268, в 2019 г. — 198¹.

Предметом данного преступления можно считать следующие выплаты: заработную плату, пенсию, различные пособия, предусмотренные федеральным законодательством. В частности, к иным выплатам следует относить выплаты, предусмотренные Законом РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации», и гл. 59 ГК РФ

¹ Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. — URL: <http://cdep.ru>.

(в случае причинения вреда жизни и здоровью гражданина). В судебной практике в основном происходит задержка выплат зарплаты.

Объективная сторона анализируемого деяния характеризуется бездействием виновного: субъект не выполняет возложенную на него обязанность по осуществлению выплат, полностью или частично.

В соответствии с Примечанием к ст. 145.1 УК РФ, данное преступление следует считать оконченным с момента:

— свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы;

— свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись вообще или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основной теоретической и практической сложностью в применении ст. 145.1 УК РФ является вопрос о моменте окончания данного преступления и об исчислении сроков давности. Некоторые проблемные вопросы были разъяснены в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (ст. 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)».

В соответствии с п. п. 19 и 20 указанного постановления, время начала задолженности по выплатам работнику необходимо исчислять в соответствии со сроком выплаты заработной платы. Срок устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Двухмесячный или трехмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой выплаты. Периоды невыплат не суммируются, если выплаты периодически осуществлялись.

Сроки давности уголовного преследования за совершение преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, исчисляются с момента его фактического окончания, в частности со дня погашения задолженности, увольнения виновного лица или временного отстранения его от должности. Увольнение работника, которому не была выплачена заработная плата, не влияет на исчисление сроков давности уголовного преследования работодателя.

Вышеизложенное, к сожалению, не разъясняет момент истечения сроков давности за анализируемое преступление. Не ясна, как и ранее, позиция Верховного Суда, следует ли относить данное преступление к дьящимся. В теории уголовного права и судебной практике данный вопрос является спорным. Ряд авторов, в частности, профессор М. С. Елюбаев, считают данное преступление дьящимся, то есть, сроки

давности, по их мнению, начинают течь лишь с момента выплаты всех задолженностей. Пока задолженность не погашена, или обязанность выплаты средств не прекратилась, сроки давности не текут. «Длящееся преступление начинается с момента совершения преступного действия (бездействия) и кончается вследствие действия самого виновного, направленного к прекращению преступления, или наступления событий, препятствующих совершению преступления (например, вмешательство органов власти)» [1]. Преступление, предусмотренное ст. 145.1 УК РФ характеризуется невыполнением правовой обязанности и отвечает признакам длящегося преступления, совершаемого путем бездействия при наличии правовой обязанности оказания помощи.

Другие авторы, например, И. В. Масеев и З. М. Броян [2], М. И. Трепашкин¹, утверждают, что срок давности начинает течь с момента невыплаты, т. е. что данное преступление длящимся не следует считать.

Спорной является и судебная практика.

Так, суд кассационной инстанции г. Москвы рассмотрел представление по делу Л. и отказал в его удовлетворении. Суд указал, что диспозиция ст. 145.1 УК РФ предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, при этом преступление является окончанным по истечении двух месяцев с момента невыплаты заработной платы. Отсутствие в обвинении А. В. Ледовского конкретного срока, в который тот должен произвести выплату заработной платы, лишает суд возможности проверить обоснованность обвинения и постановить законный и обоснованный приговор. Указывается на ошибочность вывода судов апелляционной и первой инстанции о том, что Л. обвиняется в совершении длящегося преступления. По мнению кассационной инстанции, отсутствие конкретного срока, в который должна быть произведена выплата зарплаты при описании преступного деяния, предусмотренного ст. 145.1 ч. 1 УК РФ, в совершении которого обвиняется Л., является препятствием для рассмотрения уголовного дела в силу неконкретизированного обвинения².

Наоборот, Княжпогостский районный суд (Республика Коми) по делу Р., который не выплатил зарплату в 2012–2013 гг. признал преступление, предусмотренное ст. 145.1 УК РФ, длящимся³.

¹ *Трепашкин М. В.* Невыплата заработной платы как длящееся преступление // Ваш адвокат. Михаил Трепашкин и партнеры. — 2013. — 30 августа. — URL: <http://www.trepashkin.com/news/articles?id=72>.

² *Постановление* Московского городского суда от 26 августа 2013 г. № 4у/5-6961/13 // Судебная практика. — URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/457720.html>.

³ *Приговор* № 1-122/2019 от 12 декабря 2019 г. по делу № 1-122/2019. Княжпогостский районный суд (Республика Коми) // Судебная практика. — URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/457720.html>.

На наш взгляд, пока Верховный суд не разъяснил подробно проблемный вопрос, следует руководствоваться разъяснениями, данными в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 26 ноября 2019 г. № 48 «О практике применения судами законодательства об ответственности за налоговые преступления». Согласно п. 4 данного Постановления, моментом окончания уклонения от уплаты налогов следует считать фактическую неуплату обязательных платежей в срок, установленный законодательством о налогах и сборах. Уклонение от уплаты налогов и уклонение от выплаты заработной платы — сходные по составу преступления, следовательно, момент их окончания следует токовать одинаково.

Библиографический список

1. *Елюбаев М. С.* Понятие и виды совокупности преступлений // Российский следователь. — 2011. — № 4. — С. 15–18.
2. *Масеев И. В., Броян З. М.* Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145.1 УК РФ): техника нормативного конструирования и интерпретации признаков объективной стороны // Право: история, теория, практика: материалы VI Междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, июнь 2018 г.). — СПб.: Свое издательство, 2018. — С. 29–31.

С. В. Бегичева

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Инструментальные средства бизнес-аналитики для визуализации данных о человеческих ресурсах

Аннотация. Статья посвящена вопросам выбора программных средств визуализации данных о персонале. Названы основные цели визуализации данных при изучении проблем управления персоналом, перечислены основные программные средства, используемые для анализа и представления данных. Представлены критерии выбора инструментальных средств исходя из поставленных целей визуализации.

Ключевые слова: визуализация; HR-аналитика; дашборд; информационный отчет.

Визуализация данных, определяемая как представление количественных данных с использованием визуальных атрибутов, таких как размер, форма, ориентация и цвет, является чрезвычайно мощным методом исследования и передачи информации [2]. Продуманная визуализация делает информацию более доступной и привлекательной для бизнес-аудитории. Для специалистов по персоналу, анализирующих информацию о сотрудниках и разрабатывающих стратегию управления

персоналом, владение техникой визуализации является важным навыком.

Основные цели визуализации данных при изучении проблем управления персоналом следующие:

— сравнение значений по группам — например, сопоставление показателей вовлеченности представителей разных подразделений и возрастных категорий;

— отображение связей или отношений между показателями, например, между сроками работы сотрудников в компании и причинами их увольнения;

— представление иерархических структур или отношений «часть — целое» — например, представление численности ежегодно нанимаемых сотрудников в разбивке по должностям в отделах внутри подразделений;

— анализ тенденций в определенном наборе данных — например, анализ изменений в выборе курсов повышения квалификации по кварталам для разработки траекторий обучения персонала и постепенного отказа от недостаточно используемых курсов;

— отображение данных по значению или по категории на географических картах — например, зарплат по специальностям и городам.

Рынок программного обеспечения сегодня предлагает широкий выбор инструментов для визуализации данных — от офисных программ до узкоспециализированных математических систем. Однако именно в аналитических платформах подсистемам визуализации данных уделяется пристальное внимание, так как они входят в состав аналитического процесса [1]. Примеры программного обеспечения со встроенными средствами визуализации — QlickView, SPSS, Tableau, MATLAB и т. д. Также популярны для анализа данных языки Python и R.

Перечисленные программные средства и языки требуют от пользователя углубленных знаний процесса анализа и языков программирования. Если мы говорим о более широкой аудитории, то для них существуют интернет-ресурсы, которые не требуют от пользователей узкоспециализированных знаний по программированию, чаще всего интерфейс сервисов максимально дружелюбен и понятен. Кроме того, подобные сервисы позволяют создавать интерактивные диаграммы, графики и карты, которые в дальнейшем можно встраивать на веб-сайты. Пример такого ресурса — plotly, который позволяет создавать широкое множество визуальных объектов (графики, диаграммы, дашборды и др.), в том числе и в 3D-формате¹.

¹ Ресурс для визуализации данных. — URL: <https://plot.ly>.

Выбор среды для анализа данных является серьезным этапом для исследователя. Перечислим наиболее часто используемые инструменты визуализации в сфере управления персоналом.

1. **R.** Язык R — это популярный и мощный инструмент для анализа и визуализации данных. R является свободно распространяемой аналитической системой, она бесплатна и код находится в открытом доступе. Для упрощения работы с языком R разработаны графические интерфейсы, например, RStudio¹. Среда R предоставляет исследователю широкий функционал для графического представления данных. Есть возможность реализовывать нестандартные методы визуализации с использованием различных пакетов, например, таких как ggplot2, lattice и т. д. R позволяет обрабатывать гораздо большие объемы данных по сравнению, например, с Excel.

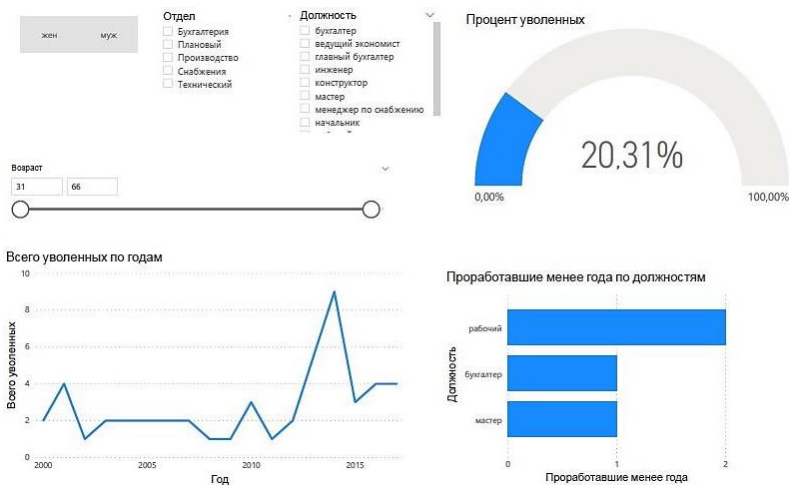
2. **Excel.** Преимуществом Microsoft Excel является то, что он интуитивно понятен большинству пользователей, и поэтому прост в использовании. Excel позволяет экспортировать и импортировать данные из файлов различных форматов, проводить очистку данных, объединять данные из нескольких таблиц, выполнять статистический анализ, строить сводные таблицы и диаграммы.

3. **Power BI.** Магический квадрант Gartner в сегменте аналитики и платформам бизнес-аналитики признает компанию Microsoft абсолютным лидером. Аналитическая платформа Microsoft Power BI обеспечивает надежную и простую агрегацию, анализ и визуализацию данных. Так как Microsoft является производителем Power BI и Excel, интеграция файлов Excel, содержащих запросы Power Query и модели Power Pivot, в Power BI реализуется гладко. Это делает Power BI подходящим вариантом для начинающего HR-аналитика. В среде Power BI создаются информационные панели и отчеты по кадрам. Пример такого дашборда представлен на рисунке.

4. **Tableau.** Tableau позволяет объединять и визуализировать различные источники данных. Tableau, пожалуй, лучший инструмент бизнес-аналитики (BI-инструмент), когда дело доходит до визуализации. В магическом квадранте Gartner Tableau был лидером в течение семи лет подряд с 2012 по 2019 г. Недостатком Tableau является то, что по сравнению с конкурентом Power BI весь функционал Tableau можно получить только за плату.

5. **QlikView.** QlikView является инструментом агрегирования данных с обширной панелью мониторинга. Как и Power BI и Tableau, QlikView уже несколько лет является лидером в магическом квадранте Gartner.

¹ Официальный сайт RStudio. — URL: <https://www.rstudio.com>.



Пример дашборда Power BI

6. SPSS. В то время как Power BI, Tableau и Qlik в основном используются для агрегирования данных, SPSS используется для статистического анализа. SPSS является одним из наиболее часто используемых инструментов HR-аналитики. Благодаря удобному интерфейсу специалист по кадрам имеет возможность провести анализ данных, не обладая обширными статистическими знаниями. Для более сложных алгоритмов машинного обучения рекомендуется использовать R.

Указанные сервисы позволяют без помощи программиста создавать понятные отчеты и дашборды по данным отделов управления персоналом. Чтобы выбрать наиболее подходящий программный инструмент для HR-аналитики, важно знать цели визуализации:

- для агрегирования и визуализации данных в виде дашбордов рекомендуется выбирать Power BI, Tableau, QlikView;

- для анализа статистических данных о сотрудниках и визуализации описательных статистик рекомендуется выбирать Microsoft Excel, SPSS.

- для проведения интеллектуального анализа больших данных с визуализацией полученных отчетов рекомендуется выбирать R.

Библиографический список

1. *Анализ данных и процессов* / А. Барсегян, М. Куприянов, И. Холод, М. Тесс, С. Елизаров. — 3-е изд. — СПб.: БХВ-Петербург, 2010. — 512 с.

2. Романова И. К. Современные методы визуализации многомерных данных: анализ, классификация, реализация, приложения в технических системах // Наука и образование: научное издание МГТУ им. Н. Э. Баумана. — 2016. — № 3. — С. 133–167.

А. Д. Берсенева

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Внедрение digital-технологии по адаптации новых сотрудников вуза

Аннотация. Автором изучен опыт ведущих организаций на рынке труда по адаптации сотрудников, проведен опрос работников одной из кафедр вуза с целью выявления причин для повышения профадаптации, разработана и предложена к внедрению digital-технология с целью оптимизации процесса освоения нового сотрудника на новом рабочем месте.

Ключевые слова: адаптация; новые работники; digital-технология; вуз.

Одной из наиболее актуальных проблем в современной отечественной и зарубежной практике управления предприятиями является вопрос адаптации персонала.

Адаптация — это обоюдный процесс восприятия, оценки и приспособления как нового сотрудника к предприятию-работодателю, так и предприятия к работнику¹.

Главная цель адаптации персонала — оказание помощи человеку в раскрытии качеств и освоении компетенций, способствующих скорому выходу на уровень наиболее эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей.

Кейсы компаний, внедряющих в процесс адаптации разные технологии:

1) в «Яндексе» процесс адаптации начинается еще до выхода на работу. Для новичка готовят ноутбук и назначают удобный день начала работы. Для этого в компании разработана специальная программа, интерфейс которой похож на «Яндекс.Пробки». Она показывает, в какие дни на работу выходит много новых сотрудников (они помечены красным), а в какие — почти никого (зеленый цвет)²;

2) каждому новому сотруднику компания Apple выдает новый iMac. Однако он должен быть настроен самостоятельно, без какой-либо

¹ Голуб Л. Н. Адаптация как социальный процесс // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. — 2018. — № 1 (65). — С. 64–68

² Как работают в «Яндексе» // Портал TheVillage+. — URL: <https://www.thevillage.ru/village/business/office/176795-kak-robotayut-v-yandekse>.

технической поддержки. В компании считают: если сотрудник достаточно умен для того, чтобы работать в Apple, он достаточно умен, чтобы подключить компьютер к серверам. Кроме того, работодатель рассматривает, что в страхе не справиться с этой задачей новый сотрудник начнет общаться с сослуживцами¹;

3) процесс адаптации в компании Coca-Cola различается в зависимости от функционала работника и его уровня: для руководителей составляется Induction Plan; для сотрудников функции «Производство и логистика» существует процедура наставничества (к каждому новичку прикрепляется ментор); для работников коммерческой функции проводятся специальные тренинги; для сотрудников функции «Поддержка» есть электронное внутреннее обучение. В той или иной мере E-learning есть для всех категорий персонала².

Можно сделать вывод о том, что в представленных примерах системы адаптации персонала в крупных компаниях применяется диджитализация в период освоения сотрудниками нового рабочего места.

Digital — это использование цифровых ресурсов/каналов для достижения целей компании.

Диджитализация проникает во все сферы нашей жизни, система управления персоналом не является исключением, поэтому нашей целью является совершенствование системы адаптации новых сотрудников в вузе с внедрением digital-технологий для оптимизации процесса освоения нового сотрудника на новом рабочем месте.

Нами был проведен опрос новых сотрудников кафедры Экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета. В опросе участвовало 25 респондентов, ответы которых позволили определить важные аспекты для безболезненной профадаптации новых сотрудников кафедры:

- 1) логины и пароли от многочисленных сайтов;
- 2) полный список порталов для работы преподавателя со студентами;
- 3) список коллег кафедры с контактными данными;
- 4) даты ключевых мероприятий кафедры;
- 5) навигация по вузу.

В результате нами было предложено разработать и рекомендовать к внедрению мобильное приложение для адаптации работников кафедры. На основе изученного опыта ведущих организаций на рынке

¹ *Как выглядит первый рабочий день сотрудника Apple?* // HR-Portal. — URL: <https://hr-portal.ru/article/kak-vyglyadit-pervyy-rabochiy-den-sotrudnika-apple>.

² *Подбор и адаптация в компании Coca-Cola* // HR-Portal. — URL: <https://hr-portal.ru/blog/podbor-i-adaptaciya-v-kompanii-coca-cola-hellenic>

труда и учитывая все пожелания коллег, нами было разработано техническое задание по разработке мобильного приложения с основными разделами:

1) обращение от ректора и заведующего кафедрой к новому сотруднику;

2) «Наша команда» — список коллег кафедры с контактными данными;

3) «Календарь мероприятий» — перечень ключевых научных, практических и профессиональных событий кафедры;

4) «Экскурс в историю кафедры»;

5) «Телефонный справочник» — список экстренных телефонов для организации учебного процесса;

6) «Навигация по вузу» — ориентировочная информация для быстрого поиска структурных подразделений и учебных аудиторий вуза;

7) «Порталы УрГЭУ» — перечень онлайн-ресурсов для размещения учебно-методической информации по дисциплинам и проверки работ студентов разной формы и степени обучения;

8) «Направления подготовки студентов» — информация о направлениях и формах подготовки студентов (бакалавриат, магистратура, аспирантура);

9) «Наука» — информация о научных мероприятиях и событиях кафедры и вуза;

10) «Карьера в вузе» — информация о возможностях студента и выпускника трудоустроиться на кафедре и пройти свой карьерный путь от лаборанта до преподавателя.

Подробное техническое задание мобильного приложения передано в разработку студенту 3-го курса кафедры бизнес-информатики.

Предложенная нами digital-технология оптимизирует процесс освоения нового сотрудника на рабочем месте и повысит удовлетворенность работников трудом, вовлеченность их в трудовой процесс, а также производительность труда как отдельного коллектива, так и вуза в целом.

Научный руководитель: **С. Ю. Патутина**

Кадровые ресурсы в методике оценки транспортно-коммуникационной инфраструктуры региона

Аннотация. В статье анализируются используемые методики оценки развития и функционирования транспортно-коммуникационной инфраструктуры региона с использованием модели научного поиска и наукометрических инструментов. Объясняется отсутствие кадровых ресурсов региона как элемента системы оценки данного типа инфраструктуры региона. Обосновывается необходимость внедрения кадров в модели оценки транспортно-коммуникационной инфраструктуры региона как одного из основных факторов развития на региональном уровне экономики.

Ключевые слова: транспортно-коммуникационная инфраструктура; кадровые ресурсы; методика; инфраструктура региона; наукометрия.

В научной экономической и географической литературе отмечается крайне частое обращение ведущих отечественных и мировых исследователей к инфраструктуре и инфраструктурным объектам в качестве основы для развития и эффективного функционирования территорий.

Транспортная или, как указывает автор в предыдущих работах, транспортно-коммуникационная инфраструктура региона является связующим элементом всей региональной экономической системы по своей сути. Данная категория рассматривается как инструмент поддержания и развития пространственных взаимодействий и обеспечения усиливающейся мобильности общества и экономических субъектов на определенной территории, за счет выполнения характерных функций трансформации и передачи информации [4].

Однако несмотря на необычайно высокий уровень заинтересованности ученых отыскать функциональные лейтмотивы развития транспортно-коммуникационной инфраструктуры региона, до сих пор не наличествует существенной определенности в оценке эффективности развития и функционирования на региональном уровне представленного элемента инфраструктурной системы. Методики оценки транспортно-коммуникационной инфраструктуры крайне различны и преследуют зачастую конкретную цель [3] по определению эффективности функционирования отдельных инфраструктурных объектов либо скорости передачи информации.

Основной массив методик строится на показателях, учитывающих [5]:

- протяженность путей сообщения;
- грузо- и пассажирооборот транспортных компаний;
- показатели эксплуатационной работы;

— собственно-экономические показатели.

В состав последних включаются показатели себестоимости перевозок, фондоотдачи, экономической эффективности, рентабельности и только в некоторых случаях исследователи пользуются кадровыми показателями, например, производительности труда.

Отказ от использования кадровых ресурсов как элемента оценки транспортно-коммуникационной инфраструктуры исследователями в области транспорта связан с трудностью увязывания таких показателей с техническими. Так, даже в самой крупной системе оценки – интегральном показателе индекса качества транспортной инфраструктуры, утвержденном в приказе Минтранса России от 30 апреля 2019 г. № 129 «Об утверждении Методики расчета показателей (индикаторов) государственной программы Российской Федерации „Развитие транспортной системы“, транспортная часть комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры на период до 2024 г. и федеральных проектов, входящих в его состав», при наличии более 80 показателей развития транспортно-коммуникационной инфраструктуры отсутствуют показатели, характеризующие трудовые ресурсы.

Это же подтверждает и анализ зарубежной транспортной литературы. Автором, на основе наукометрического поиска осуществлено картографирование пула публикаций, индексируемых в ведущей международной наукометрической базе данных Scopus, посредством программного комплекса VosViewer¹ с целью рассмотрения библиографических связей элементов метаданных с ключевыми словами «Транспортная инфраструктура», «Оценка транспортной инфраструктуры» и «Методы оценки транспортной инфраструктуры». Для реализации метода был осуществлен поиск всех индексируемых в базе данных публикаций, имеющих в любом элементе метаданных статьи представленные ключевые слова, таким образом выборка является крайне релевантной гипотезе отсутствия исследований по вкладу показателей оценки трудового потенциала в методику оценки транспортно-коммуникационной инфраструктуры региона [2]. Результаты представлены на рисунке.

Как видно, в числе образованных лингвистических кластеров отсутствуют упоминания ключевых слов, связанных с трудовым потенциалом и кадровыми ресурсами (ключевые фразы из которых консолидировался пул статей из анализ исключены для наглядности). Это свидетельствует о том, что в транспортных исследованиях на различных экономических уровнях, будь то макро или уровень региона, города

¹ VosViewer. — URL: <http://www.vosviewer.com>.

повышения аварийности на транспорте. Нисходящая динамика экономических показателей функционирования транспортно-коммуникационной инфраструктуры регионов России это подтверждает.

Для построения качественной модели оценки транспортно-коммуникационной инфраструктуры территории необходимо включать в нее показатели кадровых ресурсов. В качестве основных могут быть предложены производительность труда, квалификация трудовых ресурсов, уровень занятости в отрасли транспорта на территории, уровень заработной платы сотрудников сферы. От уровня развития транспортно-коммуникационной инфраструктуры региона зависит его развитие, так как она обеспечивает функционирование всех остальных видов инфраструктур, а кадровые ресурсы обеспечивают работоспособность первой, таким образом можно утверждать, что от кадрового потенциала зависит вся региональная экономическая система, уровень ее конкурентоспособности [1].

Библиографический список

1. *Благинин В. А.* Технология моделирования понятия «конкурентоспособность» и его структура / Конкурентоспособность территорий: материалы XVII Всерос. форума молодых ученых с междунар. участием в рамках V Евразийского экономического форума молодежи (Екатеринбург, 21–22 апреля 2014 г.): в 10 ч. — Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2014. — Ч. 3. — С. 145–146.
2. *Благинин В. А., Матвеева А. И.* Исследовательские фронты: стратегический императив развития российской науки // Московский экономический журнал. — 2016. — № 4. — URL: <https://qje.su/en/otraslevaya-i-regionalnaya-ekonomika/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-4-2016-54>.
3. *Заболоцкая К. А., Покровская О. Д.* О методике рейтинговой оценки деятельности транспортных коридоров и их инфраструктуры / Наука. Технологии. Инновации : сб. науч. тр. (Новосибирск, 3–7 декабря 2018 г.): в 9 ч. / под ред. А. В. Гадюкина. — Новосибирск: Новосиб. гос. техн. ун-т, 2018. — С. 714–717.
4. *Кудрявцев А. М., Руднева Л. Н.* Методика комплексной оценки эффективности функционирования транспортной инфраструктуры региона // Российское предпринимательство. — 2014. — № 8 (254). — С. 109–121.
5. *Тарасов Д. Э., Русановская (Бугай) К. Н., Мамыкин Л. А.* Методика экспресс-оценивания индекса качества транспортной инфраструктуры // Экономические и социально-гуманитарные исследования. — 2020. — № 3 (27). — С. 34–38.

Т. А. Кансафарова

Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей,
г. Екатеринбург;

Д. В. Хомутова

АО «Синарский трубный завод», г. Каменск-Уральский

Укомплектование персонала в условиях значительного снижения потока кандидатов

Аннотация. Цель работы — обеспечение постоянного потока соискателей в системе подбора персонала. На основе SWOT-анализа определены слабые и сильные стороны процесса укомплектования персонала. Разработана эффективная схема подбора, разделенная на группы персонала. Результат проделанной работы — достаточный поток кандидатов и возможность быстрой обработки этого потока.

Ключевые слова: рынок труда; персонал; укомплектование; подбор персонала.

На 1 января 2019 г. население города Каменска-Уральского составляет 168 997 чел., Каменского городского округа — 27 970 чел. Общая численность экономически активного населения города Каменска-Уральского и Каменского городского округа составляет 103 700 чел., из них в городе — 92 000 чел., в городском округе — 11 700 чел.

Основные тенденции развития рынка труда, которые необходимо учитывать при решении вопроса привлечения персонала:

1) снижение численности населения города (с 2000 г. на 21 600 чел.), соответственно происходит снижение численности экономически активного населения;

2) отказ безработных лиц, состоящих на учете в Центре занятости, от трудоустройства на предлагаемую работу (по данным ГКУ «Каменск-Уральский Центр занятости» — около 10 %);

3) очень высокий уровень риска невозврата выпускников с ВО в город;

4) низкая готовность учащихся ОУ СПО работать в АО «СинТЗ» (по результатам опроса не более 25 %);

5) только треть из числа обратившихся для трудоустройства в АО «СинТЗ» трудоустраивается на предприятие (данные статистики);

6) уровень заработной платы менее 35 000 р. не является конкурентным преимуществом при привлечении кандидатов на трудоустройство (средняя заработная плата по итогам 2018 г. по городу составила 36 318 р.; по промышленности — 37 610 р.; по отдельным предприятиям: УАЗ-Кремний — 41 000 р., УАЗ-СУАЛ — 43 687 р., ПАО «СинТЗ» — 44 413 р., УПКБ «Деталь» — 48 687 р.);

7) существующий сменный 8-часовой непрерывный график (4/1) не является конкурентным преимуществом при привлечении кандидатов на трудоустройство. На рынке труда востребованы дневной график работы 5/2 и график 2/2 (по 12 ч).

Основные внешние источники привлечения персонала на предприятие:

1) ГКУ «Каменск-Уральский центр занятости». По состоянию на 1 апреля 2019 г. численность безработных, состоящих на учете в ГКУ «Каменск-Уральский Центр занятости», — 2 020 чел., в возрасте от 18 до 49 лет — 1 549 чел., мужчин — 992 чел. (49 %), женщин — 1 028 чел. (51 %);

2) образовательные учебные заведения. Ежегодно получают среднее полное образование около 600 выпускников 11 классов. Более 75% выпускников поступает в образовательные учреждения высшего образования крупных городов (Екатеринбург, Тюмень, Челябинск, Санкт-Петербург, Москва и т. д.). Заканчивают 9 классов ежегодно около 1 600 чел., из них 600 продолжают обучение в 10–11 классе. Остальные (1 000 чел.) поступают в образовательные учреждения СПО;

3) демобилизованные из рядов российской армии. Ежегодно (июнь — июль и октябрь — ноябрь) из рядов российской армии возвращается в город около 200 чел.

Таким образом, анализ рынка труда позволяет спрогнозировать количество потенциальных кандидатов для приема на Синарский трубный завод и определить блок вопросов, решение которых позволит сделать СинТЗ более привлекательным для трудоустраивающихся на предприятие [2].

SWOT-анализ процесса укомплектования персоналом. По результатам SWOT-анализа определены сильные и слабые стороны, а также внешние факторы, способствующие и угрожающие работе по успешному укомплектованию персоналом производства Синарского трубного завода (табл. 1).

Для обеспечения потребности действующего производства на предприятие ежегодно трудоустраивается около 600 чел. При этом прослеживается следующая тенденция: для укомплектования 600 вакансий в АО «СинТЗ» обращается для трудоустройства около 2 000 чел.

При подборе персонала предлагается использовать новые технологии подбора, например, Big Data, позволяющая организовать дозвон и SMS-информирование кандидатов, ранее обращавшихся по вопросу трудоустройства и состоящих на учете в Центре занятости [1; 3].

Предлагаем подбор персонала разделить на группы персонала и реализовывать схему подбора персонала (табл. 2).

SWOT-анализ процесса укомплектования персоналом

Сильные стороны		Слабые стороны	
Рейтинг	Параметр	Рейтинг	Параметр
1	Стабильность работы предприятия	1	Неконкурентоспособный график работы на большинстве производственных участках (непрерывный)
2	Конкурентоспособный уровень заработной платы по высококвалифицированным профессиям	2	Уровень заработной платы по отдельным профессиям менее 35 тыс. р.
3	Наличие современной учебно-материальной базы	3	Недостаточный поток кандидатов для организации опережающего обучения по большинству профессий
4	Наличие социального пакета	4	Отсутствие собственного жилищного фонда, отсутствие компенсации съема/приобретения жилья
5	Развитие производства, введение нового оборудования	5	Недостаток высококвалифицированного персонала для обслуживания нового оборудования
6	Молодежная политика		
Возможности		Угрозы	
1	Престиж предприятия на рынке труда	1	Неблагоприятная демографическая ситуация
2	Внедрение новых форм взаимодействия с образовательными учреждениями по направлению профориентационной работы с использованием современной учебно-материальной базы завода	2	Низкий престиж рабочих профессий и работы на производстве
3	Усиление информационного присутствия в городе для формирования желания трудиться на предприятии	3	Отток потенциальных кандидатов на трудоустройство (в первую очередь молодежи) в ближайшие областные центры
4	Привлечение иногородних кандидатов для трудоустройства на предприятие	4	Отток кандидатов на предприятия города на вакансии с конкурентоспособными предложениями по зарплате и графику работы (смена 12 ч)
		5	Территориальная удаленность предприятия от потенциальных источников трудовых ресурсов и образовательных учреждений города

Группы персонала

Наименование группы	Образование
Группа 1 — Руководители	Образование — ВО (техническое)
Группа 2 — Специалисты	Образование — ВО (техническое)
Группа 3.1 — Высококвалифицированные рабочие	Образование — СПО (техническое), среднее общее образование (10–11 класс)
Группа 3.2 — Рабочие (узконаправленные)	Образование — ВПО, СПО (по направлениям)
Группа 4 — Рабочие	Образование — СПО, среднее общее образование (10, 11 класс), основное общее образование (9 класс)

Каждая группа имеет описание. Пример укомплектование первой группы — «Руководители»:

— ключевые управленческие должности (начальник цеха, заместители начальника цеха, начальники участков, старшие мастера, мастера) — из числа действующих руководителей предприятия;

— остальные управленческие должности — из числа подготовленного управленческого резерва.

Укомплектование вакансий руководителей действующего производства после перевода руководителей на новые должности осуществлять из управленческого резерва.

Мероприятия по подготовке управленческого резерва:

1) отбор кандидатов из состава резерва для подготовки на управленческие должности;

2) развитие профессиональных компетенций:

а) обучение по программам «Подготовка управленческого резерва», «Школа производственного мастера»;

б) обучение по основным и смежным дисциплинам:

— основные дисциплины: «Основы материаловедения в металлургии», «Технология трубного производства», «Обработка металлов давлением», «Теория резания и режущий инструмент», «Термическая обработка».

— смежные дисциплины: «Управление персоналом», «Экономика предприятия»;

3) развитие управленческих компетенций. Обучение по программе «Эффективный руководитель-1»;

4) организация стажировок в должности руководителя с целью приобретения практического опыта;

5) прием не менее 10 выпускников с высшим техническим образованием на стажировку в должности «помощник мастера» — ежегодно.

Эффективная схема подбора персонала позволит создать достаточный поток кандидатов и возможность быстрой обработки этого потока.

Библиографический список

1. *Залилов И. Р.* Анализ способов (процедур) привлечения персонала // Синергия наук. — 2017. — Т. 1, № 18. — С. 360–366.
2. *Казакова А. П.* Особенности найма персонала в России и за рубежом // Молодежь и наука. — 2017. — № 4.1. — С. 72.
3. *Клеткина Н. В.* Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. — 2017. — № 1 (14). — С. 46–50.

М. В. Клейменов

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Магистратура: мотивация построения достойной карьеры

Аннотация. Важной темой в высшем образовании является мотивация поступления в магистратуру российских вузов. Целью работы было выявление основных мотивов, по которым учащиеся поступали на магистерские программы. В статье представлены результаты социологического исследования, проведенного кафедрой прикладной социологии Уральского государственного экономического университета осенью 2019 г. Респондентами выступили магистранты первого года обучения очной и очно-заочной форм четырех крупных вузов города Екатеринбурга.

Ключевые слова: высшее образование; магистратура; мотивы поступления в вуз.

Обучение в магистратуре развивает узкопрофильные и аналитические компетенции, готовит фундамент для научной или управленческой карьеры. Как правило, работникам, имеющим более высокий уровень образования, гораздо проще и быстрее адаптироваться к новейшим цифровым технологиям, применяя их при решении рабочих задач [1], они могут претендовать на занятие более престижных должностей, имеют право поступить в аспирантуру и заняться научной деятельностью. Для некоторых работодателей наличие образования в магистратуре становится важным требованием при приеме на работу или существенным аргументом для принятия решения о повышении сотрудника в должности. В свою очередь, для абитуриентов вузов эти обстоятельства выступают одним из мотивов поступления в магистратуру, фактором, способствующим реализации карьерных ожиданий.

Обзор литературы. Анализ работ зарубежных и российских исследователей позволил конкретизировать проблемы реализации образовательных программ магистратуры. Одной из главных проблем заключается в мотивации абитуриентов. Чаще всего мотивами поступления выступают карьерный рост и повышение квалификации. В одной из работ Т. М. Дархановой и М. А. Портягиной отмечается, что наличие названных внешних мотивов объясняется преобладанием внутренних в виде желания личностного роста и стремления повышения уровня знаний и навыков [4]. С. Н. Карякина добавляет, что в любом случае, доминирование данной мотивации должно становиться решающим фактором в организации, совершенствовании учебного процесса [2]. Такие мотивы как получение диплома ради «корочки», новых знаний, возможности общаться с интересными людьми и др. менее распространены среди обучающихся. Здесь же стоит сказать о доминирующих факторах поступления в определенный вуз. Исследователи Ханс де Вит, W. Kuskin отметили, что чаще всего факторами выбора выступают престижность и репутация образовательной организации [3; 4].

Методология исследования. Эмпирической базой исследования являются результаты, полученные в ходе социологического опроса на тему «Качество образовательных услуг в магистратуре», проведенного кафедрой прикладной социологии Уральского государственного экономического университета г. Екатеринбурга в конце 2019 г. ($N = 398$). В качестве респондентов выступали магистранты первого года очной и очно-заочной форм обучения четырех крупнейших вузов города: Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ) (202 чел., что составляет 75 % от всех магистрантов первого года обучения), Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ) (25 чел., или 75,7 %), Уральского государственного горного университета (УГГУ) (46 чел., или 50 % от обучающихся), Уральского федерального университета (УрФУ) (125 чел., или около 5,5 %).

Результаты исследования. Поиск абитуриентов в магистратуру — сложное дело. Это вынуждает вузы активно заниматься политикой по набору магистрантов, вести агитационно-пропагандистскую работу. Из какого источника происходит пополнение рядов магистрантов? Кто сегодня поступает в магистратуру вузов?

Как показало наше исследование, в основном это бакалавры из «родного» вуза, того, где они учились ранее (62,5 %). Магистранты — бакалавры из других вузов составляют 28,5 %. Смена учебного учреждения обусловлена многими причинами. Среди них — желание поступить где-то еще, в другом месте, у других педагогов. Существенен и материальный фактор — наличие бюджетных мест в вузе. В совре-

менном мире очень важно быть готовым к быстрой смене мест работы, быть способным к своевременной адаптации к изменяющимся условиям, поэтому многие бывшие бакалавры предпочитают сменить профиль обучения. По нашим данным, новый профиль обучения выбрали 46,7 % магистрантов, сохранили прежний — 53,3 %.

Приходят в магистратуру не только бывшие бакалавры из вузов, но и учреждений государственной и муниципальной службы (2,5 %), банков, финансовых и коммерческих организаций (1,8 %). Среди них 80,4 % — специалисты и рядовые сотрудники, но есть и руководители отделов, департаментов, учреждений и организаций (8,1 %).

Что мотивирует людей на продолжение обучения в магистратуре, каковы причины поступления? Главный мотив — профессиональная карьера. Магистратура создает возможности для карьерного роста, продвижения по службе (так ответило 53,3 % респондентов).

Заметим, что для тех, кто идет в магистратуру из государственных учреждений и организаций, важно и получение диплома как такового (на важность получения документа II уровня образования указали 24,1 % респондентов).

В современную эпоху мы наблюдаем явление, которое получило название «информационный взрыв». Количество информации, которой сегодня обладает человечество, резко возросло и темпы этого процесса все ускоряются. То, что было выучено в бакалавриате, далеко от того, что необходимо еще усвоить и освоить будущему работнику. Поэтому второй мотив поступления в магистратуру — это расширение и углубление компетенций (50,0 %). Знания, умения и навыки, которые получают студенты в бакалавриате, могут быть расширены и существенно углублены в магистратуре, познание нового важно для 23,9 % магистрантов.

Согласно нашим данным, магистранты достаточно высоко ценят такой фактор как самореализация, саморазвитие. В качестве мотива для поступления в магистратуру этот фактор выбрали 35,9 %.

Современную ситуацию на рынке труда можно оценить, как скорее неустойчивую, нестабильную, реальностью нашей жизни является прекариат. Вот почему важным мотивом поступления в магистратуру является «переквалификация, обучение новой специальности» (32,7 %). Магистратура рассматривается как некоторая гарантия от экономических рисков, усиление позиции на рынке труда. Магистратура как канал для поиска нового места трудоустройства важен для 24,1 % магистрантов первого года обучения.

Около 14–12 % магистрантов считают важным такой фактор, как «возможность общаться с интересными людьми (расширение круга общения)» и «повышение своего социального положения в обществе».

Выводы. Ориентация государства на подготовку профессионалов-практиков влияет на желание молодежи продолжить свое обучение на более высокой ступени, затратив еще два года на освоение дисциплин. И хотя сегодня многие молодые люди предпочитают начинать работать еще с первых курсов вузов, все же часть молодежи стремится получить более фундаментальное образование, расширить свои знания, умения и навыки. Небольшое количество из них хотели бы после окончания магистратуры заняться наукой, написать кандидатскую диссертацию, но многие хотели бы реализовать себя, стать более образованными и культурными людьми. Это обстоятельство обнадеживает и вселяет надежду на сохранение высшего образования не только как института, дающего специальную профильную подготовку, но и передающего исторический опыт от поколения к поколению, развивающий способность к абстрактному мышлению, умение делать правильные умозаключения, нравственные ценности и культуру.

Библиографический список

4. Дарханова Т. М., Портнягина М. А. Изучение мотивов поступления в магистратуру в контексте повышения качества образования у студентов // Вестник Бурятского государственного университета. — 2017. — Вып. 7. — С. 122–129.
1. Дежина И. Г., Ключарев Г. А. Российское образование для инновационной экономики: «болевые точки» // Социологические исследования. — 2018. — № 9. — С. 40–48.
2. Карякина С. Н. Структура учебной мотивации студентов на разных этапах обучения в вузе // Ученые записки Орловского государственного университета. — 2018. — № 1 (78). — С. 246–252.
3. Кускин У. Картирование новой экосистемы образования. Вступительное слово приглашенного редактора специального выпуска профессора Уильяма Кускина // Вопросы образования. — 2018. — № 4. — С. 9–20.
4. Ханс де Вит. Эволюция мировых концепций, тенденций и вызовов в интернационализации высшего образования // Вопросы образования. — 2019. — № 2. — С. 8–34.

Оценка персонала контактной зоны на основе активационной теории личности

Аннотация. Рассмотрены преимущества оценки персонала контактной зоны на основе активационной теории личности по сравнению с традиционными методами оценки. Изложена методика оценки, представлены результаты ее апробации.

Ключевые слова: персонал контактной зоны; активационные характеристики; активационная теория личности; активационный профиль.

В настоящее время неоспоримым является утверждение, что поведение персонала контактной зоны, являющегося важнейшим элементом «мягкой составляющей» продуктов организации [1], оказывает сильное влияние на создание внутреннего неповторимого образа и атмосферу организации, на ее узнаваемость и укрепление лояльности клиентов. В связи с этим в работах [4; 6] и многих других приводятся практические приемы поведения и характеристики эффективных работников контактной зоны. Авторы предполагают, что поиск и привлечение людей с такими характеристиками позволит создать результативный коллектив контактной зоны и тем самым достичь главной цели компании: получить довольных и счастливых клиентов, которые никогда не уйдут к конкурентам.

Однако обеспечение организации квалифицированными работниками не всегда приводит к устранению неприемлемых для персонала контактной зоны типов поведения, создающих у искушенных клиентов негативное впечатление. А. И. Пригожин называет такие типы поведения организационными патологиями и описывает их с помощью метафор:

— «пассажиры автобуса», когда каждому важно доехать до своей остановки и никого не волнуют проблемы водителя;

— «хор солистов»: сильные профессионалы, но они не «спеты» между собой и не склонны к совместной работе;

— «серпентарий» единомышленников: работают над общим делом при острой конфликтности между собой [3].

Отсутствие дружбы и общения в процессе работы, возможности поделиться своими мыслями и сомнениями создает причины сначала внутреннего, а затем и фактического увольнения работников [1].

На наш взгляд, отсутствие должного уровня взаимозависимости работников контактной зоны, необходимого для выполнения коллективного задания, связано со сложившимся подходом к оценке работ-

ника. Традиционно при введении в коллектив характеристики работника сравниваются с установленным организацией эталоном характеристик должности, при этом не учитывается взаимное влияние поведенческих характеристик нового работника и поведенческих характеристик коллектива.

Решать данную задачу предлагаем путем адаптации к практике оценки персонала контактной зоны активационной теории личности Дональда В. Фиске и Сальваторе Р. Мадди [2]. Активационная теория личности объясняет феномен активации как стремление человека уменьшить рассогласование между ожидаемыми и реальными требованиями организационного окружения. Характер устремленности зависит от степени проявления активационных характеристик: активация (высокая, низкая); направленность (внутренняя, внешняя); интенсивность осуществляемых работником действий (мотив достижения, мотив избегания); значимость (работа эмоционально значима или не значима), принятие разнообразия в работе или склонность к ее единообразию, стремление к действиям, упреждающим потребности клиента или склонность только к реагированию на возникшие проблемы клиента.

Раскроем содержание разработанной на основе активационной теории личности методики оценки вводимого в коллектив контактной зоны работника:

1) на базе разработанного авторами опросника уровня активации выявляется диапазон (от 0 до 1) проявления активационных характеристик работника;

2) опросник заполняют все работники контактной зоны, в коллектив которой водится новый работник;

3) на основе средних значений характеристик составляется активационный профиль коллектива;

4) на основе значений характеристик вводимого в коллектив работника составляется его активационный профиль;

5) «наложение» активационного профиля нового работника и активационного профиля коллектива позволяет выявить характер возможного их взаимовлияния:

а) активационные характеристики вводимого работника усиливают активацию коллектива;

б) активационные характеристики вводимого работника снижают активацию коллектива;

в) активационные характеристики вводимого работника не меняют активацию коллектива.

Результаты оценки определяют характер управленческих решений, направленных на усиление активационного профиля коллектива контактной зоны: работник усиливающий устремленность коллектива

контактной зоны принимается на работу; работнику потенциально способному ослабить устремленность коллектива контактной зоны следует отказываться в должности; работника предположительно неспособного повлиять на активацию коллектива контактной зоны необходимо рассматривать как кандидата на должность с испытательным сроком, наблюдая, какой уровень активации (низкий, высокий) при адаптации к коллективу у него будет проявляться.

Апробация методики оценки персонала контактной зоны на основе активационной теории личности в отеле «Центральный by Usta Hotels» показала следующие результаты:

- снижение текучести кадров на 36,28 %;
- снижение затрат на подбор персонала на 18,14 %;
- снижение компенсационных расходов на 13 %.

Библиографический список

1. *Корнова Г. Р., Логинова Е. В.* К вопросу о мотивации работников сервисной организации // Известия Уральского государственного экономического университета. — 2013. — № 6 (50). — С. 67–75.

2. *Мадди С. Р.* Теории личности: сравнительный анализ / пер. с англ. И. Ю. Авидон и др. — СПб.: Речь, 2002. — 538 с.

3. *Пригожин А. И.* Дезорганизация: причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 400 с.

4. *Фримантл Д.* BUZZ. 50 простых истин, которые поднимут ваш сервис на мировой уровень: пер. с англ. — М.: Эксмо, 2006. — 229 с.

5. *Хайнши С. В.* Менеджмент и бизнес в слабоструктурированном мире: актуальные сечения, парадоксы, решения (из опыта управленческого консультирования). — М.: Едиториал УРСС, 2013. — 698 с.

6. *Шоул Дж.* Первокласный сервис как конкурентное преимущество: пер. с англ. — 5-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. — 339 с.

С. В. Лобова

Алтайский государственный университет, г. Барнаул

«Женское лицо» академической профессии (через призму статистических наблюдений)¹

Аннотация. Представлены результаты изучения положения женщин на академических позициях в российских университетах. Рассматриваются вопросы эмоционального труда, прекаризации занятости и публикационной производительности женщин в университетах, оценивается место женщин в управлении университетами.

Ключевые слова: академическая профессия; гендерная асимметрия; женская занятость; прекаризация.

Гендерная проблематика в исследованиях рынка труда и определении условий занятости находилась в фокусе внимания ученых всегда. Однако, в последнее время она получила особую популярность. Современный рынок труда России характеризуется изменением гендерной структуры занятых, феминизацией их образованной части. Состав рабочей силы в 2017 г. был сформирован на 48,5 % из женщин. В 2018 г. этот показатель уже составлял 48,7 %². Результаты исследований профессора НИУ ВШЭ Н. Е. Тихоновой [7] дают основания полагать, что женская составляющая в структуре рабочей силы будет расти и в дальнейшем. По заключению ученого, высшее образование в настоящее время имеют почти 50% женщин в возрасте 25–29 лет, причем мужчин в этой когорте гораздо меньше — около 36 %, а растущие по численности профессиональные группы (особенно в «беловоротничковой» зоне рынка труда) — по своему составу преимущественно женские [7]. Данная тенденция была подмечена американским социологом М. Киммелом, который заявил, что «... в XX веке женщины появились во всех секторах рынка труда и в беспрецедентных количествах» (цит. по: [1]).

Достаточное внимание исследователей сосредоточено на образовательном сегменте рынка труда. В этом сегменте в 2018 г. осуществлял свою деятельность почти каждый десятый занятый (9,5 %) в России, причем 1,4 % из них имели статус индивидуального предпринимателя или работали по найму у индивидуальных предпринимателей, а 2,1 % — работали в неформальном секторе экономики. В системе образования трудятся каждый тридцать третий занятый мужчина (3,3 %)

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00900 «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов».

² *Труд и занятость в России. 2019: стат. сб. / Росстат.* — М., 2019. — 135 с.

и каждая шестая (16,1 %) занятая женщина. Гендерный состав занятых в системе образования характеризуется следующими данными: 81,2 % — женщины и 10,8 % — мужчин¹. Это позволяет говорить о преимущественно «женском лице» профессий в образовании. «Женщины остаются неравномерно представленными в структуре занятости: их гораздо больше среди учителей..., т. е. в тех сферах занятости, которые предполагают заботу, помощь, высокую степень эмпатии — качества, которые исторически связываются с женскими навыками, и низкую зарплату» [1]. Средний возраст занятых в образовании — 43,3 года, в том время как в экономике в целом — 40,8 лет [2]. Таким образом, изучение условий занятости женщин в системе образования имеет вполне оправданный со стороны научного сообщества интерес.

Цель настоящей работы — составление описательной характеристики занятости женщин в академической профессии в российских университетах.

Теоретические рамки. Феномен академической профессии в российской действительности достаточно подробно описан в работе Е. С. Кочуховой «Академическая профессия глазами преподавателей» [3].

По большому счету, академическая профессия — это профессия людей, занятых на преподавательских и научных должностях (академических позициях) в сфере высшего образования. В ее составе выделяют три составляющие: «преподавание, исследование, организационную работу (teaching, research, service)» [3]. Зачастую занятых в академической профессии называют «академическими профессионалами» (термин применяется для обозначения преподавателей и научно-педагогических работников вузов). Местами концентрации академических профессионалов являются университеты.

Изучение академической профессии проводится в 19 странах мира в рамках проекта «Changing Academic Profession» (CAP).

Академическая профессия во все времена являлась привлекательной для женщин. Участие в ней предоставляет «возможность для самостоятельной работы, свободы творчества и индивидуального управления временем, которые теоретически так важны для женщин с дополнительными семейными обязанностями» [6].

Следует сказать, что в последнее время заслуги женщин в академической профессии получают все больше и больше признания. Так, «за последние пять лет женщины удостоены пяти Нобелевских премий за работы в области медицины, физиологии и химии. Иранка Мариам Мирзахани стала первой женщиной, получившей престижную медаль

¹ Труд и занятость в России. 2019: стат. сб. / Росстат. — М., 2019. — 135 с.

Филдса в 2014 г., присужденную Международным математическим союзом» [8].

Материалы и методы. В качестве источника статистических данных для анализа использованы:

1) материалы Росстата, конкретнее — статические сборники «Труд и занятость»¹ и «Женщины и мужчины России»², федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки³;

2) материалы сборника НИУ ВШЭ «Индикаторы образования — 2020» [2].

Также в качестве числовых аргументов к приводимым в работе тезисам и выводам использованы данные и результаты релевантных эмпирических исследований российских ученых.

В результате применения методов анализа и синтеза дана оценка женской занятости и положению женщин на академических позициях в российских университетах.

Результаты. Численность работников организаций высшего образования без внешних совместителей и работающих по договорам гражданского-правового характера на начало 2018/19 учебного года составляла 607,9 тыс. чел. (по отношению к 2010/11 учебному году сокращение на 32,7 %), доля профессорско-преподавательского состава и научных работников, т. е. академических профессионалов, — 41,6 %. Профессорско-преподавательский состав организаций высшего образования без внешних совместителей и работающих по договорам гражданского-правового характера на начало 2018/19 учебного года не имеет существенной гендерной асимметрии, доля женщин — 57,6 % [2].

С. Д. Резник с коллегами, отмечают наличие гендерной асимметрии в управленческой среде [5], показав, что в высшем менеджменте российских университетов преобладают мужчины. На постах управленцев в науке и образовании женщин всего 12,8 % среди руководителей институтов ФАНО, 16,3% — среди ректоров вузов Минобрнауки и 13,3 % — среди ректоров вузов Минздрава⁴.

Женщины же, как правило, занимают должности управленцев, относящихся к среднему звену, формируя аргумент в пользу того, что

¹ *Труд и занятость в России.* 2019: стат. сб. / Росстат. — М., 2019. — 135 с.

² *Женщины и мужчины России.* 2018: стат. сб. / Росстат. — М., 2018. — 241 с.

³ *Итоги* федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь — декабрь 2019 г. — URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor05-19.htm>.

⁴ *Грибова М.* Гендерное неравенство в науке сохраняется и даже усиливается, как показывают последние данные // Коммерсант. — 2020. — 10 марта. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4283709>.

в академической профессии существует так называемый феномен «стеклянного потолка». «К «стеклянному потолку» относятся невидимые барьеры, сдерживающие продвижение по карьерной лестнице женщин, которые имеют соответствующие мотивации, амбиции и квалификации» [1]. Согласно данным [2], на начало 2018/19 учебного года доля женщин среди деканов факультетов, заведующих кафедрами и директоров институтов составляла 47,5 %, 45,6 % и 40,6 % соответственно.

Характеризуя условия занятости в академической профессии, нельзя обойти стороной вопрос оплаты труда. В 2017 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников высшего образования составляла 46 928 р., или 119,8% к заработной плате в экономике в целом [2]. По итогам 2019 г. средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего образования государственной и муниципальной форм собственности в целом по России составляла 89 851 р., или 228,5 % к заработной плате в экономике в целом. К сожалению, при подготовке настоящей работы не удалось найти открытых статистических данных об уровне оплаты труда и различиях в них между мужчинами и женщинами, занятых в академической профессии в России. Однако, этот разрыв, судя по выводам, представленным в различных работах существует. Так, известно, что отношение средней начисленной заработной платы женщин к заработной плате мужчин, относящихся к категории специалистов высшего уровня квалификации, в секторе образования в целом составляет 87,8 % [7]. Есть основания полагать, что подобная ситуация присутствует в организациях высшего образования.

По мнению академического директора аспирантской школы по социологическим наукам НИУ ВШЭ О. Савинской, разрыва в оплате труда мужчин и женщин в российских университетах обусловлен меньшей оспепененностью женщин, а значит и более низким профессиональным статусом в академической профессии¹. В исследовании Е. Ю. Рождественской утверждается, что чем выше уровень квалификации, тем меньше женщин на постоянных позициях в университетах и научно-исследовательских институтах [6]. Согласно данным [2], на начало 2018/19 учебного года доля женщин среди профессоров составляла 35,4 %, в то время, как в составе старших преподавателей, преподавателей и ассистентов их насчитывалось 68,8 %, 65,1 % и 65,5 % соответственно. Английский социолог Р. Кромптон объясняет гендерный разрыв в квалификации и оплате труда господством идеологии домаш-

¹ Грибова М. Гендерное неравенство в науке сохраняется и даже усиливается, как показывают последние данные // Коммерсант. — 2020. — 10 марта. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4283709>.

него предназначения женщины (domesticity). Это идеология предполагает, что основные обязанности за повседневную домашнюю заботу о членах семьи лежат на женщине [1]. Полагаю, что также на ситуацию разрыва могут влиять гендерные стереотипы: «женщинам бывает сложнее просить прибавки к зарплате и они нередко сталкиваются с «синдромом самозванца». Черты, которые поощряются в мужчинах — настойчивость, целеустремленность, упорство, — могут вызывать раздражение у работодателя, если их демонстрирует женщина»¹.

К сожалению, при подготовке настоящей работы также не удалось найти открытых агрегированных по российским организациям высшего образования статистических данных относительно условий и длительности занятости женщин и мужчин, занятых в академической профессии, требований (гласных и негласных) при приеме на работу, гендерной сегрегации в отношениях типа «руководитель — подчиненный», что позволило бы заключить или опровергнуть заключение о гендерной прекаризации в академической сфере.

Характеристикой успешности пребывания в академической профессии является научная производительность, измеряемая количеством публикаций и патентов, частотой цитирования этих работ и объемами получаемого финансирования на проведения исследований. В открытых российских статистических источниках отсутствует информация о публикационной производительности представителей академической профессии российских университетов в гендерном разрезе. Между тем, в зарубежных исследованиях постулируется тезис о том, что женщины — преподаватели университетов, как правило, больше склонны заниматься преподаванием, нежели активно публиковаться [8]. Проанализировав публикации, индексируемые в Web of Science, Дж. Хуанг с коллегами [9] восстановили полную историю публикационной активности более чем 1,5 млн авторов из 83 стран, опубликовавшихся в 13 различных дисциплинах между 1955 и 2010 гг., и показали, что на протяжении академической карьеры мужчины публиковали в среднем 13 научных статей, женщины — 10. Что касается патентов, то «во всех странах, во всех секторах и во всех областях процент женщин, получающих патенты ... меньше, чем данный процент у их коллег-мужчин» (цит. по: [8]).

При формировании портрета женщины в академической профессии следует сказать, что она является менее мобильной в академическом пространстве. В. А. Малахов, проанализировав сформированную

¹ Савина А. «Она же уйдет в декрет»: почему женщинам платят меньше и как это исправить // Wonderzine. — 2017. — 3 мая. — URL: <https://www.wonderzine.com/wonderzine/opportunities/glass-ceiling/226144-pay-gap>.

им с учетом допущений базу данных библиографического поиска, включающую 3 030 российских ученых, свидетельствует о наличии гендерной асимметрии в международной академической мобильности: женщины составляют лишь 14 % от общего количества российских исследователей, циркулирующих в международном научном потоке [4].

Представленные данные, а также их интерпретация позволяют заключить о наличии в российских университетах фактов инертности по отношению к женщинам, обусловленных, главным образом, гендерными стереотипами. Между тем, одной из целей устойчивого развития ООН, к реализации которых присоединилась и Россия, является преодоление гендерного неравенства. Это означает, что внимание к «женскому лицу» в академической профессии будет неуклонно возрастать.

Библиографический список

1. *Здравомыслова Е. А., Темкина А. А.* 12 лекций по гендерной социологии: учеб. пособие. — СПб.: Изд-во Европ. ун-та в С.-Петербурге, 2015. — 767 с.
2. *Индикаторы образования: 2020: стат. сб.* / Н. В. Бондаренко, Д. Р. Бородина, Л. М. Гохберг и др. — М.: НИУ ВШЭ, 2020. — 496 с.
3. *Кочухова Е. С.* Академическая профессия глазами преподавателей // Вопросы образования. — 2020. — № 2. — С. 278–302.
4. *Малахов В. А.* Гендерный аспект международной академической мобильности российских ученых // Женщина в российском обществе. — 2019. — № 4. — С. 88–99.
5. *Резник С. Д., Макарова С. Н., Сазыкина О. А.* Гендерная асимметрия в управленческой среде российских университетов // Интеграция образования. — 2017. — Т. 21, № 1. — С. 96–111.
6. *Рождественская Е. Ю.* Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — 2019. — № 3. — С. 27–47.
7. *Тихонова Н. Е.* Профессиональная структура современной России: особенности и динамика // Общественные науки и современность. — 2020. — № 3. — С. 18–34.
8. *Хьюэр С.* Сокращается ли гендерное равенство в области науки и техники? // Доклад по науке: на пути к 2030 г. — Paris: UNESCO Publishing, 2017. — URL: https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_is_the_gender_gap_narrowing_in_science_and_engineering_ru.pdf.
9. *Huang J., Gates A. J., Sinatra R., Barabási A.-L.* Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines // Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA. — 2020. — Vol. 117, no. 9. — P. 4609–4616.

Становление и перспективы развития налога на доходы физических лиц

Аннотация. Статья посвящена вопросам налогообложения заработной платы работников налогом на доходы физических лиц, проведена сравнительная характеристика действующей системы в России и зарубежных странах. Рассмотрены различные подходы с целью внесения изменений в действующее законодательство по налогообложению доходов физических лиц.

Ключевые слова: оплата труда; налогообложение; доходы физических лиц; НДФЛ; минимальная оплата труда; медианная заработная плата; модальная заработная плата.

Целью исследования является реализация социальной политики государства в поиске совершенствования системы налогообложения доходов физических лиц.

В качестве исследовательской задачи автором предлагается проведение анализа формирования и становления системы налогообложения доходов физических лиц. Первостепенное внимание уделяется главному элементу налога — налоговой ставке, проведению сравнительного анализа налогообложения в России и зарубежных странах, рассмотрению облагаемых доходов физических лиц в различных исторических условиях и странах.

Налоговым кодексом Российской Федерации установлено, что плательщиком налога на доходы физических лиц является сам работник¹. Данный налог является одним из основных видов прямых налогов, который в РФ взимается из заработной платы работника (трудовых доходов) в размере 13% и является значимым источником поступлений в бюджет, доля налога составляет около 40 % доходов бюджета [2].

В России подоходный налог был введен с 1917 г., намного раньше он введен в Великобритании — 1842 г., в Японии — 1887 г., в Германии — 1891 г., в США — 1913 г. Декретом от 16 ноября 1922 г. в СССР налог был установлен и получил название «подоходно-поимущественный налог», в 1924 г. был переименован в подоходный налог².

История становления данного налога выделяет несколько его видов, один из которых представлял собой «равный налог», т. е. под этим налогом понималась одинаковая (равная) сумма подати (налога) неза-

¹ *Налоговый кодекс РФ.* — Гл. 23 «Налог на доходы физических лиц». — Ст. 207.

² *Плоская и прогрессивная шкала налогообложения. Мировой опыт.* — URL: <http://gia.ru>.

висимо от объема доходов, примером такого налога являлся «подушный налог».

В современной мировой практике налогообложения действуют две системы налога на доходы физических лиц: пропорциональная («плоская») и прогрессивная («дифференцированная»). В России при налогообложении трудовых доходов используется пропорциональная или «плоская» шкала, размер которой не зависит от величины дохода и в общем виде, взимается со всех трудовых доходов и составляет 13 %, при этом применяются налоговые вычеты к доходам работников, имеющих детей, при приобретении ими квартир, оплаты обучения, лечения и др. [3].

Аналогов в мире «плоской» шкалы налога на доходы физических лиц немного, данная система применяется, например, в: Литве — 15 %, Украине — 18; Латвии — 25; Белоруссии — 13; Болгарии, Казахстане — 10 % и ряде других стран.

Суть дифференцированного налогообложения заключается в том, что с увеличением доходов растет и размер ставки налога. Данная система применяется в Канаде, Мексике, Китае, ЮАР, Норвегии, Испании, Италии и др.

В ряде стран используется данная система с применением необлагаемого минимума, который значительно превышает размеры, установленные в России.

На примере представленных в таблице стран с разных континентов, рассмотрим, каковы размеры подоходного налога и как его уплачивают за рубежом. Все цифры переведены в рубли по примерному курсу.

Порядок расчета подоходного налога в отдельных странах

Страна	Необлагаемый минимум, р.	Доход с начала года, р.	Ставка налога, %	Пояснения
Англия	900 000	Свыше 900 000	Начинается с 20	Ежегодное увеличение
Германия	600 000	Свыше 600 000	С 14 до 45	Ставки увеличиваются по мере увеличения сумм доходов
Канада	450 000	Свыше 450 000	15; 22; 26; 29	Ставки увеличиваются по мере увеличения сумм доходов
США	544 500	Свыше 544 500	От 10 до 39,6	Федеральный налог + вычеты на иждивенцев, ипотеку, образование
	Устанавливается штатом	Устанавливается штатом	От 0 до 11	Местный налог — устанавливается штатом (может и не быть)

Страна	Необлагаемый минимум, р.	Доход с начала года, р.	Ставка налога, %	Пояснения
Швеция	190 000	Свыше 190 000	От 29 до 35	Ставки отличаются в разных муниципалитетах
Япония	—	До 1 200 000	5	

Примечание. Федеральная служба государственной статистики. — URL: <http://www.rosstat.gov.ru>; French Income Tax Rates. — URL: <http://www.french-property.com>.

Необходимо также отметить, что в отдельных странах совсем отсутствует подоходный налог, например, в: Андорре, Багамах, Кувейте, Омане, Катаре, ОАЭ и ряд других.

Рассматривая степень развития системы налогообложения, видим, что до 2001 г. в России применялась прогрессивная ставка подоходного налога. В СССР поступления в бюджет от данного вида налога составляли в пределах 5–6 %, при этом часть доходов облагалась по пониженным ставкам. Отдельные категории работников освобождались от уплаты подоходного налога (например, военнослужащие, колхозники), однако, доходы отдельных физических лиц облагались по высоким ставкам (например, по гонорарам авторов произведений науки и искусства ставка составляла 69 %, а для ремесленников — 81 %) [1].

Вопросы введения прогрессивной шкалы налогообложения уже не первый год дискутируются в обществе и законодательными органами власти, при этом рассматриваются как негативные, так и положительные последствия перехода:

— рост уклонения от уплаты налогов, что может привести к развитию теневой экономики;

— сокращение фактической занятости населения: активное развитие совместительства, перевод работников на неполный рабочий день, увеличение безработицы;

— формальное сокращение социального неравенства, так как богатые слои населения будут уклоняться от уплаты повышенных налогов;

— риск роста эмиграции богатых слоев населения за границу.

В соответствии с обращением Президента РФ от 23 июня 2020 г. № 03-04-05/71149, Минфином России разрабатывается проект федерального закона о введении прогрессивной шкалы налогообложения и увеличения на 2 % доходов физических лиц, превышающих 5 000 000 р. в год с 1 января 2021 г. Установление же не облагаемого минимального размера оплаты труда для трудоспособного населения даже не рассматривается, а данный вопрос, по мнению автора, представляется своевременным и обеспечило бы социальную справедливость. Например, выплаты пособий по безработице на уровне МРОТ не облагаются налогом

на доходы физических лиц, а трудоспособное население уплачивает НДФЛ с любых выплат и в размере МРОТ, т. е. на руки сотрудник получает сумму ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В Госдуму внесен законопроект о новом расчете МРОТ и прожиточного минимума, подготовленный Министерством труда, начиная с 2021 г. Министерство предлагает отказаться от расчета величины прожиточного минимума и МРОТ по потребительской корзине и перейти на установление по процентному соотношению от медианного дохода за предшествующий год. Медианная зарплата — разновидность среднего заработка и отражает количество средств, которые получает среднестатистический гражданин и является более точным и эффективным социальным показателем. В апреле 2019 г. медианное значение зарплаты в России составило 34 335 р. и рассчитывается один раз в два года — в апреле нечетных годов. По данным Росстата за апрель 2019 г. самая распространенная зарплата в России или модальная зарплата составляет 23,5 тыс. р. и представляет собой наиболее популярное значение в выборке. Планируется, что МРОТ будет рассчитываться с 2021 г. в размере 42% от медианной оплаты труда и составит 12 792 р. Данный размер заработной платы, по мнению автора, и необходимо установить необлагаемым минимумом для расчета НДФЛ для трудоспособного населения¹.

Таким образом, введение даже частично прогрессивной ставки налога на доходы физических лиц и необлагаемой НДФЛ суммы поможет решить существующие проблемы, связанные со сложившейся существенной разницей в получаемых гражданами доходов.

Библиографический список

1. *Богославец Т. Н.* Периоды развития системы налогообложения доходов физических лиц в России // Вестник Омского университета № 3. Серия: Экономика. — 2017. — № 3 (59). — С. 13–25.
2. *Конюкова Н. И.* Оплата труда персонала: учеб. пособие. — М.: КноРус, 2021. — 160 с.
3. *Матвеева В. С.* Учет и налогообложение доходов физических лиц: учеб. пособие. — Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. — 118 с.

¹ *Законопроект* о новых принципах определения прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда (МРОТ). — URL: <https://www.interfax.ru/russia/728438>.

Совершенствование системы управления персоналом в организации ООО «Дента Ви»

Аннотация. В статье отражены результаты исследования эффективности системы управления персоналом в ООО «Дента Ви». По результатам исследования определено, что главной проблемой в сфере управления персоналом является высокий уровень текучести кадров. Обосновано внедрение комплекса управленческих решений, направленных на нормализацию уровня текучести.

Ключевые слова: управление персоналом; стоматология; персонал; анализ; управление; система управления персоналом; управление кадрами; малый бизнес.

Современная система управления персоналом — это целенаправленная и совокупная деятельность всего руководящего состава компании. К данной системе можно отнести всех руководителей компании, а также иных специалистов, которые будут ответственны за процесс выработки действенного направления развития и политики кадрового направления, а также индивидуальных методологических аспектов в системе управления сотрудниками компании. В рамках управления сотрудниками важно выработать четкую систему, сформировать и далее планировать работу кадровой службы, проводить маркетинговые мероприятия в сфере персонала, а также определять потенциал каждого сотрудника и потребность в персонале в целом по организации [1].

Цель исследования — оценить систему управления персоналом в организации ООО «Дента Ви».

Задачи: рассмотреть персонал как основу развития предприятия; оценить персонал ООО «Дента Ви»; провести анализ совокупной системы управления персоналом ООО «Дента Ви»; рассмотреть и оценить направления в рамках совершенствования системы управления персоналом.

Полное наименование организации: общество с ограниченной ответственностью «Дента Ви». На 2019 г. в ООО «Дента Ви» численность персонала 45 чел.

При проведении исследования был проведен анализ персонала предприятия (численность и структура работников; по половому признаку; возрастной категории персонала; движение персонала на предприятии; динамика уровня образования персонала). Можно сделать вывод, что средний сотрудник — это лицо женского пола в возрасте 25–35 лет, значительная часть сотрудников имеют высшее образование. В подавляющем большинстве медицинских организаций проблемой яв-

ляется уровень текучести. Анализ движения персонала показал, что в ООО «Дента Ви» все увольнения были по собственному желанию. Причинами увольнения стали невысокий уровень оплаты труда, сложные условия работы, нестабильный график работы.

В современной системе оценки персонала широко распространен метод бенчмаркинга. Бенчмаркинг — процесс сравнения организации с лидирующими фирмами на рынке или в отрасли [5]. Результаты сравнения анализируются, чтобы в дальнейшем реализовать изменения для увеличения конкурентоспособности. В процесс исследования была дана оценка деятельности трех стоматологических клиник на рынке Екатеринбурга, две из которых могут быть обозначены конкурентами ООО «Дента Ви» — ООО «Гелиосдент» и ООО «Леонардо».

По результатам сравнения видно, что в подавляющем большинстве организаций проблемой является уровень текучести. Для того чтобы ее снизить, необходимо устранить причины, приводящие к ее росту или способствующие сохранению на высоком уровне [4]. Также необходимо сделать упор на существующую систему оплаты труда и стимулирования, социального обеспечения сотрудников.

В ООО «Дента Ви» можно предложить следующие направления совершенствования системы управления персоналом:

- постоянное совершенствование процессов производственной и социальной адаптации молодежи в трудовых коллективах (ввести наставничество, многие молодые кадры не могут применить имеющиеся теоретические основы на практике);

- забота о постоянных источниках комплектования кадрами, организация действенной профориентационной работы, сюда можно отнести: повышение квалификации, обучение и переобучение и т. д. [2];

- оптимизация рабочего дня и материального стимулирования персонала. По результатам опроса было выявлено, что многих работников не устраивает система оплаты труда и премирования. Предлагается изменить соотношение «оклад — премия» (имеется в виду премия за выполнение плана по финансовому результату), с действующего в настоящее время — 1:1 до не менее чем 3:1. За счет этого предложения увеличится размер гарантированной части оплаты труда медицинского персонала. Система материального стимулирования может быть усовершенствована за счет введения дифференцированной сетки в зависимости от стажа работы сотрудника на предприятии, это поможет закреплять кадры в ООО «Дента Ви»;

- совершенствование графика работы. На сегодняшний день медперсонал официально работает по графику: 6 ч каждый день, с понедельника по субботу (режим с 9:00 до 21:00 в две смены), но фактически зачастую задерживаются на работе дольше 6 ч в день, при необ-

ходимости вынуждены выходить в дополнительные смены. Рекомендуется внедрить систему поощрения при сверхурочной работе, либо установить гибкий график работы, например 2/2, тогда сотрудник будет иметь четко обозначенные выходные дни. А если в непредвиденных обстоятельствах сотрудники выходят на дополнительные смены, то оплачивать этот день в двойном размере;

— затраты на обучение. Рекомендуется пересмотреть систему оплаты за обучение, в качестве примера можно рассмотреть систему оплаты обучения: организация оплачивает повышение квалификации, но по результатам работы за год принимается решение — взыскивать ли сумму обучения с сотрудника или нет. В ходе анализа будет учитываться уровень выработки, количество приемов (увеличение числа клиентов), внедрение новых услуг и нового вида деятельности. Эффект от затрат на обучение будет наглядно демонстрироваться сотрудником, а сам сотрудник будет стремиться обучаться более качественно [3].

Библиографический список:

1. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом: учебник. — 12-е изд., стер. — М.: Академия, 2014. — 218 с.
2. *Одегов Ю. Г., Журавлев П. В.* Управление персоналом: учебник. — М.: Финстатинформ, 1997. — 877 с.
3. *Зайцев Г. Г., Файбушевич С. И.* Управление кадрами на предприятии: (персон. менеджмент): Текст лекций. — СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та экономики и финансов, 1992. — 72 с.
4. *Потемкин В. К.* Управление персоналом: учеб. для вузов. — СПб.: Сев.-Зап. ин-т повышения квалификации ФНС России, 2013. — 774 с.
5. *Федорова Н. В., Минченкова О. Ю.* Управление персоналом организации: учебник. — М.: КноРус, 2013. — 432 с.

Мотивационные подходы в отечественной и зарубежной практике

Аннотация. Производительность труда наемных работников и их заинтересованность в результате напрямую зависит от условий, в которых они трудятся. Побуждение к максимально эффективной трудовой деятельности является актуальной задачей для любого руководителя. Ее решение возможно только через реализацию грамотной мотивационной политики. Повсеместно применяемая сегодня в России мотивационная политика малоэффективна, поскольку в большинстве случаев использует только один инструмент — оплату труда, исчисляемую на основе окладов, тарифных ставок, премий и надбавок. При работе над повышением ее эффективности особенно ценен зарубежный опыт. В Европе, Азии и США сформировались и успешно применяются эффективные практики повышения мотивации трудовых коллективов. Их использование на российских предприятиях может существенно повысить производительность труда и рейтинг самих компаний.

Ключевые слова: мотивационная политика; мотивация; материальное стимулирование; методы мотивации; оплата труда; надбавка; премия.

Цель данной статьи заключается в изучении и анализе успешного опыта мотивации трудовой деятельности на примере зарубежных предприятий. На Западе принято иметь в штате менеджера по персоналу, который занимается исключительно формированием комфортной среды для сотрудников. Там принято относиться к работникам, как к главной ценности компании: специалистов выращивают, окружают заботой и создают тепличные условия. От отдачи последних, зависит эффективность работы всей компании. В рамках данной статьи освещена специфика мотивационной политики, практикуемой в Японии, США и Франции, а также дана оценка российского опыта.

Японская модель. Практикуемая в Японии модель мотивации персонала считается одной из самых успешных. Только благодаря ее реализации в стране отсутствуют причины для забастовок, протестных акций, технологических простоев. Именно здесь зафиксированы одни из самых высоких в мире показатели производительности труда, объемов выпускаемой продукции и контроля ее качества. Японские предприятия легко и быстро переходят на новые технологии, внедряют инновации, регулярно подвергаются реновации и реконструкции.

Все это стало возможным благодаря реализации четырех нижеперечисленных принципов.

- 1) пожизненный наем сотрудников;
- 2) начисление заработной платы по принципу старшинства;

3) карьерный рост с учетом старшинства и имеющихся достижений;

4) создание и активная работа локальных профсоюзов [1].

В основе кадровой политики лежит система коллективных ценностей. Достижение цели работы предприятия коллективными усилиями, где одинаково ценен вклад каждого, является основным постулатом японского кадрового менеджмента. С рождения и всю жизнь японцы живут с мыслью о том, что успех группы — это личный успех каждого участника и наоборот.

Все управленческие решения в Японии принимаются по общей договоренности. Ни один руководитель высшего или среднего звена не позволит себе принимать решения единолично. Такой подход основан на принципе групповой ответственности. Он предполагает распределение ответственности и полномочий между всеми менеджерами разного уровня: от высшего до среднего звена. Единолично ни один руководитель не отвечает за последствия принятого на предприятии решения [4].

Соперничество между сотрудниками недопустимо — это не поощряется, поскольку является причиной ссор, конфликтов и дестабилизирует работу группы. Приветствуются и стимулируются соревнования между группами [5].

Абсолютно во всех японских компаниях, вне зависти от организационно-правовой формы и типа собственности, функционирует система стимулирования сотрудников, объединяющая материальные и нематериальные методы. Это лишний раз подчеркивает приоритет человеческого капитала над прочими ресурсам. В соответствии с критериями системы материального стимулирования на размер заработной платы влияют следующие показатели:

- возраст;
- стаж;
- профессиональный разряд (квалификация);
- производительность труда.

Первые два учитываются при расчете личной ставки, от двух последних зависит «ставка за квалификацию» или трудовая тарифная ставка. Такой подход стимулирует постоянно учиться, повышать квалификацию и расти профессионально.

Американская модель. В США практикуется мотивационная политика, основанная на индивидуализме. Система ориентирована на продвижение личностных достижений.

Главной целью работы любой компании является извлечение максимальной прибыли. Поскольку она зависит от производительности труда каждого сотрудника, то и мотивационная политика основана на

стимулировании роста индивидуальной производительности. Ее основу составляет оплата труда. Для стимулирования роста производительности предусмотрены и применяются различные доплаты: премии, надбавки, бонусы, стимулирующие выплаты за перевыполнение нормированных заданий [3].

Широко распространена коллективная система премирования. Ее примером является система «Скенлон». Она предполагает согласование работодателем и работниками нормативной доли зарплаты в суммарной стоимости чистой продукции. При увеличении индивидуальной производительности труда формируется премиальный фонд. Из него 1/4 средств переводится в резервный фонд. Из него покрывается перерасход по выплате заработной платы, увеличение которой обусловлено повышением производительности труда. Оставшиеся 3/4 средств тратятся на премии сотрудникам и администрации.

Выплата премий производится каждый месяц после закрытия итогов предыдущего периода. Их суммы распределяются в зависимости от величины личного вклада каждого в общий результат и начисляются на основании базовой (нормативной) зарплаты. По итогам года средства резервного фонда полностью расходуются. С нового года, формируется новый.

Еще один пример коллективного премирования — система «Ракера». В соответствии с ней выплата премий производится вне зависимости от величины прибыли и производительности труда. Их размер фиксирован — он определяется в процентах от доли условно чистой продукции. Четверть этого фонда переводится на резервный счет, а остальные средства выплачиваются работникам и менеджменту.

Ряд предприятий при разработке мотивационной политики ориентируется не только на производительность, но также на квалификацию и число профессий, освоенных сотрудником. За каждую освоенную специальность, новый уровень мастерства работник получает определенное количество баллов. Такие «единицы квалификации» влияют на размер заработной платы.

Система оплаты труда, основанная на квалификационных достижениях, имеет следующие преимущества для работодателя и сотрудников:

- мобилизация рабочей силы;
- повышение уровня удовлетворенности сотрудников;
- ликвидация промежуточных ступеней менеджмента;
- минимальная численность штата при высокой производительности;
- улучшение внутрипроизводственных отношений;
- повышение качества труда;

- рост выработки;
- снижение издержек на изготовление продукции.

Пересмотр размера заработной платы производится по результатам регулярной аттестации, что придает системе гибкость. В первый год он пересматривается ежеквартально, далее один или два раза в год.

К мотивационным мероприятиям, не влияющим напрямую на доход сотрудников, являются «кафетерии». К ним относятся субсидируемая работодателем медицинская страховка, компенсация затрат на обучение, выплату процентов по ипотеке, предоставление ссуд на оплату обучения детей на льготных условиях, реализация оздоровительных программ.

В американской модели применяются и нематериальные методы мотивации. К ним относится система доверительных взаимоотношений между менеджментом и персоналом, *teambuilding* — образование команд, моральное поощрение в виде комплиментов, использования нагрудных знаков, прочей стимулирующей атрибутики.

Французская модель. Во Франции для стимулирования производительности труда сотрудников используют целый комплекс мер. В него входят традиционные инструменты материального поощрения, система стратегического планирования, поддержания конкуренции и применение гибкого налогообложения. При формировании системы оплаты труда французские работодатели индексируют заработную плату в соответствии с удорожанием стоимости жизни или практикуют индивидуальный подход к ее начислению и выплате.

Большинство крупных компаний придерживается первой тенденции и индексирует зарплаты с учетом роста индекса потребительских цен. Эта норма зафиксирована в коллективном договоре. Индивидуализация предполагает учет личных достижений сотрудника при начислении зарплаты и используется дополнительно к ее индексации в соответствии с ростом потребительских цен. В качестве личных достижений учитывается профессиональный уровень, качество работы, мобильность, число рационализаторских идей и т. д.

Во Франции для оценки труда повсеместно используется многофакторная методика. Ее суть сводится к использованию баллов для определения эффективности сотрудников. Их оценка производится по следующим показателям:

- уровень профессионализма (знания, умения, навыки);
- производительность труда;
- его качество;
- соблюдение требований безопасности;
- внутрипроизводственная этика;
- инициативность.

Оплата труда строго привязана к категории, к которой относится работник в соответствии с набранными им баллами. Трудовой коллектив при этом делится на следующие категории:

— 100–120 баллов — от 5 до 10 % представителей одного подразделения и одной профессии;

— 76–99 баллов — от 30 до 40 % работников;

— 55–75 баллов — от 35 до 45 %;

— 33–54 баллов — от 5 до 15 %;

— до 32 баллов — от 5 до 15 %.

При отсутствии на рабочем месте в течение 3–5 дней за месяц поощрительные выплаты уменьшаются на четверть. При пропуске от 10 дней и более сотрудник полностью лишается надбавок вне зависимости от причин¹.

Вышеописанная модель мотивации имеет сильное воздействие на производительность и качество труда. Она эффективно стимулирует, как сотрудников, так и работодателей, имеющих возможность регулировать фонд оплаты труда. При вынужденном простое и снижении спроса автоматически снижается нагрузка на фонд оплаты труда, что позволяет избежать появления и роста долгов по заработной плате. Такой подход подразумевает информированность сотрудников и открытость информации о реальном положении дел в компании. Он автоматически подразумевает дополнительное премирование. Наиболее эффективным инструментом нематериального стимулирования у французов является возможность удаленной работы и гибкий график. Рабочая неделя здесь составляет 35 ч, что на 5 ч меньше большинства стран ЕС. Французские работодатели не практикуют сверхурочную работу, прибегая к ней только в крайнем случае.

Российский вариант. В России на данный момент отсутствуют четко сформированные и успешные модели мотивационной политики. Большинство отечественных работодателей занижают значение человеческого фактора и уделяют максимум внимания финансово-дисциплинарным факторам. Такая практика сопровождается высокими издержками на персонал [2].

Наиболее популярный инструмент мотивации — прямое участие в карьерном росте успешных сотрудников. Такая адресная поддержка, по мнению многих российских работодателей, направлена на повышение эффективности управления и улучшение микроклимата в коллективе. В быстро меняющихся обстоятельствах руководители предпочитают опираться на проверенных сотрудников.

¹ *Зарубежный опыт мотивации труда // HR-портал. — URL: <https://hr-portal.ru/article/zarubezhnyy-opyt-motivacii-truda>.*

В этой связи полезен зарубежный опыт реализации мотивационной политики. Но, речь идет не о копировании, а об адаптации успешных методик к российским реалиям. Использование японской модели на одном конкретном предприятии без учета отечественной действительности результата не даст.

Базирующаяся на зарубежном опыте российская модель мотивации должна содержать зарекомендовавшие себя виды стимулирования с привязкой к действующей нормативной базе и системе социального регулирования. Высокой производительности труда можно добиться только при грамотном сочетании методов, инструментов мотивации и российских реалий. Отечественный менталитет требует своей индивидуальной системы мотивации с учетом достижений мирового опыта. Среди последних ведущую роль играют нематериальные виды стимулирования.

С точки зрения ограниченности ресурсов очень полезен японский опыт. Он поможет изыскивать внутренние резервы и ресурсы, способствующие постоянному и динамичному развитию. Внедрение готовых приемов и методов, используемых зарубежными моделями, требует создания соответствующей инфраструктуры. Например, реформирование кадров в рамках одного предприятия, обучение собственных специалистов, командообразование, реализация принципов доверия и равенства, социально ориентированной кадровой политики вполне могут использоваться российскими работодателями для повышения производительности труда.

Для формирования действительно эффективной системы мотивации руководителю необходимо владеть информацией о реальных потребностях, профессиональных амбициях, достижениях и квалификации сотрудников.

Библиографический список

1. *Захаров А.Н.* Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // Вестник Нижегородского государственного инженерно-экономического университета. — 2014. — № 9 (40). — С. 19–30.
2. *Макарова Е. Л., Голубева М. М.* Исследование мотивации персонала: отечественный и зарубежный опыт // Вестник Таганрогского института управления и экономики. — 2017. — № 2. — С. 91–94.
3. *Молочников Н.Р., Хуако А. Н.* Организация и мотивация труда: зарубежный опыт // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 8. — С. 324–326.
4. *Сажнева С. В.* Зарубежный опыт принятия управленческих решений в условиях рыночной экономики и возможности его применения в России

// Экономический анализ: теория и практика. — 2010. — № 25 (190). — С. 57–64.

5. Сурикова Е. А., Радченко М. О. Сравнительная характеристика принципов мотивации труда персонала: зарубежный и российский опыт // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. — 2015. — № 21. — С. 94–99.

П. Г. Соколова, Е. Г. Калабина, Р. В. Колотилов

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Оценка возможностей автоматизации процессов определения ключевых показателей эффективности деятельности компании

Аннотация. Статья посвящена аналитической оценке возможностей автоматизации определения ключевых показателей эффективности на основе рассмотрения вариантов программного обеспечения данного процесса. Систематизированы наиболее распространенные программные продукты расчета систем оплаты труда за результат в российских компаниях и проведен их сравнительный анализ по основным техническим параметрам. Результаты исследования сделают возможным принятие оптимального решения при выборе специализированных программ.

Ключевые слова: автоматизация; KPI; программный продукт.

Для повышения эффективности деятельности российских компаний встает вопрос о необходимости автоматизации процессов определения ключевых показателей эффективности деятельности компаний [1; 2; 3]. Существует большое разнообразие программных продуктов, позволяющих осуществить автоматизацию данных процессов и в настоящей статье предпринята попытка систематизировать и дать оценку возможностей наиболее популярных программных продуктов: «1С: Управление по целям и KPI», KPI-Drive, HighPer, KPI Monitor, Elma KPI. Обзор программных продуктов по автоматизации процессов определения ключевых показателей эффективности деятельности компаний и их сравнительный анализ позволяют предложить рекомендации для целей дальнейшего обдуманного выбора лучших вариантов.

1С: Управление по целям и KPI, предложенный компанией «Волгасофт», являющейся ведущим партнером фирмы «1С» в области информационно-технологического сопровождения, разработан на технологической платформе «1С: Предприятие 8.3». Интеграция с учетными системами для обмена данными для сбора показателей по KPI может быть реализована как с информационными базами «1С: Предприятие 8», так и с другими информационными системами. Система позволяет создавать матрицы результативности (МВО-матрицы, OKR-

карты) для каждого конкретного сотрудника и структурного подразделения, отслеживать ход реализации проектов, выполнения задач. В программе настроены типовые бизнес-процессы согласования целей, подведения итогов и проведения оценочных сессий, мониторинг и анализ показателей, что позволяет представлять данные в виде структурированных табличных отчетов, диаграмм и графиков¹.

KPI-Drive. Программа разработана по авторской методике А. Литягина и не требует установки какого-либо дополнительного программного обеспечения. Все операции выполняются в онлайн-режиме через интернет браузер с помощью модулей «Показатели», «Задачи», «Оценки», «Оплата». Программа позволяет производить установление оценок подчиненным сотрудникам и смежным подразделениям согласно чек-листу или BARS-шкале, при необходимости прикрепление файлов, фото, ссылок, комментариев и т.п. Возможна настройка любых моделей начисления заработной платы, формирование отчетности по KPI и рейтингов сотрудников за любой выбранный период².

High Performance — HighPer, представленный консалтинговой компанией «Проект «Дельфы» производит сбор данных из разных учетных средств компании с последующим разнесением информации в разрезе работников и расчетом степени выполнения плана по каждому показателю. Возможно установление субъективных оценок по BARS-шкале, настройки напоминаний с заданной периодичностью о необходимости их установления. Помимо стандартных механизмов произведения расчетов выполнения KPI в программе настроена формула расчета степени выполнения KPI на основе критического значения показателя, что позволяет учитывать допустимое отклонение показателя³.

KPI Monitor, представленный компанией «ПрофИтПроект», обеспечивает синхронизацию аналитических справочников с корпоративной информационной системой, формирование единой системы показателей с установлением взаимосвязи в виде древовидной структуры, различных графических диаграмм и виджетов. Программу отличает интерактивный анимированный интерфейс, возможность проведения многомерного аналитического анализа⁴.

Elma KPI, разработанный компанией «EleWise», дает возможность формирования списка целей компании, выбора и настройки показателей эффективности, создания матрицы эффективности для каждого

¹ IC: Управление по целям и KPI. — URL: <https://solutions.1c.ru/catalog/kpi/features>.

² KPI-Drive. — URL: <https://kpi-drive.ru>.

³ High Performance — HighPer. — URL: <http://highper.ru>.

⁴ KPI Monitor. — URL: <http://www.kpi-monitor.ru>.

сотрудника, распределение зон ответственности и создание индивидуальных контрольных панелей с инструментами мониторинга и веб-статистики. Решение «Elma KPI» преимущественно направлено на автоматизацию бизнес-процессов, бюджетирования, документооборота и т. д.¹

Систематизация и сравнительный анализ известных подходов к автоматизации процессов определения ключевых показателей эффективности деятельности компаний представлена в таблице.

**Сравнительный анализ программного обеспечения процессов
определения ключевых показателей
эффективности деятельности компаний**

Характеристика	1С: Управление по целям и KPI	KPI-Drive	HighPer	KPI Monitor	Elma KPI
Технологическая платформа	1С: Предприятие 8.3	Apache + MySQL	Microsoft .net Framework + Microsoft SQL Server	Microsoft .net Framework + Microsoft SQL Server	Microsoft .net Framework + Microsoft SQL Server
Настройка измеряемых показателей	+	+	+	+	+
Ввод данных вручную	+	+	+	+	+
Интеграция с программами	+	+	+	+	+
Создание матрицы эффективности	+	+	+	+	+
Аналитические отчеты	+	+	+	+	+
Мониторинг бизнес-процессов	+	+	+	+	+
Расчет KPI	+	+	+	+	+
Автоматический расчет вознаграждения	+	+	+	+	+
Контроль выполнения задач	+	+	+	+	+
Субъективная оценка (BARS-шкала)	—	+	+	—	—
Наличие критического значения показателя	—	+	+	+	—
Возможность аренды	—	+	+	—	—

¹ Elma KPI. — URL: <https://www.elma-bpm.ru/product/kpi>.

Характеристика	IC: Управление по целям и KPI	KPI-Drive	HighPer	KPI Monitor	Elma KPI
Мобильное приложение	—	+	—	+	+
Техническая поддержка	+	+	+	+	+
Демо-версия	+	+	+	+	+
Обучение персонала работе с программой	+	+	+	+	+

Сравнительный анализ позволил сделать вывод, что все вышеперечисленные программные продукты обеспечивают выполнение стандартного набора функций: сбор и обработка данных из других учетных систем, ввод данных вручную, расчет степени выполнения KPI и определение размера вознаграждения за достигнутые результаты деятельности, при этом каждый из них имеет ряд отличительных особенностей, которые могут являться принципиальными для пользователей.

Грамотно смоделированная и автоматизированная система процессов определения ключевых показателей эффективности деятельности компаний позволяет оценивать эффективность работы сотрудников и предприятия в целом, проанализировать деятельность компании со всех направлений бизнес-процессов и связать ее с системой вознаграждения сотрудников за достигнутые результаты деятельности, снизить временные затраты на выполнение рутинных операций, в режиме реального времени получать обратную связь о достигнутых результатах деятельности в виде баллов и (или) процентов выполнения показателей для реализации предупреждающих и корректирующих действий (при необходимости); осуществлять сбор субъективных оценок по чек-листам, BARS-шкалам, балльной методике для проведения обоснованной оценки результативности; осуществлять постановку задач, автоматический контроль исполнительской дисциплины, напоминания об истекающих и просроченных задачах¹.

Ключевым параметром при выборе программного продукта является технологическая платформа и возможность получения доступа к демонстрации. Перед приобретением программного продукта необходимо оценить его достоинства и недостатки, соответствие фактического функционала программы заявленному разработчиком, сопоставить затраты с прогнозируемым эффектом от внедрения задачи. Решение о внедрении в компании автоматизированной системы KPI можно

¹ Elma KPI. — URL: <https://www.elma-bpm.ru/product/kpi>.

оценить, как инвестиционный подход к заработной плате. На вложенные в оплату труда деньги работодатели получают отдачу в виде достигнутых стратегических целей компании.

Библиографический список

1. *Калабина Е. Г. Асатурян К. Г.* Проблемное поле конструирования эффективной модели управления по целям в организации на основе KPIs // *Кадровик. Кадровый менеджмент.* — 2020. — № 5. — С. 76–84.
2. *Пантюхин С.* For the Great Justice: KPI-сервисы на службе бизнеса // *Хабр.* — 2014. — 1 февраля. — URL: <https://habr.com/ru/post/211006>.
3. *Ребров А. В.* Геймификация и автоматизация по KPI: очередная управленческая мода или новые методы стимулирования? // *Российский журнал менеджмента.* — 2017. — Т. 15, № 3. — С. 303–326.

О. Б. Яковлева

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Подходы к определению сущности профессионального стандарта

Аннотация. Статья посвящена необходимости внедрения профессиональных стандартов в организациях. Рассмотрены определения профессионального стандарта, функции, позитивные и негативные стороны их внедрения.

Ключевые слова: профессиональный стандарт; вид деятельности; трудовая функция; внедрение.

Рынок труда динамично реагирует на появление новых производств и технологий, бурный рост которых наблюдается в последнее время, поэтому постоянное развитие профессиональных навыков и компетенций работника является неизбежным атрибутом нашей жизни. Формирование требований к знаниям, умениям, опыту работы, содержанию и качеству выполнения трудовых функций, которые бы позволили не только эффективно использовать трудовой потенциал специалистов, добиться высоких экономических результатов, но и адаптировать профессиональное образование к потребностям работодателей, — одно из актуальнейших направлений, необходимых для повышения конкурентоспособности экономики страны.

Механизмом решения данной проблемы служит разработка профессиональных стандартов, вот почему тема профессиональных стандартов стала такой популярной в российском правовом поле с начала XXI века, при этом профессиональные стандарты закономерно являются предметом внимания и государства, и предприятий, и профессио-

нальных образовательных организаций. Не меньший интерес к данной теме проявляют и профессиональные сообщества, выделяя одним из ключевых направлений своей деятельности разработку профессиональных стандартов, их обсуждение, и актуализацию [2].

Понятие «профессиональный стандарт» появилось в России сравнительно недавно, впервые легальное использование этот термин получил в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222. Согласно данному нормативному акту одним из мероприятий в области усиления механизмов государственного воздействия на структуру и качество кадров стало введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям. Нужно отметить, что задача внедрения профессиональных стандартов систематически провозглашалась государством, так, Генеральным соглашением от 20 декабря 2001 г. между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002–2004 гг. предусмотрено «совершенствование нормативной базы в области нормирования и регламентации труда работников, имея в виду прежде всего пересмотр устаревших и разработку новых межотраслевых норм и нормативов, ЕТКС и КС, а также разработку национальной системы профессиональных стандартов». Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2003–2005 гг.), утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2003 г. № 1163-р, акцентировала внимание на необходимость разработки системы профессиональных стандартов с целью обеспечения развивающихся потребностей экономики в работниках соответствующей профессиональной квалификации. В Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг., одобренной распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2008 г. № 1193-р, отмечается необходимость правового регулирования внедрения профессиональных стандартов, а также учет потребностей работодателей при разработке профессиональных стандартов.

Однако в целом задачи внедрения профессионального стандарта носили больше целевой характер, поскольку до 2012 г. нормативного правового акта, в котором был бы закреплён правовой статус профессионального стандарта, так и не появилось. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» стал своеобразной точкой отсчета реформирования профессиональных стандартов, поскольку именно этот документ придавал целевым установкам характер конкретных действий. В целях реализации вышеупомянутого указа Президента был принят Федераль-

ный закон от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании», а также утвержден План разработки профессиональных стандартов.

Статья 195.1 Трудового кодекса РФ ввела в правовую систему новое понятие — «профессиональный стандарт», определив его характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

На современном этапе развития, несмотря на официальное закрепление понятия, существуют разные подходы к определению термина «профессиональный стандарт», именно поэтому представляется необходимым рассмотреть различные подходы к трактовке данного понятия и определить, какое содержание вкладывают в него разные авторы.

Нужно отметить, что появление понятия «профессиональный стандарт» в отечественном праве стало результатом включения России в международную экономическую интеграцию. Международная организация стандартизации определяет понятие «стандарт», как документ, доступный и опубликованный, коллективно разработанный или согласованный и общепринятый в интересах тех, кто им пользуется, основанный на интеграции результатов науки, технологии, опыта, способствующий повышению общественного блага и принятый организациями, полномочными на национальном, региональном и международном уровнях [5].

В. И. Блинов, О. Ф. Батрова, Е. Ю. Есенина, А. А. Факторович отмечают, что профессиональные стандарты — документы нового типа, системно представляющие актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения тех или иных видов профессиональной деятельности, по мнению вышеуказанных авторов, профессиональные стандарты способствуют повышению авторитета профессии, позволяют решать широкий круг актуальных вопросов формирования и развития кадрового потенциала [1].

В. В. Митрофанова считает, что профессиональный стандарт — многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням [4].

Ряд авторов определяет профессиональный стандарт как нормативно-технический документ, содержащий комплекс норм, правил

и требований к квалификации, которой должен соответствовать сотрудник для осуществления определенной трудовой деятельности [7].

М. Е. Фаер полагает, что профессиональный стандарт — это один из элементов системы контроля за качеством персонала и представляет собой подробно описанные требования к должностным обязанностям с учетом необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций, к уровням профессионального образования, а также требования к здоровью и опыту работы [8].

Профессиональные стандарты — документы, устанавливающие требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту, системе ценностей и личным качествам, необходимым для выполнения определенной работы или профессиональных обязанностей, рассматриваются в настоящее время зарубежными и российскими экспертами как один из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование людских ресурсов и, в конечном счете, содействовать устойчивому развитию общества [6].

Е. Е. Дурнева отмечает, что профессиональный стандарт — многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к содержанию и качеству труда и условиям его осуществления, а также уровень квалификации работника, и требования к профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации; профессиональный стандарт определяет результат обучения, устанавливает требования к тому, что человек должен знать и уметь использовать в практике трудовой деятельности [3].

Нужно отметить, что, по мнению ряда исследователей, определение профессионального стандарта, данное в Трудовом кодексе РФ, в значительной мере усложняет правоприменительную деятельность. Так, И. А. Прасолова считает законодательное определение профессионального стандарта усеченным, поскольку оно сводится только к характеристике квалификации работника, однако в профессиональных стандартах закрепляются, например, особые условия допуска к работе (отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью; прохождение обязательных медицинских осмотров и др.), а также иные требования (например, соблюдение врачебной тайны), которые не могут быть отнесены к квалификации в контексте ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ, поэтому предлагает закрепить в Трудовом кодексе следующее определение: «профессиональный стандарт — характеристика квалификации, а также иные характеристики и требования, необходимые и предъявляемые к работнику для осуществления определенного вида профессио-

нальной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции» [6].

И. А. Хронова полагает, что существует определенная терминологическая путаница, так как профессиональный стандарт не содержит исчерпывающего описания квалификации работника, поскольку в нем отсутствует категория «навыки», а в отношении категорий знания и умения законодатель определил их для каждой трудовой функции отдельно, поэтому чрезвычайно важным является определение понятия «профессиональный стандарт» и его соотношение с понятием «квалификация сотрудника» [9].

Таким образом, наблюдаются определенные различия в самих подходах к пониманию профессионального стандарта. По мнению автора, сущностью профессионального стандарта, с одной стороны, является актуальная регламентация профессиональной деятельности работников рамках конкретной ступени квалификации, а также комплексная характеристика специалиста (требования к знаниям, умениям, профессиональным навыкам, опыту работы, особые условия допуска к работе), с другой стороны.

При этом профессиональные стандарты служат одним из инструментов введения человека в специальность и дальнейшего продвижения в карьере, являются эффективным механизмом управления персоналом и повышения производительности труда, кроме того, профессиональные стандарты — основной элемент национальной системы квалификаций, поскольку обеспечивают взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Вместе с тем, при введении профессиональных стандартов важно избежать форсирования событий и формального подхода, обеспечить соблюдение четких организационных и правовых механизмов сотрудничества между сферой профессионального образования и сферой труда.

Библиографический список

1. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению // Высшее образование в России. — 2015. — № 4. — С. 5–14.
2. Гиниева С. Б., Долженко Р. А. HR-сообщество как инструмент решения задач в области управления персоналом в России и регионах: задача качественной и количественной оценки // Кадровик. — 2017. — № 1. — С. 52–66.
3. Дурнева Е. Е. Интеграция требований профессиональных и образовательных стандартов. Разработка компетентностных моделей выпускников с учетом требований работодателей // Международный журнал экспериментального образования. — 2013. — № 8. — С. 17–19.

4. *Митрофанова В. В.* Профессиональные стандарты в вопросах и ответах // Секретарь-референт. — 2012. — № 4. — С. 17–29.
5. *Олейникова О. Н., Коулз М., Муравьева А. А.* Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. — М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. — 68 с.
6. *Прасолова И. А.* К вопросу об обязательности применения профессиональных стандартов // Известия Алтайского государственного университета. — 2017. — № 6 (98). — С. 68–72.
7. *Серебренникова М. С., Фатеева Н. Б., Петрякова С. В.* Актуальность и механизм внедрения профессиональных стандартов // Аграрный вестник Урала. — 2017. — № 1 (155). — С. 95–98.
8. *Фаер М. Е., Матвеева К. А., Самохвалова С. М.* Анализ развития профессиональных стандартов // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. — 2013. — Т. 2, № 9. — С. 230–231.
9. *Хронова И. А.* Проблемы применения профессиональных стандартов в Российской Федерации // Вопросы российского и международного права. — 2020. — Т. 10, № 1А. — С. 395–403.

Научный руководитель: **С. Б. Долженко**,
кандидат экономических наук, доцент

Обеспечение социального благополучия и охрана труда

Т. А. Камарова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Прекаризация занятости научно-педагогических работников: роль мотивации и удовлетворенности трудом¹

Аннотация. Представлены промежуточные результаты опроса, проведенного зимой 2020 г. среди научно-педагогических работников российских вузов. Целью настоящего исследования было выявление удовлетворенности условиями труда, а также мотивационной составляющей трудовой деятельности в прекарных условиях труда преподавателей. В результате опроса выявлены признаки прекаризации занятости НПП, связанные с происходящими изменениями в системе российского образования.

Ключевые слова: прекаризация; занятость; научно-педагогические работники; мотивация труда.

Глобализация в экономике способствует трансформации в сфере социально-трудовых отношений, что обусловило постепенные изменения в формах занятости, роли, функции и условиях труда. Изменения, происходящие в трудовой сфере, могут быть как положительными, так и нести в себе ряд угроз. Например, становится источником прекаризации занятости и оказывает серьезное влияние на положение работников, сопровождается нестабильностью, неустойчивостью, снижением социальной защищенности работников. Сущность современного феномена прекаризации трудовой сферы заключается в изменении условий труда работников, которые оказывают негативное воздействие на разные стороны индивидуальной жизни, экономики и общества в целом.

В настоящее время уделяется большое внимание прекаризации занятости НПП, что обусловлено радикальными изменениями в экономической, общественной, социальной сферах, скоростью ритма жизни общества, потоком новой информации, все эти реалии требуют от них максимальной лояльности и гибкости, выполнения многозадачности.

Интерес к прекарной теме поднимается во многих работах отечественных ученых, где раскрывается понятийный аппарат [2; 7; 8]. Во-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00900 «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов».

просам социального загрязнения трудовой сферы в целом посвящены работы как российских, так и зарубежных ученых [10; 11].

В сфере образования тоже ряд работ посвящен вопросам прекариата, где изучены вопросы влияния прекаризации занятости научно-педагогических работников, последствий изменений в условиях труда и проблемам удовлетворения потребностей преподавателей в условиях трансформации российской системы образования [1; 3; 4; 5; 6; 9].

Автором был проведен опрос зимой 2020 г. среди научно-педагогических работников, целью которого являлось выявление мотивации и степени удовлетворенности условиями труда. В исследовании приняли участие 162 респондента, из них большую долю 86,96 % составили женщины, 13,04 % — мужчины. Рассмотрев портрет респондентов, можно отметить наличие представлены всех категории НПП, из которых более половины респондентов являются доцентами. В возрастной структуре опрошенных наблюдается наибольшая доля преподаватели в возрасте 40–49 лет (38 %), 30–38 лет — 28%, 50–60 лет — 21 %, наименьшее количество респондентов в возрастных группах 20–30 (8 %) лет и более 60 лет (5 %). Рассматривая стаж преподавательской деятельности, наибольшую долю составили преподаватели, проработавшие более 15 лет (60 %), на втором месте оказались работники со стажем от 10–15 лет (22 %), доля проработавших менее 1 года составила менее 1 %.

Исследуя вопрос об отношении к работе были выявлены респондентами важные ее стороны, ранжирование структуры мотивации трудовой детальности представлено в таблице.

Ранжирование важных сторон трудовой детальности научно-педагогических работников, %

Мотивация НПП	Доля, %
Продолжительный отпуск	17,89
Возможность развиваться	13,58
Творческая работа	12,62
Удобный гибкий график	11,34
Соответствие работы личным способностям и склонностям	10,86
Стабильность	7,99
Возможность работать удаленно	6,23
Ответственная работа	5,75
Возможность проявлять инициативу	5,27
Работа, на которой можно достичь чего-то большего	4,15
Уровень заработной платы	3,83
Ничего из указанного выше	0,48
<i>Итого</i>	<i>100,0</i>

В работах ранее [2] автор уже исследовал вопросы мотивации среди преподавателей вуза, где одними из главных составляющих привлекательности образовательной деятельности были также отмечены НПР: летний продолжительный отпуск, график работы, проявление творчества и возможность проявить свои способности на работе. Привлекательность удобного графика работы для НПР подтверждается проведенным контент-анализом среди 95 110 резюме преподавателей на работном портале hh.ru. Так, работу с гибким графиком искали более 43% соискателей, удаленную работу — более 17%, полный график работы отметили при поиске всего около 10% респондентов.

Вместе с тем, можно отметить, что такое важное условие труда, как уровень заработной платы, не вошел даже в топ-10 мотивации труда у респондентов. Анализ ответов на вопрос удовлетворенности уровнем своей заработной платы показал, что больше половины преподавателей отметили, что недовольны условиями оплаты труда, и лишь 1/3 удовлетворены заработной платой.

Фактор неудовлетворенности уровнем оплаты труда и неустойчивости стимулируют преподавателей вузов к дополнительной работе. Так, половина респондентов отметили наличие в настоящее время второй занятости, которую можно рассматривать одним из средств выживания в сложных социально-экономических условиях.

В целом если говорить об удовлетворенности условиями труда, то более 30% респондентов не удовлетворены настоящими условиями труда. Можно отметить, что в связи с трансформацией системы образования, связанных с разработкой новых учебных программ, появлением новых требований к методическому обеспечению и пр., а также появлением новых обязанностей у преподавателей увеличивается трудовая нагрузка, что отражается в сверхурочной переработке у более половины респондентов НПР. Только 1/3 респондентов отметили, что сверхурочные часы оплачиваются. Полные результаты исследования будут представлены автором в ближайшее время.

Анализ условий труда научно-педагогических работников показал наличие признаков прекаризации. Развитие законодательства позволит снизить влияние прекаризации на качество трудовой жизни работников, что также будет способствовать увеличению мотивационной составляющей трудовой деятельности.

Библиографический список

1. Долженко Р. А., Лобова С. В. Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов: постановка проблемы // Университетское управление: практика и анализ. — 2018. — № 2 (114). — С. 83–96.

2. *Камарова Т. А.* Влияние прекаризации занятости на степень удовлетворенности условиями труда научно-педагогических работников вузов // Достоянный труд — основа стабильного общества: материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (30 октября 2019 г.). — Екатеринбург: Изд-во «Типография для Вас», 2019. — С. 20-26.

3. *Карлова А. В.* К проблеме неустойчивости занятости научно-педагогических работников // Университетское управление: практика и анализ. — 2018. — № 2 (114). — С. 34–38.

4. *Лапина Т. А.* Гуманизация труда преподавателей: результаты исследования // Человеческое измерение университета и корпоративные практики управления персоналом: материалы Междунар. конф. «HR-тренд 2016: человеческое измерение университета» (Томск, 10–12 ноября 2016 г.). — Томск: Изд. дом ТГУ, 2017. — С. 51–53

5. *Лапина Т. А., Стуken Т. Ю.* Отношение к труду преподавателей вузов в условиях изменения систем стимулирования // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2017. — № 1 (57). — С. 92–99.

6. *Лобова С. В.* Прекаризация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. — 2019. — № 6. — С. 243–259.

7. *Маслова Е. В.* Прекаризация занятости в России: социологический аспект // Наука и православие: стратегии развития: материалы I Междунар. конгресса православных ученых (Великое Тырново, 20–26 февраля 2017 г.). — Воронеж: Истоки, 2017. — С. 97–99.

8. *Мельник Е.* Прекариат всех стран, соединяйся! // 2000: еженедельная газета. — 2000. — № 48 (392). — С. 5.

9. *Патутина С. Ю.* Привлечение молодежи к труду научно-педагогических работников как средство борьбы с прекаризацией // Достоянный труд — основа стабильного общества: материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (30 октября 2019 г.). — Екатеринбург: Изд-во «Типография для Вас», 2019. — С. 125–131.

10. *Рот К. Х.* Глобализация. — РГИК, электронная библиотека, 2005. — 147 с.

11. *Федорова А. Э., Каташинских В. С., Дворжакова З.* Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения // Экономика региона. — 2016. — Т. 12, вып. 3. — С. 802–814.

К. В. Квашина

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург;

Т. В. Палиева

Мозырский государственный педагогический университет,
г. Мозырь, Республика Беларусь

Современный опыт оценки кадровой безопасности

Аннотация. Проведена оценка кадровой безопасности на примере предприятия газовой промышленности. Апробирована одна из авторских методик оценки кадровой безопасности на конкретном предприятии, а также предложены рекомендации по ее улучшению.

Ключевые слова: кадровая безопасность; индикатор; оценка кадровой безопасности.

Проблема обеспечения кадровой безопасности организации объясняется высоким уровнем вероятности имущественных и неимущественных потерь, которые возникают непосредственно в связи с действием или бездействием персонала. Актуальность же данной проблемы и недостаточность исследования определяет высокую значимость ее тщательного изучения в рамках конкретной организации, выработку рекомендаций по ее обеспечению и формированию способа реализации.

Стоит отметить, что именно от сотрудников зависит качество процессов производства и именно они являются носителями потенциальных угроз для деятельности организации. Многие ученые и специалисты в своих исследованиях отмечают, что человек, а именно человеческий фактор — самое сложное звено в системе обеспечения безопасности организации, так как порой оказывает негативное влияние на успешность ее деятельности [5].

Анализ существующих теоретических подходов к сущности и содержанию понятия «кадровая безопасность» показывает, что в настоящее время в литературе отсутствует единый подход к пониманию термина.

Проанализировав мнения авторов, занимающихся изучением поставленной проблемы, а также изучив мнения специалистов в рассматриваемой области, таких как А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Т. О. Соломандина и др., можно сделать следующие умозаключения [1; 2; 3]:

1) важность обеспечения кадровой безопасности организации объясняется высокой вероятностью и широким масштабом имущественных и неимущественных потерь, причины которых имеют прямое отношение к персоналу;

2) кадровая безопасность рассматривается в качестве фактора обеспечения конкурентоспособности организации, так как предполагает наличие условий и факторов, которые обеспечивают реализацию стратегических целей организации путем эффективного использования человеческих ресурсов;

3) кадровая безопасность является одним из способов укрепления кадрового потенциала, что в свою очередь повышает быстроту реагирования на изменения внешнего рынка и впоследствии повышает уровень экономической безопасности организации.

В ходе данного исследования была проведена оценка кадровой безопасности предприятия газовой промышленности. Анализу были подвержены такие группы показателей, как численный состав, эффективность использования персонала, состояние мотивационной системы, состояние и квалификация интеллектуального потенциала.

При дальнейшей, более подробной оценке кадровой безопасности стоит обратиться к конкретным методикам. Для данного исследования была выбрана методика «Индикаторный подход оценки кадровой безопасности», разработанная преподавателями Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского (И. И. Цветкова, Н. И. Клевев «Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода»), основанная на соотношении девяти основных индикаторов с их пороговыми границами, что позволяет выявить проблемы и предложить мероприятия по улучшению ситуации.

Одним из главных условий данного подхода является тот факт, что набор индикаторов должен быть подобран персонально для каждой организации, так как важно учитывать цель оценки, финансовые возможности, факторы влияния внутренней и внешней среды. Тем не менее, авторами методики разработан минимальный стандартный перечень индикаторов, подлежащих оценке, который сформирован по нескольким группам: показатели состава и движения персонала; показатели затрат от инвестирования в персонал; показатели мотивации; показатели условий труда; личностные показатели [4].

По мнению авторов, преимущество индикаторного подхода заключается в том, что он предполагает определение пороговых значений, которые совершенно четко отражают сложившуюся ситуацию. В таблице представлены результаты исследования, а также эталонные значения и вес каждого индикатора (см. таблицу).

Сравнивая полученные средние значения индикаторов с эталонными, можно выявить несколько проблем:

1) коэффициент текучести кадров стремится к верхней границе порогового значения (9%);

**Индикаторы кадровой безопасности предприятия
газовой промышленности за 2017–2019 гг.**

Индикатор	Период			Среднее значение	Эталон	Вес индикатора	Нормированный вес
	2017	2018	2019				
Коэффициент текучести кадров	2,3	7,93	9,0	6,41	2	9	0,13
Образовательный состав персонала	100,0	100,0	100,0	100,0	100	7	0,10
Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал	17,6	11,7	15,4	14,9	30	7	0,10
Степень удовлетворенности оплатой труда	70,0	70,0	70,0	70,0	100	9	0,13
Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек организации	67,6	73,2	76,0	72,3	70	5	0,07
Наличие профзаболеваний/хронических заболеваний	0	0	0	0	0,5	9	0,13
Уровень автоматизации труда	70,9	74,3	75,8	73,7	90	7	0,10
Доля персонала не имеющих нарушений по трудовой дисциплине	100,0	99,8	98,8	99,5	100	7	0,10
Вероятность сохранения коммерческой тайны	90,0	90,0	90,0	90,0	100	9	0,13

2) издержки на обучение персонала снижаются к 2019 г. и не дотягивают до эталонного значения. Однако это не является резко негативной тенденцией, так как число обученных ежегодно стремительно растет и составляет более половины числа всех сотрудников организации. В связи с этим делать вывод о том, что руководство организации не уделяет должного внимания обучению персонала будет неправильным;

3) анализируя показатель степени удовлетворенности персонала оплатой труда, можно сделать вывод, что он имеет среднее значение, то есть сотрудники лояльно относятся к методам управления в анализируемом предприятии, но при этом необходимо разрабатывать и применять мероприятия, направленные на повышение уровня лояльности для укрепления кадровой безопасности организации;

4) уровень автоматизации труда не соответствует эталонному значению (90 %). Такая ситуация может быть обоснована спецификой отрасли организации, которая требует выполнения ручных работ (машинисты, электромонтеры, слесари). Стоит отметить, что большое число ручных работ повышает риск получения ущерба, обусловленного человеческим фактором.

Для расчета интегрального показателя мы взяли усредненное значение по каждому индикатору и использовали его в формуле как x_n'' . По итогам вычислений мы получили интегральный индикатор кадровой безопасности равный 0,52, что соответствует удовлетворительному состоянию кадровой безопасности организации.

Таким образом, проанализировав состояние кадровой безопасности предприятия газовой промышленности можно сделать вывод, что для решения выявленных проблем и укрепления уровня кадровой безопасности до нормального состояния (индекс кадровой безопасности — 0,75) необходимо изменить сложившуюся систему мотивации персонала путем развития имеющихся и внедрения новых форм материального стимулирования, разнообразить и усилить систему образовательных мероприятий для персонала, тем самым повысить лояльность сотрудников и снизить потерю высококвалифицированных специалистов, внедрить усовершенствованную систему приема на работу соискателей, а также закрепить в локальных нормативных актах организации механизмы защиты коммерческой тайны.

Библиографический список

1. *Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова.* — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 695 с.
2. *Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Белова О. Л.* Компетентностный подход в управлении персоналом: учеб.-практ. пособие / под ред. А. Я. Кибанова. — М.: Проспект, 2014. — 65 с.
3. *Соломандина Т. О., Соломандин В. Г.* Кадровая безопасность компании: учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 559 с.
4. *Цветкова И. И., Клевец Н. И.* Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода // Бюллетень науки и практики. — 2017. — № 1 (14). — С. 163–169.
5. *Шепеленко Г. И.* Антикризисное управление производством и персоналом: учеб. пособие. — 2-е изд., доп. и перераб. — Ростов н/Д: МарТ; Феникс, 2015. — 253 с.

Сравнительный анализ пенсионных систем в некоторых странах с развитой экономикой¹

Аннотация. Предложен системный подход к анализу зарубежного опыта организации пенсионного обеспечения. Автором выделены основные элементы пенсионной системы и проведено сравнение некоторых стран с развитой экономикой по каждому из выделенных элементов. Такой подход позволяет более глубоко изучить зарубежный опыт, который обычно анализируется по территориальному признаку, когда описываются пенсионные системы отдельно по странам. Поскольку для сравнения были выбраны страны с развитой экономикой, в качестве элементов для сравнения автором выбраны возраст выхода на пенсию, размер пенсионных отчислений, коэффициент замещения и среднее время продолжительности жизни после выхода на пенсию. Данный подход может быть распространен на все страны мира с дополнением таких элементов, как охват пенсиями лиц пожилого возраста и др.

Ключевые слова: пенсионная система; зарубежный опыт; пенсионный возраст; пенсионное обеспечение.

В связи с повышением в Российской Федерации, начиная с 2019 г., возраста выхода на пенсию возобновился интерес к зарубежному опыту организации пенсионных систем, которые за последнее десятилетие также претерпели изменения. Однако большинство исследователей изучают его, используя страновой (территориальный) подход (см., например [3; 6]), в то время как пенсионное обеспечение по своей сути является системой, поэтому для ее изучения системный подход является, по нашему мнению, наиболее подходящим.

Целью данного исследования выступает анализ основных элементов пенсионной системы в разных странах путем сопоставления их значений и способов организации. Для этого ставились задачи определения основных элементов пенсионной системы и сравнение зарубежного опыта по каждому из элементов.

Теория и методология исследования. С точки зрения теории можно выделить укрупненно два подхода к организации пенсионной системы: по модели Бисмарка (ее еще называют континентальной, а в России — распределительной) строится пенсионная система в большинстве стран (так, по данным Международной организации труда ее использовали 44 из 58 обследованных стран, в том числе Германия, Франция, Италия, Бельгия, Дания, Швеция, Австрия, Греция и другие)

¹ Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00545 «Прогноз влияния повышения пенсионного возраста на рождаемость в России».

и по модели Бевериджа (иначе называемой англосаксонской, поскольку она используется в Великобритании, США, Канаде, Ирландии, Австралии, Голландии и др.). Первая модель построена на принципе солидарности поколений, когда работающие в настоящее время трудовые ресурсы осуществляют отчисления, которые перераспределяются пропорционально между всеми, кто имеет право на пенсию. Данная модель может быть скомбинирована с дополнительным пенсионным обеспечением, но последнее не является обязательным и повсеместным. В соответствии со второй моделью основу пенсионного обеспечения составляют именно дополнительные режимы пенсионного обеспечения, которые построены по накопительному принципу, при этом со стороны государства обеспечивается минимальный уровень пенсионного обеспечения, причем размер данной части пенсии, как правило, не связан с размером заработной платы.

Методологически автором для сравнения были выделены следующие элементы пенсионной системы: возраст выхода на пенсию, размер пенсионных отчислений, отношение среднего размера пенсии к среднему уровню заработной платы, среднее время продолжительности жизни после выхода на пенсию. В качестве метода исследования был использован метод сопоставления, а также табличный метод представления результатов. В качестве информационной базы для сопоставления были выбраны такие страны, как Германия, США, Великобритания, Япония и Китай, то есть страны с развитой экономикой и наличием проблемы старения населения, поскольку именно эта проблема становится важной для России. Изучение опыта стран с развитой экономикой может служить основой для дальнейшей трансформации пенсионной системы в РФ.

Результаты. По отчетам Международной организации труда¹ к 2016 г. 97 % стран имеют сформированные пенсионные системы, при этом охват лиц старшего возраста пенсиями неуклонно повышается, так в Китайской Народной Республике, где еще в 2000 г. пенсии получали лишь 20 % пожилого населения, к настоящему времени пенсионной системой охвачено 100 % пожилых. В Тайланде за последние 15 лет охват увеличился с 5 % до 85 %, в Южной Корее — с 23 % до 80 % [2, с. 19]. Поэтому такой элемент пенсионной системы, как охват пенсиями лиц старшего возраста в данной статье анализироваться не будет, поскольку во всех анализируемых странах он составляет 100 %. При этом наблюдается использование как разных систем организации пенсионного обеспечения, так и различное значение отдельных элемен-

¹ *ILO. World Social Protection Report 2017–19. Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals, 2017.*

тов пенсионных систем. Анализ различий систем пенсионного обеспечения по отдельным элементам представлен в таблице.

Сопоставление основных элементов пенсионных систем в некоторых странах мира

Элемент пенсионной системы	Германия	США	Великобритания	Япония	Китай
Возраст выхода на пенсию (мужчины / женщины), лет	67 / 67	66 / 66	65 / 60	65 / 65	60 / 55
Размер пенсионных отчислений (работник / работодатель), %	9,3 / 9,3	6,2 / 6,2	12,0 / 10,2	8,25 / 8,25	4,0 / 8,0
Коэффициент замещения (отношение государственной пенсии к среднему уровню заработка до пенсии), %	42	38	32,6	60	10/20
Среднее время продолжительности жизни после выхода на пенсию (мужчины / женщины), лет	9,0 / 15,1	9,2 / 15,0	11,2 / 21,3	13,7 / 20,6	14,1 / 22,0

Примечание. Составлено на основе данных статистики Международной организации труда.

Как показал сопоставительный анализ, возраст выхода на пенсию в большинстве стран выше, чем в России, исключение составляет Китай, однако китайские официальные лица заявляют о неизбежности повышения пенсионного возраста до 65 лет. Отчисления от заработной платы на организацию пенсионной системы в анализируемых странах колеблется от 12 % до 22,2%, в России данный показатель приближается к максимальному значению. Отношение среднего размера государственной пенсии к среднему уровню заработной платы до пенсии также колеблется от 10 % в сельских районах Китая и 20% — для жителей города до 60 % в Японии. Однако не только в Китае, но и в США и Великобритании не выполняется конвенция Международной организации труда № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», которая устанавливает, что данный коэффициент должен составлять не менее 40% от прежней зарплаты. В России положение данной конвенции также не выполняется. Наибольшее отличие России от стран с развитой экономикой наблюдается по элементу «среднее время продолжительности жизни после выхода на пенсию» [4] для российских мужчин, которое в 2018 г. (до повышения пенсионного возраста) составляло 7,75 года, следовательно после проведения реформы будет составлять 2,75 года.

Требуемый ограниченный объем публикации не позволяет также проанализировать такие важные элементы пенсионной системы, как условия досрочного выхода на пенсию и требования, необходимые для

начисления пенсии. Также было бы интересно расширить круг сопоставляемых стран. При этом, как показал проведенный анализ, страны с развитой экономикой и стареющим населением, начиная с конца прошлого века проводят реформирование своих пенсионных систем. Реформирование осуществляется путем:

- обеспечения роста производительности труда;
- увеличения периода занятости за счет вовлечения молодежи в трудовые отношения и более позднего выхода на пенсию;
- легализации неформального рынка труда для увеличения отчислений на пенсионное обеспечение;
- создания возможностей для занятости молодых мам;
- корректировки требований по стажу для получения прав на пенсию.
- замедления темпов сокращения и стабилизации численности населения на основе борьбы со смертностью и стимулирования рождаемости [5, с. 32].

Увеличение пенсионного возраста выступает самым простым, но не самым эффективным методом решения проблем пенсионного обеспечения [1], в то время как сокращение преждевременной смертности и рост рождаемости обладают наибольшим положительным эффектом для пенсионной системы в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. *Бобков В. Н.* Пенсионная реформа: простота тактических решений чревата стратегическим провалом // Российский экономический журнал. — 2019. — № 1. — С. 31–40.
2. *Гурвич Е. Т.* Долгосрочные тренды пенсионной политики в мире // Финансовый журнал. — 2019. — № 6 (52). — С. 9–26.
3. *Коноваленко С. А., Александров А. С.* Особенности пенсионного обеспечения граждан в России и за рубежом. Способы совершения мошеннических действий с пенсионными планами // Социально-экономические и правовые меры борьбы с преступлениями и иными правонарушениями: материалы конф. (Рязань, 28 марта 2019 г.). — Рязань: Рязанский филиал Моск. ун-та МВД России им/ В. Я. Кикотя, 2019. — С. 129–139.
4. *Петрашев В. П.* Необходимость изменения возраста выхода на пенсию в РФ: за и против // Аспирант. — 2017. — № 5 (31). — С. 49–52.
5. *Соловьев А. К., Донцова С. А., Новикова Е. Б., Митронова Н. И., Шишова А. С., Горская О. А., Мележик Н. В.* Макроанализ развития пенсионной системы России // Вестник Пенсионного фонда России. — 2012. — № 2. — С. 28–46.
6. *Трунова Н. Н., Бакуменко Б. М.* Специфические особенности функционирования пенсионной системы за рубежом // Сборник научных трудов ка-

С. Ю. Патутина, М. А. Суханова

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Социально-трудовые отношения научно-педагогических работников в условиях прекаризации¹

Аннотация. Авторы провели сравнительный анализ коллективных договоров на примере трех вузов г. Екатеринбурга. Выявленные различия позволили разобраться в недостатках и преимуществах действующих нормативно-правовых и локальных актов, регулирующих трудовые отношения научно-педагогических работников. Авторы доказали, что каждый вуз использует разные способы поощрения и удержания работников, что способствует повышению мотивации преподавателей вузов к преподавательской и научной деятельности, повышению профессионального мастерства, личного и творческого потенциала, социального статуса и престижа научно-педагогических работников.

Ключевые слова: прекаризация труда; научно-педагогический работник; НПР; прекаризация труда НПР; трудовой договор; эффективный контракт; мотивация труда.

Термин «прекариат» (от англ. precarious — ненадежный, шаткий, неуверенный) сформировался в связи с распространением, так называемых прекариальных условий труда, которые можно распознать по четырём признакам: отсутствие стабильной занятости, гарантий, защищенности и профессиональной самоидентификации, сужение гражданских, политических и экономических прав.

Интересный подход к понятию можно найти, обратившись к работам С. Паугам, который говорил о «двойной прекаризации», вкладывая в ее сущность взаимосвязь перемен в экономике и социальной защищенности занятости. Другими словами, прекариат в трудовой сфере имеет два смысла: прекаризация труда и прекаризация занятости [3, с. 178].

Преодоление социальной защищенности трудящихся было длительной и конфликтной историей, которая заняла целое столетие. Это привело к возникновению структуры коллективной защиты, включающей трудовое право и гарантии занятости. Она положила начало развитию «идеального» представления о труде и занятости в индустриальной экономике, включающей такие жизненно важные критерии, как оплата

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00900 «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов».

труда не ниже действительного прожиточного минимума, покрытие времен безработицы и вынужденного отсутствия на работе из средств страховых фондов, стабильный и длительный наем, мотивирующие надбавки и преференции работникам со стороны предприятия [2, с. 124].

Несмотря на различные виды трудовых отношений в условиях прекаризации, основным способом трудоустройства в сфере образования продолжает оставаться работа на постоянной основе, путем заключения трудового договора, а все обязательства и правила взаимодействия регламентируются, наряду с трудовым законодательством, коллективным договором. На наш взгляд, такой традиционный способ трудоустройства в образовательном учреждении, обеспечивает более высокую социальную защищенность, гарантирует соблюдение трудового законодательства, выполнение принятых обязательств не только со стороны работника, но и работодателя.

Желание соответствовать современным стандартам, приводят к тому, что вузы вынуждены искать и внедрять новые инструменты мотивации и конкуренции, направленные на стремление осуществлять активную трудовую деятельность, включая научную и публикационную работу. Примером таких инструментов может послужить введение приказа о порядке стимулирования работников за публикации в научных изданиях, выплата надбавок за ученую степень.

В целях повышения качества и эффективности образовательного процесса, с 2012 г. начинают заключаться эффективные контракты, которые в настоящий момент набирают популярность.

Эффективным контрактом называют трудовой договор с работником государственного или муниципального учреждения, в котором подробно прописаны должностные обязанности работника и условия оплаты труда, которые обусловлены выполнением заранее установленных¹.

Тем не менее, традиционные формы мотивации НПП продолжают быть актуальными и трансформируются под современные тенденции в области управления персоналом.

Для того чтобы разобраться в отличиях, недостатках и преимуществах действующих нормативно-правовых и локальных актов, регулирующих трудовые отношения НПП, был проведен их сравнительный анализ на примере Уральского государственного университета путей сообщения (УрГУПС); Уральского государственного экономического

¹ *Эффективный контракт с педагогическими работниками* // Кадровое дело. Практический журнал по кадровой работе. — 2020. — 29 марта. — URL: <https://www.kdelo.ru/art/382203-effektivnyy-kontrakt-s-pedrobotnikami-17-m11>.

университета (УрГЭУ); Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина (УрФУ).

Трудовой договор по своей сути является типовым для всех вузов, так как включает основные положения в рамках трудового законодательства. Однако имеются различия в предоставляемых работникам социальных гарантиях, которые лежат в основе коллективных договоров.

На данный момент форма коллективного договора, предложенная Министерством труда, состоит из восьми основных разделов (общие положения, трудовые отношения, оплата и нормирование труда, рабочее время и отдыха, условия и охрана труда, правовая и социальная защита работников, основные принципы взаимоотношений работодателя и профкома, контроль выполнения коллективного договора), при этом, каждый вуз при разработке своего коллективного договора вправе включать дополнительные разделы.

В табл. 1 представлен сравнительный анализ сходств и различий в структуре коллективных договоров трех вузов.

Т а б л и ц а 1

Сравнение структуры коллективных договоров вузов

Содержание общее	Содержание коллективного договора вуза	УрГУПС	УрФУ	УрГЭУ
Общие положения	Общие положения	+	+	+
	Обязательства Сторон	+	—	+
	Обязательства Работников	—	+	—
	Социальное партнерство и координация действий университета и профсоюзного комитета	+	—	—
Трудовые отношения	Трудовые отношения	+	+	—
	Трудовые отношения. Содействие занятости	—	—	+
	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	+	—	—
Оплата и нормирование труда	Оплата и нормирование труда	—	+	+
	Оплата труда и нормы труда	+	—	—
Рабочее время и время отдыха	Рабочее время и время отдыха	+	+	+
Условия и охрана труда	Условия и охрана труда	+	+	+
Правовая и социальная защита работников	Правовая и социальная защита работников	—	—	+
	Социальная защита работников, гарантии, льготы	—	+	—
	Социальные гарантии, компенсации и льготы	+	—	—

Содержание общее	Содержание коллективного договора вуза	УрГУПС	УрФУ	УрГЭУ
	Социальная сфера университета	+	—	—
	Молодежная политика	+	—	—
Основные принципы взаимоотношений работодателя и профкома	Основные принципы взаимоотношений работодателя и профкома	—	+	+
	Основы взаимоотношений университета и профсоюзного комитета	+	—	—
Контроль выполнения коллективного договора	Контроль выполнения коллективного договора	—	—	+
	Контроль, за выполнением договора и ответственность сторон	+	—	—
	Организация и контроль выполнения Коллективного договора	—	+	—
	Заключительные положения	+	—	—

Так, в УрГУПС коллективный договор состоит из 12 разделов, где сделан дополнительный акцент и более детально проработаны отдельные направления взаимодействия между работодателем и работником: социальное партнерство и координация действий университета и профсоюзного комитета; повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров; молодежная политика; социальная сфера университета. УрФУ и УрГЭУ при разработке данного документа придерживались формы, предложенной министерством труда. Несмотря на имеющиеся сходства в предоставлении социальных гарантий и льгот работникам, в коллективных договорах, в том числе и Приложениях к ним, прослеживаются существенные различия.

На наш взгляд, наличие дополнительных обязательств в рамках коллективного договора является преимуществом для отдельных групп НПП (по возрасту, стажу работы, условиям труда, должности, интересам, достижениям в работе и др.), так как данные разделы расширяют их права, предоставляют дополнительные гарантии и обязательства со стороны работодателя.

Авторы провели сравнительный анализ каждого раздела по вышеуказанным вузам и в рамках этой статьи мы остановимся на результатах оценки дополнительных социальных льгот и гарантий, установленных в Университетах (табл. 2).

Комплексная жилищная программа действует в двух вузах УрГУПС и УрГЭУ и включает компенсацию аренды жилья, компенсацию по кредиту на приобретение жилья, предоставление беспроцентной ссуды для приобретения жилья, предоставление аспирантам мест в общежитии. Добровольное медицинское страхование и компенсация расходов на дошкольное образование, как гарантии прописаны только

в Коллективном договоре УрГУПС. Возможно в УрФУ и УрГЭУ они так же предоставляются, но, тем не менее, не зафиксированы как обязанность работодателя. Таким образом, УрГУПС занимает лидирующую позицию среди вузов в области дополнительных социальных гарантий.

Таблица 2

Дополнительные социальные гарантии работников вузов

Вид социальных гарантий	УрГУПС	УрФУ	УрГЭУ
Жилищная программа: — компенсация аренды жилья; — компенсация % по кредиту на приобретение жилья; — предоставления беспроцентной ссуды для приобретения жилья; — предоставление аспирантам мест в общежитии	+	+	—
Доставка работника транспортом Университета (с 1 сентября по 30 июня)	+	—	—
Компенсация на обучение работников Университета и их детей	+	+	—
Компенсация расходов на дошкольные образовательные учреждения	+	—	—
Добровольное медицинское страхование	+	—	—
Санаторно-курортное лечение	—	+	+
Компенсация расходов на проезд к месту отдыха железнодорожным транспортом (туда и обратно)	+	—	—
Новогодние подарки работникам	—	—	+
Новогодние подарки детям работников	—	—	+

В разделе «Социальные гарантии, компенсации и льготы» также определены основные виды материальной помощи за присуждение званий, присвоение научной степени и одновременных поощрений в соответствии с табл. 3.

Как можно заметить в УрГУПС не предусмотрены выплаты данного характера, в то время как УрФУ и УрГЭУ предоставляют схожий размер надбавок за заслуги в научной области. Размеры выплат за спортивные достижения зафиксированы только в УрГЭУ. Установление надбавок за получение почетных званий стимулирует НПР к постоянному непрерывному обучению, развитию профессиональных компетенций, карьерному росту.

Наряду с дополнительными локальными преимуществами регулирования трудовых отношений, можно отметить, что правовая и социальная защита работников мало сформулирована, также не выражены основные принципы взаимоотношения работодателя и профкома.

Виды материальной помощи, надбавок и единовременных поощрений работникам вузов

Виды материальной помощи и поощрений	УрГУПС	УрФУ	УрГЭУ
Материальная помощь			
В связи с рождением ребенка в размере	—	—	5 000 р.
В связи с юбилейными датами	50 лет и каждые 5 лет 1 оклад	50, 60, 70 лет и каждые 5 лет 1 оклад	—
В связи с необходимостью дорогостоящего медицинского лечения	—	—	5 000 р.
К отпуску работникам со стажем 20 лет и более	1 оклад	—	—
За присвоение ученой степени до 40 лет / 41–45 лет / 46–50 лет	30 000 / 20 000 / 15 000 р.	30 000 / 20 000 / 15 000 р.	—
Инвалидам к Международному дню борьбы за права инвалидов (5 мая)	—	+	—
В связи со смертью близких родственников работника (дети, родители, супруг)	5 000 р.	–	7 000 р.
В случае смерти работника (обеспечивать транспортом; предоставлять помещение для прощания с покойным)	10 000 р. + расходы на погребение	15 000	—
В случае гибели работника	—	1 годовой заработок + расходы на погребение	—
В случае получения инвалидности работником	—	0,5 годового заработка	—
При утрате трудоспособности	—	6 МРОТ	—

Продолжение табл. 3

Виды материальной помощи и поощрений	УрГУПС	УрФУ	УрГЭУ
В связи с увольнением работника при выходе на пенсию при отсутствии дисциплинарных взысканий за предшествующий год при стаже работы в университете	5–10 лет — 1 среднемесячная заработная плата; 10–15 лет женщинам/10–20 лет мужчинам — 2; 15–20 лет женщинам/20–25 лет мужчинам — 3; 20–25 лет женщинам/25–30 лет мужчинам — 4; 25–30 лет женщинам/30–35 лет мужчинам — 5; > 30 лет женщинам/ > 35 лет мужчинам — 6. Максимально — 1 среднемесячная заработная плата и не более 25 000 р.	15–20 лет — 2 оклада; 20–30 лет — 3 оклада; свыше 30 лет — 4 оклада; в книге Почета – коэффициент 1,5	от 10 до 15 лет — 1 оклада; от 15 до 20 лет — 2 оклада; свыше 20 лет — 3 оклада
Надбавки за присвоение научной степени и наличие нагрудных знаков			
Надбавка за наличие почетных званий «Заслуженный деятель науки РФ»; «Заслуженный работник высшей школы РФ»; «Заслуженный работник физической культуры РФ» и других почетных званий	—	25 % к окладу	НПР — 3 000 р. Прочие — 25 % к окладу
Надбавка за наличие нагрудных знаков «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»; «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»; «За развитие научно-исследовательской работы студентов» и других нагрудных знаков	—	20 % к окладу	НПР — 2 000 р. Прочие — 20 % к окладу

Окончание табл. 3

Виды материальной помощи и поощрений	УрГУПС	УрФУ	УрГЭУ
Надбавка за наличие почетных званий: мастер спорта международного класса; заслуженный мастер спорта; тренер высшей категории	—	—	20 % к окладу
Надбавка за наличие почетных званий: мастер спорта	—	—	15 % к окладу
Единовременные поощрения за отдельные заслуги			
Работникам, получившим звание «Ветеран»	—	1 оклад	—

Это результат исследования только одного из разделов локальных документов, из которого виден уровень заботы о работниках со стороны руководства. С влиянием прекаризации занятости на степень удовлетворенности условиями труда можно познакомиться в одной из работ автора Т. А. Камаровой [1].

Быстрота происходящих в обществе изменений связана с высоким уровнем инновационных процессов в различных социально-экономических сферах, в том числе и в образовании, что требует от НПП постоянного саморазвития и эмоциональной отдачи.

Одним из инструментов повышения активности и вовлечения преподавателей в развитие научной и исследовательской деятельности является организация и участие в различных конкурсах и проектах, которые способствуют созданию площадок для обмена опытом, выявления и распространения перспективных и инновационных технологий; повышению мотивации преподавателей вузов к преподавательской и научной деятельности, выявлению и поощрению талантливых молодых преподавателей, студентов, повышению профессионального мастерства, личного и творческого потенциала, социального статуса и престижа научно-педагогических работников.

Ниже перечислены наиболее популярные конкурсы, которые ежегодно проводятся в анализируемых вузах: «Ученый года», включающий две номинации: «Лучший ученый» и «Лучший молодой ученый» (до 35 лет); «Лучший преподаватель» и «Лучший молодой преподаватель» (до 35 лет); «Лучший преподаватель глазами студентов»; «Лучшее учебно-методическое издание и лучший электронный образовательный ресурс»; «Новое в технологии обучения»; «Открытие года», целью которого является выбор самых важных достижений российских ученых; Всероссийский конкурс молодых профессионалов «Контур. Старт!».

Таким образом, делясь со своими идеями, разработками, инновациями, внося свой личный вклад в развитие науки, НПП повышают эффективность своей творческой самореализации в профессиональной деятельности, что в свою очередь дает стимул для саморазвития в соответствии с личностными и профессиональными запросами.

Из проведенного выше анализа можно сделать вывод, что каждый вуз принимает те или иные способы поощрения и удержания работников в быстро меняющихся условиях труда НПП, в том числе в зависимости от сформировавшихся традиций, размеров финансирования, ожиданий и потребностей работников.

Основным показателем престижа вуза является его имидж и качество образования, которые и формируются основным персоналом учреждения — научными работниками и профессорско-преподава-

тельским составом. Вот почему важно уделять внимание и комплексно подходить к снижению негативной реакции научно-педагогических работников в непростых условиях — условиях прекаризации, повышению их удовлетворенности трудом и вовлеченности в любую научную или педагогическую работу. Для этого авторы продолжают свое исследование прекаризации труда с учетом поведенческих ролей НППР. Результаты будут представлены в ближайшее время.

Библиографический список

1. *Камарова Т. А.* Влияние прекаризации занятости на степень удовлетворенности условиями труда научно-педагогических работников вузов. // Достойный труд — основа стабильного общества: материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30 октября 2019 г.). — Екатеринбург: Изд-во «Типография для Вас», 2019. — С. 20–26.
2. *Сизова И. Л.* Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня. — 2015. — № 6. — С. 122–158.
3. *Paugam S.* Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hg.). Frankfurt am Main/New York, 2009. — S. 175–196.

А. Ю. Рагозина

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Влияние качества жизни на воспроизводство населения и рабочей силы городского округа Краснотурьинск

Аннотация. Проанализированы показатели численности трудовых ресурсов и естественного воспроизводства населения городского округа Краснотурьинск: рождаемость, смертность, естественная убыль, средняя продолжительность жизни. Выявлена причина демографического кризиса в округе — низкое качество жизни населения. Определены возможные последствия влияния продолжающейся убыли населения на состояние рабочей силы в муниципалитете.

Ключевые слова: качество жизни; рождаемость; смертность; воспроизводство населения; продолжительность жизни.

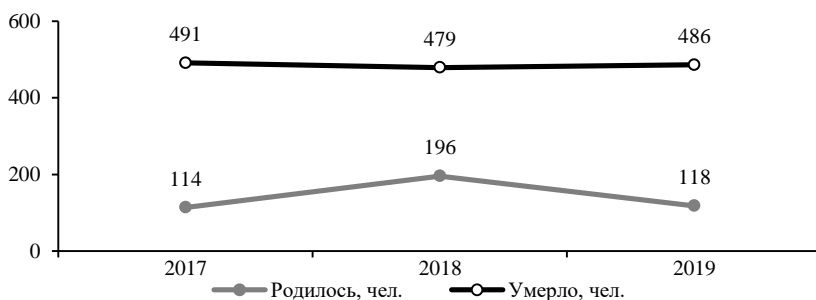
Городской округ Краснотурьинск относится к моногородам и расположен в северной части Свердловской области. Сокращение численности населения является одной из серьезнейших социально-экономических проблем муниципальных образований, являющихся моногородами [1]. В городском округе Краснотурьинск можно наблюдать резко суженный характер воспроизводства населения. На фоне демографиче-

ского кризиса продолжает снижаться общая численность населения. Наличие влияния показателей качества жизни на демографические критерии в науке является доказанным фактом (см., например, [2]). Следовательно, на воспроизводство населения и рабочей силы оказывают влияние различные социально-экономические показатели, в том числе показатели качества жизни.

При сокращении общей численности населения городского округа на 0,9 % численность трудоспособного населения, представляющего собой рабочую силу, сократилась на 1,7 %.

Как известно, показатель естественного прироста представляет разницу между рождаемостью и смертностью, резкое снижение естественного прироста в последние два десятилетия в первую очередь было обусловлено снижением рождаемости.

На рисунке графически соотнесены показатели рождаемости и смертности на территории городского округа Краснотурьинск.



Показатель рождаемости и смертности на территории городского округа Краснотурьинск, 2017–2019 гг., чел.¹

Численность населения городского округа Краснотурьинск составила 61,1 тыс. чел. Она уменьшилась по сравнению с 2018 г. на 368 чел., или на 0,7 %. Самый высокий показатель ежегодного сокращения численности населения ГО Краснотурьинск за исследуемый период приходится на 2017 г. (зарегистрированное количество смертей — 491 случай).

Изменение показателя рождаемости незначительное. Количество рождений в изучаемом периоде увеличилось на 3,4 %. Самое большое число рождений приходится на 2018 г. Увеличение к уровню 2017 г. составило 41,8 %.

¹ Составлено по: *Публичные отчеты* Главы городского округа Краснотурьинск перед Краснотурьинской городской думой за 2017–2019 гг. — URL: <http://adm.krasnoturyinsk.ru>.

В показателе продолжительности жизни отражаются состояние здоровья и уровень смертности. По данным годовых статистических отчетов Отдела статистики Администрации городского округа Краснотурьинск за 2017–2019 гг. средняя продолжительность жизни в городском округе Краснотурьинск в 2019 г. составила у женщин — 73,4 года, у мужчин — 63,1 года (при соответствующих показателях Российской Федерации — 78,5 и 68,5).

Анализируя причины смертности, можно отметить, что лидирующие позиции занимают болезни системы кровообращения (59 % умерших), новообразования (13 % умерших), неестественные причины смерти — несчастные случаи, отравления, травмы (10,7 %).

За последние пять лет в городском округе Краснотурьинск прослеживается естественная убыль населения. Самый высокий показатель естественной убыли населения был в 2017 г. (–377).

Для простого воспроизводства населения необходимо, чтобы суммарный коэффициент рождаемости был не менее 2,14–2,15. По городскому округу Краснотурьинск он вдвое ниже необходимого уровня и составил 1,17 по данным годового статистического отчета Отдела статистики Администрации городского округа Краснотурьинск за 2019 г.

Причиной низкой рождаемости является: снижение детородной активности женщин. Тем не менее, можно отметить, что незначительно увеличилась доля детского и подросткового населения в возрасте от 0 до 14 лет в период 2017–2019 гг. — на 1,6 %. Причем количество женского населения в этом возрасте снизилось на 5,9 %, что может негативно сказаться на воспроизводстве населения и рабочей силы в будущем.

Анализируя данную ситуацию, мы можем сделать вывод, что причинами демографического кризиса, охватывающего все основные демографические показатели в городском округе, являются:

- низкий уровень медицины;
- проблемы с устройством детей в детские сады;
- нежелание потенциальных родителей ухудшать экономическое положение семьи за счет рождения ребенка;
- низкий размер пособия на детей и др.

Для решения сложившейся демографической ситуации в городском округе Краснотурьинск необходимо вмешательство органов местного самоуправления.

Происходящее в последнее десятилетие в демографической сфере в городском округе Краснотурьинск в значительной мере отражает ситуацию с народонаселением на территории всей России. Но есть и своя специфика, которая обусловлена местоположением, экономикой города, местными традициями семейной жизни, структурой населения.

К сожалению, в последние годы становится все более очевидным, что рождение и воспитание детей перестало быть единственной и даже главной функцией брака. На этом фоне молодые люди не спешат обременять себя семейными обязательствами, а, образовав семью, не спешат обзаводиться ребенком. Отмечается много молодых семей, в которых супруги живут для себя и друг для друга, а рождение ребенка откладывается на несколько лет. Но если подавляющее большинство семей в конце концов обзаводится или планирует обзавестись одним ребенком, то появление второго (которое обеспечило бы простое воспроизводство населения и рабочей силы) по экономическим или карьерным соображениям откладывается на неопределенный срок.

Устойчивый отрицательный естественный прирост способен в ближайшее время вызвать постарение населения городского округа Краснотурьинск.

Библиографический список

1. *Кадыров В. Н.* Проблемы социально-экономического развития моногорода на примере МО Краснотурьинск // Human Progress. — 2017. — Т. 3, № 7. — URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_7/Kadyrov.pdf.

2. *Кулькова И. А., Плутова М. И.* Взаимосвязь статистических показателей качества жизни и показателей естественного воспроизводства населения муниципальных образований // Известия Уральского государственного экономического университета. — 2016. — № 3 (65). — С. 92–99.

А. В. Саранульцева

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Философия труда — история и современность: актуальные проблемы философского осмысления трудовой деятельности

Аннотация. Рассматриваются формирование и развитие философских представлений о труде, дается характеристика современных представлений о моделях организации и формах труда, возможных моделях будущего развития трудовой деятельности, очерчивается проблемное поле современной философии труда.

Ключевые слова: труд; философия труда; концепт труда; актуальные проблемы философии труда.

Труду, как важнейшей форме специфически человеческой деятельности, всегда уделялось огромное внимание и в искусстве, и в науке, и в философии. С древних времен человек, начиная осознавать себя, пытался осмыслить и важнейшую часть своей жизни — трудовую дея-

тельность. Сначала в форме мифа, затем в форме философских и научных концепций. Концептуальное оформление размышления о труде получили в XIX веке прежде всего в работах К. Маркса. Представлена проблематика современной философии труда в трудах М. Вебера, Г. Зиммеля, Ю. Хабермааса, М. Фуко, П. Рикера, Ф. и Э. Юнгер. Отечественная традиция представлена исследованиями А. Ю. Ашкерова, Т. Ю. Сидориной, Ю. Н. Давыдова. Целью данной статьи является анализ формирования и трансформации проблемного поля философии труда, концепта труда в культуре и философии в частности. Соответственно ставятся следующие задачи: рассмотреть историческое разнообразие представлений о труде в философии, определить актуальные проблемы философии труда. Методологической основой статьи являются принципы историзма и целостности, используются диалектический и аксиологический методы.

Современная наука и философия предоставляют нам различные социологические, психологические, экономические, политологические и философские теории, в которых раскрываются отдельные аспекты трудовой деятельности, даются частные определения труда, основанные, например, на анализе его социального характера и роли, затраченных физических усилий, расхода энергии, обработки и передачи информации, исследовании возможностей самоактуализации и самореализации личности в процессе трудовой деятельности и т. д. Естественно, что различные толкования связаны не только с разнообразием проблемного поля вышеуказанных дисциплин, они определяются разными проявлениями трудовой активности в разных экономических, социальных, исторических реалиях. Современная философия труда развивается в форме междисциплинарного направления, исследуя различные формы и аспекты трудовой деятельности, их осмысление в истории науки и философии

Уже в античности в литературных произведениях появляются идиллические описания крестьянского труда, но в античной философии складывается традиция пренебрежительного отношения к физическому труду (уделу рабов) и превознесения труда интеллектуального.

Подчеркнем, что в политэкономии или философии отсутствовали завершенные концепции труда вплоть до девятнадцатого века, можно рассматривать лишь представления о труде, которые сложились в отдельных философских произведениях. Однако, исследуя традицию осмысления труда в европейской культуре, мы можем говорить о сложившемся христианском концепте труда, оказавшем, начиная с эпохи средневековья, огромное влияние на его философское осмысление. В христианской картине мира признается равенство всех людей, осуждается рабство, презрение к труду преодолевается: все должны тру-

даться, чтобы получить пропитание. Бог сотворил человека и поселил его в саду Эдема для радостной жизни и «радостного труда» — возделывания земли. Но человек покидает рай в результате грехопадения и его наказанием, а одновременно и способом преодоления греховности становится тяжелый труд. Труд физический, цель которого борьба за существование; труд духовный, цель которого искупление первородного греха, преодоление собственной греховности. В эпоху Возрождения также труд противопоставлялся греховности и праздности и рассматривался не только естественной потребностью человека, но необходимым условием общественного процветания и развития творческих сил человека. Христианский концепт труда трансформируется в протестантской идеологии, по мнению М. Вебера («Протестантская этика и дух капитализма»), послужив основой формирования новых капиталистических отношений [1].

Идея недопустимости праздности и благотворности труда развивается в мысли Просвещения, в трудах Г. В. Ф. Гегеля (квинтэссенция философской мысли Просвещения) изложены наиболее широкие представления о труде, как многообразной деятельности, имеющей как физические, так и интеллектуальные и эмоциональные аспекты, как всеобщей субстанции человеческого бытия и универсальной формы процесса самоосуществления личности [2]. Идеи Гегеля развил и пересмыслил К. Маркс — автор концепции отчужденного труда. Маркс определил труд как сугубо человеческую целесообразную деятельность, направленную на преобразование природы с целью удовлетворения индивидуальных и социальных потребностей, утверждал значимость труда в процессе социализации, рассматривал его важнейшим способом выражения творческих сущностных сил человека («вечное, естественное условие человеческой жизни ...одинаково общее всем ее общественным формам» [4, с. 195], но подчеркивал, что в условиях антагонистических формаций (в том числе и капиталистической) труд выступает лишь как средство для поддержания существования, становится отчужденным и личность человека разрушает. Немарксистские учения XIX–XX веков (философия жизни, персонализм и т. д.) чаще характеризовали труд как утилитарную, практическую деятельность, противопоставляя ему деятельность творческую, интеллектуальную.

В эпоху цифровой экономики меняются формы и модели трудовой деятельности, принципы организация управления производственными процессами (креативный менеджмент), формируются новые требования к человеку, как субъекту трудовой деятельности. На первый план выходят творческие возможности, гибкость и открытость мышления, эмпатия и умение работать в коллективе. Футурологические прогнозы предрекают, что «работа превратится в напряженное развлече-

ние: мотивирующее, творческое и захватывающее. Материальные активы станут второстепенным капиталом. Будет оцениваться интеллектуальный капитал» [3, с. 142]. Есть мнение, что труд попросту исчезнет в результате автоматизации и роботизации производства в самом широком смысле этого слова. Перспективы этих процессов оцениваются по-разному: существует спектр мнений от безудержного оптимизма исследователей, предрекающих, что у человека в ближайшее время появится досуг для семьи, творчества, самосовершенствования, игры; до пессимистических предсказаний всеобщей безработицы и деградации человечества (человек был создан для труда и не сможет оставаться человеком, не работая).

Сегодня не так много работ, исследующих труд с философской точки зрения. Современная философия труда существует в рамках междисциплинарных исследований, ее проблематика сближается с социологическими, экономическими, психологическими аспектами исследования трудовой деятельности. В качестве наиболее значимых актуальных философских проблем труда выделяются следующие: проблема соотношения труда и свободы (особенно важно в контексте осознания значимости творческого характера труда и необходимых для него компетенций, а также вопрос об освобождении от труда, концепция «конца труда») [6]; проблема смысла труда (труд как важнейший инструмент социализации, труд осмысленный и бессмысленный, место труда в системе ценностей современного человека); проблема труда и техники, технологии (затрагивает специфику и перспективы трудовой деятельности в эпоху цифровой экономики, информационных технологий), проблема организации труда (соотношение труда и досуга, исследование норм и моделей трудовой деятельности) [5, с. 81]. К перспективам развития проблемного поля такого рода исследований можем отнести гуманитарные аспекты абсолютно нового феномена связанного с развитием цифровой экономики — «цифровой бедности». Ждет своего исследования, в том числе и философского осмысления, так называемая ковидная «новая нормальность». Последние полгода многое изменили в представлениях людей о формах организации труда, размываются традиционные представления о рабочем месте и времени, труде и досуге, соотношение труда и свободы получает новое истолкование.

Библиографический список

1. Вебер М. Избранное: Протестантская этика и дух капитализма. — 2-е изд., доп. и испр. — М.: РОССПЭН, 2006. — 648 с.
2. Гегель Г. В. Ф. Система наук. Часть первая. Феноменология духа. — М.: Наука, 2015. — 767 с.

3. *Йенсен Р.* Общество мечты. Как грядущий сдвиг от информации к воображению преобразит ваш бизнес. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. — 267 с.

4. *Маркс К., Энгельс Ф.* Собр. соч.: в 30 т. — 2-е изд. — М.: Политлитература, 1960. — Т. 23. — 907 с.

5. *Рогожникова В. Н.* Философия труда: в поисках свободы и смысла // Научные исследования экономического факультета. — 2017. — Т. 9, № 4. — URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/82/72>.

6. *Сидорина Т. Ю.* Особенности человеческой деятельности в современную эпоху. Чем занять человека? // Общественные науки и современность. — 2014. — № 3. — С. 140–150.

С. С. Сергеева

Уральский межрегиональный филиал
ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Минтруда России, г. Екатеринбург

Применение результатов специальной оценки условий труда при оценке профессиональных рисков

Аннотация. Исследуется возможность полноценной и достоверной оценки профессионального риска на основе результатов специальной оценки условий труда. Разработана оригинальная методика оценки профессионального риска с применением результатов оценки гигиенических условий труда сотрудников. Мероприятия специальной оценки условий труда позволяют выявлять опасности, присущие конкретным рабочим местам или конкретным профессиям, что в дальнейшем позволяет проводить оценку профессиональных рисков по соответствующим факторам, выявленным на том или ином рабочем месте.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда; условия труда; профессиональный риск; оценка профессиональных рисков.

Оценка и управление профессиональными рисками являются составной частью системы управления охраной труда организации. Обязанность работодателя по проведению процедур оценки и управления профессиональными рисками предусмотрена ст. 209 и 212 Трудового кодекса РФ, а порядок управления профессиональными рисками определен в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» (п. 29, 33–39). Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ «профессиональный риск» — это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Кодексом, другими федеральными законами.

Разработка, внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда является законодательным требованием, обязательным для исполнения всеми работодателями независимо от формы собственности, размера предприятия и вида экономической деятельности.

Основой для оценки рисков является выявление опасностей, возникших во время работы. Если эти опасности невозможно полностью устранить, то необходимо оценить их риск для здоровья и безопасности работников. На основе оценки можно принять обоснованные решения по повышению уровня безопасности [2]. Систематическое выявление источников опасностей, оценка рисков, принятие мер по их предупреждению и снижению позволит значительно сократить вероятность возникновения несчастных случаев на производстве, а также уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

На сегодняшний день с учетом сложившейся нормативно-правовой базы в российской практике оценки профессиональных рисков основной проблемой является отсутствие единой методики. К наиболее часто используемому методу относится метод «Матрица последствий и вероятностей» по ГОСТ Р 58771-2019. Данная матрица адаптирована для оценки уровня эскалации риска травмирования работника на основании вероятности наступления опасного события и возможных последствий реализации риска.

Процесс определения уровня риска состоит из нескольких этапов:

- оценка вероятности последствий опасного события;
- оценка тяжести последствий опасного события;
- определение уровня риска.

Но данный метод имеет свои недостатки, к которым можно отнести неполноценность итогового показателя, не позволяющего планировать мероприятия по улучшению условий труда с учетом их гигиенической оценки.

Основанием для разработки мер по управлению уровнем профессионального риска в организации является проведение специальной оценки условий труда (СОУТ).

Механизм проведения СОУТ достаточно близок к классическому способу оценки рисков. Общими являются следующие процессы: идентификация опасностей; обоснование, планирование и финансирование мероприятий по улучшению условий труда; информирование работников об условиях труда; накопление статистических данных об условиях труда; включение в трудовой договор характеристики условий труда; коллективная работа (комиссия по СОУТ, оценочная команда при оценивании рисков). Самое существенное отличие СОУТ от оценки рисков, которое отделяет специальную оценку из понятия управления

риском, это статичность данной процедуры (периодичность проведения СОУТ один раз в пять лет). Но, тем не менее, при оценке рисков обязательно учитываются результаты специальной оценки [1].

Можно с уверенностью сказать, что оценка профессиональных рисков находится на стыке требований основных положений и нормативных правовых актов охраны труда и гигиены трудового процесса.

Значимость применения результатов СОУТ обусловлена тем, что при оценке профессиональных рисков необходимо¹:

— определить возможную угрозу, которая имеется в самом трудовом процессе;

— актуализировать перечень процедур, нужных для безопасности выполнения работ, а также сохранения здоровья работников;

— выбрать верное оборудование, а также материалы для рабочего процесса;

— проверить эффективность выполняемых мероприятий по охране труда.

Такая взаимосвязь устанавливается основным документом, используемым в настоящее время для оценки степени воздействия уровня профессионального риска на здоровье сотрудников, а именно ГОСТ Р 2.2.1766-03. 2.2 «Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки». Детальное описание корреляции между тяжестью фактических условий труда и их влиянием на здоровье работников представлено в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

**Классы условий труда,
категории профессионального риска и срочность мер профилактики**

Класс условий труда	Индекс профзаболеваний $I_{пз}$	Категория профессионального риска	Срочность мероприятий по снижению риска
Оптимальный — 1	—	Риск отсутствует	Меры не требуются
Допустимый — 2	< 0,05	Пренебрежимо малый (переносимый) риск	Меры не требуются, но уязвимые лица нуждаются в дополнительной защите ¹
Вредный — 3.1	0,05–0,11	Малый (умеренный) риск	Требуются меры по снижению риска

¹ *Разработка «Методики расчета индивидуального профессионального риска в зависимости от условий труда и состояния здоровья работника» / Н. Ф. Измеров, Л. В. Прокopenко, Н. И. Симонова и др.; Клинский институт охраны и условий труда. — URL: <http://www.kiout.ru/info/publish/216>*

Окончание табл. 1

Класс условий труда	Индекс профзаболеваний $I_{\text{п}}$	Категория профессионального риска	Срочность мероприятий по снижению риска
Вредный — 3.2	0,12–0,24	Средний (существенный) риск	Требуются меры по снижению риска в установленные сроки
Вредный — 3.3	0,25–0,49	Высокий (непереносимый) риск	Требуются неотложные меры по снижению риска
Вредный — 3.4	0,5–1,0	Очень высокий (непереносимый) риск	Работы нельзя начинать или продолжать до снижения риска
Опасный — 4 (экстремальный)	> 1,0	Сверхвысокий риск и риск для жизни, присутствующий данной профессии	Работы должны проводиться только по специальным регламентам ²⁾

Примечание.

¹⁾ К уязвимым группам работников относят несовершеннолетних, беременных женщин, кормящих матерей, инвалидов (№ 184-ФЗ).

²⁾ Ведомственные, отраслевые или профессиональные регламенты работ с мониторингом функционального состояния организма работника до начала или в течение смены.

В вышеуказанном матричном методе при оценке тяжести последствий реализации события необходимо учитывать результаты проведенной в организации СОУТ, а также результатами лабораторных исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, осуществленных в рамках производственного контроля, осуществляя ее по бальной шкале в соответствии с табл. 2.

Таблица 2

**Качественно-количественная шкала
тяжести последствия реализации опасности**

Последствия	Класс условий труда	Рейтинговое значение тяжести последствий, балл
Тяжелые травмы, влекущие утрату общей трудоспособности, смертельный исход, острые профессиональные заболевания	4	5
Тяжелые травмы, влекущие стойкую утрату профессиональной трудоспособности, профессиональные заболевания в тяжелой форме	3,4	4
Травмы, влекущие утрату профессиональной трудоспособности на срок более 60 дней, профессиональные заболевания легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности)	3,3	3

Последствия	Класс условий труда	Рейтинговое значение тяжести последствий, балл
Травмы, влекущие утрату профессиональной трудоспособности на срок до 60 дней профессиональные заболевания легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности)	3.2	2
Мелкие травмы, развитие профессионального заболевания при длительной экспозиции опасности	1, 2, 3.1	1

Таким образом, СОУТ является первым шагом для всестороннего охвата проблем, связанных с системой управления охраной труда на предприятиях, а именно с выявлением опасностей, оценкой профессиональных рисков, разработкой мероприятий по их сокращению. Стадия завершения оценок условий труда должна продолжиться разработкой и внедрением универсальной процедуры — оценки профессиональных рисков на конкретных рабочих местах в зависимости от особенностей организации труда, состояния технологического оборудования и инструмента, содержания и оснащения рабочих мест, компетенции персонала и т. д.

Библиографический список

1. *Муртонен М.* Оценка рисков на рабочем месте: пер. с финс. — М.: МОТ, 2007. — 64 с.
2. *Федорец А. Г.* Методические основы количественного оценивания производственных рисков // Энергобезопасность в документах и фактах. — 2008. — № 2. — С. 10–16.

Мотивация семейной взаимопомощи учащейся молодежи (на примере Уральского государственного экономического университета)

Аннотация. Исследование направлено на изучение мотивации субъектно-объектных отношений семейной взаимопомощи. Главной исследовательской задачей является оценка мотиваций семейной поддержки студентами университета своих родителей, их характера и значимости. В ходе исследования использовались методы системного анализа, общенаучные методы. По результатам исследования сделан вывод, что для субъектно-объектных отношений семейной взаимопомощи характерны мотивации, имеющие неэкономический, неэквивалентный характер. Установлено, что родственная близость, семейная солидарность, взаимность и обязательство являются основными мотивами поддержки родителей. Наибольшее значение, по мнению респондентов, имеет мотивация родственной близости. Такие мотивации семейной поддержки родителей, как альтруизм, жалость, выгода, играют крайне незначительную роль в формировании отношений семейной помощи. Мотивация формируется у субъекта помощи под воздействием ситуации, воспринимаемой как требующей поддержки, готовности потенциального субъекта помощи оказать помощь, а объекта помощи — ее принять.

Ключевые слова: семейно-родственная помощь; студенты университета; мотивация помощи родителей; мотивация родственной близости.

Семейно-родственная поддержка, являясь древнейшим видом социальной помощи, базируется на принципе кровного родства и предполагает неэквивалентный обмен дарами, услугами членов семьи в случае необходимости. Наша страна традиционно характеризуется относительно крепкими межпоколенными внутрисемейными связями. Результаты исследований российских ученых показывают рост доминирования жизненных установок населения на собственные силы и поддержку в семейно-родственном кругу в трудных жизненных ситуациях. Так по результатам социологических исследований, проведенных в 2010–2017 гг., установлено, что на себя в трудных жизненных ситуациях в 2017 г. рассчитывают 83,3 % опрошенных. В 2010 г. эта доля составляла 58,8 %. На помощь членов семьи, родственников в трудной жизненной ситуации в 2017 г. рассчитывают 79,4 % респондентов, а в 2010 г. — 74,7 % [6].

Мы сосредоточили внимание на представлениях студентов университета о мотивациях отношений семейно-родственной помощи, которые обуславливают их возникновение и реализацию. Оказывает ли социальное положение студента на традиционные отношения семейной помощи, мотивации поддержки родителей, каков их характер? Поэтому цель исследования — установить мотивации семейной под-

держки студентами университета своих родителей, оценить их характер и значимость.

Мотивация семейно-родственной помощи: теоретический аспект. Развитие теории межпоколенных семейных отношений вызвало исследовательский интерес к мотивации семейной взаимопомощи. Так результаты исследований показывают, что взаимопомощь, базируясь на чувствах семейной солидарности и морального долга, все еще имеет первостепенное значение с точки зрения частоты предлагаемой помощи и заботы [12]. Авторы приходят к выводу, что взрослые дети в немецких семьях поддерживают своих родителей, как правило, под воздействием мотивов взаимности, степени привязанности и альтруизма [11].

Рассуждая о мотивах помощи взрослых детей стареющим родителям, авторы отмечают зависимость мотивации от государственных трансфертов, наличие которых может вытеснить родственную помощь. Отмечается важность таких мотивов, как обязательства и семейные традиции, однако помощь родителям оказывается не всегда без давления со стороны родственников [10]. Семейно-родственная помощь переживает несколько периодов развития, связанных с этапами эволюции родительской и молодой семей, что обуславливает трансформацию мотивации семейной взаимопомощи [1; 5]. В. И. Шариным, И. А. Кульковой отмечается важная роль мотивации семейно-родственной поддержки как фактора рождаемости в российских семьях [9]. О. В. Лылова, анализируя отношения семейной помощи в сельской местности, приходит к выводу об изменении их характера — родители-пенсионеры стали источником не только продовольственных, но и денежных поступлений [2]. Результаты проведенных исследований показывают, что наиболее распространенным является нисходящее направление родственной взаимопомощи (от родителей к детям). Помощь со стороны младшего поколения, как правило, осуществляется в форме инструментальных или функциональных трансфертов [3].

Авторами, на основе анализа состояния системы социальной защиты Германии, делается вывод об изменении мотивации семейной помощи в зависимости от эффективности государственных социальных программ [8]. М. В. Прохорова, рассматривая взаимодействие поколений в швейцарских семьях, отмечает, что на формирование мотиваций семейной помощи влияют правовые нормы, регламентирующие внутрипоколенную солидарность. Так, родители и дети обязаны помогать друг другу. Отсутствие заботы и внимания наказуемо [4, с. 54]. Как отмечает М. Н. Реутова, отношения взаимопомощи в рамках семейно-родственных связей строятся, в основном, без учета взаимных обяза-

тельств. Субъекты семейной помощи не планируют возможность получения ответного дара или услуги в будущем [7].

Мотивация поддержки студентов своих родителей: результаты исследования. В 2020 г. нами проведены исследования мотиваций семейной взаимопомощи на базе Уральского государственного экономического университета (город Екатеринбург). Цель исследования — установить мотивации семейной поддержки студентами университета своих родителей. Исследование проводилось сплошным методом, посредством анкетирования студентов. В опросе приняли участие 200 студентов I–IV курсов очной и заочной форм обучения университета.

Обобщение ответов респондентов на один из вопросов анкеты («Какие из перечисленных мотиваций к поддержке родителей являются для вас наиболее значимыми?») позволило выделить восемь групп мотиваций: родственная близость; семейная солидарность; обязательство; взаимность; традиция; выгода (рассчитывают потом получить больше); альтруизм; жалость. По условиям опроса респонденты могли выбрать две мотивации. Результаты исследования отражены в таблице.

Мотивации взрослых детей к поддержке родителей

Мотивации семейной помощи	Количество респондентов, чел.	Доля, %
Родственная близость	195	65
Семейная солидарность	112	37
Обязательство	84	28
Взаимность	96	32
Традиция	37	12
Выгода	15	5
Альтруизм	4	1
Жалость	9	2

По результатам ответов респондентов установлено, что родственная близость, семейная солидарность, взаимность и обязательство являются основными мотивами поддержки родителей. Такие мотивации семейной поддержки родителей как альтруизм, жалость, выгода играют крайне незначительную роль в формировании отношений семейной помощи. В основе субъектно-объектных отношений семейной помощи лежит мотивация к ее оказанию. Мотивация формируется у субъекта помощи под воздействием ситуации, воспринимаемой как требующей поддержки, готовности потенциального субъекта помощи оказать помощь, а объекта помощи — ее принять. Мотивации семейной помощи весьма разнообразна, однако к основным мотивам оказания поддержки родителей детьми-студентами мы можем отнести родственную близость, семейную солидарность, взаимность и обязательство.

Результаты проведенного исследования мотиваций помощи студентов университета своим родителям дают возможность сделать следующие выводы. Для субъектно-объектных отношений семейной взаимопомощи характерны мотивации, имеющие неэкономический, неэквивалентный характер. Это относится не только к помощи родителей своим детям-студентам. Как показали результаты исследования, мотивации детей при поддержке родителей имеют аналогичный характер. Установлено, что родственная близость, семейная солидарность, взаимность и обязательство являются основными мотивами поддержки родителей. Наибольшее значение, по мнению респондентов, имеет мотивация родственной близости. Такие мотивации семейной поддержки родителей как альтруизм, жалость, выгода играют крайне незначительную роль в формировании отношений семейной помощи. Мотивация формируется у субъекта помощи под воздействием ситуации, воспринимаемой как требующей поддержки, готовности потенциального субъекта помощи оказать помощь, а объекта помощи — ее принять.

Библиографический список

1. Коломасова Е. Н. Институт помощи в системе семейно-родственных отношений: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. — Саранск, 2005. — 185 с.
2. Лылова О. В. Неформальная взаимопомощь в сельском сообществе // Социологические исследования. — 2002. — № 2. — С. 2–8.
3. Миронова А. А. Родственная межпоколенная солидарность в России // Социологические исследования. — 2014. — № 10. — С. 136–142.
4. Прохорова М. В. Взаимодействие поколений в семье и обществе: резюме доклада о поколениях в Швейцарии // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. — 2012. — № 2 (26). — С. 52–62.
5. Прохорова Э. М., Фадеева Ю. В., Фодоря А. Ю. Социальный институт взаимопомощи в современной молодой семье Подмосковья // Сервис plus. — 2011. — № 1. — С. 28–36.
6. Реутов Е. В., Реутова М. Н., Шавырина И. В. Реципрокность в сетях взаимопомощи (на материалах регионального исследования) // Социологические исследования. — 2019. — № 3. — С. 106–116.
7. Реутова М. Н. Обмен ресурсами в сетях взаимопомощи: реализация принципа реципрокности // Дискурс. — 2018. — № 4 (18). — С. 177–187.
8. Судьин С. А., Кутявина Е. Е., Курамшиев А. В. Межпоколенные отношения в современной нижегородской семье // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. — 2018. — № 3. — С. 56–71.
9. Шарин В. И., Кулькова И. А. Влияние помощи старшего поколения на рождаемость в России // Народонаселение. — 2019. — № 2. — С. 40–51.

10. *Cox D., Soldo B.* Motives for care that adult children provide to parents: evidence from «Point Blank» survey questions // *Journal of Comparative Family Studies*. — 2013. — Vol. 44, no. 4. — P. 491–502.

11. *Klaus D.* Why do adult children support their parents? // *Journal of Comparative Family Studies*. — 2009. — Vol. 40, no. 2. — P. 227–233.

12. *Komter A., Vollebergh W.* Solidarity in Dutch families — family ties under strain? // *Journal of Family Issues*. — 2002. — Vol. 23, no. 2. — P. 171–188.

И. В. Шмарова

Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург

Социальное благополучие семей в России: источники финансирования затрат родительского труда и государственные меры поддержки семей с детьми¹

Аннотация. Рассмотрены источники финансирования затрат, связанных с реализацией родительского труда. Анализ материального благополучия семей с детьми позволил увидеть, что, несмотря на существенную государственную поддержку, финансовое положение таких семей в России все еще остается достаточно сложным. Предложены дополнительные меры социальной поддержки семей. Их реализация позволит улучшить финансовое положение выделенной категории семей, а также стимулировать более активное развитие детей.

Ключевые слова: социальное благополучие; затраты родительского труда; государственная поддержка семей; финансирование затрат родительского труда.

Значимость социального благополучия домашних хозяйств для устойчивого развития нашей страны не вызывает сомнений. От того, смогут ли домашние хозяйства выделять средства на дополнительное образование, развитие, переподготовку, своевременную охрану здоровья и профилактику заболеваний и др. во многом будет зависеть уровень качества человеческого капитала. Особую актуальность приобретают вопросы социальной поддержки семей в свете политики, направленной на увеличение роста доли человеческого капитала в структуре национального богатства и увеличения отдачи от накопленного человеческого капитала. Несмотря на реализуемые на государственном уровне Национальные стратегии, программы поощрения рождаемости, меры социальной поддержки семей с детьми, ситуация в России все еще остается достаточно сложной. В отечественной литературе можно

¹ Исследование проведено в рамках проекта «Российская пронаталистская политика: ресурсы, эффекты, возможности оптимизации», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-2722.2020.6).

встретить проработку отдельных аспектов, связанных с учетом величины затрат ресурсов (материальных, трудовых, финансовых), ориентированных на формирование и развитие человеческого капитала; рекомендации по совершенствованию социальной и демографической стратегии; формам поддержки семей с детьми и др. Например, А. Л. Сеница проводит теоретический анализ возможности учета затрат на уход за детьми дошкольного возраста [3], Н. М. Римашевская, Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева исследуют человеческий и трудовой потенциал российских регионов [2], Н. С. Маликов изучает зависимость рождаемости от уровня и качества жизни семьи [1], Н. В. Тонких рассматривает вопросы применимости методов нормирования в исследованиях совмещения женской занятости и родительского труда [4] и др. В зарубежной литературе материальной форме поддержки семей с детьми уделяется большое внимание. Например, А.-К. Абенд, Л. Ден-Дулк пишут о значимости таких видов поддержки семей с детьми как прямая государственная помощь, содействие сохранению рабочего места и эффективному совмещению семейных и трудовых обязанностей [5], С. Оливетти и Б. Петронголо анализируют воздействие изменения государственных расходов на пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком, семейные пособия и другие на решение демографических проблем [6].

Важным аспектом при формировании различных программ ориентированных на благополучие семей с детьми является исследование источников финансирования затрат, которые возникают в процессе осуществления родительского труда. На наш взгляд, затраты, связанные с воспроизводством населения, можно разделить на прямые и косвенные, а также на возмещаемые и невозмещаемые государством. Те, которые возмещаются в той или иной мере государством, включают в себя материнские и детские пособия, льготы, обеспечение получения детьми образования, расходы на оказание высокотехнологичной помощи и др. Другую часть расходов родители несут самостоятельно. На рисунке представлены источники финансирования затрат родительского труда.

Изучение данных Федеральной службы государственной статистики позволяет говорить о наличии проблем социального обеспечения и экономической защиты граждан, имеющих детей:

— в период с 2011 по 2017 г. более, чем на 20 % произошло увеличение доли малоимущих домашних хозяйств с детьми в общей численности малоимущих домашних хозяйств (с 57,9 % до 81 %) ¹;

¹ Данные Федеральной службы государственной статистики о доле малоимущих домашних хозяйств с детьми в возрасте до 16 (18) лет, в процентах к общей численности малоимущих домашних хозяйств. — URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/#.



Источники финансирования затрат родительского труда

— дефицит денежных доходов малоимущих домашних хозяйств с детьми в возрасте до 16 (18) лет увеличился более, чем на 70 %, в 2011 г. он составлял 1 768 р./мес., а в 2017 г. — 3 175,5 р./мес.;

— несмотря на положительные изменения в оценке финансового положения российских семей, публикуемых Росстатом по результатам выборочного обследования домашних хозяйств¹, в 2017 г. лишь 2,6 % домохозяйств с детьми (от общего числа домохозяйств) могли позволить себе приобретение всего, что считали нужным. Остальные домохозяйства с детьми испытывали трудности с приобретением товаров длительного пользования, одежды и даже питания.

Возникает потребность рассмотрения дополнительных форм материальной поддержки семей с детьми, которые позволят простимулировать развитие человеческого капитала детей. При этом представляется целесообразной дифференциация мер государственной социальной поддержки в зависимости от материального благополучия семей с детьми:

1) для семей, в которых доходы на одного члена домашнего хозяйства превышают величину прямых затрат родительского труда в регионе, рекомендуется стимулировать активность родителей по развитию детей путем введения выплат за успешное участие детей в соревнованиях/конкурсах, олимпиадах, достижениях иных качественных результатов, а также увеличения сумм налоговых вычетов в зависимости от количества вложений, осуществляемых родителями в человеческий капитал детей.

2) семьям, в которых доходы на одного члена домашнего хозяйства превышают величину прожиточного минимума, но меньше величины прямых затрат родительского труда в регионе, предлагается помогать развивать человеческий капитал детей. В частности, для поддержки этой категории семей с детьми (после достижения ребенком возраста трех лет) предлагается дополнительно ввести выплаты компенсаций либо целенаправленное финансирование части оплаты посещения дополнительных кружков/секций, стоимости летнего отдыха и др.

3) семьям, в которых доходы на одного члена домашнего хозяйства не превышают величину прожиточного минимума в регионе, могут быть дополнительно предоставлены целевые выплаты, направленные на развитие человеческого капитала детей, обеспечение возможности посещения развивающих занятий на бесплатной основе, выплаты согласно заключенному социальному контракту и др.

¹ Данные Федеральной службы государственной статистики о доходах, расходах и потреблении домашних хозяйств в 2018 г. (по итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств). — URL: https://www.gks.ru/bgd/regl/b18_102/Main.htm

В целом, реализованное исследование позволило рассмотреть источники финансирования затрат родительского труда, а также предложить возможные формы поддержки семей с детьми, в основе которых лежит принцип адресности помощи, а также целенаправленного использования денежных средств. Их использование позволит развивать человеческий капитал детей, что в свою очередь позволит увеличить долю человеческого капитала в структуре национального богатства и отдачу от накопленного человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. *Маликов Н. С.* К вопросу о зависимости рождаемости от уровня и качества жизни семьи // *Уровень жизни населения регионов России.* — 2008. — № 7. — С. 46–49.
2. *Римашевская Н. М., Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С.* Человеческий и трудовой потенциал российских регионов // *Народонаселение.* — 2014. — № 3 (65). — С. 106–119.
3. *Синица А. Л.* Затраты на уход за детьми дошкольного возраста в структуре расходов на детей: теоретический анализ // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* — 2016. — № 6 (339). — С. 146–157.
4. *Тонких Н. В.* Применимость методов нормирования в исследованиях совмещения женской занятости и родительского труда // *Достоинный труд — основа стабильного общества: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–27 октября 2018 г.).* — Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. — С. 252–257.
5. *Abendroth A., Den Dulk L.* Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction // *Work, Employment & Society.* — 2011. — Vol. 25, no. 2. — P. 234–256.
6. *Olivetti C., Petrongolo B.* The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries // *Journal of Economic Perspectives.* — 2017. — Vol. 31, no. 1. — P. 205–230.

Научная организация труда: история, современность, перспективы¹

А. В. Назаров

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург;

А. А. Айзикович

Медицинская организация «Меухедет», г. Ашдод, Израиль

Постчеловеческие перспективы организации труда

Аннотация. Рассматриваются вопросы трансформации рынка труда в условиях появления постчеловеческих трудовых ресурсов. Предложены социально-философские, маркетинговые и производственные векторы развития организации труда как научно-прикладного направления.

Ключевые слова: организация труда; нормирование труда; постчеловеческий труд.

И «синие», и «белые» воротнички — в первую очередь те, кто обнаруживает, что их работа одновременно хорошо шаблонизируется и не связана с риском для окружающих и окружающего мира — продолжают испытывать конкурентное давление со стороны роботизированных, автоматизированных систем. В условиях прекаризации и предшествующего периода маргинализации рабочих профессий к категориям «ручного» и «умственного» труда добавляется «труд ногами», который пока еще активно растет в объемах (за счет развития курьерских сервисов) и многими рассматривается как «запасной аэродром», однако рынок уже готовится к экспансии постчеловеческой рабочей силы и в этом направлении. На роль лейтмотивов, характеризующих трудовые отношения и само восприятие труда, в будущем претендуют одновременно дегуманизация и регуманизация. О классической субъектности роботов и комплексов принятия решений *in silico* пока что говорить преждевременно, но именно поэтому экономике труда важно уже сейчас подумать, остается ли она столь же классической наукой об отношениях людей, и какими трудовыми смыслами наделяются люди. С приходом постчеловеческих [1] трудовых ресурсов изменится социология труда. Верно и то, что вместе с этим претерпит изменение и сама социология трудовой науки.

¹ В секцию вошли материалы IV научных чтений профессоров и докторантов общественных наук, посвященных памяти профессора М. А. Мельнова (Екатеринбург, 30 октября 2020 г.).

И все же главный посыл данной работы: профессии организатора труда, нормировщика, по нашему мнению, сохранятся. С одной стороны, этому будет способствовать консерватизм производств, серьезно относящихся к вопросам нормирования труда, и обеспеченность запроса здесь только усиливается при приближении данного производства к государственному, оборонному заказу. С другой стороны, на наш взгляд, открываются перспективы из трех отправных точек.

1. Социально-философская. Организация труда как научное направление довольно давно изучает так называемые социотехнические системы. В ряде эргатических систем, относящихся к таковым, человек даже не рассматривается как непременно центральный, главенствующий элемент системы. Дальше в отношениях совместной активности людей и «не-людей» зашли только акторно-сетевая теория [3] и объектно-ориентированная онтология [2]. К настоящему времени они уже в целом сошли с «передового края» социальной и философской науки, по ним наработано достаточно критических материалов, чтобы изучить возможность применения их подходов к вопросам пост-человеческой организации труда. Здесь же нас могут ждать и находки в ранее непараметризуемых либо скрытых элементах моделей неполных контрактов и морального риска.

2. Маркетинговая. Около 4–5 лет назад деловой мир стал активно знакомиться с тем, что было названо «пост-человеческим маркетингом», полагающимся на «большие данные» и выявление с их помощью «идей-о-потребностях»¹. Дегерсонализированные личные данные и их группировка стали основой более эффективных продаж и более эффективного же бюджетирования маркетинговых кампаний. Возможно, «раскладывание» личностей по «маркетингово-функциональным» частям в зависимости от их действий и запросов, предвосхищение самих запросов и выстраивание более точных решений — обратной связи позволит по-новому взглянуть на вопросы бюджетирования организации труда и поможет расширению мира таких бирюзовых вещей, как внутренний рынок труда, продажа работникам обязанностей (шведский стол проектов), user experience рабочего места, экономика впечатлений и эмоций в приложении к трудовому поведению и пр. И поскольку отмечается, что искусственные системы пока что недостаточно справляются с генерацией действительно осмысленных нарративов, работа с нарративами трудовых процессов и трудового поведения, организация корпоративных коммуникаций может оформиться в перспективное

¹ *Ежиков А.* Пост-человеческий маркетинг. Или почему можно перестать беспокоиться о персональных данных и начать жить // Medium. — 2018. — 7 мая. — URL: <https://medium.com/@ezhikov/post-human-marketing-1afe847f8577>.

направление организации труда, подкрепленное высокими технологиями и глубоким машинным обучением в помощь человеку.

3. Производственная. Вероятно, большие данные, машинное обучение и нейронные сети суть новая заря нормирования. Причем благодаря одновременно как своим возможностям, так и своему же несовершенству. Если с первыми все относительно очевидно (к примеру, применение нейросетей для микроэлементного нормирования, анализа видеоматериала на отклонения, генерация приемов и т. д.), то второе требует подробностей.

Пока что вопрос организации, нормирования труда автоматизированных, роботизированных систем и, упрощенно говоря, искусственного интеллекта, не ставится в научно-инженерной среде. Оптимизация и/или минимизация затрачиваемой энергии и времени работы в текущей парадигме разработки алгоритмов обычно не учитывается как некое необходимое условие, если оно прямо не прописано в техническом задании. С нашей точки зрения, баланс энергии и времени работы постчеловеческой рабочей силы отвечает артикулированному запросу органов ООН на экологическое развитие и повышение экологичности производств, то есть вопрос научной организации труда роботов вполне глобален и актуален политической повестке. Не говоря уже о «внутреннем» балансе износа вступающих во взаимодействие деталей, в том числе прецизионных. То есть мы здесь интересным образом касаемся и вопросов бережливого производства.

Мы обращаем внимание, что с распространением гибких, но быстрых форматов проектной работы в конце итерации разработки программного обеспечения не всегда получается обновить и сделать более элегантным результат «забега», скорее это становится похоже на череду хакатонов и выводок «минимально жизнеспособных продуктов». Тем более что обычно роботов делают в лабораториях, в, собственно, лабораторных условиях, т. е. как получится. Спрос на более «экологичные» постчеловеческие приемы труда и обработки материалов формируется только с возникновением напряжения в морально-политическом поле. Его необходимо подтолкнуть.

Классический — «ручной» — подход к программированию робототехники обычно позволяет описать состояния робота с помощью каких-нибудь цепей Маркова. Инженер составляет такую схему и вручную программирует микроконтроллеры. Современный — «нейросетевой» — подход и предшествующий ему переходный, решающий задачи нелинейным программированием, используется, например, в автопилотах, распознавании образов и т. д. Применяется он, где микроконтроллеров, датчиков, параметров и т. д. слишком много, чтобы все делать вручную, или если на входе и вовсе видеопоток. В основе скорее всего

лежит решение методом Монте-Карло, т. е. переход из состояния А в Б по своей природе носит вероятностный характер, а минимальную погрешность в решении находят итерационно (sic — аналитически такое не решается). Мы об этом рассказываем, чтобы продемонстрировать: для научного подхода, в том числе хотя бы через экспертную корректировку «веса» коэффициентов, потенциал здесь есть.

Если пробовать собрать алгоритмы в макрогруппы¹, то можно определить основные направления работы постчеловеческой организации труда.

Видение и понимание — первое, что может прийти на ум. Здесь возможно нормирование сегментации, т. е. попиксельного определения содержимого области видения, детектирования объектов заданных типов, трекинга объектов, т. е. отслеживания перемещений объекта или объектов в области видения.

Вторая группа — перемещение и принятие решений. Большинству физических роботов необходимо как-либо перемещаться в пространстве. Принятие решений же при перемещениях позволяет принимать решения о необходимых маневрах для оптимизации траектории движения в динамическом окружении; алгоритм использует обучение с подкреплением. Захват объектов и манипуляции ими позволяют роботу принимать решения о необходимых действиях, необходимых для захвата объектов различной формы; алгоритм также использует обучение с подкреплением. А это уже весьма похоже на традиционный круг задач организации труда.

Библиографический список

1. *Ferrando F.* Posthumanism, Transhumanism, Antihumanism, Metahumanism, and New Materialisms Differences and Relations // *Existenz: An International Journal in Philosophy, Religion, Politics, and the Arts.* — 2013. — Vol. 8, no. 2. — P. 26–32.
2. *Graham H.* Tool-being: Heidegger and the metaphysics of objects. — Chicago: Open Court, 2002. — 256 p.
3. *Latour B.* Reassembling the social: An introduction to actor-network-theory. — Oxford: Oxford University Press, 2005. — 301 p.

¹ *Обзор* алгоритмов глубокого машинного обучения для роботов // Хабр. — 2019. — 21 января. — URL: <https://habr.com/ru/post/435968>; *Основы* робототехники // Neuronus. — URL: <https://neuronus.com/theory/robo/631-osnovy-robototekhniki.html>.

Основные задачи создания эффективного механизма разработки нормативов-регламентов рабочего времени

Аннотация. Статья посвящена определению основных подходов и задач по разработке нормативов-регламентов рабочего времени на предприятии в условиях развития экономики. Основной целью статьи является актуализация основных подходов и требований к нормативам-регламентам на современном этапе экономических преобразований. Особое внимание уделено тому, что при организации трудового процесса и нормировании труда специалистов среди общих результатов работы организации следует учитывать результаты их текущей работы, определения уровня заработной платы с учетом применения комплексной системы разработанных норм или нормативов. Результаты исследования позволяют определить реальный трудовой вклад работника в результаты труда всего коллектива организации

Ключевые слова: регламент труда; нормирование труда; человеческий капитал.

В воспроизводстве человеческого ресурса как капитала особое значение приобретают такие факторы как увеличение трудо- и работоспособности, здоровье, увеличение продолжительности жизни, что в значительной мере зависит от качества жизни. В значительной мере качество жизни зависит от обеспечения человека качественными продуктами питания, продовольственного обеспечения общества, от условий, возможностей обеспечения всеми видами ресурсов, прежде всего агропромышленного производства [3].

Агропромышленный комплекс в современных условиях занимает особое положение, потому что уровень состояния сельскохозяйственного производства напрямую влияет на обеспечения продовольственной безопасности страны. Необходимость создания в России современного, государственно регулируемого АПК, который включает в себя комплекс мер воздействия на систему агроэкономических отношений, обусловлена потребностью динамичного развития экономики страны.

Как отрасль материального производства в технико-экономических отношениях, АПК существенно отличается от других отраслей экономики. Это объясняется рядом характерных причин, среди которых: более низкая доходность сельского хозяйства по сравнению с другими отраслями экономики; зависимость от природных факторов, сезонностью работ, циклический характер производства; более низкая, по сравнению с другими отраслями экономики, технологичность производства и т. д.

Проводимое в последние годы преобразование показали, что аграрная реформа не в полной мере привела к образованию экономически эффективных форм собственности.

Задачами создания эффективного хозяйственного механизма в отраслях АПК является следующими:

- 1) стабилизация и развитие АПК;
- 2) улучшение продовольственного обеспечения граждан;
- 3) эффективное и результативное его финансирование;
- 4) обеспечение продовольственной безопасности страны;
- 5) поддержание экономического паритета между сельским хозяйством и другими отраслями экономики;
- 6) сближение уровней дохода сельского хозяйства и промышленности;
- 7) защита отечественных товаропроизводителей в сфере агропромышленного производства.

Для решения названных задач необходимы дальнейшие исследования по созданию более эффективной системы организации, нормирования, стимулирования и управления трудовыми процессами при разработке эффективного механизма при разработке нормативов-регламентов рабочего времени в агропромышленном производстве [4].

Особая роль в комплексной системе норм и нормативов многоцелевого назначения следует отводить нормативам-регламентам рабочего времени, применение которых должно обеспечивать более рациональное использование фонда рабочего времени специалистов предприятий и повысить эффективность их труда [1].

Нормативы-регламенты различных уровней укрупнения — необходимая, наиболее целесообразная величина затрат рабочего времени на выполнение комплекса однородных по характеру работ, выполняемых управленческим персоналом в рамках дневного, недельного и месячного фондов рабочего времени. Например, нормативы-регламенты могут быть составлены на совокупность работ, соответствующих квалификации или должностным обязанностям исполнителя, организационно-административную, творческую, техническую работу [4].

Разработка и внедрение таких нормативов-регламентов позволит осуществить рациональное перераспределение работ между специалистами и служащими подразделения и более четкое планирование в условиях выполнения большего или того же объема работ меньшей численностью специалистов.

Для различных должностных категорий, при проектировании нормативов-регламентов в объеме полного цикла работ следует учитываться нормативы на отдых и личные надобности, отраслевые и межотраслевые нормы и нормативы на выполнение определенных работ. Ха-

рактерной особенностью нормативов-регламентов является и то, что они проектируются на все работы, выполняемые руководителями, специалистами и служащими в течение рабочего дня, недели, месяца или другого периода. Это позволяет ориентировать управленческий персонал на более полное и рациональное использование фонда рабочего времени [2].

Таким образом, формируются условия, способствующие более рациональному планированию и организации трудового процесса указанных категорий работников, и обеспечивается более качественное и своевременное выполнение ими функциональных должностных обязанностей. Проектирование баланса рабочего времени является основой создания нормативов-регламентов является.

Библиографический список

1. *Воробьева Н. В., Ли В. А.* Формирование инвестиционного механизма аграрной сферы региона // Экономика региона. — 2011. — № 4 (28). — С. 199–207.
2. *Гейц Н. В.* Рабочее время как основа нормирования труда: практ. пособие. — М.: Дело и сервис, 2003. — 207 с.
3. *Методические* основы оценки эффективности труда служащих / *разраб. А. А. Пригарин и др.* — М.: Экономика, 1989. — 46 с.
4. *Панченко А. Ю.* Оценка эффективности организационно-экономического механизма планирования трудовых процессов // Дискуссия. — 2010. — № 7. — С. 42–44.

Современные проблемы внедрения бережливого производства на отечественных промышленных предприятиях

Аннотация. Рассматриваются актуальные аспекты повышения эффективности оперативного управления персоналом на основе технологий бережливого производства. Систематизированы проблемы, связанные с персоналом, возникающие при внедрении системы бережливого производства на отечественных и зарубежных промышленных предприятиях. Предложены возможные варианты их решения. Основной метод исследования — кейс-стади.

Ключевые слова: бережливое производство; lean production; развитие и вовлечение персонала; проектное управление персоналом; научная организация труда.

В условиях постоянного роста требований и ожиданий потребителей и глобализации организациям приходится постоянно адаптировать и улучшать организацию своего бизнеса. Использование концепции бережливого производства может содействовать организациям в повышении их эффективности и конкурентоспособности бизнеса, предлагая комплекс методов и инструментов по всем направлениям деятельности, позволяющий оказывать услуги и производить товары с требуемым потребителем качеством, в минимальные сроки и минимальными затратами. Применение бережливого производства предполагает определенный способ мышления, рассматривая любую деятельность с точки зрения ценности для потребителя и сокращения всех видов потерь¹.

В настоящее время система бережливого производства внедряется и развивается на предприятиях большинства развитых и развивающихся стран. Несмотря на столь широкое распространение при внедрении бережливого производства (Lean production) предприятия обязательно сталкиваются с рядом ограничивающих факторов, которые могут заставить руководителей отказаться от идеи использования данной системы [1; 2; 3]. К таким факторам относятся непонимание философии концепции бережливого производства, желание руководства получить быстрый результат с минимальными вложениями, остановка в совершенствовании, внедрение инструментов бережливого производства только для снижения затрат на производство. Существенное

¹ ГОСТ Р 56020-2014 Бережливое производство. Основные положения и словарь (перездание). — URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200110957>; ГОСТ Р 57523-2017 Бережливое производство. Руководство по системе подготовки персонала. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200146134>.

влияние на внедрение системы бережливого производства оказывает персонал предприятия. Концепция бережливого производства предполагает участие всех сотрудников предприятия, их обучение, развитие и совершенствование. При этом большинство сотрудников, особенно рабочий персонал, не испытывает желания обучаться и не понимает целей проводимых изменений. Сотрудники предприятия привыкли к существующей обстановке и считают, что внедрение системы отвлекает их от работы¹.

Ниже описан кейс крупного промышленного предприятия — ПАО «Машиностроительного завода имени М. И. Калинина, г. Екатеринбург». Предприятие находится на стадии внедрения бережливого производства². Разработана политика в области бережливого производства. Создан отдел развития производственной системы в составе управления по организационно-техническому развитию. Отдел отвечает за внедрение технологии бережливого производства на предприятии. Осуществлены пилотные проекты внедрения инструментов бережливого производства в нескольких подразделениях завода. На предприятии организованы: Совет начальников цехов, Совет мастеров, Совет молодежи. Все это внутренние организации вместе с отделом развития производственной системы участвуют во внедрении системы бережливого производства на предприятии. Но до полноценного использования технологии бережливого производства еще далеко. На предприятии также как и у всех организаций возникают проблемы связанные с сопротивлением персонала. При внедрении инструмента 5С часто происходит сопротивление со стороны работников подразделений. Работники считают, что у них на рабочих местах весь инструмент и приспособления находятся на своих местах и в необходимом количестве. Они привыкли к такому положению вещей и не хотят перемен. Были случаи, когда работник соглашался на организацию 5С на своем рабочем месте, но спустя некоторое время без контроля, все возвращалось на свои места. Для исключения подобных случаев на предприятии в 2019 г. проведено обучение всего персонала принципам и инструментам бережливого производства.

На предприятии существует система подачи рацпредложений. Но, к сожалению, данная система пока не работает должным образом, она не является оперативной. Конкретный пример: работник сборочного цеха подал несколько рацпредложений, касающихся качества сборки и эксплуатации изделия, однако оперативной обратной связи в виде

¹ *Экспертное мнение: как мотивировать персонал и преодолеть страх перемен?* — URL: https://altke.ru/uploads/files/2018/07/04/experts_1530671199.pdf.

² *Бережливое производство на ПАО «МЗИК».* — URL: <http://www.zik.ru/about/berezhlivoie-proizvodstvo>.

стимулирующего воздействия не получил. Система застряла на этапе рассмотрения и согласования, процесс затянулся на полгода. В итоге, когда предложения были приняты и внесены в конструкторскую документацию, а работник все же получил вознаграждение, энтузиазм работать над совершенствованием качества выпускаемой продукции уже почти пропал. Своим опытом и эмоциями работник, конечно-же поделился с сослуживцами, тем самым повлияв и на их позицию в отношении рационализаторства.

Возможным решением данных проблем является создание организационной культуры бережливого производства, разработка системы обучения и системы вовлеченности персонала.

При разработке системы обучения бережливому производству отечественные и зарубежные предприятия часто используют каскадный метод обучения. Данный метод предполагает задействование в качестве тренеров самих сотрудников предприятия и, таким образом, охват процессом обучения максимальное количество сотрудников организации.

Этапами создания системы вовлеченности персонала можно представить следующие шаги.

1. Создание отдельного подразделения, ответственного за внедрение инструментов Бережливого производства.
2. Создание эффективной системы сбора информации о проблемах.
3. Применение методик кайдзен-блиц для решения выявленных проблем.
4. Материальная и нематериальная мотивация, направленная на сплочение коллектива и стимулирования творческого подхода к работе.

Библиографический список

1. *Давыдова Н. С.* Бережливое производство: монография. — Ижевск: ИЭиУ ФГБОУ ВПО УдГУ, 2012. — 135 с.
2. *Развитие производственных систем. Кайдзен. Лидерство. Бережливое производство* / под общ. ред. А. Баранова, Р. Нугайбекова. — СПб.: Питер, 2015. — 272 с.
3. *Horbal R., Kagan R., Koch T.* Implementing Lean Manufacturing in High-mix Production Environment // IFIP International Federation for Information Processing. Vol. 257. Lean Business Systems and Beyond / ed. by T. Koch. — Boston: Springer, 2008. — P. 257–267.

Интегрированный подход к оценке стоимости трудового потенциала индивидуума

Аннотация. Рассматривается интегрированный подход к пониманию стоимостной оценки рабочей силы в целом как социально-экономической категории и отдельного индивидуума с присущей ему мотивацией результативной производственной деятельности, поскольку на современном этапе развития традиционные методы оценки не отражают действительного соотношения уровня квалификации, напряженности, износа психофизиологических и интеллектуальных сил работника, а также его результативную производительность.

Ключевые слова: интегрированный подход; стоимость труда; производительность труда; энергоемкость потенциала индивидуума; профессиональная выгораемость; психоэнергетический потенциал личности; интеллектуальный потенциал личности.

Работа с человеческими ресурсами и выработка стратегия качественного их использования, сохранение производственного и жизненного потенциала человека становятся одними из ключевых целевых установок в определении количественных и качественных потенциальных возможностей личности.

Важным фактором в оценке потенциальных возможностей личности является его стоимостная оценка.

Стоимостная оценка личности формируется из его социально-экономического статуса: уровня образования; физического и психологического здоровья; организации получения дохода и качества покупательной способности; рационального проживания в общественно-политической среде.

Инновационные подходы к оценке стоимости труда на современном этапе развития определяются не результатами труда или его рыночной стоимости, а стоимостью использованного индивидом времени в соответствии с его возрастом, накопленными знаниями, компетенциями и профессиональным опытом и навыками.

Важным фактором измерения стоимости становится время.

Карл Маркс дал четкое определение стоимости рабочей силы: «...стоимость рабочей силы и стоимость, создаваемая в процессе ее потребления, суть две различные величины. Различие этих двух величин является необходимой предпосылкой капиталистической эксплуатации. Капиталистический способ производства предполагает сравнительно высокий уровень производительности труда, — при котором рабочему для создания стоимости, равной стоимости его рабочей силы, нужна только часть рабочего дня» [2].

В современной трансформации стоимость рабочей силы и стоимость трудового потенциала индивидуума необходимо рассматривать в интегрированном поле, учитывая все факторы формирования стоимостной оценки.

Поскольку исключительную роль для развития российской экономики в дальнейшем будет играть человеческий капитал, то речь уже идет о современной подготовке людей с учетом их социально-экономических интересов, их уровня образования, стоимости жизни, охраны их здоровья; персональное развитие и их качество жизни [1].

С одной стороны, это полная автоматизация производственных процессов, широкое применение робототехники, с другой стороны вытеснение с производственной площадки работника, обрекая его на снижение его производственного, интеллектуального, квалификационного потенциала и, конечно, стоимости его собственной рабочей силы.

Деструкционный вклад в резком снижении оценки стоимости трудового потенциала привнесла пандемия COVID-19, особенно это коснулось снижения уровня использования трудового потенциала в возрастной группе от 65 лет.

На современном этапе развития общества резко в практическом смысле усовершенствовались и стали широко применять системы цифровизации личных данных о человеке, сканирование его поведенческого статуса, что в свою очередь дают предпосылки к формированию информационно-психологической модели личности и выработке эффективных способов и инструментов управления конкретной личностью и обществом в целом.

Эффективность такого подхода в сугубо экономических категориях финансовой рентабельности, ресурсной ценности, добавочного капитала, баланса прожиточного уровня, степени восстановления и отдачи жизненных ресурсов конкретного индивида является целесообразным с позиций экономической политики государства [3].

Проблема заключается в учете и балансировке оптимального расхода финансовых возможностей, психофизиологических сил и интеллектуальных возможностей потенциала конкретного индивида.

Вторым фактором в определении стоимости человеческого капитала, через трудовой потенциал индивидуума, становятся применение системной цифровизации в оценке личности: это сканирование личности по всем параметрам деятельности индивида; разработка стандартов социально — психологических мотивов поведения личности; разработка и применение на практике стоимостных нормативов во временном и денежном измерении.

Современная система сбора, накопления и обработки информации о человеческих ресурсах и потенциале трудовой активности населения дает возможность эффективного управления этими процессами.

Программное обеспечение цифровизации этих процессов, выдвигает требования о переосмысления теоретического и понятийного аппарата по категории человеческие ресурсы.

В частности, основной движущей силой в системе определение возможности активных проявлений в трудовой деятельности является формирующая в стране «творческая элита», получившая качественное высшее образование, достаточное финансово-материальное обеспечение от родителей, умеющая воплощать знания в конкретные реализуемые проекты и владеющая организационными навыками, необходимыми для инновационной и практической деятельности.

В социально-экономическом отношении это привело к формированию таких производственно-трудовых отношений, в которых вместо отношений классов возникли отношения двух новых социальных групп — руководящей элиты и эксплуатируемые ими групп работников (специалистов, рабочих — исполнителей).

В современной транскрипции это соотношения нужно рассматривать исходя из «теории лифта». Каждый «этаж», необходимо рассматривать в комплексе по достижению определенного уровня развития личности:

- уровня физического развития;
- уровня умственного развития;
- уровня образования;
- уровень интеллектуального развития;
- уровня квалификации и профессиональной компетенции;
- уровня материального и финансового состояния.

Такая дифференциация позволяет четко определять стоимость инвестиций в образование и профессиональное обучение, в дальнейшем и оптимальную оценку индивидуума.

Без практической интеграции науки, образования и производства решить данную проблему невозможно. Необходим поиск новых интеллектуальных ресурсов, технологических и организационных моделей и программ образования интегрированного типа, включая:

- интеграцию всех информационных баз, включая методы целевого поиска информационных данных;
- обработку информационных данных в соответствии с поставленными задачами;
- трансформацию человеческих ресурсов по профессиональной и рыночной востребованности;

— создания научно-производственных кластеров, различного уровня.

При разработке инструментария и стандартов полностью пересматривается политика и научное обоснование в отношении таких экономических категорий как: стоимость труда; стоимость рабочей силы; качество труда; трудовой потенциал и ресурс каждого работника.

Необходимо пересмотреть теоретические основы нормирования труда, включая расчеты интегрированных показателей оценки стоимости труда по временным показателям и необходимой эффективности индивидуальной деятельности.

Уровень образования, профессиональное освоение той или иной профессии, квалификационный и энергетический потенциал должен рассчитываться пошагово и часовой по времени действия каждой трудоспособной личности.

Важную роль в выявлении, или определении этой стоимостной оценки индивидуума является его психоэнергетический потенциал.

Выявление данного ресурса индивида осуществляется путем:

— определения максимальных физических и интеллектуальных нагрузок за определенный период времени;

— уровнем сопротивления стрессовым ситуациям;

— уровнем профессиональной деформации (деградации);

— степенью профессионального выгорания.

Психодиагностика личности по современным параметрам позволит сделать оптимальный выбор индивида на тот или иной вид деятельности и позволит наиболее активно реализовать психоэнергетический и интеллектуальный потенциал личности, учитывая при этом временные и жизненные циклы.

При оценке психоэнергетического ресурса и стоимости объема потенциала личности необходимо разработать методики измерения фактического износа организма, степени напряженности выполняемых трудовых процессов, баланса психофизиологических, профессиональных и интеллектуальных сил, уровень работоспособности человека.

Энергетический потенциал индивидуума должен рассчитываться с учетом временных периодов в его жизни:

Считается что эффективное использование трудового потенциала личности зависит от интеллектуального и профессионального развития личности. Например, молодые люди от 16 до 20 лет используют свой потенциал только на 10 %. Эта группа способна решать практические вопросы только на 10 %. От 20 до 35 лет идет активное нарастание интеллектуального и профессионального развитие личности. Пиковое состояние наступает в районе 36–56 лет [4].

Дальнейшее развитие идет по ниспадающей. Возрастает интеллектуальный потенциал и снижается психофизиологические возможности.

В первую очередь ресурсные изменения продуктивного потенциала личности начинают происходить с сорокапятилетнего возраста и по убывающей до 75 лет.

Деструкционный вклад в резком ускорении снижении оценки стоимости трудового потенциала привнесла пандемия COVID-19, особенно по фактическим результатам снижения уровня использования трудового потенциала в возрастной группе от 65 лет и выше.

Социальный статус этой возрастной группы и ее влияние в обществе тесно связаны с экономической продуктивностью. Их жизненный опыт и знания должны высоко оцениваться. Потребность в их знаниях, накопленному опыту в процессе жизни позволяет эффективными и быть продуктивными членами общества.

Интегрированный подход к разработке стоимостных механизмов и стандартов оценки трудового потенциала личности предполагает создание кластера с привлечением научно-исследовательских институтов, вузовских кафедр, которые работают в области экономики труда и управления человеческим капиталом, медицинских учреждений и других организаций, работающих в этой области [3]

Библиографический список

1. *Долженко Р. А., Попов Э. И.* Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики // *Вестник Алтайского государственного аграрного университета.* — 2014. — № 12 (122). — С. 179–185.
2. *Маркс К.* Капитал, т. I. — М.: Политиздат, 1953. — 654 р.
3. *Попов Э. И.* Инновационная трансформация системного подхода научной организации производства, труда и управления // *Human Progress.* — 2018. — Т. 2, № 8. — URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_8/Popov.pdf.
4. *Попов Э.И.* Современный подход к оценке стоимости человеческого капитала // *Достойный труд — основа стабильного общества: материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30 октября 2019 г.).* — Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2019. — С. 61–64.

Производительность труда в фармацевтике и подходы к ее оценке в современных условиях

Аннотация. Авторы рассматривают один из аспектов оценки производительности труда в фармацевтике, обращают внимание на отражение специфики отрасли и внешних условий функционирования социума на результативности трудового процесса и эффективности технологий мотивации работников аптек. Используются методы анализа результатов исследований национальных и зарубежных авторов, а также личных наблюдений. Делается вывод о том, что расширение сегмента лояльных потребителей в целом позитивно отражается на экономических результатах труда продавцов лекарственных препаратов. Однако такой аспект, как доверие фармацевту и в целом аптеке, сегодня исследован недостаточно ни с точки зрения экономических экстерналий, ни в рамках осмысления инноваций в стимулировании труда. Это предопределяет задачи перспективных исследований.

Ключевые слова: производительность труда; фармацевтика; лояльность потребителей; доверие потребителей.

Проблема оценки производительности труда в социально значимых отраслях перманентно продолжает оставаться актуальной. Это связано с многоаспектностью подходов к сущности значимой экономической категории и спецификой каждого сектора социальной сферы. Так, в фармацевтике можно провести приблизительный расчет дохода аптеки, полученного от реализации товаров за конкретный период времени в пересчете на одного работника. Представленный в теории подход вычисления производительности труда через отношение затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции здесь неприменим. Однако, отдельной проблемой становится задача оценки реального индивидуального вклада каждого работника аптеки в общий итог функционирования организации. Это предопределило значимость избранной темы.

Методами исследования, результаты которого легли в основу публикации, является анализ научных трудов российских и зарубежных авторов, а также личные наблюдения.

Общие теоретические основы в области экономики фармацевтики затронуты в работах таких зарубежных исследователей, как Г. С. Зорич [10], М. А. Чишолм-Бернс [8], М. Б. Эллисон [9]. Проблематика темы настоящей статьи также нашла отражение в научных работах Т. Н. Парамоновой и Л. А. Назарова [4], С. Г. Чуваковой и Р. Р. Исянова [7], а также других авторов. Среди факторов, непосредственно влияющих на доход аптечной организации, выделяем лояльность потребителей. Рассматриваем это понятие как фактическую приверженность

покупателя к услугам конкретной фармацевтической структуры, выраженную в систематических повторных посещениях с целью приобретения предлагаемой продукции. Сегодня в фармацевтике представлено множество программ технологий развития лояльности, цель которых — увеличение числа клиентов и, как следствие, увеличение прибыли аптеки.

В организации «Первая Аптека» (Екатеринбург, ул. Вайнера, 1), ставшей базой для наблюдения, действуют традиционные для региона технологии «подарок за покупку», «скидка на товар», «1 + 1»; «1 + 1 = 3» и др. Наши данные подтвердили выводы А. Татаренко о том, что в большинстве аптечных структур при определении перспектив скидочной компании не учитываются затраты, когда обращается внимание только на выручку в целом при росте объема продаж. Но увеличение объема продаж на 15 % при традиционных скидках в 3 % может уменьшить прибыль на 75 %. В то же время эти потери могут быть уменьшены, если учитывать, что сокращение затрат на каждые 3% дает рост прибыли на 15 % [5]. Следует учесть, что в зарубежных источниках отмечается, что программы лояльности приводят к уменьшению текучести покупателей на 30 % и увеличению оборота на 10 %, а удержание лишь 5 % от общего количества покупателей через какое-то время приводит к увеличению получаемой от них прибыли на 25–85 % [3]. Выявленное расхождение между оценками российских и зарубежных исследователей предстоит в дальнейшем проверить в других авторских работах. В то же время, в любом случае производительность труда при ориентире на конечный результат всей организации не позволяет объективно оценить личный вклад каждого работника в общий успех или неудачу.

В связи с этим следует учесть, что «российские потребители редко обращаются к врачу из-за боли или проблем со здоровьем. Они бегут в ближайшую аптеку и по совету фармацевта покупают лекарства» [2]. Обратим внимание на слова о совете фармацевта. Здесь мы сталкиваемся с серьезной морально-этической проблемой: совет фармацевта — это не совет врача, который должен знать особенности реагирования пациента различные препараты и, главное, иметь информацию об истинных причинах той симптоматики, по поводу которой покупатель ждет совета от фармацевта. То есть, работник аптеки должен быть не только хорошо проинформирован о специфике тех или иных медицинских изделий, но и о факторах, препятствующих их эффективному применению. Следовательно, необходимо такое обучение сотрудников аптек, которое способствовало бы грамотному и безопасному для пациента консультированию как по составу и цене лекарственных препаратов (отличия в зависимости от производителей), так и по выдвигению перечня

предостережений, препятствующих эффективному лечению. Кроме этого, значимым моментом является личная дисциплинированность потребителя аптечной продукции: врач или фармацевт могут дать верные установки, но сам пациент не всегда четко придерживается требований к дозировке и условиям (до еды, после еды, в сочетании с теми или иными препаратами и т. д.). С авторской точки зрения, лояльность можно представить в двух форматах: лояльность, основанная на доверии, и лояльность, основанная на интересе (финансовый, инфраструктурный контексты и пр.). Здесь мы сталкиваемся с не менее значимой, чем лояльность потребителя, категорией, которую можно обозначить как доверие.

Категория доверия на уровне философско-социологического анализа была глубоко представлена в известных трудах таких ученых, как М. Вебер, Т. Парсонс, Р. Дарендорф, П. Штомпка. Но ближе к авторской позиции констатации Ф. Фукуямы о том, что доверие — это способность людей образовывать особую общность, основанную на убежденности в том, что все члены сообщества ведут себя предсказуемо, честно и в соответствии с некоторыми общими нормами [6]. В актуальных источниках формирование доверия как способа минимизации транзакционных издержек представлено в работе М. В. Богатыревой, А. Е. Колмакова и М. А. Колмакова [1]. Однако, верифицируя свои теоретические выводы, ученые обращаются только к опыту оценки доверия к властным решениям на примере пенсионной реформы, к банковской сфере и к пассажирским перевозкам. В сфере фармацевтики этот феномен пока не исследован.

Все, изложенное выше, позволяет сделать вывод о том, что экономический эффект, полученный в результате реализации программ лояльности, нуждается в дополнительном обосновании. Поэтому вычисление производительности труда на уровне аптеки как организационной структуры также должно уточняться. На перспективу особый интерес представляет осмысление доверия как социально-экономической категории, на основании исследования которой возможна институционализация инновационного подхода к оценке индивидуальной производительности труда в фармацевтике.

Библиографический список:

1. *Богатырева М. В., Колмаков А. Е., Колмаков М. А.* Доверие как элемент культурного капитала. — М.: Юрайт, 2019. — 216 с.
2. *Демченко П. А.* Волшебство по расчету. Алгебра рекламы. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 240 с.

3. *Малькова И. В.* Лояльность потребителей как конкурентное преимущество компании // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). — 2008. — № 3. — С. 72–85.

4. *Парамонова Т. Н., Назаров Л. А.* Программа лояльности, как основной инструмент формирования маркетинга взаимоотношений на рынке фармацевтической продукции // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. — 2019. — № 11 (48). — С. 92–103.

5. *Татаренко А.* От чего зависит прибыль и почему скидки не приносят результат // Новая аптека. — 2017. — № 11. — URL: <https://e.novarteca.ru/597849>.

6. *Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. — М.: АСТ; ЗАО НПП «Ермак», 2008. — 730 с.

7. *Чувакова С. Г., Исянов Р. Р.* Основные направления исследований в аптечных сетях в рамках формирования программы лояльности // Экономический анализ: теория и практика. — 2020. — № 22 (229). — С. 49–55.

8. *Pharmacotherapy Principles and Practice / M. Chisholm-Burns, T. Schwinghammer, B. Wells and others.* — New York: McGraw-Hill, 2016. — 1664 p.

9. *Chisholm-Burns M. A., Vaillancourt A. M., Shepherd M.* Pharmacy Management, Leadership, Marketing, and Finance. — New York: McGraw-Hill Education, 2020. — 560 p.

10. *Zorich G. S.* Entrepreneurs in Pharmacy and Other Leaders. — New York: Kindle, 2017. — 356 с.

Ю. В. Шеншинов

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Исследование роли управления человеческими ресурсами в контексте бережливого производства

Аннотация. Цель данной статьи заключается в изучении структурных взаимосвязей между практикой управления человеческими ресурсами и бережливым производством. Сведения были собраны из промышленных компаний, которые соответствовали критериям отбора, установленным для исследования. Для проверки гипотетических зависимостей использовались статистические методы. Было установлено, что практика бережливого производства и операционная эффективность опосредуют взаимосвязь между практикой управления человеческими ресурсами и эффективностью компании в целом.

Ключевые слова: бережливое производство; управление человеческими ресурсами; операционные показатели; эффективность компании.

В настоящее время активно растет признание ключевой роли передовых производственных технологий и концепций в реагировании на глобальную конкуренцию. Особенно заметным среди них является бережливое производство, основным направлением внедрения которого является устранение лишней деятельности, не приносящей добав-

ленной стоимости для создания оптимизированной, высококачественной системы, которая повышает эксплуатационные характеристики и в конечном итоге дает конкурентные преимущества. На сегодняшний день бережливое производство широко применяется в организациях, охватывающих большие и малые размеры, в традиционном производстве и нетрадиционных условиях работы по всему миру.

Однако организациям не удается осуществить устойчивый переход к передовым производственным системам, когда изменения в производственной функции не сопровождаются дополнительными изменениями в практике управления человеческими ресурсами. Утверждается, что управление человеческими ресурсами осуществляется способами, несовместимыми с требованиями передовых производственных систем. Например, ряд ученых предоставляют доказательства отсутствия согласованности между стратегией управления человеческими ресурсами (УЧР) и целями внедрения бережливого производства. Следовательно, необходима согласованность между различными организационными стратегиями, которые вводятся для обеспечения успешного развертывания организационных ресурсов. Некоторые исследования, с одной стороны, подтверждают мнение о том, что совокупность взаимодополняющих практик УЧР превосходит индивидуальные лучшие практики в повышении эффективности работы компании. С другой стороны, предыдущие исследования свидетельствуют о важности УЧР для влияния на успешное внедрение бережливого производства. Фирмы, сочетавшие методы бережливого производства с методами УЧР, превзошли фирмы, которые этого не делали. Однако очень редко можно найти эмпирические исследования, посвященные переходу фирм на передовые производственные системы и внедрению практики УЧР для облегчения таких переходов. В результате нет единого мнения о том, какую практику УЧР следует инкорпорировать для облегчения перехода. Таким образом, в литературе еще предстоит рассмотреть пути интеграции практики УЧР и бережливого производства с целью создания необходимых условий для успешного внедрения бережливого производства с целью получения положительных результатов на операционном и корпоративном уровнях.

В приведенном выше контексте основной целью данного исследования является изучение структурных взаимосвязей между практикой УЧР, практикой бережливого производства, операционной эффективностью и эффективностью фирм-производителей, внедривших бережливое производство. Ожидается, что результаты исследования предоставят ценную информацию для четкого понимания вклада практики УЧР в рамках внедрения бережливого производства и повышения эффективности работы на операционном и корпоративном уровнях.

Итак, влияние практики УЧР на практику бережливого производства, операционную эффективность и эффективность компании рассматривается в литературе с разных точек зрения. УЧР можно рассматривать как неотъемлемую часть процесса бизнес-стратегии, где стратегия первого порядка обеспечивает долгосрочное направление деятельности фирмы, тогда как стратегия второго порядка обеспечивает внутренние операционные процедуры, необходимые для достижения целей. В контексте УЧР третий порядок стратегии предусматривает функциональные стратегии УЧР для достижения конкретных результатов. Многие фирмы по всему миру внедрили бережливое производство в качестве стратегии второго порядка для повышения эффективности их работы. Однако, на практике, можно предположить, что многие фирмы принимают решения на первого и второго порядка стратегии независимого третьего порядка поведения при управлении человеческими ресурсами, и без какой-либо практики управления человеческими ресурсами. Кроме того, ресурсно-ориентированный взгляд фирмы предполагает, что специфические для фирмы ценные ресурсы, которые являются редкими, неподрожжаемыми и трудно заменяемыми, дают конкурентное преимущество. Соответственно, человеческие ресурсы организации можно определить как стратегический ресурс в достижении конкурентного преимущества, когда они повышают ценность организации, когда они вносят уникальный вклад в успех организации, когда их трудно заменить и когда постоянные инвестиции в них уменьшают вероятность подражания со стороны конкурентов. Кроме того, литература по различным областям менеджмента (таким как УЧР, операционный менеджмент, менеджмент в целом) предлагает возможности восприятия внедрения практик УЧР как внедрения инноваций [2]. Внедрение инноваций – это «процесс получения целенаправленного использования инноваций целевыми сотрудниками». Эффективность внедрения инноваций – это «качество и последовательность целенаправленного использования членами организации принятой инновации». Соответственно, практика УЧР должна обладать способностью создавать и восстанавливать ценность путем применения соответствующей политики и практики для поддержания новых систем работы. Например, обучение как практика УЧР может создать более компетентное и надежное поведение и большее доверие между сотрудниками, основанное на ожиданиях, что другие будут вести себя полезным образом, который является надежным и предсказуемым при выполнении должностных обязанностей в бережливом производстве. Эта концептуализация практики УЧР якобы включает широкий спектр практик в контексте производственного производства, таких как проектирование рабочих, оценка эф-

фektivности, обучение, коммуникация и обратная связь [5]. В этой связи в литературе высказываются предположения о том, что прямое влияние практики УЧР на эффективность деятельности компании может быть усилено, когда совокупность практик УЧР реализуется за счет использования преимуществ синергии между отдельными стратегиями и направлениями работы с персоналом. Также утверждается, что могут быть доступны различные комбинации практик, которые одинаково эффективны [1]. Кроме того, в литературе приводятся данные, свидетельствующие о том, что успешное внедрение бережливого производства может зависеть от социокультурного, исторического и экологического контекста исследуемой страны [4]. Некоторые предыдущие исследования рассматривали влияние практики УЧР на промежуточные и связанные с процессом критерии, такие как операционная эффективность. Приходим к выводу, что в отличие от практики оперативного управления, практика УЧР играет важную роль в прогнозировании производительности труда. Фурлан и Винелли поддерживают существование взаимодополняемости между практиками тотального менеджмента качества (TQM) и практиками «just-in-time» (JIT), а также стимулирующую роль УЧР в этой взаимодополняемости [3]. Они обнаружили, что практика УЧР создает синергетический эффект, работая в связке для повышения производительности и качества производственного предприятия. Результаты предполагают, что практики управления человеческими ресурсами имеют значительное положительное влияние на эксплуатационные показатели. Приходим к выводу, что наиболее непосредственные и прямые последствия практики УЧР на предприятии могут быть связаны с эксплуатационными показателями, которые, в свою очередь, влияют на показатели компании.

Таким образом, практика УЧР может быть определена как предшественник бережливого производства. Основываясь на литературе, рассмотренной выше, можно утверждать, что практика УЧР, способствующая созданию, институционализации и поддержанию бережливого производства, приводит к большей степени внедрения практики бережливого производства, тем самым создавая положительные результаты на операционном уровне и тем самым в конечном итоге повышая производительность на уровне компании. Отсюда делаем вывод что методы бережливого производства и операционная эффективность опосредуют взаимосвязь между практикой УЧР и эффективностью компании.

Библиографический список

1. *Becker B. E., Huselid M. A.* SHRM and job design: Narrowing the divide // *Journal of Organizational Behavior*. — 2010. — Vol. 31. — P. 379–388.
2. *Braunscheidel M. J., Hamister J. W., Suresh N. C., Star H.* An institutional theory perspective on Six Sigma adoption // *International Journal of Operations and Production Management*. — 2011. — Vol. 31. — P. 423–451.
3. *Furlan A., Vinelli A., Dal Pont G.* Complementarity and lean manufacturing bundles: An empirical analysis // *International Journal of Operations and Production Management*. — 2011. — Vol. 31. — P. 835–850.
4. *James R., Jones R.* Transferring the Toyota lean cultural paradigm into India: Implications for human resource management // *The International Journal of Human Resource Management*. — 2014. — Vol. 25, iss. 15. — P. 2174–2191.
5. *Losonci D., Demeter K., Jenei I.* Factors influencing employee perceptions in lean transformations // *International Journal of Production Economics*. — 2011. — Vol. 131, iss. 1. — P. 30–43.

Содержание

Трансформация рынка труда в условиях нестабильности и неопределенности

Багирова А. П. От родительского к прародительскому труду: сходство и специфика исследовательских подходов	3
Богаченко Е. Д. Трансформация удаленной занятости: вызовы современности.....	6
Газизова М. Р. Влияние трудового долголетия серебряного поколения на казахстанский рынок труда	10
Заборова Е. Н. Труд в малых и средних городах Урала.....	14
Илюхин А. А., Илюхина С. В. Безработица на рынке труда крупного промышленного региона в условиях нестабильности и неопределенности.....	18
Комбаров М. А. Безработица в регионах Российской Федерации и ее влияние на их социально-экономическое положение	22
Корнильцева Е. Г. Трудоустройство мигрантов в России.....	26
Кэмпбелл Я. Обзор современного рынка труда Европы: занятость, безработица, заработная плата.....	29
Лапина Т. А. Региональная дифференциация содействия самозанятости безработных граждан.....	33
Масленникова Н. О. Методика оценки реализации стандартов достойного труда как ключевых индикаторов социального развития экономической системы.....	36

Актуальные подходы к обучению в течение всей жизни

Артамонова М. В. Особенности образования взрослых.....	41
Бахур Д. А., Подволоцкий С. Н., Булатова Е. К. Стратегия обучения и развития персонала.....	47
Беляк О. Ю. Обмен знаниями как детерминанта успеха кросс-функциональных команд.....	52
Вербицкая Н. О. Экономика и нейрофизиология труда в цифровой среде	56
Косьяненко О. А. Роль инвестиций в обучение персонала компании	60
Кузьмина О. В. Особенности мотивации и организации времени у молодежи в период профессиональной подготовки в условиях пандемии COVID-19	63

Морозов Д. А., Федорова А. Э. VUCA-компетенции персонала: концепция и оценка.....	66
Шавровская М. Н. Факторы внешней и внутренней среды университета и личных характеристик студента в формировании надпрофессиональных компетенций.....	70

Современные технологии мотивации, оценки, оплаты и управления персоналом

Алферьева У. В., Лагутина Е. Е. Борьба с информационным вакуумом в организации.....	77
Балтаева Э. И. Теоретико-правовые основы формирования категории «искусственный интеллект» в юриспруденции.....	80
Бахтеева Е. И. Особенности исчисления срока давности для привлечения к уголовной ответственности за невыплату заработной платы.....	82
Бегичева С. В. Инструментальные средства бизнес-аналитики для визуализации данных о человеческих ресурсах.....	85
Берсенева А. Д. Внедрение digital-технологии по адаптации новых сотрудников вуза.....	89
Благинин В. А. Кадровые ресурсы в методике оценки транспортно-коммуникационной инфраструктуры региона.....	92
Кансафарова Т. А., Хомутова Д. В. Укомплектование персонала в условиях значительного снижения потока кандидатов.....	96
Клейменов М. В. Магистратура: мотивация построения достойной карьеры.....	100
Корнова Г. Р., Логинова Е. В. Оценка персонала контактной зоны на основе активационной теории личности.....	104
Лобова С. В. «Женское лицо» академической профессии (через призму статистических наблюдений).....	107
Матвеева В. С. Становление и перспективы развития налога на доходы физических лиц.....	113
Павлова Е. В., Чудиновских М. В. Совершенствование системы управления персоналом в организации ООО «Дента Ви».....	117
Плутова М. И., Штанова Н. С. Мотивационные подходы в отечественной и зарубежной практике.....	120
Соколова П. Г., Калабина Е. Г., Колотилов Р. В. Оценка возможностей автоматизации процессов определения ключевых показателей эффективности деятельности компании.....	126
Яковлева О. Б. Подходы к определению сущности профессионального стандарта.....	130

Обеспечение социального благополучия и охрана труда

Камарова Т. А. Прекаризация занятости научно-педагогических работников: роль мотивации и удовлетворенности трудом.....	136
Квашнина К. В., Палиева Т. В. Современный опыт оценки кадровой безопасности.....	140
Кулькова И. А. Сравнительный анализ пенсионных систем в некоторых странах с развитой экономикой.....	144
Патутина С. Ю. Суханова, М. А. Социально-трудовые отношения научно-педагогических работников в условиях прекаризации.....	148
Рагозина А. Ю. Влияние качества жизни на воспроизводство населения и рабочей силы городского округа Краснотурьинск.....	157
Сарапульцева А. В. Философия труда — история и современность: актуальные проблемы философского осмысления трудовой деятельности.....	160
Сергеева С. С. Применение результатов специальной оценки условий труда при оценке профессиональных рисков.....	164
Шарин В. И. Мотивация семейной взаимопомощи учащейся молодежи (на примере Уральского государственного экономического университета).....	169
Шмарова И. В. Социальное благополучие семей в России: источники финансирования затрат родительского труда и государственные меры поддержки семей с детьми.....	173

Научная организация труда: история, современность, перспективы

Назаров А. В., Айзикович А. А. Постчеловеческие перспективы организации труда.....	178
Панченко А. Ю. Основные задачи создания эффективного механизма разработки нормативов-регламентов рабочего времени.....	182
Подволоцкий С. Н., Максимовских Н. В., Тонких Н. В. Современные проблемы внедрения бережливого производства на отечественных промышленных предприятиях.....	185
Попов Э. И. Интегрированный подход к оценке стоимости трудового потенциала индивидуума.....	188
Филипповская Т. В., Хачатурова С. Д. Производительность труда в фармацевтике и подходы к ее оценке в современных условиях.....	193
Шеншинов Ю. В. Исследование роли управления человеческими ресурсами в контексте бережливого производства.....	196

Научное издание

**ДОСТОЙНЫЙ ТРУД –
ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА**

Материалы
XII Международной научно-практической конференции

(Екатеринбург, 28–31 октября 2020 г.)

Печатается в авторской редакции и без издательской корректуры

Компьютерная верстка *Н. И. Якимовой*

Поз. 89. Подписано в печать 28.12.2020.

Формат 60 × 84 ¹/₁₆. Гарнитура Таймс. Бумага офсетная. Печать плоская.

Уч.-изд. л. 11,2. Усл. печ. л. 11,86. Печ. л. 12,75. Заказ 497. Тираж 15 экз.

Издательство Уральского государственного экономического университета
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Отпечатано с готового оригинал-макета в подразделении оперативной полиграфии
Уральского государственного экономического университета



УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ