

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

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

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

(Екатеринбург, 24–27 октября 2018 г.)

Екатеринбург
2018

УДК 658:331
ББК 65.24
Д70

Ответственные за выпуск:

кандидат экономических наук, доцент
Е. Е. Лагутина

кандидат экономических наук, доцент
М. И. ПлUTOва

Д70 **Достойный труд – основа стабильного общества** [Текст] : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–27 октября 2018 г.) / [отв. за вып. Е. Е. Лагутина, М. И. ПлUTOва]. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. – 259 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 социокультурным проблемам труда, трансформации рынка труда, проблемам научной организации труда, новым подходам к управлению персоналом, системам мотивации и оплаты труда в условиях цифровой экономики.

Для специалистов в области экономики труда и управления человеческими ресурсами.

УДК 658:331
ББК 65.24

© Авторы, указанные в содержании, 2018
© Уральский государственный
экономический университет, 2018

Оплата труда как драйвер повышения эффективности работников

УДК 33.05

В. В. Ильяшенко

Взаимосвязь динамики заработной платы и темпов развития экономики

В статье анализируется взаимосвязь динамики заработной платы и важных показателей, характеризующих состояние российской экономики. Цель исследования – показать позитивное влияние роста заработной платы на экономическое развитие страны. При этом используются статистические данные о темпах изменения номинальной и реальной заработной платы, физического объема валового внутреннего продукта, инвестиций в основной капитал, уровня инфляции. Анализ показывает существенное воздействие стимулирования труда на развитие национального производства. Как правило, увеличение темпов прироста заработной платы совпадает с периодами улучшения показателей физического объема валового внутреннего продукта и инвестиций в основной капитал. Более того, в российской экономике часто темпы прироста заработной платы и уровня инфляции изменяются в противоположных направлениях. Сделан вывод о необходимости увеличения заработной платы для стимулирования повышения эффективности трудовой деятельности и совокупного спроса в российской экономике.

Ключевые слова: номинальная заработная плата; реальная заработная плата; валовой внутренний продукт; инвестиции в основной капитал; инфляция.

В современных условиях актуальной задачей является установление взаимозависимости изменения заработной платы и экономического развития страны. Повышение заработной платы в экономическом смысле может рассматриваться в трех основных аспектах:

- 1) как средство повышения уровня жизни;
- 2) как стимул развития экономики;
- 3) как фактор повышения производительности труда.

А. А. Литвинюк отмечает, что в среднем 85–87% роста производительности труда в организациях РФ обусловлено факторами материального стимулирования труда персонала [4, с. 81]. Никакая экономика не может эффективно развиваться в условиях уменьшения реальной заработной платы, так как на уровне организации снижается заинтересованность в результатах деятельности работника; на уровне страны снижается совокупный спрос, что является фактором, сдерживающим развитие национальной экономики. Как справедливо отмечает В. Т. Рязанов, в современных условиях «особое значение приобретает

устранение дешевизны рабочей силы, которая сохраняет заинтересованность бизнеса в использовании малоквалифицированного труда» [7, с. 74]. По данным социологического исследования, 57% трудоустроенных низко оценивает уровень своего материального благосостояния (в лучшем случае им хватает денег на продукты и одежду, но покупка холодильника, телевизора и мебели для них является проблемой) [1, с. 369].

Между уровнем оплаты труда и развитием производства существует тесная взаимосвязь: они взаимно обуславливают друг друга. Сдельная заработная плата однозначно стимулирует увеличение и улучшение результатов труда работников. Повременная оплата труда может эту функцию выполнять, если она установлена работодателем на достаточно высоком, по мнению работника, уровне или не осуществлять, если она была предварительно определена на относительно низком уровне. Поскольку в современных условиях преобладает повременная оплата труда, то это означает, что влияние увеличения национального производства на рост оплаты труда в действительности менее значительно, чем обратное воздействие повышения заработной платы на развитие экономики. Данные о взаимосвязи между темпами прироста заработной платы и физического объема валового внутреннего продукта (ВВП), инвестиций и темпа инфляции в России представлены в таблице.

**Динамика показателей заработной платы
и развития экономики Российской Федерации в 1997–2017 гг., %¹**

Год	Темп прироста среднемесячной номинальной заработной платы	Темп прироста (снижения) реальной заработной платы	Темп прироста (снижения) физического объема валового внутреннего продукта	Темп прироста (снижения) физического объема инвестиций в основной капитал	Темп инфляции за период, определяемый по ИПЦ
1997	20,2	5,0	1,4	-5,0	11,0
1998	10,6	-13,3	-5,3	-12,0	84,4
1999	44,9	-22,0	6,4	5,3	36,5
2000	46,0	20,9	10,0	17,4	20,2
2001	45,7	19,9	5,1	11,7	18,6
2002	34,6	16,2	4,7	2,9	15,1
2003	26,1	10,9	7,3	12,7	12,0
2004	22,6	10,6	7,2	16,8	11,7
2005	26,9	12,6	6,4	10,2	10,9
2006	24,3	13,3	8,2	17,8	9,0
2007	27,8	17,2	8,5	23,8	11,9
2008	27,2	11,5	5,2	9,5	13,3
2009	7,8	-3,5	-7,8	-13,5	8,8

¹ Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики.

Год	Темп прироста среднемесячной номинальной начисленной зарботной платы	Темп прироста (снижения) реальной зарботной платы	Темп прироста (снижения) физического объема валового внутреннего продукта	Темп прироста (снижения) физического объема инвестиций в основной капитал	Темп инфляции за период, определяемый по ИПЦ
2010	12,4	5,2	4,5	6,3	8,8
2011	11,5	2,8	4,3	10,8	6,1
2012	14,0	8,4	3,7	6,8	6,6
2013	11,9	4,8	1,8	0,8	6,5
2014	9,1	1,2	0,7	-1,5	11,4
2015	4,7	-9,0	-2,5	-10,1	12,9
2016	7,9	0,8	-0,2	-0,2	5,4
2017	6,7	2,9	1,5	4,4	2,5

Анализ данных таблицы показывает устойчивую зависимость между темпами изменения заработной платы и физического объема валового внутреннего продукта (ВВП). За период 1997–2017 гг. 16 лет улучшение или ухудшение показателя темпа прироста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы сопровождалось аналогичным увеличением темпа прироста или снижением темпа падения физического объема валового внутреннего продукта. За анализируемый период 17 лет в одном направлении изменялись также показатели темпа прироста (снижения) реальной заработной платы и темпа прироста (снижения) физического объема ВВП. Аналогичная закономерность наблюдалась при анализе зависимости между темпами изменения заработной платы и физического объема инвестиций в основной капитал. В исследуемом периоде 13 лет изменение показателя темпа прироста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в сторону увеличения или снижения сопровождалось соответствующим изменением физического объема инвестиций в основной капитал, и 15 лет наблюдалась аналогичная зависимость между динамикой реальной заработной платы и темпа прироста (снижения) физического объема инвестиций в основной капитал.

Что касается взаимосвязи темпов прироста заработной платы и уровня инфляции, то с позиции экономической теории увеличение заработной платы рассматривается в качестве причины развития инфляционных процессов. Однако следует учитывать, что данная зависимость в полной мере проявляется в экономике полной занятости или при высоком уровне загрузки производственных мощностей [2]. Однако современная российская экономика пока далека от этого состояния. Так, по данным Росстата, уровень загрузки производственных мощностей в производстве машин и оборудования, транспортных средств

и оборудования, электронного и оптического оборудования, электрооборудования в 2016 г. в Российской Федерации не превышал 53%; в текстильном и швейном производстве, а также производстве пищевых продуктов (за исключением мяса и сахара) – 64%. Хотя Банк России и некоторые экономисты, несмотря на данные официальной статистики, утверждают, что загрузка производственных мощностей в обрабатывающей промышленности находится на высоком уровне, в стране отсутствуют свободные мощности и выпуск в российской экономике близок к своему потенциальному уровню [3, с. 6; 5, с. 22; 6, с. 12]. Это означает, что более полная загрузка производственных мощностей, в том числе и в результате стимулирующих мер, связанных с повышением заработной платы, будет способствовать снижению средних издержек и замедлению темпов инфляционных процессов в связи с преобладанием инфляции издержек в российской экономике. Данные, представленные в таблице, эту зависимость подтверждают. Так, номинальная заработная плата на протяжении рассматриваемого периода ежегодно увеличивалась. Однако при изменении темпов ее прироста в сторону повышения или снижения уровень инфляции часто изменялся в противоположном направлении. Например, в 1998 г. прирост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по сравнению с предыдущим годом значительно снизился (с 20,2 до 10,6%), но темп инфляции существенно вырос (с 11,0 до 84,4%). В 1999 г. ситуация изменилась в противоположном направлении: наблюдался значительный прирост номинальной заработной платы (44,9%) по сравнению с прошлым годом (10,6%) при существенном сокращении уровня инфляции (с 11,0 до 84,4%). Показателен в этом отношении был также период 2000–2006 гг., когда высокие темпы прироста как номинальной, так и реальной заработной платы сопровождались ежегодным снижением уровня инфляции. В 2008, 2014–2016 гг. темпы прироста номинальной начисленной заработной платы и инфляции также изменялись в противоположном направлении, а в 2010 г. при значительном увеличении по сравнению с предыдущим годом заработной платы уровень инфляции не изменился.

Снижение темпа прироста номинальной и реальной заработной платы в последние годы (тем более сокращение уровня реальной заработной платы в 2015 г.), хотя и способствовало снижению уровня инфляции в стране, но привело к уменьшению физического объема ВВП и инвестиций в основной капитал, что наблюдалось в 2000-е годы только в кризисный 2009 г., и незначительным темпам их прироста в 2017 г.

Как показывает анализ, развитие национального производства в современных условиях предполагает принятие стимулирующих мер,

направленных на повышение реальной заработной платы и увеличение совокупного спроса в экономике.

Библиографический список

1. Бобков В. Н., Квачев В. Г., Новикова И. В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. Т. 14, вып. 2. С. 366–379.
2. Ильяшенко В. В. Инфляция: проблемы теории и практики. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2002.
3. Кудрин А., Горюнов Е., Трунин П. Стимулирующая денежно-кредитная политика: мифы и реальность // Вопросы экономики. 2017. № 5. С. 5–28.
4. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Юрайт, 2014.
5. Мау В. Антикризисные меры или структурные реформы: экономическая политика России в 2015 году // Вопросы экономики. 2016. № 2. С. 5–33.
6. Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2015 г. и период 2016 и 2017 гг. // Вестник Банка России. 2014. № 106(1584). С. 3–39.
7. Рязанов В. Т. Новая индустриализация и экономическое возрождение России: восточный вектор // Известия Уральского государственного экономического университета. 2017. № 5(73). С. 68–80.

Информация об авторе

Ильяшенко Владимир Владимирович (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры политической экономики, Уральский государственный экономический университет; e-mail: k-454-09@planet-a.ru.

Влияние обмена знаниями и идеями на стимулирование инновационного мышления индивида

Представлены результаты исследование влияния процесса обмена идеями и знаниями на проявление индивидуальной и групповой креативности. Дано авторское понимание обмена знаниями и идеями, понимаемое как процесс взаимообмена продуктами мыслительной деятельности в ходе совместного решения интеллектуальной задачи либо процесс обсуждения некоторой проблемы или темы. Проведено экспериментальное исследование влияния обмена знаниями и идеями на стимулирование инновационного мышления индивида на примере студентов, обучающихся экономическим специальностям. Выявлены закономерности воздействия на показатели креативности индивида непосредственной и опосредованной форм обмена знаниями. Изучены механизмы, обеспечивающие влияние участников обмена идеями и знаниями друг на друга на когнитивном и эмоциональном уровнях. Установлено, что совместное творчество не только оказывает влияние на динамику показателей креативности участников, но и создает условия, меняющие отношение к творческим продуктам индивидов

Ключевые слова: инновационное мышление; обмен знаниями и идеями; креативность.

Актуальность исследования обусловлена стремительным развитием цифровой экономики, в которой все большую важность приобретают такие качества индивида, как умение самостоятельно и нестандартно оценивать ситуацию, креативность принимаемых решений, инновационное мышление и гибкость ума. Если базовые функции описания, анализа и расчетов могут выполняться с помощью различных информационных технологий и вычислительной техники, то для сотрудников среди ключевых компетенций на первый план выходит генерирование и способность к реализации новых оригинальных идей. Известно, что в ходе поиска, отбора и найма сотрудников в компаниях популярность приобретают методы диагностики креативности и инновационного мышления кандидатов на вакантные должности, а также исследование характера мыслительной деятельности, темперамента и внимательности. В настоящее время процесс обмена знаниями в группах способен значительно увеличить качество, эффективность, креативность принимаемых решений, создаваемых продуктов и услуг. Совместная деятельность и обмен знаниями внутри группы влияют на появление новых идей, их восприятие, оценку и улучшение. Проблема влияния процесса обмена знаниями на групповую креативность видится актуальной, в связи с тенденцией увеличения числа проектных групп внутри компаний. Многие предприятия используют проектные группы для концентрации квалифицированных кадров с целью созда-

ния инновационных идей, продуктов, услуг. Рост числа проектных групп создает необходимость изучения процессов, протекающих внутри них. Цель исследования состояла в изучение особенностей влияния процесса обмена знаниями и идеями на стимулирование инновационного мышления.

В работе сформулирована гипотеза о том, что существует непосредственное влияние обмена знаниями и коммуникаций внутри группы на креативность принимаемых решений и инновационное мышление. Для достижения цели были раскрыты особенности влияния процесса обмена знаниями и идеями на групповую креативность; проведено экспериментальное исследование уровня креативного мышления на примере студентов Уральского государственного экономического университета, выявлены проблемы, связанные с креативностью в качественном и количественном выражении и даны рекомендации для развития навыков креативного и инновационного мышления.

Новые цифровые инструменты и технологии развития человеческого потенциала современных организаций, smart-learning, геймификация, формирование soft-skills, наставничество превращают человеческие ресурсы в конкурентное преимущество компаний. Как новые управленческие технологии влияют на изменение моделей развития персонала в условиях цифровизация общества и экономики? Становятся ли технологически насыщенные компании более инклюзивными в развитии персонала, или это ведет к усилению разнообразия инструментов развития сотрудников? Какие условия способствуют обмену идея и знаниями между сотрудниками? Как влияют процессы обмена знаниями на индивидуальную и групповую креативность? Эти и другие связанные с ними вопросы находятся в центре внимания профессионального сообщества в области HR-менеджмента?

Возрастающее экономическое значение обмена идеями и знаний позволяет современным организациям создавать конкурентное преимущество за счет снижения издержек по поиск и разработку решений, уже найденными сотрудником, сохранения и распространения знаний внутри организации, создания «транзакционной памяти» и повышение инновационности.

Важным становится изучение факторов, влияющих на обмен знаниями и идеями между индивидами, создание благоприятной обстановки для обмена опытом. Среди ключевых факторов обмена знаниями можно выделить две группы – организационные как различные управленческие практики, нацеленные на развитие мотивации, способностей и возможностей сотрудников, а также индивидуальные характеристики и установки индивидов.

Выбор этих факторов продиктован моделированием трудового поведения человека в целом, и применимом к активности сотрудников в обмене знаниями как его частному поведению. Используя логику данной модели применительно к управлению обменом знаниями можно достичь сочетания проводимого уровня анализа (организация, группа и индивид) и дальней целевой направленности – факторы мотивации, факторы способностей, факторы возможностей [3; 4; 6; 7; 8]. Современные способы коммуникации между участниками групп всегда имеют в своей основе элементы информационных технологий и представляют собой набор инструментов, предназначенных для создания, управления и обработки информации (в том числе и знаний) в электронном виде с помощью электронно-вычислительных средств [3]. В последние годы значительно вырос интерес к анализу взаимодействия сотрудников компаний в различных средах (в корпоративных социальных сетях, профессиональных сообществах, проектных группах и др.). Интеграция технологий групповой работы, а также анализа взаимодействия пользователей внутри групп позволило определить степень их влияния групповую креативность [6].

Инструментами исследования влияния обмена знаниями и идеями на инновационное мышление и креативность личности стали методики диагностики вербального и невербального проявления инновационного и творческого мышления – тесты для изучения творческого мышления (Дж. Гилфорда, П. Торренса, Е. И. Щербановой, И. С. Авериной) [1; 2; 5]. Информационная база исследования была получена путем онлайн-анкетирования студентов бакалавриата по направлению «Экономика» Уральского государственного экономического университета. В состав выборки входили 171 чел., возраст участников от 17 до 20 лет, гендерный состав – 101 девушка, 70 – юношей.

Построенная нами методика исследования предполагала проведение трех экспериментальных серий. Первоначально были сформулированы стимулирующие утверждения, которые были предложены участниками экспериментов, и разделенные по смыслу на четыре содержательные категории в зависимости от уровня оригинальности возможных ответов. В первой группе экспериментальной серии приняли участие 87 индивидов, во второй – 95, в третьей – 54. Для того, чтобы получить взвешенные оценки показателей инновационного мышления индивидов и креативности мышления нами производились замеры до и после экспериментального воздействия – предъявления участникам стимулирующих идей.

В процессе экспериментов варьировались формы и методы организации обмена знаниями и идеями.

В первой экспериментальной серии процесс осуществлялся в опосредованной форме способом предъявления задания на использование предмета и вариантов его употребления. Респондентам предлагалось написать, по крайней мере, 20 способов использования обычного кирпича (стимулирующий материал), кроме строительства зданий. Результаты выполнения теста оценивались в баллах по критериям беглости (1 балл за ответ), гибкости (3 балла за каждую различную категорию ответов) и оригинальности (5 баллов за ответ, встречающийся не более 2 раз за выборку). Баллы по критериям суммировались

Вторая экспериментальная серия состояла из двух этапов, когда в первом этапе участник самостоятельно выполнял задание на усовершенствование предмета либо развития гипотетической ситуации, а затем обмен идеями производился в непосредственной форме в условиях творческой деятельности в парах. В качестве задания респондентам предлагалось записать все реальные способы, которыми они могли бы усовершенствовать карандаш, чтобы сделать его удобнее для использования. Еще одним заданием стало предложение написать 5 изобретений, которые могли бы усовершенствовать мир, кроме тех, что уже существуют. Результаты субтеста оценивались по тем же критериям.

Заключительная экспериментальная серия использовалась для выявления особенностей функционирования механизмов взаимного влияния между участниками группового обмена задание на перечень различных форм предмета. Респонденты отвечали, в каких видах может быть одно и то же дерево в одно слово, оценка осуществлялась по тем же критериям.

В исследовании групповой креативности приняли участие 84 чел., распределившиеся в двадцать одну малочисленную группу (по 3–5 чел.). В качестве исследуемых индивидуальных характеристик участников, входивших в группы, рассматривались следующие: возраст (до 20 лет), наличие дополнительного образования (художественное, музыкальное и др.) – 25% респондентов, гендерный состав – 21% мужчин и 88% женщин. Время проведение теста совпадало с индивидуальным тестированием и составило 25 мин. Распределение результатов группового тестирования оценки креативности и склонности к обмену знаниями представлено в таблице.

Результаты группового тестирования оценки креативности и склонности к обмену знаниями

Показатель	Разряд			
	1	2	3	4
Количество баллов	79–124	125–170	171–216	217–266
Количество групп респондентов	5	7	4	5
Доля групп, попавших в разряд, %	24	33	19	24

Анализ полученных экспериментальных данных позволил выявить следующее. Самые низкие баллы набрали респонденты первого разряда, которые составили четверть всех участников, а самым весомым оказался разряд 2 с достаточно низким уровнем креативного мышления, несмотря на наличия наибольшего процента участников с дополнительным образованием. В этом же разряде наибольший процент участников группы разного пола. В анкетах самоотчета участников указывалось, что было сложно найти консенсус, был замечен дефицит идей и трудности формулирования мыслей. Группы, попавшие в самый малочисленный 3 разряд, имели четверть участников с дополнительным образованием и для них трудностями были: нехватка нестандартных идей и фантазии, тавтология в обсуждениях и малая эрудированность участников. Самые высокие баллы (217–266) набрали группы в 4 разряде, состоящие из женщин и одной смешанной. Анкета самоотчета показала, что выполнение предложенных заданий вызвало у них живой интерес, а самым сложным для этого разряда было победить споры и разногласия и сформулировать большое количество ответов.

В результате исследования нами было установлено, что дополнительное образование почти не влияет на генерирование ответов при индивидуальном тестировании, но помогает при групповом; при групповом тестировании у участников, распределившихся по желанию в группы, остаются положительные эмоции, в то время как при индивидуальном большинству сложно; самыми эффективными оказываются группы одного пола из женщин, им проще договориться; у большинства респондентов наблюдается сравнительно низкий уровень креативности; обмен идеями в группах оказывает незначительное влияние на креативность, но заметно влияет на количество ответов. Высокий показатель беглости ответов в группе обуславливается эффектом синергии, при котором какая-либо идея участника группы стимулирует появление новых идей у других участников, которые бы не появились сами по себе. «Творческие кризисы» при групповой работе быстрее преодолеваются нежели чем при индивидуальной, так как креативные идеи генерируют все члены группы. Невысокие и средние показатели гибкости и оригинальности происходит появляются в результате блокировки желаний и возможностей человека выражать свои мысли вследствие вероятности прерывания их другими участниками процесса. Также значительное влияние оказывает «паразитирование» на групповой ответственности – распределение на всех ответственности за общий результат приводит к «перекладыванию» ее на других участников. Немаловажную роль оказывает опасение негативной оценки

высказываемых предложений остальными членами группы, что приводит к нежеланию участников высказывать возникающие у них новые идеи. Помимо этого, сказывается мышление в одном направлении (идеи отдельно взятого участника могут ограничивать креативность других ее членов).

Анализ полученных экспериментальных данных позволил определить механизмы влияния знаниями и идеями на инновационное мышление индивида, а именно – механизм когнитивного обогащения, механизм сравнения творческих продуктов и возможностей и механизм трансляции эмоционального фона. Применение различных управленческих практик влияет поведение индивидов не напрямую, а за счет формирования различных типов мотивации к обмену знаниями, и индивидуальными характеристиками личностей. В исследовании было выявлено насколько групповая организационная культура поддерживает и оказывает влияние на процесс обмена знаниями посредством модерационного воздействия. Обмен знаниями в непосредственной форме оказывает значимое позитивное влияние на результаты инновационного мышления индивида, а обмен идеями в опосредованной форме приводит к снижению этого показателя.

Кроме того, можно сделать практический вывод о том, что для стимулирования обмена знаниями может быть выбран один из двух сценариев. В первом случае, основанном на активизации внутренней мотивации индивида, можно сосредоточиться на представлении возможностей для обмена знаниями и повышении внутренней мотивации к обмену знаниями за счет активности отдельных индивидов и автономности его в работе. Во втором варианте можно ориентироваться на формирование внешней мотивации, сфокусировавшись на дизайне системы поощрений за обмен знаниями и развитии организационной культуры. Понимание этих механизмов позволит определить наиболее подходящие сочетания управленческих практик, применение которых может обеспечить наибольший результат наименьшими затратами.

Библиографический список

1. Бельчиков Я. М., Бириштейн М. М. Деловые игры. Рига: АВОТС, 1989.
2. Гоцицаева О. У. Методологический аспект исследования ценностных ориентаций личности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер.: Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 83–86.

3. *Залесов Д. В.* Анализ особенностей управления обменом знаниями между проектными группами // Вестник Финансового университета. 2012. № 4(70). С. 112–118.

4. *Идентификация* одаренных учащихся как первый этап лонгитюдного исследования развития одаренности / *Е. И. Щебланова, И. С. Аверина, К. А. Хеллер, К. Перлет* // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 97–107.

5. *Щебланова Е. И., Аверина И. С.* Краткий тест творческого мышления. Фигурная форма. М.: ИНТОР, 1995.

6. *Яголковский С. Р.* Психология креативности и инноваций. М.: Изд. дом ГУ–ВШЭ, 2007.

7. *Яковлева Е. А.* Поведенческая экономика как область научного знания в современной экономической науке // Journal of economic regulation (вопросы регулирования экономики). 2014. № 2. С. 62–69.

8. *Social and cognitive influences in group brainstorming: predicting production gains and losses* / *P. B. Paulus, V. L. Putman, K. L. Dugosh et al.* // European Review of Social Psychology. 2002. Vol. 12, iss. 1. P. 299–325.

Информация об авторе

Калабина Елена Георгиевна (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики предприятий, Уральский государственный экономический университет; e-mail: kalabina@usue.ru.

Компенсационный пакет как комплексный полифункциональный стимул

Автором раскрыта экономическая сущность компенсационного пакета и его структуры на основе затратного подхода, который аргументирует стоимости и цены создаваемого продукта, составной частью которого являются затраты, связанные с трудом. Компенсационный пакет с позиции затратного подхода определен автором как превращенная форма стоимости (цены) всех затрат работника, понесенных им в процессе выполнения функциональных обязанностей в соответствии с трудовым договором. Возможность установления зависимости объема и структуры компенсационного пакета от качества человеческого капитала и результатов труда конкретного работника позволяет работодателю использовать его как мощный инструмент мотивации персонала организации. Компенсационный пакет как комплексный полифункциональный стимул позволяет работодателю формировать структуру персонала организации исходя из стратегических целей и вытекающих из них текущих задач, привлекать и удерживать ценных работников; повышать лояльность персонала и мотивировать его к высокоэффективному труду.

Ключевые слова: компенсация; компенсационный пакет; структура компенсационного пакета; функциональная роль компенсаций; вознаграждение; мотивация; управление персоналом.

В условиях усиливающейся конкурентной борьбы на рынке труда за трудовые ресурсы возрастает роль технологий, которые используют работодатели в управлении персоналом и, в первую очередь, систем материально-денежного вознаграждения и мотивации персонала.

Одним из способов претворения в жизнь политики всестороннего развития, вовлеченности в процессы организации, мотивации сотрудников организации является разработка и использование компенсационного пакета, который, выступая средством мотивации персонала, демонстрирует политику работодателя в сфере вознаграждения, позиционирует организацию на рынке труда, определяет ее конкурентоспособность в борьбе за привлечение высококвалифицированных работников.

В настоящее время компенсационный пакет используется в системе вознаграждения многих организаций. Однако специалисты по вознаграждениям и авторы научных работ неоднозначно подходят к определению понятия и структуры компенсационного пакета. В силу вышесказанного, рассматриваемая проблема является чрезвычайно актуальной как для практики, так и для дальнейшего развития теории компенсационного менеджмента.

Цель исследования заключается в рассмотрении экономической сущности компенсационного пакета и его структуры на основе затрат-

ного подхода. Данный подход лежит в основе обоснования стоимости и цены создаваемого продукта, составной частью которого являются затраты, связанные с трудом. Методология исследования базировалась также на системном и комплексном подходах. При обосновании структуры компенсационного пакета автором использован функциональный подход.

Понятие и структура компенсационного пакета рассматриваются в работах многих авторов, представителей разных научных школ (см. таблицу).

Определение понятия и структуры компенсационного пакета

Определение	Автор, источник
Компенсационный пакет представляет собой набор компенсаций, и отражает позицию работодателя по принятым на себя обязательствам в плане вознаграждения персонала	С. И. Бабина [1]
Компенсационный пакет представляет собой совокупность материальных и нематериальных составляющих, которые направлены на поощрение сотрудников	М. А. Еремеев [4]
Компенсационный пакет – это денежное вознаграждение работнику за результаты его труда на предприятии, которое можно оценить или измерить	А. А. Сосновы [7]
Компенсационный пакет – это определенный набор средств материального и нематериального вознаграждения, который работник получает в качестве компенсации за предоставление организации своего времени, здоровья, знаний, усилий, результатов работы и т.д.	Е. С. Савенок [6]

Как видно из приведенных определений, большинство авторов характеризуют объемную составляющую пакета. При этом сущность компенсационного пакета, как экономической категории, не раскрывается. В этом заключается, с нашей точки зрения, главное объяснение того, почему среди авторов научных публикаций и практиков по компенсациям нет единого понимания рассматриваемой категории.

Исходя из того, что компенсации представляют возмещение работодателем затрат работнику, которые он несет в процессе трудовой деятельности [3], можно дать следующее определение экономической сущности исследуемой категории:

Компенсационный пакет – это превращенная форма стоимости (цены) всех затрат работника, понесенных им в процессе выполнения функциональных обязанностей в соответствии с трудовым договором. Возможность установления зависимости объема и структуры компенсационного пакета от качества человеческого капитала и результатов труда конкретного работника позволяет работодателю использовать его как мощный инструмент мотивации.

При формировании собственного представления о структуре компенсационного пакета, мы исходили из целей и принципов его формирования, а также функций, которые возлагаются на разные виды компенсаций. С нашей точки зрения, именно структура компенсационного пакета, выстроенная на основе функционального подхода, позволяет сбалансировать совокупность всех компенсаций пакета с учетом стратегических целей компании. Поэтому мы разделяем точку зрения авторов И. П. Поварича, С. А. Бабина, С. И. Бабиной, которые в своих работах по компенсационному менеджменту [1; 2; 5; 6], обосновывают функциональный подход к анализу и формированию структуры компенсационного пакета.

В соответствии с функциональным подходом в структуре компенсационного пакета можно выделить пять групп компенсаций:

- базовые компенсации – обеспечивают воспроизводство рабочей силы, обеспечивая удовлетворение базовых потребностей работника и нетрудоспособных членов его семьи. Базовые компенсации формируют постоянную часть заработной платы; к ним относятся тарифная составляющая, доплаты и надбавки постоянного характера;

- компенсации за результаты труда – это переменная часть заработной платы, включающая премии за качественные и количественные показатели деятельности; выполняют стимулирующую функцию;

- компенсации социального характера – выполняют социальную функцию, их выплата не связана с результатами труда, а обусловлена фактом работы в организации. Выплаты данной группы призваны оказывать работникам определенную финансовую поддержку в определенных жизненных ситуациях;

- компенсации, направленные на развитие человеческого капитала – выполняют развивающую функцию. К ним относятся компенсации затрат на обучение и повышение квалификации, оплата услуг спортивных и культурных учреждений;

- компенсации затрат, которые обусловлены трудовой деятельностью – возникают в результате трудовой деятельности, но не связаны с ее результатами. К ним относятся: командировочные выплаты, единовременные пособия и возмещение стоимости найма жилья при смене места проживания в связи с производственной необходимостью; оплата износа личных технических средств работника, используемых в деятельности компании.

В заключение отметим, что выявление сути компенсационного пакета на основе затратного подхода, а также использование специалистами по вознаграждениям функционального подхода при формиро-

вании его структуры будет способствовать, с нашей точки зрения, дальнейшему развитию практики компенсационного менеджмента.

Библиографический список

1. *Бабина С. И.* Компенсационная политика в новой парадигме управления человеческими ресурсами компании // Креативная экономика. 2017. № 2(11). С. 201–211.

2. *Бабина С. И.* Структурно-логические взаимосвязи базовых категорий в теории вознаграждения // Экономика и предпринимательство. 2017. № 1. С. 914–920.

3. *Бабина С. И.* Управление компенсационной политикой современной организации // Управление изменениями в современных компаниях / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2019. С. 76–93.

4. *Еремеев М. А.* Исследование линейной зависимости составляющих компенсационного пакета // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2010. № 1(30). С. 83–86.

5. *Поварич И. П., Бабин С. А., Бабина С. И.* Разработка и реализация компенсационной политики организации // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 9. С. 86–87.

6. *Савенок Е. С.* Роль нематериального стимулирования в структуре компенсационного пакета организации // Факторы развития экономики России: сб. тр. IX Междунар. науч.-практ. конф. (Тверь, 27–28 апреля 2017 г.) / ред.: В.А. Петрищев, Л.А. Карасева; отв. ред. А.В. Романюк. Тверь: Изд-во Твер. гос. ун-та, 2017. С. 68–71.

7. *Сосновыи А. А.* Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания // Московский психологический журнал. 2004. № 8. URL: <http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml>.

8. *Тальшиева Ю. Н.* Компенсационный пакет: структура и мотивация в кризисных условиях // Вестник Воронежского государственного университета. 2009. № 1. С. 53–57.

Информация об авторе

Камкина Ольга Александровна (Россия, г. Кемерово) – магистрант, Кемеровский государственный университет; e-mail: kamki-na_olga@bk.ru.

Влияние минимальной заработной платы на благосостояние¹

Исследуется влияние минимальной заработной платы на различные индикаторы благосостояния в России. В исследовании применяются методы эконометрического анализа на основе региональных данных Росстата. Чтобы решить проблему эндогенности, используется метод синтетических контрольных групп. При данном методе происходит взвешивание всех возможных контрольных групп, которые в итоге формируют одну синтетическую контрольную группу. В качестве индикаторов благосостояния использованы уровень бедности, уровень безработицы и стоимость фиксированного набора товаров и услуг, отражающая уровень цен. В результате проведенного анализа выявлена положительная связь минимальной заработной платы и благосостояния. В то же время выявленный эффект довольно слабый и существенно ниже оценок, полученных на основе традиционной регрессии методом наименьших квадратов.

Ключевые слова: минимальная заработная плата; эконометрическая модель; регрессионный анализ; бедность; безработица; метод синтетических контрольных групп; разность разностей.

Минимальная заработная плата – популярный инструмент государственного регулирования рынка труда, направленный на уменьшение бедности и повышение благосостояния. В то же время согласно экономической теории рост минимальной заработной платы может привести не только к росту заработков низкооплачиваемых работников, но и к снижению занятости и росту безработицы. Многие политики рассматривают минимальную заработную плату как важный перераспределительный механизм и ее отрицательные эффекты часто игнорируются. Возможность таких эффектов должна приниматься во внимание при установлении минимальной заработной платы. Изучение таких эффектов актуально для России, поскольку изменение минимальной заработной платы (как на федеральном уровне в виде МРОТ, так и на региональном уровне) воздействует на значительную часть работающих.

В последние годы наблюдается активный рост интереса к проблеме минимальной заработной платы в мировой науке. Революцию в исследованиях эффектов минимальной заработной платы произвели американские ученые Д. Кард и А. Крюгер в 1990-е годы, спровоцировав значительный рост работ в данной области в последующие годы [5]. В 2000-е годы значительный вклад в развитие методологии оценки влияния минимальной заработной платы на бедность и диффе-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-01180.

ренциацию доходов внесли американцы Д. Ньюмарк и У. Уошер [11]. В работе К. Флинна представлена модель анализа влияния изменения МЗП на благосостояние (welfare) на основе модели поиска и торга [7]. В данной модели показано, что МЗП может приводить к росту благосостояния при низкой переговорной силе работников.

В отечественной науке достаточно много работ по минимальной заработной плате, однако социально-экономические последствия ее повышения рассматриваются редко. В работе Е. Кобзарь оценивалось влияние минимальной заработной платы на занятость, неформальную занятость и безработицу [2]. В работе А. Лукьяновой исследовалось влияние МЗП на распределение заработной платы на основе масштабного Обследования заработной платы по профессиям Росстата. В статье выявлено сокращение неравенства в заработной плате в левой части распределения [9]. На основе квартальных региональных данных с 2001 по 2010 г. А. Муравьев и А. Ощепков выявили негативные эффекты региональной минимальной заработной платы, в том числе рост безработицы среди молодых работников и неформальной занятости [10]. Влияние минимальной заработной платы на бедность исследовалось в работе С. Капелюка [8]. В то же время оценка комплексного влияния минимальной заработной платы на благосостояние, насколько нам известно, никогда прежде не исследовалось.

Цель данной работы – получение количественных оценок влияния минимальной заработной платы на индикаторы благосостояния. Для определения причинно-следственной связи между минимальной заработной платой и благосостоянием применяется эконометрический анализ на основе метода синтетической контрольной группы (synthetic control method). Данный метод представляет собой развитие метода разности разностей. Важным отличительным преимуществом метода является то, что результат не зависит от субъективно выбранного исследователем региона в качестве контрольной группы. Метод синтетической контрольной группы предполагает взвешивание всех возможных регионов, при этом наибольшие веса получают регионы с наиболее близкими характеристиками. Описание данного метода опубликовано в статье Абади и соавторов [3]. Атей и Имбенс в обзоре 2017 г., опубликованном в журнале *Journal of Economic Perspectives*, назвали метод синтетических контрольных групп наиболее значительным достижением в оценке эффективности воздействия за последние 15 лет [4]. Метод синтетических контрольных групп применялся в зарубежной литературе для оценки влияния МЗП на занятость (Sabia, 2015), подростковую занятость (Powell, 2017), заработную плату и занятость

в общественном питании (Reich et al., 2017), заработную плату подростков (Dube, Zipperer, 2015) [6; 12; 13; 14].

Методика оценки влияния минимальной заработной платы на благосостояние представлена в нашей предыдущей работе [1]. Мы используем собранную нами базу данных по региональным минимумам заработной платы, установленным региональными соглашениями и иными нормативными актами. Для анализа последствий установления и повышения МЗП мы привлекаем статистические данные Росстата по регионам за 2000–2014 гг. Анализируемый период ограничен 2014 г., поскольку к 2015 г. многие регионы установили МЗП, что существенно сокращает размер потенциальной контрольной группы. В качестве индикаторов благосостояния мы рассмотрели уровень безработицы, уровень бедности, а также стоимость фиксированного набора товаров и услуг (характеризующую изменение цен). В связи с тем, что веса, применяемые при построении синтетической контрольной группы, определяются на основе сопоставления основных характеристик регионов до повышения МЗП, необходимо выбрать дополнительные переменные, характеризующие динамику социально-экономического развития региона. В качестве таких переменных мы выбрали удельный вес городского населения, коэффициент миграционного прироста (убыли) населения, уровень образования занятого населения (оцениваемый по среднему числу лет обучения), логарифм среднемесячной заработной платы, динамику численности занятых, динамику промышленного производства, отраслевую структуру валового регионального продукта. В качестве контрольных переменных, по которым проводится сравнение трендов до повышения минимальной заработной платы, дополнительно выбрана фиктивная переменная изменения состава потребительской корзины.

К регионам, испытавшим воздействие МЗП, отнесены регионы, в которых изначально минимальная заработная плата соответствовала федеральному уровню, т.е. МРОТ, а в период 2010–2014 гг. произошло существенное повышение региональной МЗП. В качестве контрольной группы взяты 29 регионов, в которых с 2007 по 2014 г. не было ни одного случая установления региональной МЗП, либо региональная МЗП соответствовала федеральному МРОТ. Чтобы оценить последствия увеличения МЗП, мы рассматривали отдельно каждый регион из группы воздействия в сравнении с контрольной группой.

Использование метода синтетических контрольных групп выявило снижение уровня бедности в результате повышения МЗП, но это снижение статистически незначимо. Не было выявлено статистически значимое влияние и при оценивании воздействия МЗП на безработицу

и уровень цен. Следует отметить, что в отдельных случаях полученный уровень значимости был ненамного выше критического. Отсутствие значимости может быть связано с низкой продолжительностью анализируемого периода. В связи с этим в дальнейших исследованиях целесообразно перейти от использования годовых к квартальным данным, что требует дополнительного сбора статистических данных.

Библиографический список

1. *Капелюк С. Д.* Исследование влияния минимальной заработной платы на благосостояние на основе региональных данных // Экономика Сибири в условиях глобальных вызовов XXI века: сб. ст.: в 6 т. / под ред. В. И. Суслова, Н. В. Горбачевой. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2018. Т. 4: Модели и методы исследований перспектив социально-экономического развития Сибири и России в целом и в разрезе отраслевых комплексов и макрорегионов. С. 81–96.
2. *Кобзарь Е. Н.* Минимальная заработная плата и региональные рынки труда в России: препринт WP15/2009/06. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2009.
3. *Abadie A., Diamond A., Hainmueller J.* Synthetic control methods for comparative case studies: Estimating the effect of California's tobacco control program // Journal of the American Statistical Association. 2010. Vol. 105, iss. 490. P. 493–505.
4. *Athey S., Imbens G. W.* The State of Applied Econometrics: Causality and Policy Evaluation // Journal of Economic Perspectives. 2017. Vol. 31, no. 2. P. 3–32.
5. *Card D., Krueger A. B.* Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania // American Economic Review. 1994. Vol. 84, no. 4. P. 772–793.
6. *Dube A., Zipperer B.* Pooling Multiple Case Studies Using Synthetic Controls: An Application to Minimum Wage Policies // IZA discussion paper. 2015. No. 8944. March.
7. *Flinn C. J.* Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates // Econometrica. 2006. Vol. 74. P. 1013–1062.
8. *Kapelyuk S.* The effect of minimum wage on poverty: Evidence from RLMS-HSE data // Economics of Transition. 2015. Vol. 23, no. 2. P. 389–423.
9. *Lukiyanova A.* Effects of the Minimum Wage on the Russian Wage Distribution // Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE) working papers. Series: Economics. 2011. No. WP BRP 09/EC/2011.

10. *Muravyev A., Oshchepkov A.* The effect of doubling the minimum wage on employment: evidence from Russia // *IZA Journal of Labor and Development*. 2016. Vol. 5, no. 6. P. 1–20.

11. *Neumark D., Schweitzer M., Wascher W. L.* The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Family Incomes: A Nonparametric Analysis // *The Journal of Human Resources*. 2005. Vol. 40, no. 4. P. 867–894.

12. *Powell D.* Synthetic Control Estimation Beyond Case Studies: Does the Minimum Wage Reduce Employment? // *RAND working paper*. 2017. No. WR-1142. July.

13. *Reich M., Allegretto S., Godoy A.* Seattle's Minimum Wage Experience 2015-16. URL: <https://ssrn.com/abstract=3043388> (Date Written: June 21, 2017).

14. *Sabia J. J., Burkhauser R. V., Hansen B.* Are the effects of minimum wage increases always small? New evidence from a case study of New York State // *Industrial and Labor Relations Review*. 2012. Vol. 65, № 2. P. 350–376.

Информация об авторе

Капелюк Сергей Дмитриевич (Россия, г. Новосибирск) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Сибирский университет потребительской кооперации; e-mail: skapelyuk@bk.ru

Оплата труда на агропредприятиях Молдовы и Украины: пути повышения эффективности

Рассматривается современная управленческая проблема, связанная с оплатой труда в сельском хозяйстве республик Украина и Молдова. Предметом статьи являются противоречия, возникающие в процессе оплаты труда сельскохозяйственных рабочих в Украине и Молдове. Основной целью статьи выступает формирование авторской концепции преодоления противоречий между социальными гарантиями работников и фактическими возможностями агропредприятий, функционирующих в анализируемых государствах. Методологическую базу исследования составляют концепции зарубежных исследователей, занимавшихся вопросами оплаты труда. Основной вывод статьи – необходимость применения системы мониторинга оплаты труда на предприятиях аграрной сферы республик Украина и Молдова. В статье определены ограничения на использование мер государственной поддержки сельхозпроизводителей в указанных республиках.

Ключевые слова эффективность; агропредприятие; оплата труда; урожайность; оценка; государственная поддержка; мониторинг.

Опыт развитых стран, в поддержке сельхоз производителей, ориентирован на использование широкого спектра средств поддержки. К таким средствам относятся в первую очередь: прямые государственные компенсационные платежи (в том числе субсидирование); платежи при ущербе от стихийных бедствий; платежи за ущерб, связанный с реорганизацией производства (выплаты за сокращение посевных площадей, вынужденный забой скота и т.д.).

Все указанные меры не только существенно влияют на стабильность экономики агропредприятий, но и обеспечивают им условия для стабильности занятости. Поскольку для агропредприятий, в не меньшей степени, чем для венчурных компаний, важным аспектом развития является качество рабочей силы. При этом, не имея экономических возможностей для гарантий стабильности занятости, предприятия сталкиваются с острой нехваткой качественных трудовых ресурсов, а в некоторых случаях даже с проблемой их количественного обеспечения. При этом вполне очевидно, что для любого экономического прорыва решающее значение играет именно качество рабочей силы и мотивация работников на эффективный труд. В условиях рискованного характера земледелия (большинство территории Украины и Молдовы относятся именно к такой зоне) без предоставления стабильных государственных гарантий обеспечение эффективной мотивации персонала агропредприятий возможно только в отдельных случаях. К таким случаям относятся крупные широко диверсифицированные агрокомплекс-

сы, включающие в себя несколько направлений сельского хозяйства. Следует отметить, что для Украины и Молдовы, количество таких предприятий не превышает 5% от их общего количества. Основное количество аграрных предприятий Украины и Молдовы являются узко специализированными на одной (либо нескольких) культурах. Последнее позволяет сократить перечень используемой техники. Отсутствует необходимость в квалифицированном разнопрофильном персонале (например, зоотехники, инженеры по механизации сельхозработ, ветеринары, виноделы и пр.).

В советский период заработная плата (в том числе и работников совхозов) строилась в соответствии с требованиями экономического закона разделения труда. Применение данного закона в сельском хозяйстве обусловило на первом (переходном) этапе узкую специализацию агропредприятий. В силу этого невостребованные кадры либо покинули село, либо в существенной степени утратили имевшийся трудовой потенциал. Последнее связано не только с физическим старением работников, но и с внедрением существенно модернизированных техник и технологий в работу агропредприятий (особенно животноводческой направленности). С другой стороны, экономическая природа заработной платы здесь выступает как конкретная форма проявления классической (по сути смитовской) рыночной экономики и рыночных отношений. Поскольку заработная плата является ценой специфического товара – рабочая сила [3], то в условиях монополизма работодателя эта цена регулируется законами чистой монополии. Другими словами, исходя из личных предпочтений работодателя и текущей экономической ситуации, сложившейся в агропредприятии.

Согласно украинского и молдавского законодательства, заработная плата не имеет однозначного определения¹. При этом, если законодательство Украины еще связывает размер оплаты труда с экономической деятельностью предприятий, то молдавское законодательство лишено даже такой нормы, перенося все на договорную основу. Фактически, заработная плата, будучи одной из наиболее сложных экономических категорий не имеет достаточного нормативного закрепления в рассматриваемых странах.

Обратившись к функциям заработной платы, можно констатировать, что в условиях агропредприятий основные функции несколько модифицируются. Используя констатирующую логику, можем при-

¹ Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці» (остання редакція від 13.06.2012 на підставі 4719-17). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vp>; Закон Республики Молдовы от 14.02.2002 № 847 «Об оплате труда». URL: http://lex.justice.md/document_rus.php?id=BF2629C4:9CB6AC29.

знать, что на сегодня оплата труда в агросекторе эффективно выполняет только распределительную функцию. При этом данная функция не всегда носит достаточно продуктивный характер, поскольку перераспределяет преимущественно трудовые ресурсы в сторону более стабильных в экономическом плане отраслей экономики. Остальные функции, в условиях сельской жизни выполняются крайне слабо. Так, неэффективно реализуемая воспроизводственная функция компенсируется высокой занятостью работников агропредприятий в подсобном хозяйстве. По этой же причине эффективность стимулирующей функции также невысока, поскольку работник в большей мере оказывается заинтересованным в гарантированном обеспечении себя условиями выживания в виде выращенной продукции в приусадебном хозяйстве. Априорный финансовый стимул в условиях отсутствия прогнозного урожая, зачастую, будет не выполнен, а, следовательно, ожидание данного стимула у работников невысоко. Социальная функция заработной платы в аграрной сфере Украины и Молдовы так же является сравнительно низкой по причине того, что фактически социальные услуги для жителей агропоселений рассматриваемых государств являются платными, а соответственно реализуются через воспроизводственную функцию заработной платы.

Следует напомнить, что представители классической политической экономии – А. Смит, Д. Рикардо и др. считали, что зарплата есть цена труда, эквивалентна количеству товаров, необходимых для поддержания жизни рабочего и его семьи [1]. Последнее правило, как было показано выше, для работников агропредприятий нарушено. Утопичность низкой заработной платы понимали и сами классики. Обратившись к Марксу, согласно которому заработная плата является формой проявления стоимости и цены рабочей силы как товара [1], можно констатировать, что стоимость этого товара крайне низка. К тому же стоимость может меняться в сторону уменьшения без согласия самого продавца (в случае неурожая). Таким образом, встречается нарушение объективных экономических законов в условиях агропредприятий Украины и Молдовы. Причинами чего является высокая инертность и низкая мобильности части населения сельских территорий. С другой стороны, агропредприятия вынуждены реализовывать подобную политику по причине отсутствия реальных условий для сохранения стратегической конкурентоспособности (в том числе адекватной государственной поддержки).

Опыт зарубежных стран свидетельствует о том, что эффективность производства существенно определяется мотивационными системами [2]. Однако, в анализируемых странах за период с момента

распада Советского Союза, у представителей агросектора сложилась отдельная, нерыночная психология поведения, которая не может быть исправлена одномоментно. На основании этого мы считаем, что даже при условии введения в Украине и Молдове активной государственной поддержки агротоваропроизводителей, психология работников будет выступать в качестве определенной преграды эффективного развития этих предприятий (по крайней мере, на первых порах).

По нашему мнению, для восстановления эффективного развития сельского хозяйства в Украине и Молдове, необходимо возродить материальное стимулирование труда на принципах рыночной экономики [4]:

- оплата труда является ценой рабочей силы, а соответственно агропредприятия должны иметь средства на выполнения обязательств перед работниками даже в случае неурожая (резких колебаний цены и пр.);

- заработная плата работников имеет минимальную границу, регулируется государством;

- основой организации оплаты труда является тарифная система, которая включает тарифные сетки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники и квалификационные характеристики. Для этого необходимо обеспечить развитие централизованной системы нормирования труда. При помощи этой системы в ходе проведения проверок возможно сопоставить объем работ, проводимых агропредприятием и номинальное (задокументированное) количество занятых. Обеспечить равномерность (справедливость) распределения оплаты труда путем повышения качества используемых норм и др.;

- поскольку повышается роль и значение системы договорного регулирования вопросов оплаты труда, необходимо вводить систему типовых договоров для работников агропредприятий, в которые предоставление минимального набора социальных гарантий работникам, будет принудительно затребоваться от работодателя.

При этом реализовать все перечисленные подходы возможно только при одном условии – изменении (существенном повышении) роли государственной поддержки агротоваропроизводителей.

Следует отметить, что в отрасли сельского хозяйства широко применяется не только денежная форма оплаты, но и натуральная. При этом роль последней, постоянно изменяется в зависимости от финансового положения самих предприятий. На законодательном уровне такая форма оплаты не считается заработной платой. Ее выплата, по сути, является анахронизмом оплаты труда в колхозе (компенсации трудной). При этом данная форма расчетов, не имея законодательного

закрепления, носит, как правило, неофициальный характер. Фактически являясь компенсацией за скрытую занятость.

Любые изменения в планировании фонда оплаты труда либо в повышении ее размеров, являются для агропредприятия проблемой комплексной. Она обусловлена, прежде всего, крайне неравномерной (по месяцам года) рентабельностью и доходностью сельскохозяйственных предприятий. Последнее (на ряду, с рисками неурожая) - непосредственно влияет на формирование механизма материального стимулирования труда (особенно в период не связанный с получением готовой продукции).

Для решения высказанных выше проблем необходимо создание мониторинговых центров, соответственно при Министерстве сельского хозяйства, регионального развития и окружающей среды Республики Молдова и Министерстве аграрной политики Украины. Подобный механизм может стать основой для формирования и реализации социально-демографической политики развития сельского хозяйства.

Как свидетельствует мировая практика, обоснованная социально-демографическая политика базируется на системе социально-экономических характеристик, что дает возможность получать как индивидуальные, так и групповые социальные характеристики в динамике и аргументировано разрабатывать меры по формированию демографической политики, решать вопросы поддержания уровня жизни, социального обеспечения и т. п.

Примером такой систематизации социально-экономических показателей могут быть реестры населения. Такие реестры в данное время введены более чем в 60 странах мира. Они ведутся местными административными органами территориальных единиц и используются, прежде всего, для удовлетворения местных потребностей и получения необходимой информации, которая применяется при составлении списков налогоплательщиков, военнообязанных, избирателей, а также для выявления граждан, которые требуют специальной помощи.

Действующая в республиках Украина и Молдова система информации не дает возможности получить все исчерпывающие данные о сельских гражданах государств (в силу скрытой занятости, неофициальной трудовой миграции и пр.). Поэтому проведение обоснованных социально-демографических мероприятий должно основываться на разработке и внедрении реестровых исследований. Введение реестра населения позволит органам социального обеспечения (либо органам занятости) на основе имеющейся информации изучить условия жизни конкретного гражданина или семьи, сформировать региональную программу развития агропредприятий.

Отсутствие внимания к описанным проблемам, является основой для того, что сельскохозяйственное производство в Украине и Молдове продолжает оставаться малоэффективным сектором экономики. Причем эта малая эффективность ощущается, как с позиций налоговых поступлений в государственные бюджеты, так и в социальном плане (оплата труда, продуктивность занятости). Решение описанной проблемы предлагаемым путем, не связанным с существенным пересмотром существующего законодательства рассматриваемых государств. Так же не требуется принципиальной реорганизации органов государственной власти в сфере аграрного производства. Достаточным является совершенствование системы учета и мониторинга процессов занятости и повышение эффективности нормирования труда на аграрных предприятиях республик.

Библиографический список

1. *Зарботная плата в России: эволюция и дифференциация* / под. ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. 2-е изд. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2008.
2. *Оплата праці в сільськогосподарському виробництві* / О. А. Аврамчук, О. Д. Балан, В. В. Вітвицький [та ін.]. Киев: Центр «Агропромпраця», 2000.
3. *Соловьев Н. Ф.* Экономическая природа и функции заработной платы в условиях рыночного механизма хозяйствования // Вісник ХНАУ. 2004. № 10. С. 3–33.
4. *Яценко О. І., Шевцова А. О.* Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці // Науковий вісник НЛТУ. 2006. Вип. 16.1. С. 284–289.

Информация об авторах

Пармакли Дмитрий Михайлович (Республика Молдова, г. Кагул) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, Кагульский государственный университет им. Б. П. Хаждзу; e-mail: parmad741@mail.ru.

Ядранский Дмитрий Николаевич (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: jadransky@yandex.ua.

Аудит результатов внедрения эффективного контракта

Статья посвящена аудиту результатов внедрения эффективного контракта в учреждениях сферы физической культуры и спорта. Проведенное исследование позволило раскрыть суть внедрения эффективного контракта. В работе предложена примерная программа данного аудита.

Ключевые слова: кадры; эффективный контракт; методика аудита.

В настоящее время государством активно реализуется программа совершенствования системы оплаты труда работников бюджетной сферы на 2012–2018 гг., в частности, в рамках программы осуществляется переход на эффективный контракт. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором четко обозначены его должностные обязанности, показатели и критерии оценки эффективности его работы, все условия по оплате труда, условия получения премий, а также меры социальной поддержки¹.

В целях оценки того, на сколько действенно проходит процесс внедрения эффективного контракта, возникает необходимость проведения соответствующего вида аудита, чем и обусловлена актуальность выбранной темы.

Суть эффективного контракта – установление взаимосвязи между оплатой труда и результатами работы сотрудников, то есть воедино соединяются инструменты бюджетирования, ориентированного на результат, и система взаимосвязей замыкается на дифференциацию уровня оплаты труда в зависимости от результативности и эффективности деятельности каждого работника [3].

Необходимо отметить, что внедрение принципов эффективного контракта проходит на фоне активного решения государством общей проблемы низкого уровня заработной платы в бюджетном секторе экономики в соответствии с указами Президента РФ, программными и плановыми документами Правительства РФ. Определенные майскими указами Президента РФ целевые показатели среднего значения заработной платы отдельных категорий работников в значительной мере выполняются. Важно отметить, что одной из основных проблем становится то, что происходит это в значительной степени путем увеличения стимулирующей части заработной платы и лишь в некоторой степени за счет увеличения базовой (гарантированной) ее части.

¹ О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.: распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Проиллюстрируем проблему на примере одного из государственных учреждений сферы физической культуры и спорта (далее – ФКиС) – ГАПОУ СО «Училища олимпийского резерва № 1 (колледж)» (далее – УОР № 1 (колледж)). Согласно тарификации педагогических работников данного учреждения средний размер заработной платы (гарантированной части) составляет на данный момент 29 917 р. При этом, целевой показатель по среднему значению заработной платы педагогических работников в Свердловской области на момент проведения исследования составил 33 247 р. Как видно, действующая схема расчета фонда оплаты труда не позволяет достичь целевых показателей Указа Президента РФ. Проблему низкой оплаты труда учреждение вынуждено решать самостоятельно. В УОР № 1 (колледж) рост средней зарплат по учреждению обеспечивается за счет совмещения ставок.

Что касается других учреждений отрасли, то по официальным данным доля внутреннего совместительства в фонде заработной платы учреждений в сфере ФКиС субъектов РФ, в отчетном 2017 г., составила 12,4% (по отдельным учреждениям – до 40%). Также, на стимулирование и премирование направляется экономия фонда оплаты труда, складывающаяся за счет существующих вакансий и больничных листов сотрудников. В конечном итоге стимулирующая часть фонда перераспределяется в пользу целевых категорий должностей, что в результате создает проблему невозможности повышения оплаты труда по должностям, не подпадающим под целевые категории. При этом, выполнение учреждениями показателей, характеризующих уровень заработной платы жестко контролируется со стороны учредителей, а реализации других элементов эффективного контракта уделяется недостаточно внимания.

Кроме того, анализируя опыт УОР № 1 (колледж), можно отметить, что в ходе внедрения эффективных контрактов в учреждениях ФКиС возникает ряд других проблем, в числе которых недостаточное нормативно-правовое, организационно-методическое и материально-финансовое обеспечение процесса перехода на эффективный контракт; низкий уровень разработанности критериев и показателей эффективности труда. В целях своевременного выявления проблем и путей их решения рекомендуется учреждениям данной отрасли самостоятельно, на регулярной основе проводить соответствующий аудит. Понятие «аудит» включает в себя процедуру независимой проверки, которая оценивает деятельность организации в целом, а также отдельных процессов, проектов и отдельных продуктов [2].

Следует отметить, что методика аудита результатов внедрения эффективного контракта в учреждениях ФКиС не закреплена законо-

дательно. На уровне субъектов РФ действуют лишь положения о внутреннем финансовом контроле и внутреннем финансовом аудите учреждений. Вместе с тем, каждое учреждение разрабатывает собственные показатели и критерии эффективности деятельности работников, на базе которых формирует систему оплаты труда, размеры компенсационных и стимулирующих выплат. На основе данных положений и разработана собственная методика аудита. Цель аудита в данном случае – оценка результатов внедрения эффективных контрактов в учреждениях ФКиС. Управление учреждения проводит контроль силами своих сотрудников, обладающих необходимой квалификацией. В качестве экспертов к участию в контроле могут привлекаться сторонние организации, отдельные специалисты.

Примерный перечень документов для проведения данного аудита включает в себя: программу развития учреждения (раздел по работе с персоналом); локальные акты, регламентирующие работу по управлению персоналом; мониторинг развития профессиональной компетентности работников учреждения, оценки персонала; документы, регламентирующие систему стимулирования работников учреждения (положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда); правила внутреннего трудового распорядка; трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками и дополнительные соглашения к ним; приказы по кадрам за последние 2–3 года; должностные инструкции; штатное расписание. Сама программа аудита результатов внедрения эффективных контрактов в учреждениях ФКиС представлена в таблице.

Примерная программа аудита результатов внедрения эффективных контрактов в учреждениях ФКиС

Объект аудита	Перечень вопросов оценки	Должностное лицо, ответственное за контроль	Сроки, периодичность
1. Аудит кадровой документации (наличие, соответствие законодательству)	Коллективный договор		
	Правила внутреннего трудового распорядка		
	Положение об оплате труда		
	Положение о стимулирующих выплатах и компенсациях		
	Трудовые договоры (эффективные контракты)		
	Дополнительные соглашения к трудовым договорам		
	Приказы по кадрам		

Окончание таблицы

Объект аудита	Перечень вопросов оценки	Должностное лицо, ответственное за контроль	Сроки, периодичность
	Иная документация по кадрам, имеющая положения из эффективных контрактов		
2. Аудит результатов основной деятельности учреждения	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)		
	Выполнение обучающимися спортсменами спортивных званий и разрядов		
	Результаты, показанные обучающимися спортсменами на соревнованиях различного уровня		
	Включение обучающихся спортсменов в составы спортивных сборных команд РФ по видам спорта		
	Участие в выездных спортивных мероприятиях (тренировочных сборах, соревнованиях)		
	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг		
	Обоснованные и подтвержденные жалобы (замечания)		
3. Аудит финансово-экономической деятельности в сфере кадров, анализ системы оплаты труда	Использование бюджетных ассигнований на обеспечение функций в отчетном финансовом году (не менее 97 % от годовых назначений)		
	Рост удельного веса средств от приносящей доход деятельности в сравнении с соответствующим периодом прошлого года		
	Наличие фактов нецелевого использования средств бюджета, выявленных проведенными проверками контролирурующих ведомств		
	Рост заработной платы, стимулирующих выплат		
4. Аудит исполнительской дисциплины	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности и их качество		
	Соблюдение трудовой дисциплины		

Суть данного аудита должна сводиться к тому, насколько успешным стал переход на эффективные контракты, выполняет ли в полной мере заработная плата свою стимулирующую функцию [1], действительно ли они способствуют повышению результатов деятельности учреждения в целом, увеличению резерва спортсменов, готовых выступать на соревнованиях и чемпионатах различного уровня. Процесс

аудита, при этом, разделяется на четыре этапа: подготовительный (определение целей аудита, подбор исполнителей); сбор информации (проверка документации и отчетности, мониторинг персонала); обработка и анализ информации; обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций [3].

Аудитор по каждому направлению аудита в заключении формулирует проблемы и рекомендации по их решению.

Таким образом, аудит позволяет выявить проблемы в ходе внедрения эффективных контрактов в учреждениях ФКиС для своевременного принятия мер по совершенствованию деятельности учреждения в области оплаты и стимулирования труда в соответствии с достигнутыми ими результатами работы.

Библиографический список

1. Гиниева С. Б., Тихомирова Т. П., Чубарова С. А. Функции заработной платы и их классификация // Управленец. 2012. № 11–12(39–40). С. 20–25.

2. Домрачева Л. П., Лантева Е. В. Особенности проведения кадрового аудита в государственном учреждении // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 10. С. 25–35.

3. Смолева М. Е. Эффективный контракт: рабочий инструмент или формальность? // Руководитель автономного учреждения. 2018. № 6. С. 41–49.

Информация об авторе

Райт Анастасия Андреевна (Россия, г. Екатеринбург) – специалист по кадрам, Училище олимпийского резерва № 1 (колледж); e-mail: rayt@yor-ekb.ru.

Анализ многомерной бедности среди занятого населения Российской Федерации¹

Официальная статистика в России свидетельствует о наличии в стране феномена «работающих бедных». В то же время последние исследования продемонстрировали ограниченность традиционного «одномерного» подхода к измерению бедности на основе дохода или потребления. Развитие теории располагаемых возможностей привело к возрождению концепции многомерной бедности. В исследовании проведена альтернативная оценка бедности в России с помощью многомерного подхода. Расчеты основаны на микроданных Комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом в 2014 г. и охватившего 136 232 респондентов из всех регионов России. Результаты расчетов показывают, что при использовании многомерного подхода доля занятых и безработных среди бедных существенно сокращается, а доля экономически неактивных значительно возрастает. Данный прирост полностью обусловлен более высокой долей экономически неактивных пенсионеров.

Ключевые слова: бедность; многомерная бедность; занятость; образование; здоровье; условия жизни; неравенство; человеческое развитие.

Проблема работающих бедных является общей для России и зарубежных стран, в том числе экономически развитых, и сохраняется в течение длительного периода. На Социальном форуме 2017 г. данную проблему подняла вице-премьер О. Голодец, отметив, что «та бедность, которая в стране есть и фиксируется, – это бедность работающего населения. Это уникальное явление в социальной сфере – работающие бедные»².

В период с 2005 по 2017 г. численность работающих бедных, по данным Росстата, снизилась с 8,1 млн до 2 млн чел.³ Отметим, что для оценки бедности населения Росстат использует соотношение доходов и прожиточного минимума, что является допустимым, но, с другой стороны, недостаточно точно характеризует феномен работающих бедных.

В последние годы среди исследователей все большую популярность приобрел подход, при котором бедности оценивается не только на основе доходов или потребления, но и с учетом других индикаторов уровня жизни, включая образование, здоровье, условия жизнедеятель-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-01180.

² Работающие бедные в России и за рубежом: социальный бюллетень / Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. 2017. Октябрь.

³ Там же.

ности. Исследования, проведенные зарубежными учеными, показали, что бедность имеет комплексный характер и ее следует оценивать, как многомерный показатель.

В данном исследовании проведены расчеты уровня многомерной бедности среди занятого населения Российской Федерации, используя первичные данные Комплексного наблюдения условия жизни населения (КОУЖ-2014). КОУЖ представляет собой выборочное обследование российских домохозяйств, в 2014 г. оно охватило 136232 чел. из всех российских регионов.

Целью исследования стало проведение расчета уровня многомерной бедности среди занятого населения Российской Федерации.

Исходя из цели, определены следующие задачи:

- 1) адаптировать методику расчета уровня многомерной бедности с учетом российской специфики;
- 2) рассчитать показатель многомерной бедности для занятого населения Российской Федерации.

Новизна исследования состоит в том, что оценка уровня многомерной бедности для занятого населения России дана впервые.

Методика расчета уровня многомерной бедности разработана зарубежными учеными. Впервые индикатор многомерной бедности для широкой публики был представлен в Докладе о человеческом развитии за 2010 г. Программы развития ООН¹. При этом оригинальная методика в первую очередь предназначена для развивающихся стран. Модификация методики определения многомерной бедности для европейских стран предложена исследователями из Оксфордского университета в 2014 г.²

Уровень многомерной бедности раскрывает депривации по целому ряду компонентов качество жизни помимо финансовых ограничений. Данный индикатор характеризует количество испытываемых домохозяйством деприваций в образовании, здоровье и условиях жизни. Если число деприваций в домохозяйстве превышает критический уровень, то все члены данного домохозяйства признаются многомерно бедными. Уровень многомерной бедности определяется как доля многомерно бедных в общей численности населения.

В данном исследовании мы изменили методику расчета уровня многомерной бедности, адаптировав ее к российским условиям. В то же время мы сохранили оригинальные блоки депривации: образова-

¹ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека: пер. с англ. / ПРООН. М.: Весь Мир, 2010.

² Alkire S., Apablaza M., Jung E. Multidimensional poverty measurement for EU-SILC countries // OPHI research in progress series 36b. 2014. July.

ние, здоровье и условия жизни. Однако внутри этих блоков мы изменили индикаторы, включив в их состав те, которые отражают характерные для России депривации. Методика расчета уровня многомерной бедности на основе данных индикаторов также сохранена, т.е. все показатели суммировались с учетом присвоенных им весов, так чтобы три блока имели равную долю в итоговом индикаторе.

Для оценки динамики распространенности многомерной бедности нами также были привлечены данные КОУЖ за 2016 г. Результаты представлены в таблице.

**Динамика уровня многомерной бедности
среди занятого населения России в 2014–2016 гг., %**

Показатель	2014	2016
Занятые	18,93	11,98
Безработные	38,13	27,06
Экономически неактивные	36,3	26,17

Наши расчеты показывают, что при использовании многомерного подхода доля занятых и безработных среди бедных существенно сокращается, а доля экономически неактивных значительно возрастает. Данный прирост полностью обусловлен более высокой долей экономически неактивных пенсионеров.

Информация об авторах

Рябушкин Никита Николаевич (Россия, г. Новосибирск) – студент, Сибирский университет потребительской кооперации; e-mail: bakster154@gmail.com.

Капелюк Сергей Дмитриевич (Россия, г. Новосибирск) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Сибирский университет потребительской кооперации; e-mail: skapelyuk@bk.ru.

Оплата труда педагогических работников как тормоз социально-экономического развития России

Качественная система образования – основа развития общества и экономики в современном мире. Одним из условий ее создания является достойная оплата труда преподавателей. На основе материалов Росстата рассматривается покупательная способность заработной платы педагогических работников в условиях действия Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597. Показано, что уровень жизни является низким даже у работников высшего образования. За рассматриваемый период он возрос только у педагогических работников дополнительного и высшего профессионального образования. В системе муниципального образования, которое составляет основу дошкольного и общего образования, заработная плата наиболее низкая. Для повышения уровня жизни педагогических работников необходимо увеличить государственное финансирование системы образования и повысить базовый оклад.

Ключевые слова: педагогический работник; заработная плата; покупательная способность; экономика образования; рынок труда; образовательная политика.

Создание и развитие качественной системы образования является залогом социально-экономического развития России. Достижение этой цели подразумевает достойную оплату за преподавательский труд, но заработная плата в системе образования в России традиционно является низкой.

После распада СССР попытки улучшить положение педагогических работников предпринимались неоднократно. Старт последней реформе дал Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Органы власти отчитываются об успешном ходе реформ, но изучение динамики заработной платы педагогических работников свидетельствует о существовании большого числа нерешенных проблем, которые не позволяют считать ее успешной.

Предмет и метод исследования. Целью работы является анализ покупательной способности заработной платы педагогических сотрудников образовательных организаций в условиях действия Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 (2013–2017 гг.). Муниципальные образовательные организации в ряде отраслей образования наиболее распространены, но заработная плата в них ниже, поэтому эта категория организаций выделяется отдельно. Под покупательной способностью понимается число прожиточных минимумов взрослого человека в трудоспособном возрасте, которое педагогический сотрудник может купить на свою заработную плату.

Источниками данных послужили материалы Росстата¹. В 2012 г. Указ Президента РФ № 597 действовал не полный год, поэтому нижней границей временного интервала является 2013 г. Верхней границей является 2017 г. Несмотря на всю важность данной проблемы, нам удалось найти только одну работу, в которой она обсуждается, да и то очень кратко [3]. В таблице показано, сколько прожиточных минимумов (ПМ) позволяла приобрести заработная плата педагогического работника в 2013–2017 гг.

Покупательная способность заработной платы

Категория работников	2013	2014	2015	2016	2017	2017 к 2013, %
Все организации						
Педагоги учреждений дошкольного образования	2,97	2,95	2,54	3,05	2,64	88,8
Педагоги общего образования	3,69	3,63	3,12	3,15	3,17	86,0
Педагоги учреждений дополнительного образования	2,74	2,92	2,57	2,64	2,93	106,8
Преподаватели и мастера начального и среднего специального образования	3,19	3,19	2,74	2,82	2,93	91,6
Преподаватели учреждений высшего профессионального образования	5,14	5,43	4,85	5,19	5,80	112,9
Муниципальные организации						
Педагоги учреждений дошкольного образования	2,81	2,88	2,48	2,51	2,55	90,8
Педагоги общего образования	3,30	3,26	2,76	2,77	2,76	83,5
Педагоги учреждений дополнительного образования	2,55	2,77	2,45	2,51	2,77	108,5

Из таблицы видно, что уровень оплаты труда в системе образования низкий. Только преподаватели вузов имеют относительно высокий уровень жизни, хотя даже их доходы не позволяют отнести эту категорию педагогических работников к среднему классу [1, с. 7]. Более того, уровень жизни возрос только у педагогов дополнительного образования, у которых в 2013 г. заработная плата была самой низкой, и высшего профессионального образования, у которых заработная плата самая высокая. В результате дифференциация заработной платы в системе образования возросла.

Средняя школа и дошкольные организации – институты, которые формируют характер, дают детям основной объем знаний об окружающем мире и нормах поведения находятся в крайне неблагоприятной ситуации, так как заработная плата в них очень низкая. Она не только

¹ Величина прожиточного минимума. URL: <https://www.fedstat.ru/indica-tor/30957>; Федеральное статистическое наблюдение в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/.

не соответствует значимости этого труда для социально-экономического развития страны, но и обрекает педагогических работников, которые работают в них, на крайнюю бедность, поскольку низко обеспеченными являются те, чей доход составляет от одного до трех ПМ. Если же спуститься на региональный уровень, то можно увидеть, что в ряде регионов заработная плата педагога позволяет приобрести менее двух ПМ. Такой доход ниже восстановительного потребительского бюджета и не обеспечивает даже простого воспроизводства общества [1, с. 7], а также препятствует обновлению кадрового состава в этих отраслях образования и способствует ухудшению социального самочувствия педагогических работников. Также следует учитывать, что нагрузка на педагогических работников возросла (см., например: [2, с. 16–17]).

По состоянию на конец 2017 г. наиболее низкой покупательная способность заработной платы была у педагогических работников в дошкольном образовании, однако такая политика недопустима, поэтому качество образования в ней должно быть таким, чтобы люди не боялись оставить своего ребенка в детском саду и родителям не приходилось бы доплачивать за качественное оказание базовых услуг. В условиях низкого уровня жизни населения и дефицита трудовых ресурсов именно система дошкольного образования позволяет привлечь женщин к профессиональной занятости вне дома и повысить уровень жизни семей с маленькими детьми. Кроме того, эта система исключительно важна для формирования личности и ее социализации в условиях преобладания малодетных семей.

Основная часть педагогических работников дошкольного, общего и дополнительного образования работает в муниципальных образовательных организациях, в которых заработная плата ниже, чем в среднем по соответствующей отрасли образования в целом, поскольку финансовая обеспеченность большинства муниципалитетов низкая. Это также ведет к повышению дифференциации внутри системы образования.

Заключение. Проведенное исследование показало, что заработная плата педагогических работников в России продолжает оставаться низкой (особенно низкой она является в муниципальных образовательных организациях). Указ Президента РФ № 597 не позволил реально повысить их уровень жизни. Более того, за время действия этого указа покупательная способность в системе дошкольного, общего, начального и среднего профессионального образования снизилась.

Низкий доход педагогических сотрудников означает низкий уровень жизни членов их семей, не позволяет приобретать товары с высо-

кой добавленной стоимостью, что замедляет развитие соответствующих отраслей экономики, снижает привлекательность профессии и ее общественный престиж, а также снижает качество образования, поскольку педагогические работники озабочены поиском дополнительного дохода, а не совершенствованием личного мастерства, а также перегружены бумажной работой. Все это снижает человеческий потенциал будущей рабочей силы, дефицит которой ощущается уже сейчас. В результате потери экономики в будущем будут гораздо больше сэкономленных в настоящий момент финансовых ресурсов.

Для повышения уровня жизни педагогических работников необходимо увеличение государственного финансирования системы образования. В частности, необходимо повышение их базового оклада, так как в отличие от премий и внебюджетных источников он является гарантированным заработком и основным источником удовлетворения потребностей педагогических работников и членов их семей.

Библиографический список

1. Бобков В. Н. Вопросы теории, методологии изучения и оценки качества и уровня жизни населения // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 6. С. 3–15.

2. *Мониторинг* эффективности школы. Что изменилось в работе учителя за последние годы (2014–2017 гг.) / под ред. Т. Л. Клячко. М.: РАНХиГС, 2018. URL: <https://www.ranepa.ru/images/News/2018-04/24-04-2018-3-monitoring-shkola.pdf>.

3. Родина Н. В., Новиков А. В. Заработная плата педагогических работников общего и дошкольного образования и ее покупательная способность в субъектах Российской Федерации // Тенденции развития образования: что такое эффективная школа и эффективный детский сад. М.: Дело, 2014. С. 286–296.

Информация об авторе

Синица Арсений Леонидович (Россия, г. Москва) – кандидат экономических наук, научный сотрудник Лаборатории экономического образования, экономический факультет, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова; e-mail: sinit-sa@econ.msu.ru.

Добровольное медицинское страхование как способ мотивации сотрудников

Рассмотрено добровольное медицинское страхование как один из способов мотивации сотрудников в организации. Дано определение добровольному медицинскому страхованию (ДМС). Представлена схема реализации корпоративного ДМС. Выделены основные преимущества организации при страховании персонала по системе ДМС, рассмотрены преимущества застрахованных лиц. В статье представлена динамика расходов предприятий по корпоративному ДМС, учитываемых при налогообложении прибыли организаций. На основании проведенного анализа предложены основные направления совершенствования. Изменение законодательства по вопросам ДМС в соответствии с современными потребностями экономики и общества может в короткие сроки дать значительный импульс развитию как страхового рынка, так и рынка ДМС в частности. В свою очередь, работодатели будут заключать больше договоров корпоративного ДМС, что позволит им мотивировать свой персонал.

Ключевые слова: медицинское страхование; мотивация; добровольное медицинское страхование; корпоративное страхование; производительность труда; застрахованное лицо.

Актуальность данной темы не вызывает сомнения, ведь в современном мире невозможно представить развитие общества без такой системы экономических отношений как страхование. Каждый человек сегодня является участником страховых отношений, как в обязательной, так и в добровольной форме. Медицинское страхование не является исключением. В России существует обязательное медицинское страхование – ОМС и добровольное медицинское страхование – ДМС.

Оба вида страхования предусматривают медицинскую и врачебную помощь. При этом согласно ранее действовавшему федеральному закону «О медицинском страховании граждан в России» цель у обеих форм медицинского страхования была одна: предоставить гарантии гражданам в получении медицинской помощи путем страхового финансирования. Но, несмотря на это, отличия между данными видами страхования существуют, наиболее важным из которых является широкий спектр качественных медицинских услуг, которым может воспользоваться застрахованное лицо в рамках системы ДМС.

Не так часто в России встречается корпоративное страхование сотрудников, что на наш взгляд, считается огромным упущением со стороны работодателя. Не секрет, что основной целью любого предприятия является получение прибыли. А прибыль напрямую зависит от работоспособности сотрудников, от их состояния здоровья, настроения. В связи с большой конкурентоспособностью на рынке предприятия

и организации должны поддерживать увеличение производительности труда. Наиболее важными факторами увеличения производительности труда являются квалификация и образование сотрудников, объединение или разделение их труда, организация рабочего процесса, новые технологии, мотивация персонала.

Мотивировать персонал также можно различными способами. Конечно, основной мотивацией для любого работника является высокая заработная плата, однако, не стоит забывать о других вариантах. Одним из них является страхование работника, предоставление ему дополнительного медицинского страхования – ДМС. ДМС будем определять, как страховое обеспечение по оказанию медицинской помощи, не вошедшей в программу ОМС.

Рассмотрим основные преимущества предприятия при страховании своих сотрудников. Во-первых, это удержание высококвалифицированных специалистов, ведь, несомненно, страхование позволяет сократить текучесть кадров. Во-вторых – это имидж предприятия. Услуга ДМС есть только в успешной компании, которая конкурентоспособна, заботится о своих специалистах. Страхование сотрудников также важно, как и предоставление кредитов на более выгодных условиях, бесплатное питание, оплата транспортных расходов, другие дополнительные гарантии. В-третьих, страхование работников позволяет организации сократить налогооблагаемую базу. В-четвертых, здоровые сотрудники с положительным настроем будут содействовать повышению производительности труда [3, с. 86].

Схему отношений, на примере корпоративного ДМС, представлена на рисунке.

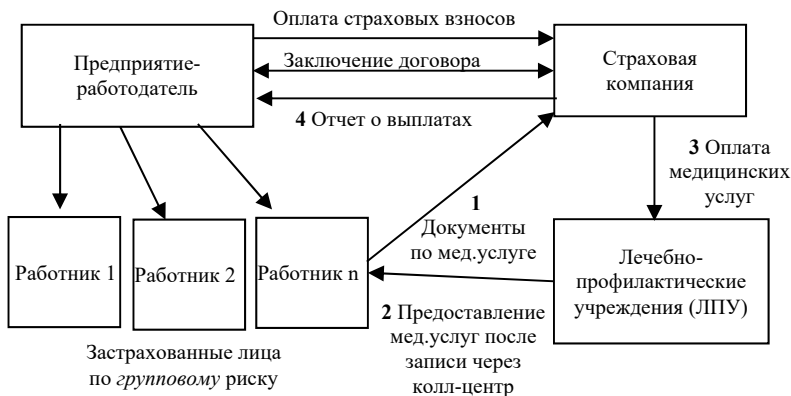


Схема реализации корпоративного ДМС [1, с. 37]

При оформлении договора корпоративного ДМС работодатели могут существенно снизить стоимость страхования. Как показывает анализ данных, представленных в таблице, доля работодателей, использующих данные налоговые преференции, составляет менее 0,1% и имеет тенденцию к повышению.

**Динамика расходов предприятий по корпоративному ДМС,
учитываемых при налогообложении прибыли организаций [2, с. 52]**

Показатель	2014	2015	Темп роста %	2016	Темп роста %
Количество предприятий, заключивших договор корпоративного ДМС, ед.	1365691	891265	65,26	719100	52,65
Количество налогоплательщиков, воспользовавшихся правом отнесения расходов по ДМС работников в уменьшении налога на прибыль, ед.	774	727	93,93	703	90,83
Доля работодателей, заключивших договор корпоративного ДМС и относимых на затраты, %	0,06	0,08	133,33	0,1	166,67
Суммы расходов, учитываемых в целях налогообложения прибыли, млн р.	3277	3726	113,70	4301	131,25

Последний опрос по поводу спроса на ДМС проводился Аналитическим центром НАФИ в июле 2016 г., где было опрошено 500 руководящих сотрудников предприятий микро, малого, среднего и крупного бизнеса в 8 федеральных округах России. По данным опроса можно сделать вывод, что треть предприятий заключают подобного рода договора страхования. При этом на крупных предприятиях страхуют лишь сотрудников определенного ранга¹.

Отзывы сотрудники компаний о качестве предоставления медицинских услуг оставляют далеко не все. Только 55% руководителей, из числа опрошенных, получают обратную связь, но при этом отзывы в основном положительные – 42%, отрицательных – 13%.

Также данный опрос позволил спрогнозировать то, что 4% собирались отказаться от определенных составляющих пакета ДМС, например – вызов врача, стоматология. Еще 5% хотели полностью отказаться от оформления полиса ДМС для сотрудников. Однако, не смотря на такие показатели, большинство компаний, особенно среди малых предприятий намерены продолжать практику страхования своих сотрудников.

Что в свою очередь получают сами работники, которые выступают застрахованными лицами при корпоративном ДМС? Во-первых,

¹ Полис ДМС для сотрудников: спрос на ДМС стабилен. 2016. URL: <https://na-fi.ru/analytics/polis-dms-dlya-sotrudnikov-spros-na-dms-stabilen/>.

сотрудник получает качественную, а самое главное своевременную медицинскую помощь. Во-вторых, страховая компания для работника будет выступать в качестве консультанта, например, если запрошенная помощь будет выходить за рамки полиса ДМС, то страховщик поможет подыскать наиболее подходящий вариант решения вопроса по качеству и по цене услуги. Кроме этого, страховая компания обеспечит защиту застрахованных лиц в различных спорных ситуациях с лечебно-профилактическим учреждением (ЛПУ).

Следовательно, если корпоративное ДМС будет входить в социальный пакет организации или предприятия, то это будет очень важной мотивацией для сотрудника.

Таким образом, исходя из проведенного анализа автор в целях усиления мотивации персонала, в целях повышения заинтересованности у работодателей в страховании своих сотрудников, предлагает принять меры:

1) работодателям страховать по ДМС не только своих сотрудников, но и членов их семьи, особенно детей и неработающих супругов;

2) увеличить размер вычета из налогооблагаемой базы при расчете налога на прибыль на сумму страховых взносов, которые уплачиваются по договорам ДМС;

3) разработать механизм зачета взносов страховых премий по добровольному медицинскому страхованию в качестве части взноса по обязательному медицинскому страхованию. За счет расширения использования ДМС будет производиться экономия средств ОМС в связи со снижением нагрузки на медицинские учреждения, предоставляющие услуги по ОМС.

В результате изложенного, приведение законодательства, в рамках вопроса ДМС, в соответствии с современными потребностями экономики и общества, может дать в короткие сроки значительный импульс развитию как страховому рынку в целом, так и рынку ДМС в частности. В свою очередь, работодатели будут заключать больше договоров корпоративного ДМС, что позволит им мотивировать свой персонал. А застрахованные сотрудники, в свою очередь, смогут повысить производительность труда.

Библиографический список

1. *Одиноква Т. Д., Карпова Е. В.* Страхование: в таблицах и схемах: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2013.
2. *Одиноква Т. Д., Терентьева М. Н.* Эффективность применения налоговых инструментов для развития в России добровольного медицинского страхования // *Страховое дело*. 2018. № 3. С. 46–55.

3. Харланова М. Ю. ДМС как инструмент мотивации персонала на российском и иностранном предприятии // Экономика. Управление. Финансы. 2017. № 1. С. 83–89.

Информация об авторе

Терентьева Марина Николаевна (Россия, г. Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры финансов, денежного обращения и кредита, Уральский государственный экономический университет; e-mail: marna.lacrima@yandex.ru.

УДК 378

М. С. Хохолуш

Некоторые аспекты построения эффективной системы мотивации

Цель построения эффективной системы мотивации персонала – повышение эффективности работы компании, вовлеченность сотрудников в работу, удовлетворенность трудом. В статье рассматриваются основные проблемы, снижающие мотивацию к эффективной работе, возникающие при устройстве на работу. В качестве примера создания достаточно эффективной системы мотивации рассматривается ПАО МТС, действие «гигиенических» факторов мотивации, проанализирован «треугольник» мотивации. В статье рассматривается система ценностей ПРОСТО: партнерство, результативность, открытость, смелость, творчество, ответственность. Проведен анализ использования этой системы, разработанной специально для компании ПАО МТС, ее влияния на вовлечение сотрудников в работу компании, на повышение мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация; система мотивации; «треугольник» мотивации; гигиенические факторы; система ПРОСТО; партнерство; результативность; открытость; смелость; творчество; ответственность.

В современных условиях существование многих коммерческих организаций и перспективы их дальнейшего развития определяются, в том числе, эффективностью использования человеческих ресурсов, отсюда вопросы мотивации персонала приобретают особую актуальность. Основная цель построения системы мотивации труда в компании – получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что повышает общую результативность деятельности компании. Сложность построения системы мотивации определяется большими различиями в ценностях людей, работающих в компании, что связано с разными поколениями работников, опытом и стажем работы, уровнем образования, видами деятельности. В настоящее время экспертами разрабатываются новые системы мотивации, многие из ко-

торых ориентированы на конкретную компанию и поэтому являются наиболее эффективными.

Некоторые компании уже на этапе приема сотрудников на работу сталкиваются с проблемой снижения мотивации у будущих сотрудников.

1. Человек попадает в новую для себя «среду обитания», определенный сложившийся коллектив со своими лидерами, традициями, установками, которые не меняются годами. Влияет обстановка на рабочем месте, условия труда, график работы.

2. Человек понимает, что многие имеющиеся у него навыки работы не используются, либо он не компетентен в данной деятельности, его квалификация не соответствует реально выполняемым им функциям, что никак не стимулирует к эффективной работе.

3. Коллектив не принимает идеи нового сотрудника, не готов расставаться со сложившимся порядком, даже если работа недостаточно эффективна. У человека не формируется чувство причастности, так как его инициативы не поддерживаются коллективом, не влияют на деятельность компании.

4. Отсутствует профессиональный рост сотрудника, работа не приносит реального удовлетворения от решения сложных задач и достижения поставленных целей. Сотрудник понимает, что кроме заработной платы, у него нет от работы никакой отдачи, он не развивается как личность, нет признания его заслуг и результатов работы среди коллег и вышестоящего начальства и другие.

В настоящее время компаниям необходимо выстраивать продуманную систему мотивации. При этом следует учитывать, что нужно использовать различные способы стимулирования персонала, так как для разных людей значимы разные ценности. Это может быть гибкий график работы, публичное признание, материальное и моральное поощрение и др.

Рассмотрим в качестве примера основные элементы системы мотивации, используемые в ПАО МТС.

1. Стандартной составляющей в пакете социальных льгот многих крупных компаний является полис ДМС. На полис «обычного» сотрудника, не относящегося к топ-менеджменту, в Филиале ПАО МТС в Свердловской области в год уходит около 10000 р. В филиале по Свердловской области работает порядка 1000 сотрудников¹.

2. Компания предоставляет в личное пользование сотрудников бесплатные сим-карты, к которым привязывается корпоративный та-

¹ Отчет в области устойчивого развития группы МТС за 2017 г. (Локальный нормативный акт организации).

рифный план. Общая сумма покрываемых расходов на связь на одного сотрудника в месяц составляет 3000 р.¹

3. Сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется 5 дополнительных дней оплачиваемого отпуска в год.

4. Для сотрудников компании бесплатно выпускаются дебетовые карты МТС Банка с возможностью льготного потребительского и ипотечного кредитования, бесплатным снятием наличных в любых банкоматах по всему миру.

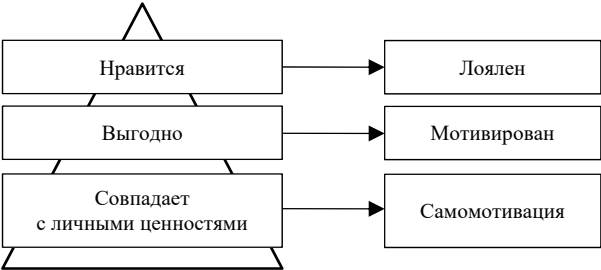
5. При выслуге более трех лет начинает действовать дополнительный пакет льгот, куда входят повышенные выплаты сотрудникам, находящимся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком. Также сотрудники могут рассчитывать на дополнительные денежные компенсации по случаю рождения детей, смерти близких родственников и др.

6. Каждый год в компании проходит вручение премии «Признание» в нескольких номинациях. Получение этой премии заносится соответствующей записью в трудовую книжку и выплачивается вознаграждение.

7. Компания строго соблюдает все нормы Трудового Кодекса РФ в части обеспечения охраны и безопасности труда.

Однако эти факторы очень редко рассматриваются сотрудниками как факторы, становясь скорее факторами «гигиены». Возникает вопрос: а какие факторы использовать, чтобы они реально работали как мотиваторы?

По данным современных исследований удобной и достоверной моделью мотивации сотрудника является так называемый «треугольник мотивации», представленный на рисунке.



«Треугольник» мотивации

¹ Отчет в области устойчивого развития группы МТС за 2017 г. (Локальный нормативный акт организации).

Расшифровать его можно следующим образом. Если сотрудника устраивают гигиенические факторы труда, то он лоялен к компании в целом, к занимаемой должности и характеру работы. На этом уровне мотивации сотрудники очень болезненно воспринимают любые перемены, например, замену рабочего оборудования, переезд в другой кабинет, отмену малоиспользуемой льготы. Если на протяжении довольно продолжительного времени (6–12 месяцев) сотрудник доволен уровнем своей заработной платы, то он замотивирован на продолжение качественного выполнения своей текущей работы.

Однако здесь существует следующая проблема: если не повышать сотруднику заработную плату с учетом нарабатываемых навыков, показанных результатов и достигнутой эффективности, он постепенно переходит из состояния «мотивирован» в состояние «лоялен» и вернуть его обратно довольно сложно.

Если же повышать сотруднику заработную плату регулярно, то этого повышения будут ждать, и оно перейдет в разряд гигиенических факторов среды. И в случае отсутствия ожидаемого повышения заработной платы сотрудник начнет искать новое место работы, возможно, даже с доходом, меньше текущего.

В третьем случае, если ценности компании совпадают с ценностями сотрудника, он находится в состоянии «самотивации». То есть его не надо мотивировать деньгами или новым оборудованием. В этом случае работодателю нужно разработать и поддерживать систему корпоративных ценностей через конкретные мероприятия. Сложность в том, что разработка и внедрение этих изменений дорогой, длительный и трудоемкий процесс.

Рассмотрим пример сложившейся корпоративной системы ценностей на примере компании МТС, социальная политика которой была разработана внешними экспертами специально для компании и нашла выражение в формуле ПРОСТО: партнерство, результативность, открытость, смелость, творчество и ответственность. Система ценностей предполагает проведение определенных мероприятий разного временного масштаба. Одно такое мероприятие должно быть масштабным по времени, регулярным, общеизвестным и понятным. Например, ежегодная проводится оценка компетенций, которые следуют из стратегии ПРОСТО. Результат оценки имеет прямое влияние на итоговую годовую премию, а также выделяются сильные стороны и зоны роста конкретного сотрудника, над которыми в течение следующего года работает он и его руководитель. На следующей годовой оценке отмечается прогресс по всем компетенциям. Таким образом, компания развивает в своих сотрудниках именно те компетенции и ценности, которые ле-

жат в основе ее деятельности, при этом учитывая предпочтения самого сотрудника. В таких условиях открытого взаимодействия у сотрудников поддерживается высокий уровень самомотивации.

Приведем для примера конкретные цифры. Возьмем среднюю заработную плату по городу Екатеринбургу 34 500 р. Если годовая премия составляет 10% от годового уровня дохода, это 41 400 р. При этом выплата 80% этой суммы зависит только от производственных показателей, тогда как 20% зависят от развития компетенций в рамках системы ценностей. То есть работодатель выплачивает не только регулярную высокую заработную плату, но и премию за развитие сотрудника. В нашем примере она составит до 8 280 р.¹ В течение года в компании проводят менее масштабные мероприятия, которые не всегда сопровождаются денежными выплатами, но отличившиеся сотрудники получают признание, известность внутри и за рамками компании, а также способствуют развитию каждой компетенции. Некоторые правила для успешного проведения подобных мероприятий можно сформулировать следующим образом: они должны быть регулярными, запланированными; информация по мероприятиям должна находиться в открытом доступе для сотрудников компании; условия поощрения и премирования должны быть простыми, понятными и наглядными; правила проведения мероприятий не должны меняться после анонсирования, чтобы поддерживать у сотрудников высокий уровень заинтересованности; мероприятия должны подразумевать выход сотрудника за область его рабочих навыков и умений. Подобные действия намного выгоднее, чем постоянное повышение заработной платы или улучшение условий труда, способствуют вовлечению сотрудника в деятельность компании. Косвенным показателем эффективности данного мероприятия является показатель вовлеченности. Традиционный ежегодный опрос по вовлеченности сотрудников подразделения показал прирост: 88% в 2016 г. против 79% 2015 г.² У компаний со средними показателями прибыли показатель вовлеченности составляет около 65%. Увеличение вовлеченности сотрудников ведет к росту эффективности труда, желанию работать в этой организации, эффективно развиваться и поддерживать конкурентоспособность своей компании.

Информация об авторе

Хохолуш Мария Станиславовна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента, Уральский государственный экономический университет; e-mail: hms@usue.ru.

¹ Отчет в области устойчивого развития группы МТС за 2017 г.

² Там же.

Трансформация рынка труда в современных условиях

УДК 331.5

Е. Д. Богаченко

Молодежь на региональных рынках труда: возможности и ограничения достойного труда

Конкурентоспособность и устойчивое развитие экономики российских регионов в значительной степени определяются эффективностью использования инновационного трудового потенциала населения. В данном контексте следует особое внимание обратить на тренды в развитии молодежного сегмента рынка труда регионов, являющегося наиболее мобильным и быстро адаптирующимся к изменяющимся условиям экономики и спроса на труд. Вместе с тем молодежные рынки труда играют особую роль в сбалансированности развития региональных рынков труда в целом. В статье рассмотрено положение молодежи на рынках труда регионов, предложены подходы к оценке дефицита достойного труда молодежи. Выявлены межрегиональные различия по основным показателям, характеризующим устойчивость занятости молодежи, в том числе на докризисном и посткризисном этапах, определены наиболее заметные межгрупповые «переходы». Выявление параметров устойчивости занятости молодежи и ее «профилей» в свете трендов инновационного развития регионов позволит лучше понять паттерны функционирования молодежного сегмента региональных рынков труда и разработать комплекс мер по их регулированию.

Ключевые слова: занятость молодежи; достойный труд; рынок труда; безработица; регион; устойчивая занятость.

Становление инновационного типа занятости с имманентными ему чертами (новые формы занятости, флексибилизация социально-трудовых отношений) в первую очередь затрагивает молодежный сегмент рынка труда, предъявляя особые требования не только к социальному и трудовому опыту, но и к паттернам конкурентоспособности, востребованной в новых секторах экономики. Выступая основным носителем инновационных идей во всех сферах жизни общества, в том числе и в экономике, молодежь, во-первых, является наиболее мобильной и быстро адаптирующейся к изменяющимся условиям экономики, бизнеса и спроса на труд, категорией занятых, во-вторых, она в первую очередь сталкивается с новыми вызовами и рисками глобального и локального характера, в-третьих, молодежь выступает основным источником обновления и пополнения трудовых ресурсов. При этом молодежные рынки труда играют особую роль в сбалансированности развития региональных рынков труда в целом. Трансформация

молодежного рынка труда находит отражение в следующих тенденциях: информатизация, виртуализация, глобализация; индивидуализация трудовых отношений, флексибилизация, становление нестандартных форм коллаборации и координации взаимодействия субъектов рынка труда.

Уровень молодежной безработицы выше, чем в других возрастных группах (рис. 1) во всех странах, в том числе и в России. Данный факт свидетельствует об актуальности обеспечения условий для достойного труда. Можно согласиться с положением о том, что «Высокий уровень молодежной безработицы как в экономически развитых и развивающихся странах, так и в России является одним из современных вызовов, который будет ограничивать устойчивое развитие экономических систем» [3].

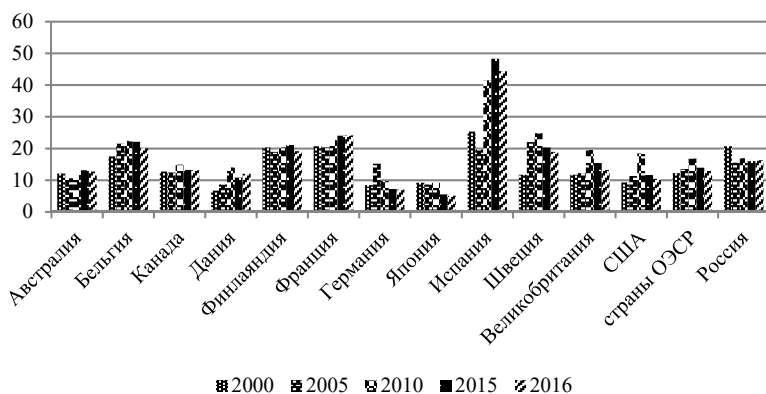


Рис. 1. Уровень молодежной безработицы (15–24 года) по странам ОЭСР и России, %¹

Региональные рынки труда в России различаются по многим параметрам, в том числе и по показателям занятости молодежи. В целом состояние молодежного сегмента рынка труда является проекцией черт общей модели рынка труда (наличие разрыва между нормативными и фактическими параметрами, симбиоз жестких норм регулирования с недостаточным информсментом, с высокой гибкостью и мобильностью на практике, доминирование неформальных институтов) [1]. К. Кларк и Д. Саммерс отражают общую закономерность: в качестве причин динамики молодежной безработицы отмечают дефицит рабочих мест, нестабильность поведения молодых работников на

¹ Построено по данным OECD. URL: <http://www.oecd.org>.

рынке труда [6]. Как правило, именно эти факторы рассматриваются исследователями как первостепенные в определении ситуации на молодежных рынках труда.

С нашей точки зрения, при исследовании проблематики занятости и безработицы молодежи необходимо учитывать и демографические тенденции-ограничения, влияющие на рынок труда в краткосрочном и долгосрочном периодах. Так, демографический прогноз Росстата до 2030 г. показывает, что в России ожидается значительное сокращение численности молодежи до (в 2025 г. на 27,3 % по отношению к 2012 г. При этом последние 10 лет характеризовались сокращением численности молодежи в возрасте 15–29 лет. Еще значительнее сократилось участие в рабочей силе молодежи (группы 15–19 лет и 20–24 года). Наряду с этим следует отметить снижение численности обучающихся в образовательных организациях. Выявленные процессы в разной степени затрагивают региональные рынки труда, что определяет необходимость более детального анализа возможностей и ограничений устойчивой занятости молодежи с целью применения пакета «селективных» мер в региональном разрезе.

Рассмотрим тенденции занятости молодежи в структурно-функциональном и динамическом разрезах. Анализируя возрастную структуру занятости следует отметить, что после 2008 г. российская занятость стала менее «молодежной», снижается уровень экономической активности молодежи. Наиболее значительное снижение отмечалось среди молодежи в возрасте 20–24 лет (на 5,4 % в 2014 г. по сравнению с 2008 г.), что позволяет констатировать, что в условиях кризиса было затруднено первичное трудоустройство молодых людей. В возрастной группе 25–29 лет уровень занятости превышает общий уровень занятости (рис. 2). Следует отметить тенденцию к снижению занятости молодежи в возрастной группе 20–24 лет, до 20 лет и к увеличению занятых в возрасте 25–29 лет. Именно в молодежном сегменте в периоды нестабильности во всех регионах наблюдался резкий скачок уровня безработицы. Например, уровень безработицы среди молодежи 15–19 лет достиг рекордных значений в 2010 и 2014 гг. – 31,8 и 33,1 % соответственно (рис. 2). Как показывают исследования, более высокие риски в плане ограничений занятости молодежи присутствуют в случае раннего выхода молодого работника на рынок труда, его низкого уровня образования, проживания в малом городе.

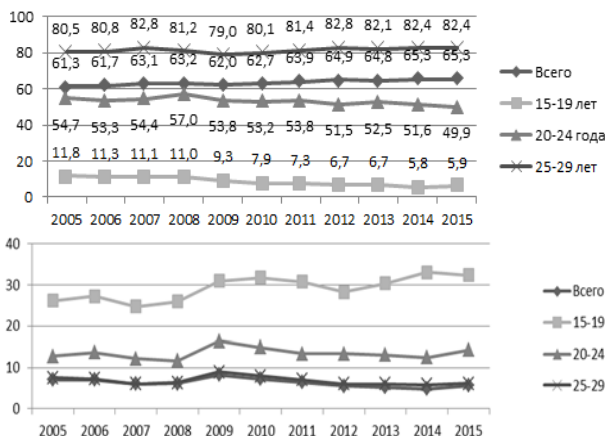


Рис. 2. Уровень занятости и безработицы молодежи (возрастная структура), %¹

Показанные различия уровня безработицы молодежи в возрастном аспекте коррелируют с уровнем образования. С одной стороны, уровень образования определяет возможность получения первого рабочего места для работников 15–19 лет и 20–24 лет, с другой стороны, уровень образования позволяет обеспечить защиту от рисков потери рабочего места для молодых работников в возрасте 25–29 лет [4].

Индикаторами положения молодежи на региональных рынках труда являются: уровень безработицы среди молодежи; доля молодежи группы «NEET»; напряженность в данном сегменте рынка; доля молодежи с долгосрочными трудовыми контрактами; занятость в неформальном секторе; индекс Дункана. Последний позволяет охарактеризовать степень несоответствия квалификации молодого специалиста его работе/должности. Проведенный нами расчет показал, что наибольшее значение индекса Дункана на российском рынке труда среди молодежи наблюдалось в 2007 г. (19,5%). Значительные межрегиональные различия в уровне безработицы выступают одной из важных отличительных черт рынка труда РФ. В связи с чем анализ рынка труда молодежи, основывающийся в значительной степени на средних показателях по России, сглаживает остроту проблемы, скрывая разрыв показателей уровня безработицы по регионам России почти в 10 раз [2]. Мы сгруппировали региональные рынки труда РФ по такому мар-

¹ Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики: *Труд и занятость в России – 2015*. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm.

керу дефицита достойного труда, как уровень безработицы молодежи (20–29 лет) на 5 групп (см. таблицу).

Классификация региональных рынков труда Российской Федерации по уровню молодежной безработицы (20–29 лет)

Уровень безработицы молодежи, %	Количество регионов в группах, регионы с максимальными и минимальными значениями показателя			
	2008	2010	2014	2016
Менее 6,0	14 (минимум – г. Москва, максимум – Кировская и Новгородская области)	2 (г. Москва, г. Санкт-Петербург)	15 (минимум – г. Санкт-Петербург, максимум – Воронежская область)	5 (минимум – г. Санкт-Петербург, максимум – Республика Татарстан)
6,1–10,0	32 (минимум – Костромская область, максимум – Мурманская и Астраханская области, Удмуртская Республика)	18 (минимум – Московская область, максимум – Новосибирская область)	40 (минимум – Оренбургская область, максимум – Челябинская область, Камчатский край)	45 (минимум – Рязанская область, максимум – Ставропольский край)
10,1–15,0	22 (минимум – Калининградская и Новосибирская области, максимум – Еврейская автономная область)	43 (минимум – Брянская область, максимум – Республика Саха (Якутия))	19 (минимум – Псковская область, максимум – Алтай, Забайкальский край)	23 (минимум – Ростовская область, максимум – Омская область)
15,1–20,0	4 (минимум – Республика Алтай, максимум – Карачаево-Черкесская Республика)	9 (минимум – Сахалинская область, максимум – Республика Калмыкия)	3 (минимум – Республика Дагестан, максимум – Карачаево-Черкесская Республика)	2 (минимум – Республика Дагестан, максимум – Республика Северная Осетия (Алания))
Свыше 20,0	6 (минимум – Республика Северная Осетия-Алания, максимум – Республика Ингушетия)	5 (минимум – Республика Дагестан, максимум – Республика Ингушетия)	3 (минимум – Чеченская Республика, максимум – Республика Ингушетия)	5 (минимум – Республика Тыва, максимум – Республика Ингушетия)

Произведя группировку регионов по уровню молодежной безработицы, можно сделать вывод, что регионы, в которых уровень молодежной безработицы менее 6 %, характеризуются как наиболее благоприятные для доступа молодежи к рабочим местам. Рассмотрение сложившихся трендов в области молодежной занятости на региональном уровне позволяет отметить, что значительная часть региональных

рынков труда входит во вторую и третью группы на протяжении всего исследуемого периода. В наиболее неблагоприятном положении находилась молодежь на региональных рынках труда пятой группы (с уровнем безработицы выше 20%). Наблюдается сильная дифференциация основных показателей занятости молодежи и индикаторов достойного труда как в аспекте федеральных округов, так и внутри них.

В целом можно отметить, что сложившиеся ситуация в сфере занятости молодежи в России, так и в разрезе федеральных округов генерирует дефицит устойчивости (не только устойчивость занятости, доходов, но и дальнейших возможностей трудовой карьеры). Возможности и ограничения достойного труда молодежи в регионах детерминированы действием многообразных и разноуровневых факторов, которые могут быть классифицированы по ряду критериев. Наиболее значимыми на современном этапе представляются факторы экономического и институционального порядка, определяющие возможности генерирования рабочих мест в регионах, развития новых секторов экономики, цифровизации занятости, институционализации новых трудовых практик молодежи, формирования институтов «защищенной гибкости» на рынке труда, расширения компетентностной составляющей в рамках политики обеспечения занятости молодежи, поиск новых форматов взаимодействия социальных партнеров на рынках труда. Затрудняет процесс доступа рабочих мест для молодежи несоответствие спроса и предложения на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе¹.

Наиболее перспективным в плане регулирования молодежных сегментов рынков труда в регионах представляется формат «политика-программы- продвижение-партнерство» [5]. При анализе трендов в развитии занятости молодежи необходимо учитывать долгосрочные эффекты реструктуризации занятости, а также ее «интеллектуализацию» и «информатизацию», что в первую очередь затрагивает молодежный сегмент во всех регионах.

Одним из ключевых направлений обеспечения достойного труда молодежи выступает расширение спектра программ, их селекция, большая ориентация на целевые молодежные сегменты (различающиеся по этапам карьеры, сбалансированности спроса и предложения в профессионально-квалификационном разрезе, месту жительства, формам занятости, состоянию здоровья, статусу на рынке труда и др.),

¹ Анализ корпоративного опыта в области занятости молодежи на примере ряда стран СНГ (Азербайджан, Армения, Казахстан, Россия) / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2016.

повышение качества реализации и непосредственно – оценки эффективности¹. На наш взгляд, пакет программ, ориентированных на молодежный рынок труда в регионах, должен быть «мобильным» по характеру и составу и отражать стратегии развития экономики различных типов регионов, а также моногородов. Таким образом, динамичное развитие системы занятости молодежи, ее функциональных, структурных и ценностных параметров предполагает определение новых векторов в управлении данным развитием [3] на региональном уровне.

Библиографический список

1. Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // Вопросы экономики. 2014. № 7. С. 66–92.
2. Молодежный рынок труда: оценка и моделирование межрегиональных различий. М.: Изд. дом КДУ, 2016.
3. Русановский В. А., Блинова Т. В., Былина С. Г. Молодежная безработица в России: межрегиональные сопоставления // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 5(54). С. 29–34.
4. Чередниченко Г. А. Занятость молодежи и профессионально-образовательные траектории // Социологический журнал. 2010. № 3. С. 52–74.
5. Bredgaard T., Halkjær J. L. Employers and the Implementation of Active Labor Market Policies // Nordic journal of working life studies. 2016. Vol. 6, no. 1. P. 47–59.
6. Clark K. B., Summers L. H. The Dynamics of Youth Unemployment // The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Cases and Consequences / R. Freeman, D. Wise (eds.). University of Chicago Press, 1982. P. 199–234.

Информация об авторе

Богаченко Екатерина Дмитриевна (Россия, г. Саратов) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и производственных комплексов, Саратовский государственный технический университет им. Ю. А. Гагарина; e-mail: etpk@sstu.ru.

¹ Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 г. URL: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae>

Сравнительный анализ индикаторов безработицы и неформальной занятости в регионах Сибири¹

На основе обследования рабочей силы, которое проводит Росстат, оценивается динамика безработицы и неформальной занятости на рынке труда России, Сибирского федерального округа, а также отдельных регионов Сибирского федерального округа. В разрезе регионов авторами проанализированы основные индикаторы рынка труда, характеристики групп населения, различающихся по статусу занятости, а также различия по гендерному признаку. В статье подчеркнута проблема высокой безработицы в Сибирском федеральном округе и выявлены ее причины. На основе проведенных расчетов составлен социально-демографический портрет безработных и неформально занятого населения. Для того чтобы выявить, какие характеристики в большей степени определяют выбор работником неформального сектора в качестве сферы занятости, проведен мультиномиальный логит-анализ.

Ключевые слова: рынок труда; безработица; неформальная занятость; Сибирский федеральный округ.

Исследование проблем рынка труда актуально по многим причинам. В XXI веке рынок труда характеризуется высокой степенью дифференциации и неоднородности. В ходе проведения исследования, нами выделены границы возрастных групп, которые не соответствуют общепринятым границам в научной литературе. На примере работ В. Е. Гимпельсона возрастные границы выбраны таким образом, чтобы отражать переломные моменты в жизни, приводящие к существенным изменениям в характере участия в рабочей силе (в 23 года начинают активную трудовую деятельность выпускники вузов, в 51 год многие получают возможность досрочного выхода на пенсию и т.д.) [1; 2]. Информационным источником исследования является Обследование рабочей силы (далее – ОРС) проводимое Росстатом². Для сравнения во времени мы выбрали 2013 и 2016 гг.

Прежде всего, мы рассчитали уровень экономической активности по выбранным нами возрастным группам (см. таблицу).

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Новосибирской области в рамках научного проекта № 18-410-543005.

² *Обследование рабочей силы.* URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766.

**Уровень экономической активности по отдельным возрастным группам
в 2013 и 2016 гг., %¹**

Субъект Федерации	15–22 года		23–40 лет		41–50 лет		51–64 года		65–72 года	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Россия	24,5	22,3	87,8	88,6	90,7	91,8	58,4	58,0	11,6	12,2
СФО	24,8	23,8	85,6	86,7	88,2	89,2	53,9	53,6	11,4	12,8
Республика Тыва	13,9	16,0	77,1	81,1	78,4	82,7	40,3	47,4	9,3	10,7
Забайкальский край	23,7	27,3	83,0	86,7	87,6	90,0	53,3	49,2	0,6	0,7
Новосибирская область	25,9	24,8	87,2	87,8	88,2	90,1	57,4	57,6	12,8	16,1
Республика Бурятия	21,9	18,6	82,2	83,6	82,9	85,4	50,8	51,4	10,1	10,6

Данные таблицы показывают, что отставание уровня активности в регионах Сибирского федерального округа (далее – СФО) от общероссийского значения вызвано главным образом низкой активностью в более производительных возрастных группах – с 23 до 64 лет, в то время как в крайних возрастных группах существенных различий не наблюдается. Наибольшее отставание от общероссийского уровня наблюдается в возрастной группе 51–64 года, что объясняется тем, что в СФО с большей частотой выходят на пенсию досрочно. Однако, это не объясняет отставание в возрасте от 23 до 50 лет, при том, что в этих возрастных рамках это отставание значительнее. Доля экономически неактивных в СФО на 16,7% выше данного показателя в целом по России в возрастной группе 23–40 лет, и на 31,7% – в возрастной группе 41–50 лет.

Еще более ярко выраженными указанные различия стали к 2016 г. При сравнении данных очевидно, что регионы СФО приближаются к среднероссийскому уровню за счет крайних возрастных групп и, прежде всего, за счет самой старшей возрастной группы в данном – от 65 до 72 лет. В ряде регионов также произошли существенные изменения: в Республике Тыва уровень участия в рабочей силе в возрастной группе 51–64 года возрос с 40,3 до 47,4%, в Забайкальском крае снизился с 53,3 до 49,2%. Ситуация с наиболее производительными возрастными группами не изменилась.

Для подробного анализа следует рассмотреть, причины неучастия населения в рабочей силе. В рамках обследования рабочей силы, проводимого ежегодно Росстатом, проходило анкетирование с целью обозначения причин не поиска работы незанятыми. Этот вопрос не охватывает всех неактивных, но, тем не менее, дает важную информацию об ограничениях поиска работы на рынке труда [3].

Одна из причин – «невозможность найти подходящую работу» – в СФО встречается чаще, чем по России в целом. Респонденты, ука-

¹ Расчеты на данных ОРС.

завшие данную причину, хотят работать, но не предпринимают никаких усилий, поскольку считают их бесполезными. В целом анализ причин низкой экономической активности показал, что разница в показателях по СФО в сравнении с Россией в целом обусловлена, прежде всего, тем, что в СФО больше тех, кто считает, что искать работу бесполезно из-за невозможности найти подходящую работу [5]. При этом к 2016 г. люди стали более оптимистичны относительно своих перспектив на рынке труда, несмотря на сокращение показателей занятости. Это может быть вызвано переоценкой своих возможностей.

По результатам анализа, доля неформально занятых по регионам СФО и в целом по России существенно не различается. Иная ситуация складывается в Республике Бурятия и Республике Тыва. В 2016 г. доля неформально занятых во всех возрастах превышала аналогичные показатели в других регионах, взятых для сравнения, в среднем на 5–10 процентных пунктов [4].

Для того чтобы выявить какие характеристики в большей степени определяют выбор работником неформального сектора в качестве сферы занятости, проведен мультиномиальный логит-анализ. Зависимой переменной является статус занятости работника, в частности, работа в формальном секторе, работа в неформальном секторе по найму и самозанятость в неформальном секторе. В качестве независимых переменных в модель вошли возраст, образование, профессия и сектор занятости.

Анализ сделан по России за 2016 г. В выборке участвуют 507487 чел. Из возрастных групп базовая – 65–72 года, по переменной образования базовой выступает высшее профессиональное образование, по сектору занятости – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство.

Мы рассчитали средние предельные эффекты для двух альтернативных состояний неформальности. Одни и те же индивидуальные характеристики могут по-разному влиять на риски самозанятости и неформальной занятости по найму. Эффект возраста заметен в отношении наемных работников, на самозанятость практически не влияет. Предельные эффекты влияния принадлежности к различным возрастным группам на вероятность неформальности представлены на рис. 1.

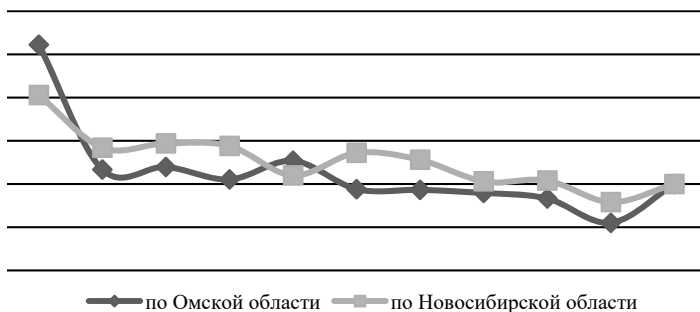


Рис. 1. Предельные эффекты влияния принадлежности к различным возрастным группам на вероятность неформальности (неформальная занятость по найму), %

Риск неформальной занятости по найму скошен в сторону молодых возрастов, это говорит о том, что неформальный найм более характерен для работников младшего возраста. Для лиц в возрасте 15–19 лет по сравнению с лицами 65–72 лет риск выше на 10 процентных пунктов в Новосибирской области и на 17 процентов в Омской области.

Линия, соответствующая Новосибирской области, на рис. 2 смещена вверх относительно кривой Омской области. Это дает основание предположить, что более высокий уровень неформальной занятости в Омской области достигнут за счет наиболее младших и старших возрастных групп.

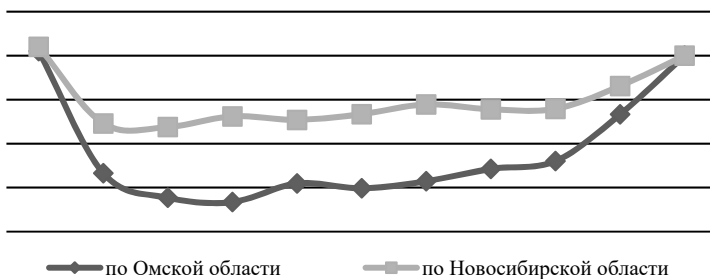


Рис. 2. Предельные эффекты влияния принадлежности к различным возрастным группам на вероятность неформальности (неформальная самозанятость), %

Выявлены значительные различия в риске неформальной занятости по найму между отраслями (рис. 3). В торговле, гостиницах и ре-

сторонах в Омской области риск неформальной занятости на 30 процентных пунктов выше, чем в сельском хозяйстве, а в здравоохранении – на 20 процентных пунктов ниже. В Новосибирской области отраслевые различия выражены менее значительно.

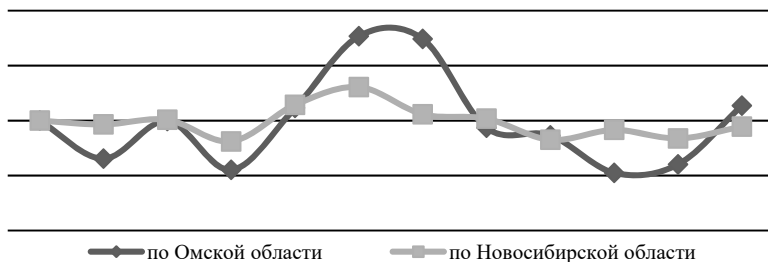


Рис. 3. Влияние отрасли на занятость в НФС, предельные эффекты (неформальная занятость по найму), %

По риску самозанятости из всех отраслей выделяется сельское хозяйство как в Омской, так и Новосибирской областях. И в этом случае в Омской области отраслевые различия более значительны (рис. 4).



Рис. 4. Влияние отрасли на занятость в НФС, предельные эффекты (неформальная самозанятость), %

Можно отметить, что профили обоих типов неформальных работников имеют вполне определенные черты, хотя и различаются между собой. Занятые по найму – это молодые люди с невысоким уровнем образования, сосредоточенные в торговле и в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве. Самозанятые практически не отличаются по возрасту. Основные тенденции заключаются в росте числен-

ности неформально занятых, при этом усиливается дифференциация между регионами.

Обобщая проведенное исследование, можно сделать вывод о том, что в настоящее время представленные индикаторы характеризуют сложную ситуацию на рынке труда в СФО. Это складывается за счет того, что возрастает уровень «отчаявшихся» в поиске работы и как следствие распространение неофициального трудоустройства. Негативным также стоит отметить рост безработицы в целом.

Библиографический список

1. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? Предпринт WP3/2011/06. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.

2. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249–253.

3. Жданова Е. В. Анализ уровня безработицы в Сибирском федеральном округе с учетом оценки соответствия компетенций кадров // Современные направления теории и практики экономического анализа, бухгалтерского учета, финансового менеджмента: сб. материалов Междунар. науч. конф. (Новосибирск, 5–6 декабря 2017 г.) / ред.: Е. Н. Лищук, Е. И. Леоненко и др. Новосибирск: СибУПК, 2017. Ч. 2. С. 326–332.

4. Жданова Е. В., Григорчикова Е. С. Сравнительный анализ индикаторов труда в регионах Сибири и Казахстана // Дни науки – 2018: сб. тр. Междунар. науч.-практ. конф. (4–5 апреля 2018 г.): в 2 ч. / под ред. В. И. Бакайтис. Новосибирск, 2018. Ч. 1. С. 101–110.

5. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д., Жданова Е. В. Анализ основных индикаторов рынка труда регионов Сибирского федерального округа // Социально-экономическое развитие регионов: проблемы и перспективы внедрения инноваций: сб. материалов Межрегион. науч.-практ. конф., посвященной 50-летию Бурятского филиала СибУПК и 95-летию Бурятского республиканского союза потребительских обществ (Улан-Удэ, 22 марта 2018 г.) / под ред. Е. Н. Лищук. Новосибирск, 2018. С. 100–109.

Информация об авторах

Григорчикова Елена Сергеевна (Россия, г. Новосибирск) – студент, Сибирский университет потребительской кооперации; e-mail: egrigorchikova@icloud.com.

Жданова Елена Валерьевна (Россия, г. Новосибирск) – магистрант, младший научный сотрудник, Сибирский университет потребительской кооперации; e-mail: 120695163@mail.ru.

Управление разнообразием человеческих ресурсов в Чешской Республике

В контексте демографических изменений и новых технологий в развитых странах специалисты в области человеческих ресурсов ищут практики, которые могут применяться к широкому кругу разных людей. Разнообразие человеческих ресурсов означает разнообразие персонала по признаку пола, возраста, национальности, расы, этнической принадлежности, экономического и социального положения, сексуальной ориентации и физических возможностей. Любое разнообразие в обществе имеет преимущества и издержки, поскольку оно открывает возможности для устойчивого развития. Трудовое законодательство ЕС поддерживает равные возможности трудоустройства с целью интеграции лиц и групп, принадлежащих к меньшинствам, в общество большинства. Рынок труда Чешской Республики находится под давлением негативного демографического развития, быстрого экономического роста почти с 2012 г., а также нормативного регулирования со стороны ЕС. Статья посвящена вопросам влияния разнообразия рабочей силы на управление человеческими ресурсами в Чешской Республике в контексте демографических тенденций и национальной культуры.

Ключевые слова: разнообразие человеческих ресурсов; диверсификация персонала; диверсификационный кадровый менеджмент; рынок труда; полуструктурированное интервью.

Институциональная теория является широко принятой теоретической конструкцией, которая фокусируется на устойчивых аспектах социальных структур, основанных на стабильных значениях. В ней рассматриваются процессы, посредством которых структуры, включая схемы, правила, нормы и подпрограммы, становятся авторитетными руководящими принципами социального поведения [1; 3]. Внешние факторы влияют на институциональную структуру в конкретном контексте, что предоставляет организациям преимущества для участия в определенных видах деятельности. Например, некоторые организации, как правило, работают более эффективно, если они получают институциональную поддержку. Кондра и Хинингс [2] считают, что основное внимание в вопросе разнообразия сосредоточено на достижении демографического представительства в целях социальной интеграции и равенства.

После окончания экономического кризиса в Чешской Республике работодатели ищут рабочую силу за рубежом и начинают заменять людей роботами. Тем не менее, низкоквалифицированные работы выполняются людьми, потому что они по-прежнему дешевле, чем роботы. Поэтому работодатели используют методы рекрутинга неквалифицированной или полуквалифицированной рабочей силы в развиваю-

щихся странах. Граждане Украины, Словакии и России традиционно ищут работу на чешском рынке труда. Разнообразие рабочей силы на чешском рынке труда также связано с выходом на рынок 2-го и 3-го поколений вьетнамского населения. Представители других национальностей и этнических групп незначительно представлены в структуре рабочей силы в Чешской Республике.

Поколение Y в Чешской Республике имеет средний уровень рождаемости, и трудоспособное население стареет. Другая проблема существует в интеграции поколения Y в трудовые коллективы компаний. Менеджеры по персоналу утверждают, что противоречия между поколениями X и Y из-за их различий в ценностях и отношении к работе создают конфликты на рабочих местах.

Основываясь на вышеуказанных особенностях ситуации на чешском рынке труда, компании постепенно диверсифицируют свой персонал и признают необходимость пересмотра кадровой политики и внедрения методов управления разнообразием человеческих ресурсов с тем, чтобы интегрировать рабочую силу из разных культур и характеристик.

В качестве методов исследования нами использованы такие, как изучение вторичных источников информации, проведение полуструктурированных интервью и наблюдения. Выбор данных методов обусловлен тем, что исследование фокусируется на социальных явлениях: культуре, ценностях, поведении, которые оказывают непосредственное влияние на индивидуальное восприятие и предрассудки. В нашем исследовании используется углубленный анализ данных, полученных из полуструктурированных интервью с линейными руководителями и топ-менеджерами, а также с HR-менеджерами, HR-специалистами, консультантами и сотрудниками.

В основе эффективного управления разнообразием человеческих ресурсов лежит институциональная и ресурсная теории, которые интегрированы в авторский подход к разработке вопросов для полуструктурированных интервью.

Исследование проводилось ежегодно в течение 2016–2018 гг. Всего к исследованию привлечено 80 респондентов, работающих в чешских филиалах многонациональных предприятий, занимающихся банковской деятельностью и страхованием, консалтингом, логистикой, расположенных в Праге и Центральной Чехии (см. таблицу).

Структура респондентов в Чешской Республике, 2016–2018 гг.

Структура респондентов	Март 2016		Март–апрель 2017		Апрель–июль 2018	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Женщины	9	75,0	23	76,7	29	76,3
Мужчины	3	25,0	7	23,3	9	23,7
24–30 лет	6	50,0	21	70,0	26	68,4
31–40 лет	3	25,0	5	16,7	6	15,8
41–50 лет	3	25,0	4	13,3	6	15,8
Линейный менеджер	–	–	5	16,7	5	13,1
Топ-менеджер	–	–	–	–	2	5,3
Менеджер / специалист по персоналу	8	66,7	10	33,3	10	26,3
Сотрудник	–	–	15	50,0	17	44,7
Консультант	3	25,0	–	–	2	5,3
Управляющий партнер	1	8,3	–	–	2	5,3
Всего	12	100,0	30	100,0	38	100,0

По итогам нашего исследования можно сделать следующие выводы. Работодатели осознают, что для управления разнообразием рабочей силы необходимо внедрять конкретные виды деятельности в области кадрового менеджмента. В частности, они согласны с тем, что в этом процессе могут быть полезны следующие методы:

- анализ политики и процессов диверсификации персонала компании;
- сбор и анализ внутриорганизационных данных о количественных и качественных характеристиках разнообразия персонала;
- разработка стратегии диверсификации кадров и выделение приоритетных направлений управления разнообразием человеческих ресурсов, нацеленных на поддержку и формирование приверженности различных групп персонала;
- развитие практики управления разнообразием персонала;
- обучение линейного руководства и повышение чувствительности менеджеров к разнообразию персонала;
- информирование и инициирование развития разнообразия кадров;
- поддержка внутриорганизационной культуры разнообразия путем обучения и коммуникаций;
- повышение привлекательности разнообразия персонала путем неформальных внутренних коммуникаций.

Выводы из интервью, сделанные за все три года, показывают больше сходства, чем различий в мнениях респондентов по изучаемой проблематике. Работодатели могут декларировать миссию, нацеленную на устранение дискриминации и развития диверсификации персонала, но только два респондента имеют стратегию управления разно-

образом человеческих ресурсов. В этом вопросе преобладают прагматические подходы. Многое зависит от персональных ценностей топ-менеджеров и линейных руководителей, от того, как они мотивируют и используют методы управленческого воздействия повседневно. Положительная тенденция заключается в том, что некоторые дочерние компании глобальных корпораций измеряют эффективность управления человеческими ресурсами, охватывая и показатели разнообразия.

Диверсификационный кадровый менеджмент призван создать справедливость и ликвидировать дискриминацию. Несмотря на то, что работодатели не обучают разнообразию, некоторые образовательные программы учитывают разнообразие культур и ценностей. Практика управления диверсифицированным персоналом сосредоточена в основном на наборе и подборе, меньше на обучении и развитии, на компенсации и льготы. Разнообразие человеческих ресурсов становится частью отчетности по персоналу в нескольких опрошенных компаниях, в которых решение данной проблемы возложено на линейных руководителей в области коммуникации и межличностных отношений в различных группах персонала.

Библиографический список

1. *Hopkins W. E., Scott S. G. Values-based leadership effectiveness in culturally diverse workplaces // Cross Cultural & Strategic Management. 2016. Vol. 23, no. 2. P. 363–385.*
2. *Kondra A. Z., Hinings C. R. Organizational Diversity and Change in Institutional Theory // Organization Studies. 1998. Vol. 19, no. 5. P. 743–767.*
3. *Scott W. R. Institutional Theory // Encyclopedia of Social Theory / G. Ritzer (ed.). Thousand Oaks, CA: Sage, 2004. P. 408–414.*

Информация об авторах

Дворжакова Зузана (Чешская Республика, г. Прага) – PhD, Чешский технический университет в Праге, Школа бизнеса и междисциплинарных исследований, Институт управления человеческими ресурсами; e-mail: Zuzana.Dvorakova@cvut.cz.

Федорова Алена Эдуардовна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; e-mail: a.e.fedo-rova@urfu.ru.

Оценка предпочтений государства по первичной профессиональной ориентации населения на рынке высшего образования¹

Статья посвящена анализу предпочтений государства, как стейкхолдера рынка услуг высшего образования, в отношении первичной профессиональной ориентации населения. Актуальность работы обусловлена поиском оптимальной модели координации стейкхолдеров рынка высшего образования, которое не представляется возможным без идентификации и учета интересов отдельных участников. Научный потенциал работы подкрепляет возможность последующего синтеза полученных результатов о предпочтениях отдельных участников в единую матрицу. В ходе исследования на основании контрольных цифр приема выстроена схема, отражающая предпочтения государства в отношении первичной профессиональной ориентации населения на рынке услуг высшего образования по научным областям.

Ключевые слова высшее образование; рынок услуг высшего образования; стейкхолдер; стейкхолдерский подход; государство; органы власти; профориентация; первичная профессиональная ориентация.

Сегодня на российском рынке высшего образования идет процесс преобразований, одной из целей которых выступает формирование института взаимодействия участников рынка. Системный характер взаимодействия заинтересованных сторон является необходимым элементом выстраивания эффективно функционирующей модели высшего образования, подразумевающей сочетание государственных и рыночных регуляторов [1].

Сложившаяся ситуация обуславливает значимость исследований участников национального рынка высшего образования через призму стейкхолдерского подхода, имеющего обоснованно высокий потенциал использования в данной сфере [2].

Цель работы – выявление предпочтений государства, как стейкхолдера на рынке высшего образования, по первичной профессиональной ориентации населения. Учитывая сложную организационную структуру объекта исследования, необходимо уточнить, что под позицией государства в контексте данной работы понимается аккумулированный интерес всей совокупности органов государственной власти и их должностных лиц, являющихся участниками рынка высшего образования.

¹ Статья выполнена при финансовой поддержке РФФИ (грант № 18-010-00641 «Развитие теории и методологии анализа гибридной модели координации участников национального рынка высшего образования»).

Предпочтения государства по первичной профессиональной ориентации населения условно выражаются в динамике числа мест на обучение по образовательным программам высшего образования с последующим присвоением квалификации бакалавра или специалиста за счет бюджетных ассигнований по направлениям подготовки. Определяющее значение имеет федеральный уровень управления. Места, предоставляемые за счет бюджетов субъектов РФ и муниципальных образований, в совокупности составляют менее пяти процентов от мест, финансируемых за счет федерального бюджета, и менее двух процентов от общего приема¹.

Опираясь фактическими значениями приема на бюджетную основу, необходимо учитывать плановый характер государственного управления и рассмотреть будущие периоды для получения наиболее актуальных результатов. Контрольные цифры приема, утверждаемые в форме соответствующих приказов Министерства науки и высшего образования РФ (ранее Министерства образования и науки РФ), позволяют оценить число мест на обучение по образовательным программам высшего образования за счет ассигнований федерального бюджета в последующие учебные годы.

Таким образом, анализ значений приема абитуриентов, принятых за счет ассигнований федерального бюджета, и контрольных цифр приема, утвержденных Минобрнауки РФ, по образовательным программам высшего образования с последующим присвоением квалификации бакалавра или специалиста позволит идентифицировать и оценить позицию государства по вопросу первичной профессиональной ориентации населения (см. таблицу).

Значения, представленные в таблице, позволяют сделать ряд выводов, отражающих интересы государства по первичной профессиональной ориентации населения.

Во-первых, в абсолютном выражении наиболее значимыми представляются инженерное дело, технологии и технические науки, составляющие в среднем 46% от общих значений приема. Далее по убыванию среднегодовых значений располагаются науки об обществе (12%), образование и педагогика (10%), математические и естественные науки (8,75%), здравоохранение и медицина (7,5%), сельскохозяйственные науки (7,45%). Гуманитарные науки, искусство и культура в совокупности формируют менее 7,5% приема.

¹ Статистические данные Минобрнауки РФ. URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика>.

Число мест на обучение по образовательным программам высшего образования (бакалавриат) за счет ассигнований федерального бюджета¹

Научная область	Зачислено на места с оплатой за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, тыс. чел.			Выделено мест на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, тыс. мест		Темп изменений числа мест в среднем за 5 лет, %
	2015	2016	2017	2018	2019	
Математические и естественные науки	30329	30020	29731	31298	31614	1,07
Инженерное дело, технологии и технические науки, из них:	177319	169549	163263	147571	150150	–3,99
Информатика и вычислительная техника	20699	20675	21925	26107	25395	5,57
Машиностроение	16364	15128	14646	11240	11418	–8,10
Здравоохранение и медицинские науки	25190	25486	25570	26717	28295	2,97
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	31642	30434	25718	22318	22877	–7,51
Науки об обществе, из них:	57952	50136	42689	32138	35494	–10,65
Психологические науки	2885	3375	2984	2326	2845	1,42
Экономика и управление	29066	21874	17187	14603	14891	–14,81
Юриспруденция	10384	9628	8270	4919	6508	–7,40
Образование и педагогические науки	45089	44756	44480	27450	29888	–7,69
Гуманитарные науки	15873	15210	14560	12905	14437	–1,99
Искусство и культура	12754	11552	11052	9482	10365	–4,66
Всего	396148	377143	357063	309879	323120	–4,77

Во-вторых, динамики показателей, отражающая вектор смещения приоритетов по первичной профориентации населения, позволяет выделить значительное падение заинтересованности в таких направлениях подготовки как экономика и управление, юриспруденция, входящих в блок наук об обществе. Число бюджетных мест по данным направлениям за рассматриваемый период уменьшилось на 49 и 38% соответственно. Отмечается также снижение потребности в новых специалистах в сферах образования и педагогики (на 34%) и сельскохозяйственных наук (на 28%). Отрицательная динамика по прочим направлениям находится в рамках снижения общих значений.

В-третьих, отмечается устойчивый рост потребности в новых кадрах по направлению информатика и вычислительная техника, а также в сфере здравоохранения и медицины. Увеличение числа бюджетных мест по данным категориям за рассматриваемый период со-

¹ Составлено по: *Статистические данные Минобрнауки РФ*. URL: <https://минобрнауки.рф/министерство/статистика>.

ставило 22,7 и 12,3% соответственно. Сложившаяся ситуация подчеркивает внимание к процессам информатизации, в том числе государственном секторе, а также отражает элементы реформирования национальной системы здравоохранения. Стоит также отдельно выделить планируемое увеличение мест, финансируемых за счет бюджетных ассигнований, на 2019/2020 учебный год по направлению юриспруденция на 32,2%, что станет первым положительным изменением данного показателя после продолжительного снижения более чем в 2 раза.

По результатам анализа абсолютных величин и динамики их изменения за рассматриваемый период расчетным путем были проранжированы укрупненные группы направлений по научным областям. Резюме результатов исследования условно можно представить в виде схемы, отражающей приоритеты государства по первичной профессиональной ориентации населения на рынке высшего образования (см. рисунок).



Приоритеты государства в отношении профессиональной ориентации населения на рынке высшего образования по научным областям

Таким образом, в результате исследования сформирована схема дифференциации предпочтений государства по первичной профессиональной ориентации населения на рынке высшего образования, отражающая приоритеты государственного регулирования по формированию рынка труда.

Библиографический список

1. Власова Н. Ю., Молокова Е. Л. Модели высшего образования в условиях сочетания рыночных и государственных регуляторов // Известия Уральского государственного экономического университета. 2016. № 3(65). С. 26–38.

2. Молокова Е. Л. Стейкхолдерский подход к исследованию оппортунизма в высшем образовании // Научное обозрение: теория и практика. 2017. № 10. С. 100–109.

Информация об авторах

Иванов Евгений Алексеевич (Россия, г. Екатеринбург) – магистрант, Уральский государственный экономический университет; e-mail: e.a.ivanov1994@yandex.ru.

Власова Наталья Юрьевна (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет; e-mail: natvlasova@yandex.ru.

УДК 331.6

Т. А. Камарова

Преимущества и недостатки дистанционной занятости

Рассмотрены предпосылки появления и развития дистанционной занятости в различных регионах нашей страны. Представлены результаты исследования практики применения и потенциальной готовности перехода на дистанционную форму занятости офисных работников различных сфер деятельности. Статья посвящена сравнительному анализу результатов опроса на основе обобщенных ответов респондентов различных возрастных групп. Рассмотрены основные преимущества и недостатки дистанционной формы занятости для тех, кто уже работает дистанционно, и тех, кто только планирует в дальнейшем работать по данной форме занятости. Представлены основные преимущества применения дистанционной работы для работодателя. В заключение статьи дается вывод о потенциальной готовности населения работать на условиях дистанционной формы занятости, а также прогнозы о потенциальном росте дистанционной занятости.

Ключевые слова: рынок труда; дистанционная занятость; режим работы; социально-трудовые отношения; занятость.

Современный этап развития страны характеризуется использованием информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) практически во всех сферах деятельности. Это приводит к серьезным изменениям в сфере социально-трудовых отношений и занятости, например, распространению такой формы занятости как дистанционная. Дистанционная работа произвела революционные изменения рабочего места,

делая необязательным физическое присутствие сотрудника и позволяя выполнять ему работу с помощью современных средств ИКТ из любого удобного ему места – дома, кафе, коворкинг-центра и т.д. – без стандартной обязательной привязки к своему рабочему месту в организации работодателя. Наблюдаются глобальные изменения принципов офисной работы, благодаря трансформации и виртуализации рабочего места, которые способны заменить стандартное рабочее место сотрудника. Одной из главных причин распространения дистанционной формы занятости является скоростное развитие средств передачи информации и инфокоммуникационных технологий. Внедрение и расширение технологического прогресса в различных областях деятельности является основными предпосылками для развития территориально-удаленных рабочих мест от организации-работодателя [2]. Уже сейчас наблюдается увеличение сферы деятельности дистанционных работников, а в перспективе можно ожидать расширение дистанционной занятости в таких сферах, как медицина, управление персоналом, финансовом секторе и юриспруденции, которые в будущем могут стать перспективными для применения дистанционной занятости. Рассматривая демографические изменения в структуре рабочей силы, можно отметить увеличение на рынке труда женщин с детьми, готовых работать на условиях дистанционной занятости. Все эти изменения создают предпосылки для роста дистанционной занятости.

Цель исследования состоит в выявлении дальнейшей перспективы развития применения дистанционной занятости на основе проведенных исследований. Задача заключается в проведении анализа практики применения дистанционной занятости на рынке труда среди занятого населения, выявления главных ее преимуществ и недостатков.

Необходимость трансформации занятости на рынке труда и, как следствие, появления новой формы занятости, привела к ее легализации, как вида социально-трудовых отношений. С 2013 г. в Трудовом кодексе РФ дистанционная работа представляет собой выполнение трудовой функции по трудовому договору вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения; вне стационарного рабочего места; при выполнении данной трудовой функции по необходимости использовать ИКТ, в том числе сети Интернет»¹.

Автором были проанализированы результаты исследования, проводимые в 2017 г. международной рекрутинговой компанией Hays специализирующейся на подборе постоянного и временного персона-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 28 июня 2014 г.).

ла¹. В интернет-опросе, приняли участие 2 736 респондентов, из них работодатели – 33% (903 чел.), офисные сотрудники – 38% (1040 чел.), дистанционные сотрудники – 29% (793 чел.) в возрасте от 18–50 лет и старше.

Проведя анализ ответов респондентов, автором были отмечены *преимущества дистанционного труда* для работников, уже работающих дистанционно и работников, планирующих в дальнейшем работать по данной занятости (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

**Преимущества практики применения дистанционной занятости,
% ответов респондентов²**

Показатель	Офисные сотрудники	Дистанционные сотрудники
Возможность повысить продуктивность (экономия времени на дорогу в офис)	35	47
Возможность работать из любого места, самим управлять рабочим временем	30	59
Возможность совмещать работу и семью	25	53
Возможность распоряжаться временем по-своему усмотрению	–	67
Возможность работать в компании, проживая в другом регионе	–	33
Возможность найти какую-то работу		13
Возможность больше зарабатывать	5	–
Возможность для сотрудников в декрете	3	–
Все вышеперечисленное	2	–

Рассматривая преимущества дистанционной занятости можно сделать вывод, что главным достоинством обе категории респондентов отмечают управление рабочим временем, возможность совмещения личного и рабочего времени, а также экономии времени на дорогу до работы. Это подтверждается собственными исследованиями, проводимыми автором среди экономически активного населения Свердловской области³, самым популярным ответом на вопрос о желаемом режиме работы у респондентов был «предпочитают самостоятельно регулировать свою занятость», составил 43,5%. Отдельно можно выделить пре-

¹ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica. URL: <http://www.hays.ru/%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F-Hays/Remote-Work/index.htm>.

² Там же.

³ Результаты исследования были опубликованы в отчете по гранту РГНФ № 14-12-66003, а также в различных изданиях. См., например: [1; 3; 4].

имущество, отмеченное работниками, уже занятыми дистанционно это возможность найти работу, проживая в другом регионе.

Отмечая приоритетные преимущества *дистанционной занятости для сотрудников*, такие как возможность иметь гибкий рабочий график, распределять рабочее время по своему усмотрению, работать в комфортных условиях при наличии Интернета, выбирать самостоятельно работу, совмещать работу и личную жизнь – 90% офисных сотрудников готовы перейти на дистанционную работу, причем 55% на постоянной основе, а 35% опрошенных временно.

Доля неготовых перейти в будущем на дистанционную занятость составила 10%. Наряду с преимуществами, были также отмечены недостатки дистанционной занятости (табл. 2), которые могут являться тормозом для широкого распространения ее на территории нашей страны.

Т а б л и ц а 2

**Недостатки практики применения дистанционной занятости,
% ответов респондентов¹**

Показатель	Офисные сотрудники	Дистанционные сотрудники
Сложность взаимодействия с руководством (нехватка обратной связи) и коллегами	28	30
Отсутствие вовлеченности в корпоративную культуру	24	36
Сложность самоорганизации вне рабочего стандартного места	24	22
Низкая заработная плата (ниже аналогичной позиции в офисе)	12	33
Нехватка коммуникаций	10	23
Нет возможности карьерного роста	5	–
Недостатков нет	–	7

Ранжирование недостатков применения дистанционной занятости, показало, что основные причины недовольства у дистанционных работников и перспективных удаленных работников практически совпадают. Работники нуждаются в обратной связи, как со своим руководителем, так и со своими коллегами.

Опрос руководителей показал высокую долю, которая составила 76%, заинтересованных в развитии дистанционной занятости, как тренда социально-трудовых отношений на рынке труда. Вот основные преимущества, которые можно считать драйверами распространения дистанционной работы, отмеченные руководителями при опросе:

¹ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica.

- увеличение продуктивности у профессионалов, т.к. не тратят время на дорогу – 71%;
- возможность сотрудников сочетать рабочую нагрузку и свободное время – 63%;
- оптимизация издержек компании – 51%;
- возможность привлекать квалифицированных кадров из других регионов – 18%;
- возможность женщин-профессионалов, желающих продолжать работу во время декретного отпуска – 17%.

Для работодателя несомненным плюсом является экономическая составляющая, которая выражается в увеличении прибыли компании от перехода на дистанционную занятость. Это подтверждается еще одним исследованием по оценке текущей ситуации и перспективы развития рынка удаленной занятости в России, проведенным сервисом «Битрикс24» совместно с агентством «J'son & Partners Consulting» в 2015 г.¹ По результатам ответов руководителей, в компаниях которых доля постоянно работающих дистанционно составляет 10–30%, практически все оценили преимущества дистанционной занятости. Например, 58% ответивших отмечают экономию затрат и повышение производительности труда, как одно из самых главных преимуществ. Также были отмечены руководителями следующие преимущества такой занятости: удобный график для некоторых категорий сотрудников отметили 13% респондентов, улучшенные возможности для найма персонала – 14%, повышение мобильности и оперативности – 14%). Таким образом, опрос руководителей показал высокую экономическую эффективность применения удаленной работы.

Говоря о перспективах использования дистанционной занятости и анализируя результаты исследования, можно отметить, что в настоящее время применяют дистанционную занятость более 60% работодателей, по оценке около 40% из них в течение ближайших 5 лет дистанционно будут работать 11–20 % сотрудников в каждой компании на рынке труда. Это подтверждают еще одни прогнозы от «J'son & Partners Consulting», по оценкам которых Россию ждет взрывной рост удаленной работы, и уже к 2020 г. каждый 5-й сотрудник компании будет работать удаленно². Говоря о потенциальных работниках ди-

¹ Дистанционная занятость в РФ. Исследование «Битрикс24» и J'son & Partners Consulting. URL: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352.

² Там же.

станционной занятости, автор отмечает, что в будущем пожелание перейти на дистанционную работу выразили 90% респондентов.

Наряду с экономической эффективностью дистанционная занятость также дает возможность увеличивать социальную роль работодателей, предоставляя огромную возможность работать и зарабатывать женщинам, имеющим детей, а также студентам и пенсионерам, лицам с ограниченными возможностями здоровья. В целом, несмотря на имеющиеся недостатки, дистанционная занятость имеет огромные предпосылки для дальнейшего развития на рынке труда во всех регионах страны.

Библиографический список

1. *Камарова Т. А.* Выявление предпочтений в формах занятости современных работников // Human progress. 2018. Т. 4, № 4. URL: http://progresshuman.com/images/2018/Tom4_4/Kamarova.pdf.

2. *Конобеццев Ф.* Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 9. С. 115–121.

3. *Тонких Н. В., Камарова Т. А.* Исследование нестандартной занятости на территории Свердловской области: методика, результаты апробации // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2015. № 2. С. 164–172.

4. *Тонких Н. В., Камарова Т. А.* Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2017. № 2(58). С. 185–196.

Информация об авторе

Камарова Татьяна Александровна (Россия, г. Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: kta@usue.ru.

Женщина мечты, или Каких женщин нанимают на работу?¹

Несмотря на значительные последствия от дискриминации, очень сложно выявить ее наличие и масштабы на рынке труда. В новейших исследованиях дискриминации на рынке труда успешно использованы полевые эксперименты для измерения дискриминации при найме на работу. Мы провели подобный эксперимент в трех крупнейших городах Сибири: Новосибирске, Омске и Красноярске. В качестве потенциальных дискриминационных характеристик мы рассмотрели пол и наличие детей. Молодые женщины без детей могут столкнуться с дискриминацией из-за высокой вероятности появления ребенка после трудоустройства. Научный вклад нашего исследования — оценка дискриминации данных групп женщин в сравнении с женщинами, которые в явном виде указали, что не планируют иметь детей в ближайшем будущем. Частота приглашений на собеседование оказалась наиболее низкой для молодых женщин без детей и наиболее высокой для женщин, указавших, что не планируют иметь детей.

Ключевые слова: набор персонала; дискриминация; рынок труда; занятость.

С давних времен были определены роли женщины и мужчины в обществе. Мужчина являлся добытчиком и главой семейства, а женщины охраняли домашний очаг и воспитывали детей, но в современных реалиях черта между ролями мужчин и женщин стирается. Сокращается список профессий, на которых могли работать исключительно мужчины. Статья посвящена прекрасной половине человечества, и мы постараемся выявить портрет женщины «мечты», а именно каких женщин желает видеть работодатели при трудоустройстве на работу.

Актуальность изучения различий обусловлена тем, что наличие дискриминации имеет негативные экономические последствия, приводя к значительным потерям ВВП.

За последние годы изучение дискриминации на рынке труда набирается популярность за рубежом, а также в России. Исследователи дискриминации в России сходятся в том, что доказать ее наличие на рынке труда очень трудно. В исследованиях, как правило, сравнивают разные группы по заработной плате и занятости. При этом стараются учесть объективные факторы, такие как различия в образовании, стаже. Например, Е. А. Клепикова и М. Г. Колосницына, сравнивая заработную плату пожилых и молодых работников, интерпретируют разницу как дискриминацию по возрасту [1]. А. Ю. Ощепков утверждает, что часть отставания женщин от мужчин в заработной плате объясня-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и правительства Новосибирской области в рамках научного проекта № 18-410-543005.

ется дискриминацией [2]. Однако данные подходы не позволяют учесть, что различия могут объясняться иными факторами, например, одни категории людей могут выбирать более рискованные виды деятельности с более высокой оплатой, тогда как другие выбирают пусть и более низкий, но стабильный заработок.

Первые эмпирические исследования дискриминации за рубежом были основаны на данных репрезентативных обследований рабочей силы, домохозяйств. С помощью методов регрессионного анализа оценивалось, какой вклад в вариацию заработной платы вносит принадлежность к дискриминируемой группе. Более продвинутый подход включал модификацию регрессионной модели на основе декомпозиции Оаксаки-Блайндера.

Настоящий толчок изучению дискриминации дало исследование, которое провели в начале 2000-х годов в США М. Бертран и С. Муллайнатан [3]. Они разослали значительное количество фиктивных резюме работодателям в Бостоне и Чикаго. Резюме отличались только именами соискателей: либо типично «белые», либо типично «черные». Во всем остальном резюме были полностью идентичны. В результате выяснилось, что кандидаты с типично белыми именами получали приглашение на собеседование намного чаще. Поскольку по всем остальным характеристикам кандидаты ничем не отличались, этот результат свидетельствовал о наличии значительной расовой дискриминации на рынке труда. В дальнейшем подобные исследования были проведены в Канаде, Великобритании, Франции, Швеции, Нидерландах, Германии, Греции, Ирландии, Италии, Чехии, Бельгии, Мексике, Индии, Австралии, Китае, Перу.

Несмотря на большое количество проведенных экспериментов, остаются нерешенными важные методологические проблемы. В частности, только в 2012 г. вышла статья Д. Ньюмарка, в которой подтвердилась высказанная ранее критика Дж. Хекмана о высокой вероятности смещения оценок дискриминации при использовании однотипных резюме [7]. Предложенные в литературе решения (отметим работы Bertrand and Mullainathan [3], Oreopoulos [8], Kaas and Manger [5], Carlsson and Rooth [4], Maurer-Fazio [6], Zschirnt and Ruedin [9]) позволяют только косвенно оценить роль того или иного фактора дискриминации. И, наконец, дискриминация отдельных категорий населения изучена недостаточно даже с учетом международного опыта в целом. Так, мы нашли лишь единичные полевые эксперименты, направление на изучение дискриминации молодых женщин с детьми и без детей в отдельности (в основном, все исследуют именно гендерную дискриминацию, т.е. различия между мужчинами и женщинами).

Данное исследование представляет собой полевой эксперимент, в ходе которого были отправлены фиктивные резюме работодателям из Новосибирска, Омска и Красноярска. Резюме составлены на основе реальных резюме, представленных на интернет-ресурсах. Поиск вакансий осуществляется на основе сайтов по поиску работы: HeadHunter, Career, Zarplata.ru, при этом выбраны такие должности как продавец и экономист. Каждая вакансия заносилась в агрегированную базу с указанием организации, претендуемой должности, e-mail отдела кадров, а также номеров кандидатов, которые были отправлены в качестве потенциальной рабочей силы.

Были сформированы 2 типа резюме – высококачественное и низкокачественное. Для формирования высококачественных резюме было выбрано несколько навыков (общие, а также специальные). К общим навыкам отнесли: высшее образование, награды и достижения на предыдущем месте работы, владение иностранным языком (английским), отсутствие орфографических и синтаксических ошибок (в низкокачественных допускались опечатки, а в некоторых случаях, намеренно ошибочная структура составления предложений). Специализированные навыки включают в себя: знание пакета программ Microsoft Office, 1С, способность быстро осваивать новые программы; сертификаты, подтверждающие прохождение курсов повышения квалификации или освоения программ.

Для рассылки резюме создавались фиктивные почтовые ящики на ресурсах Yandex и Mail group (с обозначениями yandex.ru, mail.ru, bk.ru, list.ru, inbox.ru), при этом название почтового ящика дублировало фиктивное имя человека из резюме.

Каждому кандидату в зависимости от качества его резюме составлялось сопроводительное письмо, соответствующее качеству резюме. Для высококачественных резюме сопроводительные письма были написаны грамотным языком, без орфографических и синтаксических ошибок. При отправке резюме создавалась новая база, где было указано, в какую организацию оно отправлено, дата размещения вакансии, дата и время отправки, заработная плата в вакансии, минимальное образование и минимальный стаж, а также требования: опыта работы, знание Microsoft, 1С, наличие водительского удостоверения. Очередность отправки резюме была определена алгоритмом. Алгоритм отбора резюме для отправки на каждую конкретную вакансию на основе случайных чисел. Для каждой вакансии сначала случайным образом отбирался дискриминационный признак (пол или наличие ребенка). Также был учтен промежуток времени между отправками резюме,

т.к. единовременная отправка могла насторожить работодателя и результаты исследования могли быть не совсем «чистыми».

Чтобы минимизировать сходство с фактическими авторами резюме, мы брали резюме из других городов и путем случайного подбора составляли новые персональные данные, такие как: ФИО. Предыдущие места работы выбирались в городе, где отправлялось резюме, исходя из того, на какую вакансию претендует кандидат; учебные заведения распределялись случайным образом.

Для сбора откликов были приобретены мобильные телефоны с поддержкой 2 SIM-карт, и непосредственно SIM-карты одного из Российских поставщиков услуг мобильной связи. Также работодатели присылали ответы на резюме на электронные адреса. Все отклики фиксировались в новой базе с отражением даты и времени отправки, и непосредственно даты и времени самого отклика. Это позволило оценить сколько времени проходит с момента отправки резюме до приглашения на собеседования, либо отклонения резюме работодателем, а также проследить на сколько отправленных в определенную компанию резюме работодатель дал ответ, а сколько проигнорировал.

При составлении резюме нами учитывалась критика Д. Ньюмарка, который отметил, что для корректной оценки дискриминации все резюме не должны быть идентичными, а необходима вариация в резюме (при этом сравнение все равно проводится только по идентичным резюме, различающимся исключительно одним признаком).

После анализа данных полученных в ходе полевого эксперимента можно сделать следующие выводы:

- женщин приглашают на должность продавца в два раза чаще, чем мужчин;

- 25% откликов получают женщины, которые указывают в резюме «не планирую детей»; женщины уже имеющие детей получают 20% откликов и женщины, которые не имеют детей, получают отклик с вероятностью 18%;

- средняя заработная плата, указанная в вакансии, выше у мужчин – 27800 р., в то время как у женщин – 25800 р.;

- на должность экономиста 14% откликов получили женщины, для мужчин отклик составил 7%;

- на должность экономиста также были рассмотрены девушки без детей и которые не планируют детей в ближайшем будущем. Результаты следующие: «без детей» – 12% откликов, «не планируют детей» – 20%.

Практическое применение данного исследования заключается в том, что оно может положительно повлиять на трудоустройство мо-

лодых сотрудников, на отказ от гендерных и национальных стереотипов. Также может привлечь внимание органов власти к принятию изменений в кадровой политике, а также к повышению контроля за соблюдением антидискриминационного законодательства.

Подводя итоги, важно отметить, что дискриминация на российском рынке труда существует. Нам удалось выявить различие в откликах для людей с аналогичными характеристиками, но которые отличались только одним дискриминирующим признаком. Женщин приглашают практически в два раза чаще, чем мужчин на должности продавца и экономиста. Средняя заработная плата на должность продавца у женщин ниже на две тысячи рублей, чем у мужчин. Данное различие можно объяснить, что мужчин чаще приглашали в более крупные и эффективные предприятия. Женщины, которые не планируют детей в ближайшем будущем, чаще получают приглашения на собеседование по сравнению с женщинами, уже имеющими детей, и женщинами без детей.

Библиографический список

1. Клепикова Е. А., Колосницына М. Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 1. С. 69–88.
2. Ощепков А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2006. Т. 10, № 4. С. 590–619.
3. Bertrand M., Mullainathan S. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination // American Economic Review. 2004. Vol. 94, no. 4. P. 991–1013.
4. Carlsson M., Rooth D.-O. Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation // Applied Economics Letters. 2012. Vol. 19, iss. 18. P. 1861–1864.
5. Kaas L., Manger C. Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment // German Economic Review. 2012. Vol. 13, iss. 1. P. 1–20.
6. Maurer-Fazio M. Ethnic Discrimination in China's Internet Job Board Labor Market // IZA Journal of Migration and Development. 2012. Vol. 1, iss. 1. P. 1–24.
7. Neumark D. Detecting Evidence of Discrimination in Audit and Correspondence Studies // Journal of Human Resources. 2012. Vol. 47, iss. 4. P. 1128–1157.

8. *Oreopoulos P.* Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes // *American Economic Journal: Economic Policy*. 2011. Vol. 3, iss. 4. P. 148–171.

9. *Zschornt E., Ruedin D.* Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015 // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2016. Vol. 42, iss. 7. P. 1115–1134.

Информация об авторах

Ким Максим Дмитриевич (Россия, г. Новосибирск) – студент, Сибирский университет потребительской кооперации; e-mail: ekzit96@mail.ru.

Понарина Валерия Александровна (Россия, г. Новосибирск) – студент, Сибирский университет потребительской кооперации; e-mail: ponarina.valeria@yandex.ru.

Научный руководитель: С.Д. Капелюк, кандидат экономических наук, доцент.

УДК 331.44:159.98

О. А. Коропец

Возможности нарративного интервью для исследования родительских установок женщин, работающих дистанционно¹

Статья посвящена актуальной для современных междисциплинарных исследований проблеме изучения родительских установок женщин, работающих дистанционно. В качестве одного из методов исследования родительских установок женщин автор предлагает использовать нарративное интервью. В статье обсуждаются возможности применения данного метода, приводится авторская адаптация схемы нарративного интервью, описываются его основные этапы. Автором представлены результаты апробации техники нарративного интервью. Выделены основные категории для анализа родительских установок дистанционно занятых женщин: представление о собственной родительской роли, взгляды на материнство, эмоциональный фон по отношению к ребенку, стиль воспитания ребенка, количество времени, уделяемое воспитанию ребенка, репродуктивная установка, качество общения с ребенком, оценка собственного родительского поведения. Сделан вывод о возможности использования нарративного интервью для получения информации об опыте трансформации родительских установок женщин под влиянием дистанционной занятости.

Ключевые слова: дистанционная занятость; женская занятость; родительские установки; нарративное интервью; нарратив; родительство.

¹ Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства».

Актуальность темы исследования определяется тем фактом, что феномен материнства на сегодняшний день является предметом междисциплинарных исследований целого ряда наук: социологии, психологии, экономики, медицины, педагогики. На сегодняшний момент в Российской Федерации все больше женщин выбирают дистанционную форму занятости, при которой рабочий процесс, включающий в себя взаимодействие с работодателями при помощи информационно-коммуникационных технологий, происходит вне традиционного места работы [3; 4]. Безусловно, женщинам-матерям такая удаленная от офиса работа может помочь в более эффективном осуществлении своих семейных обязанностей, в частности в воспитании ребенка. Все вышеперечисленное позволяет нам сформулировать исследовательскую гипотезу о положительном влиянии дистанционной формы женской занятости в целом на институт родительства и в частности на родительские установки матерей. Под родительскими установками понимается совокупность родительского эмоционального отношения к ребенку, восприятия ребенка родителями и способов взаимодействия с ним [1]. Выдвинутая гипотеза ставит перед нами цель исследования: обосновать возможность применения метода нарративного интервью для исследования родительских установок женщин с дистанционной формой занятости.

Нарративное интервью как метод качественного исследования. В нарративном исследовании используются текстовые материалы, такие как рассказы, автобиография, журналы, заметки, письма, беседы, интервью, семейные истории, фотографии (и другие артефакты) жизненного опыта человека. Нарративный анализ использовался в качестве качественного метода для когнитивных и организационных исследований в области теории знаний, социологии, образования, психологии [2; 5]. Традиционная схема проведения нарративного интервью была адаптирована автором статьи, в соответствии с целью исследования (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

**Техника проведения нарративного интервью для изучения
родительских установок матерей с дистанционной занятостью**

Этап интервью	Содержание этапа	Формулировка вопросов	Стратегия поведения интервьюера
Начало интервью и основной рассказ	На данном этапе исследователь кратко формулирует основной вопрос, либо просьбу, стимулирующую респондента к повествованию	«Расскажите историю о том, как вы стали работать дистанционно и обо всех изменениях, которые происходили в вашей личной жизни в связи с этим»	Необходимо создать установку на поощрение и стимулирование рассказывания, применяются техники активного слушания

Этап интервью	Содержание этапа	Формулировка вопросов	Стратегия поведения интервьюера
Фаза нарративных вопросов	Работа с основными исследовательскими задачами, выяснение специфики родительских установок дистанционно занятых женщин	Вопросы могут касаться желания иметь еще детей, взаимоотношениям с детьми, времени, уделяемому на выполнение родительских обязанностей и т.д.	Интервьюеру необходимо задать открытые и закрытые вопросы. Преимущество отдается открытым вопросам
Резюме истории	Респондент формирует краткое резюме своей истории, давая оценку и объяснение по поводу событий из своего повествования	Итак, каков финал вашей истории? Есть ли что-то, о чем вы еще хотели рассказать, а я не спросил? Вы сказали, все что хотели?	Интервьюер применяет техники парафраз и резюмирование. Задает открытые вопросы

Для успешного проведения нарративного интервью необходимо соблюдения трех основных правил:

- 1) минимальное вмешательство интервьюера в рассказ респондента;
- 2) рассказчик говорит от первого лица о событиях своей жизни;
- 3) рассказ должен быть максимально спонтанным.

Результаты апробации. С целью апробации возможностей техники нарративного интервью для изучения родительских установок, мы провели интервью с пятью женщинами, работающими дистанционно. Возраст женщин от 28 до 42 лет. Поскольку нарративное интервью относится к качественным методам в рамках пилотного исследования вышеуказанный размер выборки является оптимальным. Перед исследователем ставились следующие вопросы, ответы на которых обусловили логику анализа нарративов:

1. Дает ли возможность нарративное интервью получить информацию об опыте трансформации родительских установок женщин под влиянием дистанционной занятости?
2. Нужна ли коррекция техники проведения нарративного интервью для достижения исследовательской задачи и проверки поставленной гипотезы?

Рассмотрим пример, анализа нарратива женщины, возраст 41 год, бизнес-тренер (формат дистанционной работы телеворкинг), возраст ребенка 16 лет, семейное положение – разведена (табл. 2).

Фрагмент анализа нарратива женщины, работающей дистанционно¹

Элемент нарратива	Категория	Маркеры эмоциональной окраски
Сейчас я работаю дома, своего сына вижу гораздо чаще, а раньше все по командировкам моталась	Количество времени, уделяемое ребенку	Улыбка, речь четкая, голос приподнятый, жесты открытые
Мой сын стал доверять мне, все чаще просит совета. Это так важно для меня	Качество общения с ребенком	Пауза, сосредоточенный взгляд
Раньше я была для сына кем-то вроде надсмотрщика, он постоянно спорил со мной	Стиль семейного воспитания	Сжимает кулаки, хмурит лоб
Я бы так хотела создать семью и родить дочку, мне уже 40, но я надеюсь	Репродуктивная установка	Вздых, пауза

Следовательно, в любой рассказанной истории можно выделить несколько текстуальных модальностей (практических, аффективных и когнитивных) которые характеризуются языковыми и речевыми маркерами. К ним относится описательный текст, в котором есть четко изложенные факты и события, а также нарратив в виде перечня фрагментов, сопровождающихся эмоциональной окраской.

Выводы. Результаты первичного транскрибирования текста (способ сокращения данных в зависимости от целей исследования) респондентов позволил нам выделить следующие категории для анализа нарративов: представление о собственной родительской роли, взгляды на материнство, эмоциональный фон по отношению к ребенку, стиль воспитания ребенка, количество времени уделяемое воспитанию ребенка, репродуктивная установка (желание иметь еще детей), качество общения с ребенком, оценка собственного родительского поведения. Таким образом можно сформулировать следующие выводы.

1. Использование нарративного интервью для получения информации о родительских установках дистанционно занятых женщин является целесообразным, так как позволяет проследить трансформацию различных аспектов родительских установок.

2. Существует необходимость проведения коррекции техники нарративного интервью для достижения исследовательской задачи, путем формулирования вопросов, направленных на достижение большего эмоционального отклика женщин.

Прикладное значение изучения родительских установок женщин, работающих дистанционно, может быть интересно с точки зрения мо-

¹ Составлено на основе нарративного интервью, стилистика интервьюируемого сохранена.

тивации, планирования и регулирования деторождения в том числе и на государственном уровне.

Библиографический список

1. *Бодалев А. А., Столин В. В.* Семья в психологической консультации. М.: Педагогика, 1989.
2. *Журавлев В. Ф.* Нарративное интервью в биографических исследованиях // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 1994. № 3-4. С. 34–43.
3. *Кулькова И. А., Воробьева Н.В., ПлUTOва М. И.* Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами. Екатеринбург, 2016.
4. *Тонких Н. В.* Методические аспекты исследования влияния дистанционных форм женской занятости на институт родительства // e-FORUM: электронный научный журнал. 2018. № 1. URL: <http://eforum-journal.ru/ru/home-ru?id=109>.
5. *Işık N. E.* The role of narrative methods in sociology: stories as a powerful tool to understand individual and society // Journal of Sociological Research. 2015. Vol. 18, no. 1. P. 103–125.

Информация об авторе

Коропец Ольга Анатольевна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат психологических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: okor78@mail.ru.

Теоретические подходы к пониманию гибридного характера координации стейкхолдеров рынка высшего образования¹

Исследование посвящено уточнению терминологического аппарата в сфере исследования координационных способов регулирования хозяйственной деятельности в целом и деятельности акторов современного российского рынка высшего образования в частности. В статье выделены «идеальные» способы, дана их характеристика, определены ведущие инструменты координации деятельности стейкхолдеров рынка высшего образования. Особое внимание уделено теоретическим подходам к пониманию природы гибридного способа координации. Выделены условные направления развития научной мысли в сфере исследования гибридного регулирования. Сформулирована авторская точка зрения, в рамках которой гибридным считается сочетание инструментов присущих разным способам координации (рынку, иерархии, стандартизации и взаимному согласованию). Приведена краткая характеристика современного рынка высшего образования, обусловившая гибридный характер координации деятельности стейкхолдеров.

Ключевые слова: способы координации деятельности; стейкхолдеры; рынок высшего образования.

Следует отметить, что рынок высшего образования, трактуемый нами как сеть контрактов, включает всю палитру способов координации его участников. «Идеальными» в веберовском смысле способами координации взаимодействия являются: иерархия (администрирование), ценовая координация, взаимное согласование и стандартизация [1, с. 93]. Каждому способу присуще определенное соотношение инструментов координации (см. рисунок).

Изменения институциональной среды, в том числе неформальной ее части, обуславливают ряд тенденций, позволяющих говорить

о наличии гибридного характера координации взаимодействия субъектов рынка высшего образования.

В контексте данного исследования будет рассмотрена теоретико-методологическая проблема понимания концепта «гибрид». В рамках неинституциональной экономики ведущими способами координации являются рынок, фирма (иерархия) и гибрид. Несмотря на наличие множества работ, посвященных организации хозяйственной деятельности отличной от классических выделенных О. Уильямсоном форм [6], следует отметить наличие порой противоположных взглядов на гибрид в системе полярных способов координации: рынка и иерархии.

¹ Статья выполнена при финансовой поддержке РФФИ, грант № 18-010-00641 «Развитие теории и методологии анализа гибридной модели координации участников национального рынка высшего образования».



«Идеальные» способы и ведущие инструменты координации в высшем образовании

Условно научные подходы можно разделить на две группы. Первый подход характеризует гибрид как самостоятельный способ координации, имеющий специфические инструменты. В науке часто в контексте данного подхода помимо «гибрида» используют термин «сеть» в качестве синонима. Не вдаваясь в подробности споров [4; 5] о синонимичности (равнозначности) данных выражений, отметим, что данный подход принципиально исключает гибридный способ координации из дихотомии «рынок-иерархия» [3, с. 24]. В основе данной точки зрения лежит работа О. Уильямсона [6], в которой выражается мнение о самостоятельности данного способа, являющегося неким новым ва-

риантом координации, не относящимся ни к рынку, ни к иерархии, а также не являющийся комбинацией других способов.

Второй подход позиционирует гибрид как совокупность, сочетание, компромисс, переходную форму между рынком и иерархией. Присоединимся к Н. С. Дешковской [2] в том, что гибридные организации формируют «определенный класс» структур управления, комбинирующих контрактные соглашения и административную «власть», для координации деятельности партнеров с целью получения ренты от взаимной зависимости и устранения рисков оппортунизма.

В контексте данного исследования, применительно к рынку высшего образования, целесообразно гибридным считать сочетание инструментов присущих разным способам координации (рынку, иерархии, стандартизации и взаимному согласованию). Таким образом, гибридный характер координации стейкхолдеров обусловлен присутствием на рынке высшего образования всех способов координации в различных сочетаниях для разных транзакций. При этом возможно выделение ведущего способа координации для конкретной транзакции.

Особенности рынка высшего образования, включающего совокупность стейкхолдеров имеющих различные интересы, отличающиеся возможности влияния и проекции своих интересов на систему высшего образования, различную склонность к автономии и разную степень интеграции, наличие информационной асимметрии, доверительность производимого образовательного блага делают востребованной собственную неповторимую модель координации акторов рынка.

Библиографический список

1. *Дементьев В. Е., Евсюков С. Г., Устюжанина Е. В.* Гибридные формы организации бизнеса: к вопросу об анализе межфирменных взаимодействий // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 1. С. 89–122.
2. *Дешковская Н. С.* Между рынками и иерархиями: сельскохозяйственная кооперация как гибридная форма организации // Вестник Томского государственного университета. Сер.: Экономика. 2010. № 3. С. 26–43
3. *Котляров И. Д.* Нетипичные формы организации хозяйственной деятельности // Экономическая наука современной России. 2017. № 1. С. 22–40.
4. *Межфирменные сети как современные формы организации хозяйственной деятельности: препринт* / Е. В. Попов, В. Л. Симонова, М.А. Родайкина и др. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2009.

5. Третьяк О. А., Румянцева М. Н. Сетевые формы межфирменной кооперации: подходы к объяснению феномена // Российский журнал менеджмента. 2003. Т. 1, № 2. С. 25–50.

6. Williamson O. Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives // Administrative Science Quarterly. 1996. Vol. 36, no. 2. P. 269–296.

Информация об авторе

Молокова Елена Леонидовна (Россия, г. Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет; e-mail: elmo.sm@mail.ru.

УДК 331.5 (470.12)

В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар

Экономическая активность старшего поколения: региональный аспект¹

Рассмотрены проблемы занятости старшего поколения на региональном рынке труда. Цель исследования состояла в анализе уровня занятости и обосновании рекомендаций по осуществлению адаптации старшего поколения на рынке труда региона. Задачи исследования заключались в оценке уровня занятости старшего поколения, выявлении тенденции изменения численности занятых и определении перспектив трудоустройства граждан данной возрастной группы. Объектом исследования явился региональный рынок труда, исследование проведено на примере Омской области. При проведении исследования использовались как общенаучные методы (логический анализ, синтез), так и статистический инструментарий обработки данных (метод наблюдения и группировки данных). В работе дана оценка демографической ситуации, сложившейся в регионе, выявлена проблема демографического старения населения, приведены результаты анализа структуры занятости в регионе, проанализирован удельный вес работников старше трудоспособного возраста в общей численности работников соответствующей группы занятий, даны рекомендации по адаптации старшего поколения на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда; демографическое старение; экономическая активность; занятость; адаптация.

Увеличение пенсионного возраста в РФ делает особенно актуальным исследование, связанные с анализом вопросов занятости и трудоустройства старшего поколения. Возрастная структура населения является одним из важнейших факторов, который формирует социально-экономическую, культурную, политическую и другие компоненты об-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (проект № 18-410-550012 «Социально-экономические аспекты формирования кадрового потенциала Омской области»).

щественного развития страны и конкретного региона. В данной работе авторами предпринята попытка анализа занятости старшего поколения на региональном рынке труда, исследование проводилось на материалах Омской области. Цель исследования состояла в анализе уровня занятости и обосновании рекомендаций по осуществлению адаптации старшего поколения на рынке труда региона. Задачи исследования заключались в оценке уровня занятости старшего поколения, выявлении тенденции изменения численности занятых и определении перспектив трудоустройства граждан данной возрастной группы.

Теория и методология исследования. При проведении исследования использовались как общенаучные методы (логический анализ, синтез), так и статистический инструментарий обработки данных (метод наблюдения и группировки данных). В нормативно правовых документах Российской Федерации и научной литературе используется совокупность терминов по отношению к людям старшего возраста, причем термины по отношению друг к другу носят на только дополняющий, но и противоречивый характер [1–3]. Общим признаком для группы населения старшего поколения является возрастные границы от 60 лет и более для мужчин и для женщин от 55 лет и более, что обусловлено возрастными границами выхода на пенсию, очевидно, что с реформированием системы пенсионного обеспечения, временные рамки, в соответствии с которыми граждане могут быть отнесены к категории «старшее поколение», будут расширены. Реформирование пенсионной системы, заключающееся в постепенном повышении пенсионного возраста, неизменно приведет к увеличению числа людей старших возрастных групп на рынке труда, следствием чего будет формирование диспропорций на рынке труда, переизбыток рабочей силы в определенных сегмента рынка труда, в некоторых сегментах, наоборот недостаток, что может вызвать в дальнейшем социально-экономическую поляризацию на региональных рынках [1–3].

Результаты. В Омской области наблюдается процесс демографического старения населения, который проявляется в росте численность населения старших возрастов на фоне относительно низкого уровня рождаемости (табл. 1), что соответствует общероссийским тенденциям. Население старших возрастов характеризуется более низкой производительностью, устаревшим и сложновозобновляемым человеческим капиталом, проблемами со здоровьем.

Возрастает ожидаемая продолжительность жизни населения, снижается смертность как в поздних возрастных группах, так и младенческая. Численность населения Омской области к 2017 г. в сравнении с 1995 г. сократилась на 195 915 чел., или на 9%. При этом чис-

ленность в возрастной группе 55–59 лет возросла на 26 114 чел., т.е. на 19,8%.

В возрастной группе от 60–64 года наблюдается значительный рост численности населения этого возраста (абсолютный прирост составил 34 273 чел., относительный – 35%).

Т а б л и ц а 1

Численность населения Омской области (по возрастным группам), чел.¹

Возраст, лет	1995	2000	2015	2016	2017
0–4	132945	98354	138451	141565	140817
5–9	187071	132826	110597	115119	120891
10–14	192021	190167	94493	97337	10001
15–19	172288	192006	93061	89630	86632
20–24	156106	165477	131557	121674	112140
25–29	140354	150325	168667	163806	156215
30–34	183451	137999	165654	167628	169854
35–39	193911	180220	144861	146663	147897
40–44	163356	187830	130326	133111	135513
45–49	117186	156761	120087	118028	117711
50–54	77511	111677	153260	143775	134639
55–59	131948	73043	155207	157572	158062
60–64	96751	120741	123198	128354	131024
65–69	102433	83620	81440	92266	98830
70 и более	121262	155012	167324	161938	162456
Всего	2168597	2136058	1978183	1978466	1972682

Экономическая активность людей в старших возрастных группах высока и занимает почти четверть от занятого населения (табл. 2). В Омской области доля занятых в 2017 г. в возрастной группе 50–59 лет равна 22,5% от всего занятого населения, удельный вес занятого населения в возрастной группе 60–72 составил 6,4% в этот же период.

Т а б л и ц а 2

Структура занятости в Омской области по возрастным группам, %²

Год	Всего	В том числе в возрасте, лет					
		До 20	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72
1995	100	3,8	22,1	30,4	30,0	11,4	2,3
2000	100	3,0	22,7	28,3	30,6	11,6	3,8
2014	100	0,7	21,1	26,6	22,9	23,2	3,3
2015	100	1,2	19,6	26,4	22,5	23,8	6,3
2016	100	1,2	19,3	27,6	22,7	22,8	6,4
2017	100	1,2	19,0	28	22,5	30	6,4

¹ Демографический ежегодник Омской области: стат. сб. / Омкстат. Омск, 2017.

² Там же.

Экономическая активизация, имеющая место в сегменте «старшее поколение» на рынке труда, обусловлена преимущественно, на наш взгляд, причинами социально-экономического характера. К социально-экономическим факторам, обуславливающим рост занятости в данном сегменте, следует отнести: недостаток денежных средств на текущее потребление, возможность общения с людьми, желание сделать сбережения на будущее, стремление к финансовой самостоятельности (независимости), интерес к работе, привычка, вовлеченность в социум. Следует отметить наличие социальной мотивации трудовой деятельности пожилых людей, их стремление к активной жизни после наступления пенсионного возраста. Старшее поколение составляет, согласно данным Росстата, шестую часть занятых в экономике региона¹, по отдельным профессиям и сферам занятости треть занятых.

Сегмент рынка труда старшей возрастной группы обладает определенным потенциалом к адаптации на рынке труда, тем не менее, существуют проблемы, связанные с адаптацией работников старших возрастных групп к новым рабочим местам, новым профессиям, актуализации и накопления знаний, особенно в условиях цифровизации экономики.

В связи с изменением возраста выхода на пенсию требуется выработка решений по адаптации рабочих мест и институтов рынка труда к сложившимся условиям. Следует разработать механизм адаптации работников старших возрастных групп к потребностям и условиям функционирования рынка труда посредством реализации программ образования в течение всей жизни, модернизации рабочих мест, развития институтов удаленной, гибкой занятости. Необходима на законодательном уровне разработка и реализация мероприятий, направленных на сохранение и развитие трудового потенциала людей старших возрастных групп, создание институциональных механизмов, которые позволят преодолеть дискриминацию возрастных работников.

Библиографический список

1. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249–253.
2. Гонтмахер Е. Проблема старения населения в России // Мировая экономика и международные отношения. 2012. № 1. С. 22–29.

¹ Уровень жизни населения Омской области: стат. сб. / Омкстат. Омск, 2017; Труд и занятость в Омской области в 2016 году: стат. сб. / Омкстат. Омск, 2017.

3. *Панов А. М.* Старшее поколение на рынке труда региона (на примере Вологодской области) // Проблемы развития территории. 2016. № 1(81). С. 160–174.

Информация об авторах

Потуданская Вера Федоровна (Россия, г. Омск) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и организации труда, Омский государственный технический университет; e-mail: ninabor_omsk@mail.ru.

Боровских Нина Владимировна (Россия, г. Омск) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и организации труда, Омский государственный технический университет; e-mail: ninabor_omsk@mail.ru.

Кипервар Елена Анатольевна (Россия, г. Омск) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации труда, Омский государственный технический университет; e-mail: kipervar@list.ru.

УДК 331.5

Е. В. Рагковская, О. С. Запороженко

Специфика молодежного рынка труда

Молодежь – движущая, перспективная сила общества и одна из наиболее активно действующих категорий на рынке труда. Молодежь является самой мобильной и адаптирующейся частью трудовых ресурсов. Вопросы трудоустройства молодежи требуют к себе пристального внимания, в частности, разработки мер, направленных на адаптацию молодых людей в сфере занятости. При этом состав молодежного рынка труда далеко не однозначен. Для более адекватной оценки возможностей, запросов и потенциальной отдачи различных категорий молодых граждан градация понятия молодежных трудовых ресурсов может быть конкретизирована. Соответственно, принципы работы с разными молодежными слоями также должны различаться и разрабатываться конкретно для каждой категории.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; рынок труда; молодежь; градация; трудоустройство.

Экономическая жизнь нашего общества отличается рядом специфических черт, видоизменяющихся со временем, но, несомненно, проявляющихся на протяжении всей истории экономического развития. В советское время, да и – пусть и менее акцентировано – в постсоветское, одной из таких характерных черт являлась, на наш взгляд, политизация управленческих решений во многих сферах жизни общества. Любое движение в экономическом развитии, определение направления развития или отклонение от него, диктовалось не только экономическими законами и экономической целесообразностью, но и внешне-или внутрисполитическими государственными соображениями. Впрочем, такая ситуация характерна не только для нашей страны. Как бы ни воспевалась «невидимая рука рынка», призванная урегулировать

все возникающие проблемы и колебания мерами «спросопредложенческой» корректировки, некоторые решения невозможно принять без целенаправленной и жестко сформулированной позиции государства. В первую очередь, это относится к кардинальным решениям, определяющим стратегию развития страны и ее регионов [4].

Рынок труда в плане подверженности влиянию таких решений очень уязвим, ведь он испытывает как непосредственное воздействие от решений, напрямую направленных на его регулирование, так и опосредованное – от решений, принятых в других областях экономики. Так или иначе, все эти действия затрагивают интересы людей, трудовых коллективов и отношений и поэтому явным образом сказываются на участниках рынка труда [2]. При этом в процессе различных реорганизаций страдают в первую очередь малозащищенные и слабо социально-адаптированные слои населения. Может быть, и не в первую очередь, но к ним, безусловно, относится и молодежь. Несомненно, по сравнению с молодыми людьми, в нашем обществе есть категории граждан, гораздо сильнее нуждающиеся в государственной защите – старики, дети, многодетные семьи и многие другие, однако если в этом случае речь идет о помощи со стороны государства в поддержании хотя бы минимально приемлемого жизненного уровня, то молодежи требуется скорее поддержка в начале ее трудового пути.

Вообще, на наш взгляд, целесообразно выделять молодежный рынок труда в отдельную категорию при рассмотрении вопросов рынка трудовых взаимоотношений. Во-первых, потому, что обобщения в экономической науке в принципе допустимы редко и являются скорее иллюстрацией общих тенденций. Чем четче градация изучаемых явлений, тем более корректные – стратегические и тактические – планы можно разрабатывать. Во-вторых, молодежь – одна из основных активно действующих сил на рынке труда. Молодые люди составляют около 35% всего трудоспособного населения России, т.е., фактически являются трудовым потенциалом страны. В-третьих, молодежь всегда являлась самой мобильной и адаптирующейся частью трудовых ресурсов. Лучшая, по сравнению с людьми более старшего возраста, физическая форма, способность к обучению и переобучению, знакомство с более прогрессивными производственными технологиями, готовность к перемене места жительства и желание реализовать стремление к самоутверждению через свой труд обуславливают взгляд на молодых граждан как на реальную рабочую силу, которая будет подпитывать производство еще долгие годы. Наконец, в-четвертых, молодежь – это еще и самая взрывоопасная часть населения. Рост безработицы приводит к дестабилизации экономической обстановки, и в этом смысле не-

стабильность и неустойчивость на молодежном рынке труда вызывают наибольшую тревогу.

Сейчас, в условиях перехода к устойчивому развитию, в условиях модернизации и инновационного развития, необходимо обратить пристальное внимание на вопросы трудоустройства молодых граждан. При всей сложности ситуации, сложившейся к настоящему времени на рынке труда, если рассматривать приоритизацию решения проблем трудоустройства среди различных слоев населения в разрезе социальной значимости, то несомненно, что одно из самых первых мест здесь должно принадлежать именно молодежи. Безусловно, состав молодежного рынка труда вовсе не однозначен. И поэтому меры поддержки для различных его слоев должны быть также различными.

Нам кажется, что в рамках традиционно принятого возрастного деления состава трудовых ресурсов, определяющего молодежь как граждан от 16 до 35 лет, целесообразно было бы ввести в рассмотрение дополнительную, несколько расширенную шкалу. Сразу следует оговориться, что помимо чисто возрастных градаций здесь необходимо рассматривать и разделение входящих в каждую выделяемую категорию лиц по другим признакам, в частности, по их отношению к труду. В рамках этого подхода можно выделить несколько категорий.

Первая категория: подростки в возрасте от 14 до 17 лет. Это молодые люди, получившие неполное среднее образование и уже имеющие возможность действовать на рынке труда, в основном на условиях частичной занятости –неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Часть этих подростков по окончании 9-го класса общеобразовательной школы идет в колледжи, часть продолжает школьное обучение, но существует и часть, которая больше не желает учиться и сразу пытается найти работу. Трудовое законодательство разрешает прием на работу таких подростков, хотя, конечно, круг работ, которые могут ими выполняться, весьма ограничен, а оплата труда низка. Поэтому существует также часть молодых людей, которые не хотят ни учиться, ни работать. Следует отметить, что уровень криминализации среди этого контингента весьма высок. С точки зрения выхода на рынок труда, здесь он в основном частичный, преимущественно совмещаемый с учебой; процент же полного выхода на рынок труда невелик и качество труда достаточно низкое.

Вторая категория: молодые люди от 18 до 22 лет. Это, как правило, молодые люди, получившие полное среднее образование. К этой категории относятся окончившие 11 классов средней школы или колледж. В принципе, их дальнейший выбор может быть почти таким же, как выбор любого из путей предыдущей категории. Молодой человек

имеет возможность пойти учиться дальше – в вуз после школы или среднего специального учебного заведения, реже – после школы – в колледж. Или он может пойти работать, уже на условиях полной занятости. К этой же категории относятся и молодые люди, проходящие службу в вооруженных силах. С точки зрения народного хозяйства, их вклад в экономику страны не является активным. По окончании службы в армии человек возвращается в эту же возрастную категорию и имеет возможность такого же выбора. Ну и естественно, как и в любой другой категории, здесь может проявиться часть граждан, которые не захотят дальше ни учиться, ни работать. В принципе, примерно с возраста этой категории нужно вводить в рассмотрение и подразделение выходящих на рынок труда по половому признаку. В этой категории также основная часть еще продолжает процесс обучения. Однако процент выхода выше, чем в предыдущей категории, качество труда – лучше, в основном соответствует среднему специальному образованию. Около половины из общего числа молодых людей уже приступили к трудовой деятельности.

Третья категория: молодые люди от 23 до 35 лет. Активный трудоспособный возраст, в отличие от предыдущих категорий, куда входили молодые граждане в возрасте обучения [3]. В основном, это студенты, закончившие вуз или средние специальные учебные заведения. Здесь стоит отдельно выделять молодых женщин, находившихся в отпуске по уходу за ребенком, и продолжающих обучение позже. В этой категории самый высокий процент выхода на рынок труда, хотя, конечно, и тут есть люди, не пожелавшие после какого-то момента продолжить обучение или пойти работать. Как правило, это молодые женщины, становящиеся домохозяйками. В качестве мер, помогающих гражданам этой категории, уже должны предприниматься действия по их реальному трудоустройству [1]. С точки зрения рынка труда, это самая перспективная категория. Процент выхода на рынок труда – высокий, как и качество труда, в основном соответствующее высшему образованию.

Естественно, это весьма упрощенное описание подхода к градации молодежного рынка труда, однако даже из него ясно, что его состав весьма неоднозначен и требует к себе пристального внимания, а меры, направленные на адаптацию молодых людей в сфере занятости, должны разрабатываться конкретно для каждой категории молодежи. Общие трудности перехода к устойчивому развитию, осложняемого к тому же последствиями внешнеполитических санкционных мер, являются дополнительными фактором, обуславливающим необходимость присталь-

ного внимания к вопросам трудоустройства молодежи, которое является залогом будущего успешного развития государства.

Библиографический список

1. *Власова Н. Ю., Молокова Е. Л.* Отношенческий контракт на общенациональном рынке высшего образования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Экономика и менеджмент. 2017. Т. 11, № 3. С. 7–12.

2. *Кислицын Е. В.* Особенности взаимодействия субъектов на отраслевом рынке с ограниченной конкуренцией // Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления: материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф. (Курск, 8–9 июня 2018 г.) / под ред. Ю. В. Вертаковой. Курск: Университетская книга, 2018. Вып. 2. С. 114–118.

3. *Коропец О. А., Мельникова А. С., Тонких Н. В.* Карьерные представления студентов экономических специальностей // Экономика и предпринимательство. 2017. № 9-1(86). С. 531–534.

4. *Наумов И. В.* Сценарное моделирование бюджетного процесса в региональной системе // Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики: сб. науч. ст. XV Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (Екатеринбург, 19–20 декабря 2017 г.) / отв. ред. Ю. Г. Лаврикова. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2017. С. 184–187.

Информация об авторах

Радковская Елена Владимировна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры шахматного искусства и компьютерной математики, Уральский государственный экономический университет; e-mail: rev@usue.ru.

Запороженко Олег Станиславович (Израиль, г. Беершева) – разработчик программного обеспечения, GEFEN Dekel Technologies LTD, e-mail: zaporozhchenko.o@gmail.com.

Влияние трудовой миграции на инклюзивный рост и снижение неравенства доходов¹

Проанализировано влияние международной трудовой миграции на примере 75 стран с точки зрения инклюзивного роста. Выборка включала в себя страны с развивающейся экономикой за исключением государств с нестабильным политическим режимом. В качестве индикатора выбран относительный показатель миграции, фиксирующий долю трудовых мигрантов от местного населения принимающей страны. Результаты исследования показали, что связь инклюзивного роста с трудовой миграцией имеет более сложный характер, чем просто негативное влияние на страны – экспортеры и импортеры труда. Сделан вывод, что снижение неравенства в доходах между странами может быть преодолено через повышение качества (инклюзивности) роста и уровня образования в странах-донорах.

Ключевые слова: трудовая миграция; инклюзивный рост; неравенство доходов; наука и технологии; образование; человеческий капитал.

В настоящее время развитые страны мира переходят на шестой технологический уклад, основанный на цифровых технологиях. Бурное развитие цифровых технологий предъявляет новые требования ко всем участникам рынка труда. В свою очередь государственным институтам необходимо создать условия для удовлетворения возникающих потребностей предъявляемых внешней средой. В этом случае особая роль отводится разработке инструментов взаимодействия между государством, бизнесом и обществом на современных принципах, позволяющих стать активным участником развития мировой экономики. К таким современным принципам следует отнести подходы, основанные на инклюзивном росте.

Инклюзивный подход базируется на принципах повышения благосостояния общества, где основным параметром успешности модели выступает не только рост реального ВВП и материальных доходов населения, но прежде всего, создание условий для вовлечения в данный процесс широких слоев населения [1]. В настоящей работе под инклюзивным ростом авторы подразумевают подход, основанный на эффективном использовании человеческого капитала и его изобретательской деятельности. Как показывает мировой опыт для ускорения инновационных процессов, необходим рост инвестиций в человеческий капитал, повышение эффективности в работе системы высшего и профессио-

¹ Публикация подготовлена при поддержке РФФИ ОГОН № 16-02-00164 «Научно-методический инструментарий измерения оценки и управления факторами социально-экономического неравенства в системе воспроизводства трудового потенциала регионов России».

нального образования, а также формирование благоприятных условий для миграции конкурентоспособных специалистов. Однако неравномерное экономическое развитие мировой экономики является сдерживающим фактором социальной мобильности и доступа к сфере образования для категорий граждан с низким уровнем дохода.

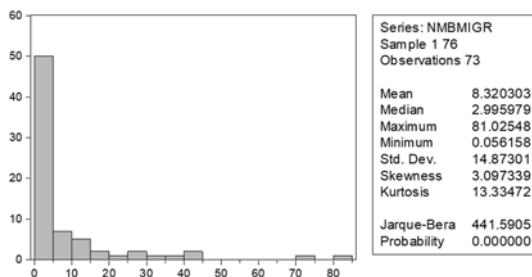
В последние десятилетие масштабы миграционных потоков имеют тенденцию к увеличению. Одной из причин этой мобильности является увеличивающийся разрыв в доходах между странами [2]. В данной связи особый интерес вызывает вопрос оценки влияния миграции на рост экономики с точки зрения инклюзивности. Для решения данной задачи авторы выдвинули гипотезу о том, что неупорядоченная и неквалифицированная трудовая миграция для развивающихся стран мира является сдерживающим фактором, препятствующим диверсификации их экономик и росту научно-технологического потенциала. Данная гипотеза была протестирована для 75 стран с развивающейся экономикой за период 2000–2015 гг. за исключением стран с нестабильным политическим режимом (Украина, Судан, Кения, Венесуэла и др.)

В качестве индикатора миграции авторы выбрали относительный показатель миграции, который фиксировал долю мигрантов от местного населения принимающей страны. Статистические данные ООН представлены средними оценками за пятилетние периоды 1996–2000 гг., 2001–2005 гг., 2006–2010 гг., 2011–2015 гг.¹

Как показал тест на распределение мигрантов в исследуемых странах, большая часть (до 50 стран) из них стремится в страны с высоким уровнем доходов (5–10 стран). Лидерами по индикатору привлекательности для мигрантов являются нефтедобывающие страны на Ближнем Востоке – ОАЭ где доля трудовых мигрантов составляет 81%, Кувейт – 70%, Оман – 41%, Иордания – 36%, Саудовская Аравия – 29%.

Среди стран СНГ наибольшая доля мигрантов в последние годы (2010–2015 гг.) по этому индикатору зафиксирована для Казахстан (20%), Беларуси (11%) и России (8%), т.е. страны, с наиболее высоким уровнем развития (от 17 до 24 тыс. дол. на душу населения), что предопределило привлекательность этих стран для мигрантов, преимущественно из стран постсоветского пространства. К таким следует отнести страны Центральной Азии средняя медианная по этим странам составляла менее 5% (Таджикистан 3%, Узбекистан 4%, Кыргызстан 5%). Это отражает их положение как стран доноров (экспортеров) трудовых ресурсов, сформированное, в том числе и как следствие низкого уровня развития их экономик (от 3 до 6 тыс. дол. на душу населения), а следовательно, и низких доходов населения этих государств (см. рисунок).

¹ Отчет ООН о международной миграции (Migration Report) за 2015 г.



Распределение исследуемых стран – поставщиков и доноров мигрантов по данным ООН

Что касается гипотезы о важности обеспечения инклюзивности экономического роста как фактора, ограничивающего отток трудовых ресурсов, то полного подтверждения в нашем исследовании она не нашла. Так, использование в качестве фактора инклюзивности индикатора idi^1 при его включении в эконометрическое уравнение показал его статистическую незначимость. Вероятность коэффициента при факторе инклюзивности составила $p\text{-val} > 0,9$, т.е. в 90% могут быть подобраны другие факторы, объясняющие связь инклюзивности и миграционных потоков гораздо лучше. Аналогичный результат характерен и для индекса Джини $gini$, что свидетельствует о том, что связь инклюзивного роста с миграцией имеет более сложный характер. Например, снижение неравенства в доходах между странами может быть преодолено через повышение уровня образования в странах донорах и их технологического развития. Косвенным образом это предположение подтвердилось при включении в уравнение фактора расходов на развитие науки и технологий ($r\&d$).

Полученная регрессия с наилучшими статистическими характеристиками имеет следующий вид:

$$\begin{aligned}
 \text{миграция} = & -0.34 - 0.14 \times r\&d - 0.008 \times \text{занятые в промышленности} \\
 & (0.09) \quad (0.05) \\
 & - 0.001 \times \text{ПНИ} \times (25.2 - \text{коррупция}) \\
 & (0.01) \quad (0.02) \\
 & R^2 = 0.31
 \end{aligned}$$

Все вошедшие в регрессию факторы являются статистически значимыми (так как оценки $p\text{-val} < 0,1$), а отрицательные знаки значе-

¹ Inclusive Development Index, рассчитываемый Азиатским банком развития как составной индекс, включающий в дополнение к ВВП еще одиннадцать индикаторов, отражающих достижения в сфере ограничения бедности и неравенства в доходах, устойчивости развития, доступности кредитных и иных источников развития.

ний коэффициентов указывают на снижение миграции при росте того или иного фактора.

Полученный результат позволяет сделать ряд важных выводов для мер по ограничению неупорядоченной миграции. Во-первых, рост инвестиционной активности (по индикатору прямых иностранных инвестиций ПИИ) действительно ограничивает масштабы неупорядоченной миграции, но только в том случае, если один из важнейших индикаторов качества госинститутов – контроль за коррупцией *cpi* превышает эконометрически полученное пороговое значение, равное 25,2¹ (по 100-балльной шкале). Этот результат хорошо согласуется с полученным результатом об обратной связи между миграцией и научно – техническим прогрессом, как одним из важнейших индикаторов диверсификации и технологического развития. Эффективно действующие государственные институты обеспечивают инклюзивное развитие страны за счет инвестиций в науку и образование, при контроле за коррупцией в стране. В свою очередь, это создает основу для создания новых рабочих мест на рынках труда с повышенными квалификационными навыками и знаниями, что, в конечном итоге, сдерживает отток трудовых ресурсов в другие страны и регионы мира.

Далее спрос на такую занятость формирует предпосылки для повышения уровня образования в стране. В этом случае запускается непрерывный цикл устойчивого (инклюзивного) роста всех участников данного процесса.

Проведенное исследование и полученные эмпирические результаты подчеркивает важность и для России как основной страны, которая принимает большое количество мигрантов на своей территории. В этом случае для России остро встает вопрос необходимого ограничения неупорядоченной миграции. Как показали результаты исследования наиболее эффективный путь в этом случае это инвестирование в страны исхода мигрантов. На наш взгляд такое инвестирование можно организовать путем создания совместных интеграционных проектов между Россией и странами Центральной Азии. Интеграционные проекты должны быть направлены в сферу совместных научных исследований и разработок. Эти проекты позволят создать значительное число новых рабочих мест в сфере трудоемких средне и высокотехнологичных производств, имеющих значительный мультипликационный эф-

¹ Примечательно, что для большинства стран СНГ средняя за отчетный период оценка индикатора контроля за коррупцией лежит в области порогового значения или ниже него (Казахстан и Россия – 28, Таджикистан – 23, Узбекистан – 18), что показывает важность хороших институтов для ограничения неупорядоченной миграции и перехода к инклюзивному росту.

фект на все постсоветское пространство с точки зрения сглаживания неравенства между странами на основе генерации новой занятости.

Библиографический список

1. *Авдокушин Е. Ф., Иванова В. Н.* Инклюзивное развитие: основные направления, базовые предпосылки и возможные ограничения // Вопросы новой экономики. 2014. № 3(31). С. 4–14.
2. *Beine M., Docquier F., Rapoport H.* Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence // Journal of Development Economics. 2001. Vol. 64, no. 1. P. 275–289.

Информация об авторах

Чепель Сергей Васильевич (Узбекистан, г. Ташкент) – доктор экономических наук, главный научный сотрудник, Институт прогнозирования и макроэкономических исследований при Министерстве экономики Республики Узбекистан; e-mail: swc-hep@mail.ru.

Тухтарова Евгения Хасановна (Россия, г. Екатеринбург) – ведущий экономист, Институт экономики УрО РАН; e-mail: tyevge-niya@yandex.ru.

Неклюдова Наталья Павловна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт экономики УрО РАН; e-mail: nnp81@mail.ru.

УДК 338

М. В. Чудиновских

Регулирование дистанционного труда в условиях цифровой экономики

В условиях цифровой экономики все большее распространение получает дистанционная форма занятости. Обеспечение достойного труда дистанционных работников требует совершенствования регулятивной основы и норм трудового законодательства. Цель исследования: разработка предложений по совершенствованию регулирования дистанционного труда. Задачи исследования: провести сравнительный анализ регулирования труда дистанционных работников в Российской Федерации и зарубежных странах; выделить ключевые проблемы и предложить пути их решения. Методология: исследование проведено на основании сравнительного метода и анализа правоприменительной практики. Результаты исследования: автором предложены рекомендации, направленные на обеспечение достойного труда дистанционных работников за счет более подробного регламентирования обязанностей работодателей.

Ключевые слова: дистанционный труд; гарантии; компенсации; цифровая экономика.

В условиях развития цифровой экономики возрастает удельный вес новых форм занятости, в том числе и дистанционной. По данным

Национального агентства финансовых исследований в каждой пятой российской компании часть сотрудников работает дистанционно, в ближайшие годы еще не менее 10% работодателей планируют также перейти к этой форме¹. Опыт развитых стран доказывает необходимость введения в законодательство норм, которые регулируют дистанционный труд. Так, в Европейском союзе в 2002 г. было подписано Рамочное соглашение о телеработе. В нем определяется «минимальный пакет гарантий» для дистанционных работников. В частности, работодатель несет ответственность за предоставление, монтаж и техническое обслуживание оборудования, необходимого для телеработы. Подробная регламентация «телеработы» дана в законодательстве США. В Трудовом кодексе Российской Федерации регулированию дистанционного труда посвящена гл. 49.1. которая была введена федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ. Пятилетний опыт применения норм регулирования труда дистанционных работников требует критического осмысления.

Цель исследования заключается в разработке предложений по совершенствованию регулирования дистанционного труда.

Задачи исследования: провести сравнительный анализ регулирования труда дистанционных работников в Российской Федерации и зарубежных странах, выделить ключевые проблемы и предложить пути их решения.

Теория и методология. В российской научной литературе вопрос о необходимости регулировании дистанционного труда поднимался неоднократно. В качестве достоинств такой формы занятости для работодателей можно выделить экономию издержек, возможность привлекать рабочую силу из других регионов и государств [3]. Для работников дистанционная форма дает преимущества в виде гибкого рабочего графика, снижения затрат времени, связанных с проездом к месту работы, возможности самостоятельно планировать и исполнять свои функции [6]. Большое значение развитие этой формы имеет для решения проблемы региональной безработицы, предоставления рабочих мест для маломобильных граждан. В научной литературе нормы трудового законодательства, посвященные дистанционному труду, на момент введения были оценены достаточно оптимистично [2]. Несколько лет, которые прошли с момента введения поправок, показали, что дистанционный труд по-прежнему остается в «сером секторе» экономики.

В рамках поведенного исследования был проведен сравнительный анализ регулятивной основы дистанционного труда, в том числе

¹ *Работа «на удаленке»: масштабы и перспективы.* URL: <https://nafi.ru/analytics/rabota-na-udalenske-masshtaby-i-perspektivy/>.

в странах Евразийского экономического союза. Актуальность такого подхода определяется тем, что при дистанционной форме возрастает вовлеченность использования труда работников из сопредельных стран. По результатам анализа выделены ключевые проблемы регулирования дистанционной занятости и предложены пути их решения.

Результаты исследования. В Трудовом кодексе РФ дано определение понятию «дистанционная работа», определены особенности заключения, изменения, расторжения трудового договора, режима рабочего времени и времени отдыха. Однако многие вопросы так и остались без ответа.

Вызывает затруднение применение электронной цифровой подписи, так как использование специального программного обеспечения увеличивает издержки сторон договора [1]. Справедливо замечание Н. В. Заклюжной о том, что в отношении дистанционных работников существенно сокращен перечень обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда [4]. Хотя фактически на работника существенное негативное влияние может оказывать электромагнитное излучение, несоблюдение режима труда и отдыха.

Важная проблема связана с разграничением трудового договора с дистанционными работниками с договорами гражданско-правового характера. Анализ судебной практики показывает, что работодатели предпочитают заключать договоры подряда или договоры возмездного оказания услуг. Тем самым работодатель минимизирует свои расходы и не предоставляет работникам важнейших социальных гарантий – например, оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности. Работнику крайне трудно доказать, что отношения с работодателем являются трудовыми. В результате суды отказываются переqualифицировать договоры гражданско-правового характера и признавать договоры заключенными по нормам главы 49.1 ТК РФ. Фактически, нанимая дистанционного работника, большинство работодателей перекладывают на него расходы по оборудованию рабочего места, обеспечению связью, канцелярскими принадлежностями и т.д. Хотя, как уже было отмечено ранее, законодательство европейских стран относит эти расходы к компетенции работодателя.

Следует согласиться с мнением О. Г. Смирновой, Г. В. Казаковой о том, что ст. 57 ТК РФ нуждается в уточнении, ведь режим рабочего времени — это организационный признак, выражающийся в необходимости работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем [7]. Он является одним из основных, отличающих трудовой договор от гражданско-правового. Представляется, что для оценки труда дистанционного работника мо-

жет применяться не норма времени, а норма выработки, то есть выполнение поставленной работы качественно и в срок. Также нуждаются в регулировании нормы, связанные с защитой информационной безопасности, персональных данных, охране коммерческой тайны [5].

Законодательство других стран, входящих в ЕАЭС, регламентирует дистанционный труд еще более фрагментарно. Отдельные нормы по регулированию дистанционного труда содержит Трудовой кодекс Республики Казахстан. В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса РК работодатель обязан предоставить работнику средства коммуникаций (средства связи), а также нести расходы по их установке и обслуживанию. Если же работник использует свои средства коммуникации, то работодатель обязан компенсировать расходы. Такой подход соответствует европейским стандартам. По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы) [6].

Законодательство Республики Армения и Кыргызской республики не определяет особенности дистанционного труда. Трудовой кодекс Республики Беларусь также не выделяет в отдельную категорию дистанционный труд. Белорусские юристы рассматривают дистанционный труд как одну из форм надомного труда. При этом белорусское законодательство закрепляет право преимущественного заключения такого договора с женщинами, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет, инвалидами, пенсионерам, лицами с пониженной трудоспособностью, лицами, осуществляющими уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, лицами, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности. Представляется, что эти нормы могут быть адаптированы и при регулировании труда дистанционных работников во всех странах ЕАЭС.

Проведенный анализ показал, что в настоящее время в Российской Федерации и странах Евразийского экономического союза не сложилась эффективной системы регулирования дистанционного труда. Первые шаги уже предприняли Российская Федерация и Казахстан, однако признать их достаточными нельзя. В условиях развития цифровой экономики дистанционная форма занятости продолжит развиваться. В целях защиты прав работников, занятых дистанционным трудом, представляется необходимым:

- определить группы сотрудников, которые имеют преимущественное право на заключение трудового договора на дому (например,

женщины, у которых есть несовершеннолетние дети, инвалиды, пенсионеры, лица, осуществляющие уход за тяжелобольными);

– закрепить обязанность, а не право работодателя в части обеспечения работника необходимыми средствами связи, компьютерной техникой;

– закрепить обязанность работодателя в части компенсации расходов работника, связанных с оформлением электронной цифровой подписи.

– установить порядок контроля за работодателями, использующими дистанционный труд и ужесточить ответственность за нарушение прав работников.

Названные меры необходимы для обеспечения достойного труда дистанционных работников.

Библиографический список

1. *Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 2(28). С. 88–93.

2. *Джисоев С. Х.* О правовом регулировании дистанционной работы // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. С. 30–32.

3. *Ефимов В. А.* Трансформация трудовых отношений в условиях информатизации // Теория и практика общественного развития. 2018. № 1. С. 35–38.

4. *Закалюжная Н. В.* Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник БГУ. 2015. № 1. С. 185–190.

5. *Избиенова Т. А., Чупракова А. О.* Дистанционные трудовые отношения как форма нетипичной трудовой занятости // Марийский юридический вестник. 2017. № 1(20). С. 101–102.

6. *Надирова А. К.* К вопросу об актуальных проблемах правового статуса субъектов трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 553–563.

7. *Смирнова О. Г., Казакова Г. В.* Трудовой договор с дистанционным работником: некоторые вопросы // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Сер.: Гуманитарные и общественные науки. 2014. № 3. С. 142–147.

Информация об авторе

Чудиновских Марина Вячеславовна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат юридических наук, доцент кафедры публичного права; Уральский государственный экономический университет; e-mail: chud-marina@mail.ru.

Социокультурные проблемы труда: история и современность

УДК 316

Г. А. Банных

Факторы трудовой этики в оценках студентов

Ценность труда и трудовая этика, являясь предметом пристального изучения исследователей многих общественных и гуманитарных отраслей науки, по-прежнему остаются абсолютным фактором и условием формирования человеческого капитала, как на индивидуальном, так и на организационно-общественном уровнях. Цель статьи – определить ценностное отношение к труду современной учащейся молодежи вузов г. Екатеринбурга и наиболее влиятельные факторы формирования такого отношения. На основе концепций трудовой этики М. Вебера, иерархии потребностей А. Маслоу, теории материального производства Ж. Батая раскрываются особенности восприятия ценности труда и отношение к трудовой деятельности современной студенческой молодежи. Предполагается, что трансформация общественных отношений, культурных и экономических условий оказала влияние в целом на изменение норм трудовой этики среди молодежи. Рассматриваются результаты социологического исследования, проведенного в мае–сентябре 2018 г. среди студентов вузов г. Екатеринбурга с помощью анкетирования и фокус-группового метода. Среди выводов отмечается неготовность студентов к трудовой деятельности, их трудовая мотивация носит экономический характер, основными факторами они называют карьеру, оплату труда и отношения с руководителем.

Ключевые слова: труд; отношение к труду; ценность труда; трудовая этика; молодежь; студент.

Вопросы, связанные с трудовой деятельностью, всегда являлись актуальными для исследователей любого жанра. Труд как ценность, как этическая норма, отношение к нему составляют основную базу формирования человеческого капитала. Современная молодежь обладает особенными аттитюдами в отношении труда, что обусловлено сложившимися социально-экономическими обстоятельствами и менталитетом.

После развала Советского государства, в момент перехода к капиталистическим отношениям и рыночной экономике, ценность труда в сознании населения была существенно переоценена: другими словами, труд перестал рассматриваться как моральная норма, необходимость получения экономической свободы и материальной независимости. Трансформация ценности труда у родителей повлияла на формирование отношения к труду у детей, т.е. следующих поколений.

Влияние окружающей социальной среды и экономических обстоятельств на формирование отношения к труду методологически последовательно изучал М. Вебер [1]. Его понятие трудовой этики позволило выделить особенности ценностного отношения к труду представителей разных религиозных течений. Поэтому можно сказать, что согласно его теории, трудовая дисциплина мотивирована культурными обстоятельствами.

В подтверждение этого позже, французский исследователь Ж. Батай, рассматривая «нерациональное» проявление трудовой активности, предложил новый подход к исследованию роли материального производства в обществе [2]. Согласно ему, культура в форме верований и религии в традиционном аграрном обществе способствовала формированию идеологии «расточительства», т.е. труд не для умножения материальных ценностей осуществлялся, а для последующих трат. В капиталистическом обществе идеология потребления продолжает развиваться, разделяя население в отношении к труду на две группы – предпринимателей и потребителей. О философии «общества потребления» говорил в своих трудах Ж. Бодрийяр [3], продолжая развивать идеи Ж. Батая. Современные люди нерациональны в силу навязываемых потребностей и подавляющего количества «симулякров» – пустых вещей и образов. Такими же образами, навязанными стереотипами уничтожается, снижается ценность труда, особенно труда физического. Труд, понимаемый как работа, как навязанная необходимость, приобретает в глазах современного человека негативную ценность.

Этика предпринимательская, или человека, занятого инновационной деятельностью, несколько иная – она основана на активности, деятельности, полезном труде. Й. Шумпетер, описывая личность предпринимателя, опирался на его способность и мотивацию к трудовой деятельности. О существовании такого типа личности, как «самореализующиеся» или трудоголики, упоминал и А. Маслоу, приписывая им отношение к труду как к высшей ценности.

К какой же категории относятся современные студенты, которые в ближайшем будущем вольются в человеческий капитал? Способны ли они к труду и профессионализации или склонны к имиджевому потреблению в расчете на «легкие деньги»?

В мае и сентябре 2018 г. среди студентов УрГЭУ и УрФУ (всего 150 чел., 61% – девушки, 39% – юноши, 2–4-й курс бакалаврита) было проведено исследование на основе методов анкетирования и фокус-групп, которое и позволило ответить на заданные выше исследовательские вопросы.

Большинство опрошенных – 43% – не считают труд этической категорией. Более четверти из них затруднились с ответом на данный вопрос. В своих рассуждениях относительно ценности труда звучали такие фразы, как «трудиться, конечно, надо, но не перетруждаться», «кому-то ведь все равно придется работать», «можно ведь и не трудясь, зарабатывать». Категория «достойный труд» разделила опрошенных на тех, кто видит его «приложением собственного интереса – реализацией любимого занятия» и тех, кто называет его «возможностью обеспечить себя и семью». Крайне мало ответов было получено по варианту «приносить пользу себе и обществу» и «монетизировать свой талант», что скорее объясняется возрастными особенностями личности, отсутствием богатого экономического и трудового опыта.

Около 30% опрошенных студентов видят себя после окончания вуза предпринимателями, еще 25% уверены в выборе пути наемного сотрудника, остальные – либо выбирали путь самозанятости и фриланс-сервиста, либо не смогли определиться. Тем не менее, сами студенты отмечают, что пока, на сегодняшний день, они не уверены в наличии у себя необходимых предпринимателю качеств, и это действительно подтверждается другими результатами исследования.

Среди основных факторов труда для них на первом месте – карьерные перспективы (наиболее важный), оплата труда, и отношения с руководством (см. таблицу), наименее значимыми оказались предоставление работодателем социальных гарантий и благ, а также генерализованное представление о рабочем месте.

**Факторы отношения к труду: распределение мнений студентов,
% ответов**

Вариант ответа	Отношения с коллегами	Оплата труда	Рабочее место	Отношения с руководителем	Карьера	Социальные гарантии и блага
Очень важны	37	49	42	48	82	18
Скорее важны	49	28	50	27	14	49
Скорее не важны	2	7	0	8	0	21
Не важны	4	4	8	5	4	12
Затрудняюсь ответить	8	12	0	10	0	0

В целом, как видно из таблицы, на представление студентов о будущей работе влияют культурно обусловленные факторы – стереотипные мнения и установки, которые они наследуют в семье, заимствуют из СМИ или наблюдают в своем социальном окружении.

Об этом говорит и неготовность студентов определить тот уровень заработной платы, на который они рассчитывают после окончания вуза с дипломом о высшем образовании: мнения разделились по-

ровну на различные группы в зависимости от предполагаемого дохода – от 15 тыс. р. до более чем 36 тыс. р. в месяц.

В целом, студенты отвечают, что хотели бы заниматься интересной работой, которая позволяла бы им удовлетворять их потребности с лихвой, но, если работа будет очень заманчива и увлекательна, а оплата – не очень высока, около четверти опрошенных готовы были бы выбрать работу. Однако отсутствие возможностей карьерного роста мгновенно делает для них труд непривлекательным – это говорит о формирующихся у них амбициях, стратегических установках на статус и успех.

Это хорошо для формирования класса предпринимателей, однако вот желаемой независимости и самостоятельности у студентов пока нет – об этом говорит их выбор в пользу важности и значимости отношений с начальником и коллективом. Если соотнести результаты исследования с вариантами трудовой мотивации, то получается, что учащиеся сейчас в большей степени сориентированы на тип экономического принуждения к труду, хотя интерес в качестве мотива также прослеживается. Вообще, личностные мотивы к труду у современной молодежи – тема также глубокая и интересная, однако требует дополнительного и отдельного исследования.

На сегодняшний день у студенческой молодежи нет достаточной информации и тем более готовности к наличию конкуренции за рабочее место и работодателя, их знания, практические навыки и даже особенности здоровья не самым лучшим образом сказываются на содержании трудовой этики и на самом качестве труда.

Библиографический список

1. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма. М.: Гардарики, 2003.
2. *Батай Ж.* Проклятая часть: опыт общей экономики. М.: Ладомир, 2006.
3. *Бодрийяр Ж.* Общество потребления = La société de consommation: ses mythes et ses structures: пер. с фр. М.: Республика, 2006.

Информация об авторе

Банная Галина Алексеевна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат социологических наук, доцент кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет; e-mail: gbannykh@gmail.com.

Использование информационных систем для сопровождения учета результатов родительского труда в пенсионной системе Российской Федерации¹

В современной цифровой экономике важную роль играет информационное сопровождение бизнес-процессов, в том числе трудовых процессов и отношений. Особым видом трудовой деятельности, благодаря которому создается будущий человеческий капитал, является родительский труд, который, по нашему мнению, должен быть включен в экономику в целом и пенсионную систему в частности. Автором разработан механизм учета результатов родительского труда в пенсионной системе. На первом этапе для внедрения этого механизма в статье предпринята попытка систематизировать информационные системы, сопровождающие взаимодействие граждан, предприятий, Пенсионного фонда России и иных участников пенсионной системы. В результате анализа построена матрицы информационного сопровождения учета результатов родительского труда в пенсионной системе РФ.

Ключевые слова: родительский труд; пенсионная система; информационные системы; результаты родительского труда; учет.

В современных условиях дискриминация сотрудников, которые воспитывают детей, имеет скрытый характер. Зарубежные исследователи отмечают, что бизнес и государство, как правило, стремятся потреблять все больший объем человеческого капитала и всячески поддерживают карьерные устремления и максимальную загруженность работников в течение дня [4, р. 13–14]. В этой конкурентной борьбе за работодателя, его лояльность и более высокий уровень дохода заведомо проигрывают работники-родители, которые несут дополнительные временные затраты в процессе воспитания детей [5, р. 96–121].

Учеными уральской школы экономики репродуктивного труда (А. П. Багирова, А. М. Ильшев, М. М. Пшеничникова, О. М. Шубат и др.) доказано, что родители, выполняя функции по рождению, воспитанию и уходу за детьми, осуществляют родительский труд, то есть особый вид трудовой деятельности [2, с. 27]. Из этого следует, что родительский труд – как трудовая деятельность – должен учитываться и при начислении пенсий. По нашему мнению, трудовой вклад родителей, создающих основы будущего человеческого капитала, должен быть оценен, и издержки компенсированы в пенсионной системе [1, с. 286–287]. Для этих целей необходимо разработать методику учета

¹ Исследование проведено в рамках проекта «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы», поддержанного Советом по грантам Президента РФ на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

результатов родительского труда в пенсионной системе; в условиях цифровой экономики – безусловно – такой учет должен иметь информационное сопровождение. Целью данной работы является построение на основе существующих бизнес-процессов матрицы информационного сопровождения учета результатов родительского труда в пенсионной системе РФ, содержащей информационные продукты, которые необходимо доработать для организации бухгалтерского и налогового учета. Для достижения этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

1) проанализировать существующие информационные системы, которые используют работодатели в процессе подготовки отчетности и уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд России;

2) проанализировать существующие информационные системы, которые использует Пенсионный фонд России для взаимодействия с гражданами, а также иными участниками пенсионной системы;

3) определить типы таких информационных систем, их особенности и необходимость совершенствования для учета результатов родительского труда в пенсионной системе, а также провести их систематизацию.

Теоретико-методологическими основами данного исследования являются системный подход и базовые положения научной методологии изучения социально-экономических явлений. Для обоснования выводов, полученных в ходе исследования, применялись общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции. Ранее нами были сформированы ключевые методические принципы оценки результатов родительского труда [1, с. 288–289], а методики такой оценки прошла апробацию методом социологического опроса, отдельные результаты которого опубликованы [3]. Для апробации методики оценки результатов родительского труда нами было проведено эмпирическое исследование трех категорий населения: родители дошкольников, выпускники школ и образовательных организаций.

Результаты анализа применяемых работодателями и Пенсионным фондом РФ информационных систем¹ подтверждают, что включение результатов родительского труда в пенсионную систему РФ потребует пересмотра порядка отчисления работодателями страховых взносов. Одновременно с этим должно измениться и программное обеспечение процессов отчисления и отчетности работодателей, предусматривающее разделы, связанные с учетом человеческого капитала. В результате проведения системного анализа информационных систем были выделены три их основных используемых типа:

¹ Программное обеспечение // Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации. URL: http://www.pfrf.ru/branches/nao/info/~strah_vznosi/126.

1) интерфейсы, которые позволяют субъектам в рамках пенсионной системы знакомиться с информацией о функционировании системы, порядке ее работы, а также общаться между собой;

2) информационные базы, содержащие массивы информации и данных, связанных с функционированием пенсионной системы;

3) информационные сервисы, позволяющие с помощью информационных технологий выполнять какие-то функции или осуществлять бизнес-процессы.

Их соотнесение с действующими участниками взаимодействия в рамках пенсионной системы позволило разработать матрицы информационного сопровождения учета результатов родительского труда в пенсионной системе РФ, которая представлена в таблице.

Матрица информационного сопровождения учета результатов родительского труда в пенсионной системе Российской Федерации

Типы информационных систем	Субъекты взаимодействия		
	Граждане – ПФР	Иные субъекты (УК, НПФ, межведомственное взаимодействие) ПФР	Работодатели – ПФР
Интерфейсы	1. Официальный сайт ПФР. 2. Сайт госуслуг. 3. Онлайн-консультация на официальном сайте ПФР. 4. Личный кабинет на официальном сайте ПФР	1. Официальный сайт ПФР. 2. Сайт госуслуг.	1. Официальный сайт ПФР. 2. Сайт госуслуг. 3. Онлайн-консультация на официальном сайте ПФР
Информационные базы	1. Microsoft Excel. 2. Microsoft Access. 3. СПС «КонсультантПлюс». 4. СПС «Гарант»	1. Microsoft Excel. 2. Microsoft Access. 3. СПС «КонсультантПлюс». 4. СПС «Гарант»	1. Microsoft Excel. 2. Microsoft Access. 3. СПС «КонсультантПлюс». 4. СПС «Гарант»
Информационные сервисы	Онлайн-калькулятор	1. КЛАДР, ФИАС. 2. DocsVision. 3. ЭЦП. 4. СЭД. 5. Pens-Invest ¹	Универсальные: 1. 1-С Бухгалтерия. 2. ЭЦП. 3. КЛАДР. 4. Конвертеры Специализированные: 1. Check XML-UFA. 2. Check XML. 3. PU_RSV. 4. PsvRSV. 5. Документы ПУ 5 6. ПД СПУ. 7. Spu_or

¹ Перевод в электронную форму заявлений о выборе ИП (УК), заявлений о переходе в НПФ, уведомлений НПФ, заявлений ДСВ.

Отметим, что внутренние автоматизированные системы, которые используют отдельные участники в рамках пенсионной системы без возможности использования или доступа для других участников, не попали в матрицу, которая, в первую очередь, отражает особенности взаимодействия между гражданами, работодателями, Пенсионным фондом и иными субъектами. В качестве особенностей выделенных информационных систем также можно отметить, что взаимодействие граждан и Пенсионного фонда РФ посредством интерфейсов носит двухсторонний характер: граждане могут не только знакомиться с размещенной информацией, но и задавать вопросы, получая обратную связь. Среди информационных сервисов, используемых для взаимодействия работодателей и Пенсионного фонда РФ, можно выделить универсальные (применяемые различными работодателями, в том числе для бизнес-процессов и вне пенсионной системы) и узкоспециализированные. Специализированные информационные сервисы разрабатываются специалистами Пенсионного фонда и преимущественно безвозмездно предоставляются работодателям для упрощения и перевода в электронный вид отдельных этапов расчета страховых взносов (PU_RSV), предоставления отчетности (Check XML-UFA, Check XML, PsvRSV) и подачи сведений персонифицированного учета (Документы ПУ 5, ПД СПУ, Spu_orb).

Внедрение механизма учета результатов родительского труда в пенсионную систему потребует дополнения или доработки рассмотренных информационных систем. Нами были инициированы эти изменения и разработаны возможные варианты интерфейсов модулей информационной системы «1С: Бухгалтерия», которые необходимо будет доработать для информационного обеспечения учета результатов родительского труда в пенсионной системе [1, с. 295–297]. Безусловно, эту работу следует продолжать в плоскости программирования и информационных технологий.

С точки зрения экономики труда следующим шагом, на наш взгляд, должна стать разработка классификации работодателей как потребителей результатов родительского труда, в первую очередь – в зависимости от применяемых систем налогообложения. Это необходимо для того, чтобы модифицировать программное обеспечение с учетом этих экономических особенностей. Также важно учитывать размеры предприятия и начать пилотное внедрение предложенного механизма учета результатов родительского труда в пенсионной системе на крупных предприятиях, являющихся основными потребителями результатов родительского труда.

Библиографический список

1. Багирова А. П., Быкова Д. Г. Интеграция результатов родительского труда в пенсионную систему РФ: проблемы и решения // Экономический анализ: теория и практика. 2017. Т. 16, вып. 2. С. 286–298.
2. Багирова А. П., Шубат О. М., Пиеничникова М. М. Родительский труд: специфика анализа и управления. Екатеринбург: УрФУ, 2013.
3. Быкова Д. Г. Структура интегральной оценки результата родительского труда на дошкольной и школьной стадиях: опыт исследования // Динамика и инерционность воспроизводства населения и замещения поколений в России и СНГ: сб. ст. VII Урал. демогр. форума с междунар. участием (Екатеринбург, 2–3 июня 2016 г.): в 2 т. / отв. ред. А. И. Татаркин, А. И. Кузьмин. Екатеринбург: УрО РАН, 2016. Т. 2. С. 20–26.
4. Bittman M., Folbre N. Family time: The social organization of care. L.; N. Y.: Routledge, 2004.
5. Folbre N. Valuing Children: Rethinking the economics of the family. Cambridge, MA; L.: Harvard university press, 2008.

Информация об авторе

Быкова Дарья Георгиевна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, начальник отдела связей с общественностью, Региональный фонд капитального ремонта Свердловской области; e-mail: bykovadarya91@gmail.com.

Родительство в контексте трудовой деятельности¹

Современные требования культуры, предъявляемые к родительству и его результатам, изменение его содержания и функций позволяют выделить трудовые элементы родительства как деятельности в самостоятельное понятие. Понятие родительства в научном дискурсе является достаточно широким и включает в себя несколько подсистем: чувственно-эмоциональное содержание родительства, отраженное в смыслах и образах культуры; систему отношений между родителями и детьми, обусловленную нормами культуры, с одной стороны, и индивидуальным опытом — с другой; совокупность реальных поведенческих практик и действий, направленных на выполнение родительских функций. В случае если реальные поведенческие практики родительства реализуются целенаправленно и осознанно, они могут иметь трудовое содержание. В этом случае данная часть родительского поведения является родительским трудом по превращению ребенка в субъект социокультурной деятельности (носителя культуры).

Ключевые слова: родительский труд; родительство; социология семьи; социология труда; социокультурный анализ.

Говоря о родительстве как феномене, необходимо выделить одну из ключевых проблем его понимания. Само родительство, безусловно, имеет природную основу, связанную с тем, что у человека, как и у животных, существует естественный инстинкт размножения, продолжения рода. Этот инстинкт связан с тем, что дети носят (в своей природной основе) естественный, «обязательный» характер, т.е. имеют некоторую ценность. При этом с точки зрения уже человеческой культуры, эта ценность может определяться и быть связанной как с эмоциональной стороной родительства (чувство счастья, любви, привязанности к детям) и рациональным его аспектом (надежда на помощь в случае болезни и старости, экономические выгоды). Веками два этих аспекта родительства строились на реализации природного инстинкта с некоторыми обоснованиями с позиций культуры. При этом сегодня родительство не определяется жестко самой культурой, т.е. само по себе рождение ребенка не является определенным требованием культуры, равно как и формы приобщения ребенка к культуре.

При этом сегодня все больше возрастают культурные требования к соблюдению норм общественной жизни с одной стороны, и раскрытию индивидуальности — с другой. Максимальное раскрытие индиви-

¹ Исследование проведено в рамках проекта «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы», поддержанного Советом по грантам Президента РФ на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

дуальных способностей ребенка требует от родителей не просто навыков физического ухода, но определенного духовного труда, способности к эмпатии и построению эффективной коммуникации. Таким образом, необходимость разведения понятий «родительство» и «родительский труд» обусловлена, с одной стороны, высокими требованиями общества к «результату» родительства, а с другой – по сути трудовым содержанием родительской деятельности и теми разнообразными затратами, которые несут в процессе этой деятельности ее субъекты. В то же время, родительство – явление более широкое, нежели родительский труд, понятия «родительство» и «родительский труд» не тождественны друг другу. Рассмотрим их различия подробнее.

Современные социопсихологические исследования широко рассматривают феномен родительства как компонент культуры, механизм социализации и как стереотип полоролевого поведения в этнокультурном контексте [3, с. 35–54], а во многих работах современных отечественных и зарубежных ученых (М. О. Ермихина, А. А. Леонтьева, М. Мида, Р. В. Овчаровой, В. А. Рамих, Г. Г. Филиппова и др.) родительство представлено как исторически обусловленный социокультурный феномен [2, с. 127]. Другое определение родительства характеризует его как совокупность представлений себя как родителя или как надындивидуальное решение о зарождении новой жизни [1]. В ходе общественно-исторического развития функции родительства и семьи непрерывно и существенно трансформируются. Таким образом, родительство — это динамический дискурсивный конструкт, включающий некое интегральное представление о ролях и обязанностях родителя, а также формах и практиках реализации родительских функций, и систему их оценки в соответствии с конкретными социально-культурными условиями того или иного времени. Обобщая вышесказанное, можно отметить, что родительство включает в себя следующие подсистемы:

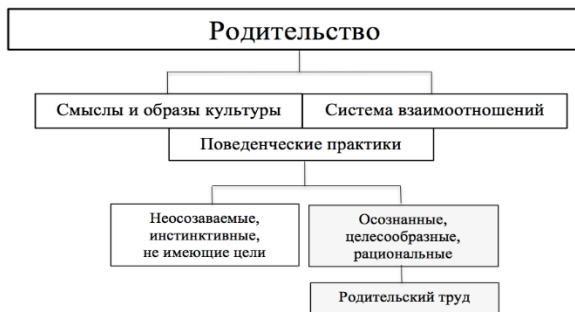
1) чувственно-эмоциональное содержание родительства, отраженное в смыслах и образах культуры;

2) отношения между родителями и детьми, обусловленные нормами культуры, с одной стороны, и индивидуальным опытом – с другой;

3) реальные поведенческие практики и действия, направленные на выполнение родительских функций.

В свою очередь, поведение, целенаправленная деятельность в родительстве может иметь трудовое содержание в том случае, если оно реализуется осознанно. В этом случае мы называем его родительским

трудом. Схематично выделение понятия «родительский труд» в структуре более широкого понятия «родительство» показано на рисунке.



Родительский труд в структуре родительства

Таким образом, родительский труд – это часть родительского поведения, действий родителя, направленных на активизацию работы ребенка над собой по превращению ребенка в субъект социокультурной деятельности (носителя культуры). Следует отметить тот факт, что родительский труд представляет собой эмоционально насыщенную, целенаправленную и, безусловно, совместную деятельность родителей и детей. Выражаясь иначе, родительский труд – это труд по формированию «человека социального», осуществляемый в семье.

В то же время, процессы родительства имеют крайне разнообразные формы; в процессе воспитания, обучения и иных видов взаимодействия родителей и детей присутствие четко осознаваемой цели не обязательно. В рамках данной работы невозможно охватить вопрос, имеет ли вообще родительская любовь к ребенку какую-либо цель; поиск ответа на него, вероятно, относится к области философии и психологии. Мы остановимся на том, что феномен родительской любви к ребенку может быть описан как эмоциональное состояние, субъективно переживаемое родителем. Таким образом, можно заключить, что любовь является основой мотивации, импульсом и катализатором процессов, реализуемых в родительском труде.

Библиографический список

1. *Исаков А. В.* Ценности родительства в образе жизни молодежи // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. 2014. № 5(58). С. 36–41.
2. *Мид М.* Культура и мир детства: избр. произведения. М.: Наука, 1988.

3. *Овчарова Р. В.* Родительство как психологический феномен. М.: Изд-во Моск. псих.-соц. ин-та, 2006.

Информация об авторе

Ворошилова Анжелика Игоревна (Россия, г. Екатеринбург) – ассистент кафедры социологии и социальных технологий управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; e-mail: a.i.voroshilova@urfu.ru.

УДК 316.4

Е. Н. Заборова

Неформализованный достойный труд

Как правило, в научных публикациях изучается труд организованный, формализованный (в рамках закрепленных временных, организационных, статусных, финансовых и т.п. условий). В статье отмечается, что наряду с формализованным трудом можно выделить и неформализованный достойный труд (труд родителей, волонтеров, добровольный труд на дачных и садовых участках, труд свободных художников, предпринимателей, пенсионеров и т.п.). Рассматривается социокультурный контекст неформализованного достойного труда, дается описание неформализованного труда и социокультурные критерии его выделения. В качестве социокультурных критериев предлагается использовать его цель (ориентацию на благо общества) и используемые средства (степень соответствия нравственным нормам и принципам, принятым в данном обществе). На основе результатов эмпирических исследований показано, что в обществе изменилась оценка неформализованного труда российских предпринимателей. Если в 1990-е годы этот труд осуждался, оценивался как криминальный, то сегодня – как достойный.

Ключевые слова: достойный труд; неформализованный труд; социокультурные критерии; предприниматели.

Когда речь заходит о достойном труде, то, как правило, внимание ученых сосредотачивается на труде в организациях, офисах, на предприятиях, то есть на труде организованном, формализованном, который осуществляется в рамках определенных закрепленных условий (временных, организационных, статусных, финансовых и т.п.). Это труд в условиях регламентации и кооперации, под контролем и оценкой со стороны вышестоящих управляющих структур, осуществляемый в силу материальной необходимости, поскольку такой труд, как правило, является источником средств к существованию. Несомненно, этот труд очень важен для любого общества, поскольку образует фундамент его существования [4, с. 195]. Однако наряду с формализованным трудом можно выделить и неформализованный достойный труд – труд родителей, волонтеров, добровольный труд на дачных и садовых

участках, труд свободных художников, предпринимателей, пенсионеров и т.п.

Цель работы – ввести в научный оборот социокультурный контекст исследования неформализованного достойного труда. Задачи – дать описание неформализованного труда, определить социокультурные критерии его выделения, оценить степень его выраженности на примере группы отечественных предпринимателей.

Теоретические подходы к исследованию неформализованного достойного труда. В том случае, когда активность это «целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества», тогда она подпадает под категорию «труд». Отметим, что в настоящее время существует большое количество работ, посвященных проблеме достойного труда, критериям и показателям его замера [3, с. 162–171], роли в обществе, проводятся многочисленные конференции, посвященные этому вопросу. Многие зарубежные и отечественные ученые многократно давали определение достойного труда, но общепризнанного понятия до сегодняшнего дня не существует. Нередко ученые используют определение Международной организации труда¹, в котором речь идет исключительно о формализованном труде, и, хотя в нем можно выделить некоторые ключевые содержательные компоненты («труд, условия труда и его вознаграждение», «социальные гарантии, социальная защита», «свобода и равенство», «индивидуальный рост, интеграция с социумом»), однако данное определение нельзя назвать операциональным, то есть доведенным до однозначного толкования, каждый компонент требует расшифровки. Неоднозначность понятий приводит к тому, что в работах, имеющих прикладной характер, авторы вынуждены приводить свои, дополнительные толкования терминов². В многочисленной научной литературе, посвященной достойному труду, можно обнаружить и более широкое толкование понятия «достойный труд». Так, Paul Janisch считает, что достойный труд – это такой труд, который дает чувство смысла быть способным сделать вклад во что-либо (цит.: по: [3]).

Главная отличительная особенность неформализованного труда – его осуществление вне рамок организации, структуры, регламента. Этот труд несомненно зависим и обусловлен законами общества, материальными возможностями, уровнем воспитания, общей обстанов-

¹ Организатору проведения Всемирного дня охраны труда: метод. рекомендации и информ.-аналит. материалы / Международная организация труда, Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2007. URL: http://ohranatruda.ru/28april/rec_wd_07.pdf.

² Достойный труд. URL: <http://er.ru/projects/dostojnyij-trud>.

кой в стране, конкретной жизненной ситуацией и др. Однако человек свободен в выборе времени и форм его выполнения, он осуществляет его как в силу обстоятельств, которые осознаются им как важные и необходимые для исполнения (социальная ответственность), либо по причине необходимости реализации собственных желаний и потребностей, глубинных склонностей. В последнем случае он представляет собой яркий пример самореализации, самоактуализации человека и во многом схож с таким важным видом активности человека, как игра. Он может быть направлен на природу, общество (социальное окружение) или на самого себя. В таком труде много элементов творчества, оригинальности.

Экономический и юридический подходы к анализу достойного труда несомненно доминируют в отечественной литературе. Даже в том случае, когда речь идет о неформализованном родительском труде, то и тогда авторы сбиваются на экономический аспект этой проблемы, рассуждают на тему, как должен достойно оплачиваться родительский труд в будущем и как нужно модифицировать пенсионную реформу [2].

На наш взгляд, необходимо расширить рамки понимания достойного труда и трактовать его не только как формализованный, но и неформализованный достойный труд, дополнить экономические и юридические критерии достойного труда социокультурными характеристиками. В качестве социокультурных критериев предлагается использовать следующие: с точки зрения целей труда – его ориентацию на благо общества, с точки зрения используемых средств – диапазон от неадекватных до соответствующих нравственным нормам и принципам, принятым в данном обществе [1].

Неформализованный труд (как и формализованный) можно считать достойным только в том случае, когда его цели направлены на сохранение и улучшение природы, на поддержание стабильности функционирования и развития общества и его элементов, на совершенствование самого человека. Так, достойным можно считать труд матери, воспитывающей детей, труд предпринимателей, укрепляющий экономику и т.п. Этот труд также несомненно можно считать достойным только в том случае, если он не является делинквентным (незаконным, преступным, криминальным) по способам достижения целей (иногда он может быть девиантным, то есть не соответствовать эталонам, принятым в обществе. Но известно, что девиация – это одно из проявлений творчества), признаваться нравственным, отражающим принятые в данный момент в данном обществе нормы и ценности.

Одним из примеров неформализованного труда можно считать труд предпринимателей. Еще совсем недавно (в 90-е годы XX века) предпринимательская деятельность осуждалась многими гражданами, оценивалась как недостойная, во многом криминальная, она преследовалась по закону и осуждалась гражданами [5]. Можно ли отнести предпринимательский труд к достойному труду в наше время, в начале XXI века?

Методы исследования. В мае–июне 2018 г. кафедра прикладной социологии Уральского государственного экономического университета по заказу государственного автономного учреждения Свердловской области «Дом молодежи» провела исследование на тему «Предпринимательская активность молодежи». В ходе исследования было опрошено 555 молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет, проживающих на территории Свердловской области¹. Весь массив респондентов был подразделен на две группы: молодежь от 18 до 24 лет и от 25 до 30 лет, а также на тех, кто уже занимается предпринимательством и тех, кто планирует это сделать в будущем.

Среди большого числа вопросов мы в частности предложили респондентам набор из 10 высказываний, половина из которых давали труду предпринимателя негативную оценку (недостойный труд) (например, «Предпринимателей волнует только выгода», или «Предприниматели «перекачивают» деньги из государственного бюджета в частные фирмы» и вторая половина – позитивную (достойный труд) (например, «Предприниматели обеспечивают разнообразие товаров и услуг», «Предприниматели поднимают и модернизируют экономику страны»).

Результаты эмпирических исследований. Полученные результаты свидетельствуют: сегодня оценка труда предпринимателей изменилась в плане мнения молодых людей (69% опрошенных положительно относятся к предпринимателям, еще 28,5% – нейтрально, и только 2% относятся отрицательно). Этот факт фиксирует качественный поворот в отношении предпринимателей как социальной группы и ее деятельности.

Делая выбор между противоположными высказываниями о труде предпринимателей, респонденты в целом дали больше «позитивных» отзывов, чем отрицательных: средневзвешенный коэффициент положительных отзывов равен 32,1, отрицательных – 10,6.

Закключение. Неформализованный труд наблюдается во всех слоях общества, но в разных пропорциях. Так, его демонстрирует моло-

¹ Выборка репрезентативна по пространственно-поселенческому фактору – в зависимости от типа поселения (малые и средние города, большие и крупные, крупнейший город – Екатеринбург).

дежь, например, в виде волонтерской добровольной деятельности, в группе людей трудоспособного возраста можно выделить фрилансеров и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых неформализована, людей творческого труда (писателей, художников, поэтов, программистов и пр.), но особенно много возможностей для неформализованного труда существует у пенсионеров. Труд этих групп априори не следует расценивать как достойный. Как и формализованный труд, неформализованный труд может быть, как недостойным, так и достойным по его целям и по используемым средствам.

Библиографический список

1. *Бородкин А. В.* «Труд духовный» и «труд достойный». Эволюция старообрядческой экономической модели во второй половине XVII – начале XX века // Историко-экономические исследования. 2010. Т. 11, № 2. С. 5–15.
2. *Быкова Д. Г.* Социальная защищенность и вознаграждение за достойный родительский труд // Современные проблемы экономики и менеджмента. Воронеж: ВГПУ, 2017.
3. *Лукьянченко Н. Д., Филахтова Т. В.* Достойный труд – основа благосостояния человека и его развития // Вестник Донецкого национального университета. Сер. В: Экономика и право. 2016. № 4. С. 167–176.
4. *Маркс К., Энгельс Ф.* Капитал // Соч. 2-е изд. Т. 23.
5. *Ядова Е. Н.* Предпринимательство в России 90-х годов. Челночество как социальный ресурс трансформационного периода. М.: Laplambert, 2011.

Информация об авторе

Заборова Елена Николаевна (Россия, г. Екатеринбург) – доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой прикладной социологии; Уральский государственный экономический университет; e-mail: ezaborova@yandex.ru.

Динамика прекаризации родительского труда в России: меры регулирования¹

Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики требуют наличия качественного человеческого капитала. Формирование и первоначальное развитие человеческого капитала происходит в процессе родительского труда. Родительский труд включает в себя подготовку к рождению детей, рождение детей, уход за ними, их развитие, социализацию, обучение и профессионализацию. Этому виду труда в современной России свойственны признаки прекаризации. В статье представлены результаты анализа прекаризации родительского труда в России. Исследование проведено по разработанной авторами методике, в основе которой лежит использование индексного метода анализа. Расчеты показали, что с 2010 по 2015 г. в России существовала тенденция роста прекаризации родительского труда. Авторы выделяют наиболее проблемные аспекты родительского труда и предлагают меры регулирования его прекаризации, направленные на повышение эффективности воспроизводства человеческого капитала в современной России.

Ключевые слова: человеческий капитал; родительский труд; прекаризация труда.

Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики требуют наличия качественного человеческого капитала. В настоящее время Россия, как и другие страны, столкнулась с проблемами воспроизводства человеческого капитала, которые проявляются в сокращении его объемов и качества. Основным институтом, обеспечивающим воспроизводство человеческих ресурсов, традиционно выступает семья, производственная функция которой реализуется посредством родительского труда. Объектом родительского труда является ребенок в процессе своего развития, предметом труда – формируемый в ходе его реализации человеческий капитал. Воспроизводство будущего человеческого капитала характеризуется разнообразием трудовых процессов и операций. Родительский труд нами рассматривается как целесообразная деятельность субъектов труда, в результате которой формируется человеческий капитал детей; эта деятельность имеет ряд признаков прекаризации – в частности, она характеризуется нестабильностью занятости, отсутствием гарантий, защищенности, профессиональной самоидентификации субъектов

¹ Исследование проведено в рамках проекта «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы», поддержанного Советом по грантам Президента РФ на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

труда, сужением их гражданских, политических и экономических прав [1]. Сегодня в России родительский труд – это значимый, но, в то же время, непрестижный и низкостатусный труд. При этом результативность родительского труда напрямую влияет на количество и качество будущего человеческого капитала страны. В условиях возрастания требований к качеству человеческого капитала и трудовых ресурсов, с одной стороны, и нарастающей прекаризации труда в целом и родительского труда в частности, с другой, усиливается актуальность анализа и регулирования родительского труда как феномена прекаризированной занятости.

Ранее нами была разработана методика анализа признаков и уровня прекаризации родительского труда [2]. К показателям прекаризации были отнесены аспекты родительского труда (виды и стороны трудового процесса, субъекты, функции, стадии труда) и их составляющие. В качестве индикаторов прекаризации были использованы параметры социально-трудовой сферы, учитываемые Федеральной службой государственной статистики. Так, например, для оценки прекаризации родительского труда по виду трудового процесса «вынашивание и рождение» мы использовали такие параметры, как число женщин фертильного возраста на 1000 мужчин, число аборт на 1000 женщин фертильного возраста, доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, коэффициент материнской смертности, коэффициент младенческой смертности, единовременное пособие при рождении ребенка и др. Основным методом исследования стали расчеты индексов показателей, которые были объединены в три группы: 1) частные, рассчитанные по отдельным индикаторам уровня прекаризации родительского труда, 2) групповые, определенные для отдельных составляющих аспектов труда, 3) интегральные, оцененные в целом по аспектам труда. Значения индексов, превышающие 1, свидетельствовали об ухудшении условий родительского труда и усилении его прекаризации.

Динамика прекаризации по аспектам родительского труда приведена в таблице.

Динамика прекаризации родительского труда по аспектам труда

Аспект родительского труда	2010–2011	2011–2012	2012–2013	2013–2014	2014–2015	2010–2015
	Интегральный индекс прекаризации родительского труда					
Виды трудового процесса	1,003	0,983	0,995	0,994	1,013	0,988
Субъекты труда	1,006	0,985	1,031	0,978	1,032	1,031
Стадии труда	0,987	1,002	1,025	0,982	1,038	1,034
Трудовые функции	0,994	1,019	1,012	0,960	1,047	1,030
Стороны трудового процесса	1,006	0,993	1,004	1,017	1,022	1,044

Анализ показал, что с 2010 по 2015 г. в России обнаружена тенденция роста прекаризации родительского труда по субъектам труда, стадиям труда, трудовым функциям и сторонам трудового процесса этого вида труда.

В дальнейшем были соотнесены параметры социально-трудовой сферы, фиксирующие недостатки в организации родительского труда, с проблемными составляющими аспектов родительского труда. Установлено, что наиболее проблемными аспектами родительского труда являются трудовые процессы ухода за объектом труда и профессионализации объекта труда, труд специалистов сферы социальной репродукции, стадия профессиональной подготовки объекта родительского труда, регулирующая функция и организационно-техническая сторона родительского труда. На основе результатов этого сопоставления была разработана система регуляторов прекаризации родительского труда. Снижению прекаризации родительского труда будут способствовать такие меры, как введение денежного пособия на ребенка в возрасте до 16 лет, доступная медицинская помощь детям, ипотечное кредитование для нуждающихся семей, доступное обучение для рабочих и служащих, стипендии студентам и пособие по безработице, сопоставимые с величиной прожиточного минимума.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. С 2010 по 2015 г. в России обнаружена тенденция роста прекаризации родительского труда по субъектам труда, стадиям труда, трудовым функциям и сторонам трудового процесса этого вида труда. Методика анализа признаков и уровня прекаризации родительского труда позволяет выявить недостатки в его организации и предложить соответствующие меры регулирования, может использоваться при разработке нормативно-правовой и организационной основы развития человеческого капитала населения России.

Библиографический список

1. Багирова А. П., Ильвес Э. В. Родительский труд как прекаризованная занятость // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 23–24 апреля 2015 г.): в 2 т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. Т. 1. С. 184–187.

2. *Ilves E., Bagirova A.* The precarity of parental labour in Russia and experience of measuring it // The 11th International Days of Statistics and Economics (Prague, September 14–16, 2017.). Prague, 2017. P. 595–604.

Информация об авторах

Ильвес Эдгар Владиславович (Россия, г. Екатеринбург) – ассистент кафедры экономики и управления строительством и рынком недвижимости, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; e-mail: edgar.ilves@urfu.ru.

Багирова Анна Петровна (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры социологии и технологий управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru.

УДК 316.422

М. В. Клейменов

Внедрение технологий открытого образования (мнение преподавателей Уральского государственного экономического университета)

Рассматривается вопрос внедрения технологий открытого образования в российскую образовательную среду университетов на примере Уральского государственного экономического университета. Автор в статье приводит основные результаты социологического исследования, проведенного весной 2018 г. на кафедре прикладной социологии УрГЭУ. Исследование касается отношения преподавателей вуза к обязательному внедрению открытого образования. В статье также рассматриваются основные проблемы, которые педагоги высшей школы указали при анкетном опросе.

Ключевые слова: образовательная среда; открытое образование; преподаватели; технологии; университет.

Весной 2018 г. кафедра прикладной социологии Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ) провела социологическое исследование на тему отношения профессорско-преподавательского состава к применению технологий открытого образования в образовательном процессе университета.

Цель исследования заключалась в том, чтобы оценить степень готовности педагогов вуза к внедрению системы открытого образования и выяснить возможные варианты его внедрения в сложившуюся практику вузовской системы преподавания.

Задачи исследования:

- 1) оценить представления педагогов вуза о сущности открытого образования и его элементах;
- 2) выявить отношение к внедрению открытого образования;
- 3) оценить наличие у педагогов навыков, необходимых для реализации открытого образования;

4) выявить пути и формы внедрения открытого образования в уже функционирующую модель образования в вузе.

В данном исследовании выборочная совокупность строилась на квотном распределении по институтам. Мы опросили 85 преподавателей УрГЭУ: Институт менеджмента и информационных технологий – 24; Институт торговли, питания и сервиса – 20; Институт экономики – 20; Институт финансов и права – 21.

В современной научной литературе тема открытого образования больше задевает технический характер предоставления/получения образовательных услуг. Открытое образование рассматривается чаще в техническом, организационно-управленческом, методическом плане [4]. Хотя некоторые авторы, такие как П. Г. Грибов [2], указывают, что происходит постепенное сращивание форм классического образования и дистанционного, а также сращивание института образования с бизнес-средой, поскольку для предоставления образовательных услуг в технологиях открытого образования необходимо качественное оборудование и программное обеспечение. Технологии открытого образования должны обогащать образовательную среду университетов, предоставляя дополнительные возможности для приобретения компетенций как для студентов, так и для преподавателей [5]. Поэтому в нашем исследовании мы предприняли попытку изучить открытое образование с точки зрения технологической составляющей.

Преподаватели УрГЭУ понимают под открытым образованием, прежде всего, «образование, построенное на основе информационно-коммуникационных технологий» (74%), «онлайн образование» (65%), а также «у студентов есть возможность самостоятельного обучения на основе заранее записанных учебных материалов» (40%).

В настоящий момент менее половины преподавателей (48%) участвовала в открытом образовании. Из тех преподавателей, кто принимал участие в открытом образовании, 53% применяли отдельные элементы открытого образования в обучении; 45% сами проходили обучение в таком формате и только 2% преподавателей уверены, что реализуют формат открытого образования в полной мере. Большинство преподавателей (61%) не информированы о применении форм открытого образования их коллегами в УрГЭУ.

Отношение к формату открытого образования со стороны наших преподавателей имеет негативный оттенок. Преподаватели считают, что открытое образование нуждается в доработке (39,8%), и что оно разрушает саму систему образования (20,5%). Только 19% опрошенных в целом одобряет.

Оценка открытому образованию со стороны преподавателей составила в среднем – 2,98 балла. Преподаватели скептически относятся к реализации форм открытого образования в УрГЭУ. На самом деле, также негативно к открытому образованию относятся работодатели, которые могут требовать наличия у работника очного/заочного высшего образования [6]. Эту проблему можно решать путем масштабной информатизации общества и четкого законодательного оформления открытого образования.

59% опрошенных преподавателей полагают, что из-за требования времени и следствия появления информационных технологий. 54% видит причину в экономии ресурсов (аудитории, время на переезды и др.). Почти 45% видят причины в мировых тенденциях и стремлении сократить штат.

В ходе опроса выяснилось, что наиболее присущими качествами в настоящий момент являются требовательность к студентам при выполнении заданий – 4,09 балла; возможность быть тьютором для студентов – 4,06 балла, умение пользоваться образовательными интернет-технологиями – 4,0 балла.

47% преподавателей не пользуется российскими образовательными онлайн-платформами. Среди тех, которыми преподаватели пользовались, наиболее популярные онлайн-платформы – это национальная платформа открытого образования (23,5%); открытые курсы МГУ (16,5%); Lektorium.tv (11,8%).

Для внедрения технологий открытого образования в УрГЭУ есть ряд преград. Но одним из самых главных препятствий преподаватели считают «отсутствие системы поощрения, мотивации преподавателя на разработку и применение онлайн технологий» – 45,9%. Сложностью в процессе внедрения технологий открытого образования в высшей школе является мотивирование преподавателей вуза работать в данной программе, и исполнять роли педагогов-тьюторов [3].

Большинство опрошенных преподавателей (75%) полагает, что студентам будет трудно обучаться при помощи технологий открытого образования. Как известно, главная трудность состоит в том, что студенты, обучающиеся при помощи технологий открытого образования, должны обладать повышенным чувством долга и умением организовать себя (правильно рассчитать время и силы, совместить работу и учебу) в обучении, у них должны присутствовать развитые навыки самостоятельной работы, умения выделять главное в потоке информации. Открытое образование выгодно студентам с точки зрения пространственно-временной компоненты и нередко его стоимости, но оно исключает живой контакт студента с педагогом. Но у студентов долж-

ны быть выработаны ответственность и умение брать на себя определенные обязательства [1]. В итоге неудивителен полученный результат: 60% опрошенных преподавателей считают, что качество образования при внедрении технологий открытого образования снизится.

В ходе опроса мы предложили преподавателям оценить ряд тенденций, которые могут развивать/тормозить технологии открытого образования. Открытое образование, по мнению преподавателей, способствует развитию доступности знаний для людей разного возраста, национальностей и территориальной принадлежности (83,5%), а также оно позволяет сократить штат педагогов (81,2%) и количество аудиторной нагрузки (64,7%).

То, что открытое образование не развивает, так это реальный (живой) контакт между преподавателем и студентом (89,4%); а также снижает контроль за текущей работой студентов (72,9%) и начинает «хромать» самоорганизация студентов (62,4%).

В заключение необходимо отметить, что преподаватели без оптимизма смотрят на внедрение технологий открытого образования в УрГЭУ, поскольку считают, что:

1) отсутствуют меры мотивации преподавателей для использования и развития технологий открытого образования;

2) университет опоздал с внедрением технологий открытого образования, поэтому его предложение на рынке российских образовательных онлайн-платформ будет страдать отсутствием уникальности и возможности для успешной конкуренции с другими образовательными организациями;

3) качество образования при внедрении технологий открытого образования пострадает.

Библиографический список

1. *Выборнова Е. Е., Тукова Е. А.* Перспективы развития открытого образования // Образовательная среда сегодня: стратегия развития. 2016. № 1(5). С. 43–44.

2. *Грибов П. Г.* Открытое образование: социальные и технические аспекты // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 3-3(22). С. 22–23.

3. *Дудчик С. В.* Профессиональная подготовка тьюторов в дополнительном профессиональном образовании на кафедре открытых образовательных технологий Московского института открытого образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2015. № 4(40). С. 57–65.

4. Колесникова И. А. Опыт ретроспективной рефлексии индивидуального образовательного пути // Непрерывное образование: XXI век. 2017. № 4(20). С. 31–49.

5. Колесникова И. А. Открытое образование: перспективы, вызовы, риски // Высшее образование в России. 2009. № 7. С. 12–21.

6. Тукова Е. А., Грузинова Н. В. Открытое образование: перспективы развития в российском образовании // Образование и наука в современных реалиях: сб. материалов III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 4 июня 2017 г.): в 2 т. / редкол.: О. Н. Широков и др. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. Т. 2. С. 119–122.

Информация об авторе

Клейменов Михаил Вячеславович (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат социологических наук, ассистент кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет; e-mail: k-mihaell@mail.ru.

УДК 314.8

Е. Г. Корнильцева

Занятость в национально-смешанных поселениях Тюменского Севера

Дается обзор видов деятельности в национально-смешанных поселениях Тюменского Севера, показана специфика социально-экономической ситуации, сложившейся в Ханты-Мансийском автономном округе. Затрагиваются проблемы занятости и безработицы, отражающиеся практически на всех социальных слоях. Анализируются данные, полученные в ходе социологических исследований последнего времени. Сравнивается соотношение работающих из числа коренных народов Севера и русских в производственном и непроизводственном секторах экономики. Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что у аборигенных народов Обского Севера выше процент занятости в промысловой и сельскохозяйственной отраслях. Русские же отдают предпочтение работе в промышленности и управленческих структурах.

Ключевые слова: коренные народы Севера; сфера занятости; промысловое хозяйство.

Актуальность данной темы обусловлена возрастающим интересом к этнической проблематике, причем как на локальном, так и на международном уровне, а также конкуренцией на рынке труда между представителями разных этнических групп.

Структура занятости в русско-югорских национально-смешанных поселениях рассматривается в работах В. В. Мархинина, И. В. Удаловой, В. М. Курикова, Т. Г. Харамзина, Н. Г. Хайруллиной и др.

Для изучения социально-экономической ситуации на Севере Тюменской области социологами Сургутского госуниверситета и сотрудниками сектора этнокультурных исследований Института философии и права Сибирского отделения Российской Академии наук на протяжении последнего времени проводятся социологические опросы в разных районах Ханты-Мансийского автономного округа. Автор принимала непосредственное участие в некоторых из них. Спектр рассматриваемых тем достаточно широк. Объектом анализа исследований, представленных в данной статье, выступают коренные народы Севера и русские, проживающие в национально-смешанных поселениях Тюменского Севера. Целью является изучение ситуации в сфере занятости в национально-смешанных поселениях Тюменского Севера. Задачи: анализ статистических данных, полученных в ходе опросов; установление зависимости между предпочтениями в трудовой деятельности и этнической принадлежностью респондентов.

Используемые методы: социологический опрос, интервью, анализ статистики.

В период формирования рыночной экономики вопрос занятости является одним из самых сложных. Результаты проведенных исследований выявили следующую картину: доля работающих в промышленной сфере русских (31,4%) значительно превышает количество лиц из числа народов Севера (17,2%), что объясняется преобладанием среди русских дипломированных специалистов и низким образовательным уровнем аборигенных народов. К тому же кочевой образ жизни некоторых семей делает практически невозможным постоянное трудоустройство. По понятным причинам в промысловом хозяйстве доля русского населения меньше, чем ханты и манси (соответственно 8,3 и 12,4%). Из опрошенных русских респондентов ни один не оказался связанным с оленеводством, изготовлением сувениров, звероводством и переработкой пушнины. Только 5% из них занималось охотой и рыболовством.

Количество русских, занятых в системе транспорта и связи, немалого превышает долю лиц, относящихся к коренным народам Севера (6,3 и 4,4%). Занятость последних в сфере торговли и бытового обслуживания почти такая же, как у русского населения. Однако среди лиц коренной национальности больше доля работающих в области здравоохранения, социального обеспечения, просвещения и культуры (43,2 и 32%) [1].

В органах управления русских задействовано в 1,5 раза больше, чем ханты и манси, что, в свою очередь, связано с уровнем образования.

Ориентация на сельскохозяйственный труд у представителей северных этносов почти в 3 раза выше по сравнению с русскими респондентами.

Таким образом, у аборигенных народов Обского Севера выше процент занятости в промысловой и сельскохозяйственной отраслях, поскольку среди них преобладают специалисты непроеизводственной сферы. Русские же отдают предпочтение работе в промышленности и управленческих структурах.

Проанализировать направленность профессиональной деятельности у коренных жителей Севера и русского населения можно с помощью сопоставления структуры занятости респондентов и их родителей.

Традиционными видами труда – оленеводством, охотой, рыболовством, звероводством – были заняты 61,6% родителей опрошенных. При сравнении показателей обнаруживается, что за последние десятилетия число лиц, задействованных в традиционных для Севера отраслях, снизилось почти в 3 раза (по трем районам округа).

Несколько возросла доля русских, работающих в этих отраслях. Если в поколении родителей она составила 6,6%, то на период проведения опросов произошло увеличение до 8,3%. Достаточно ярко прослеживаются различия между аборигенным и русским населением, занимающимся рыболовством и охотой. В группе родителей ханты и манси их численность была в 7 раз выше по сравнению с русскими (43,9 и 6,1% соответственно). В настоящее время этот разрыв сократился и составил 12,4% против 8,3% [2].

Необходимо отметить, что в условиях экономической и финансовой нестабильности промысловое хозяйство обладает для северных этносов и русских одинаковой степенью значимости, поскольку прокормить себя и свои семьи, как отмечают респонденты, подобным образом значительно легче.

Что касается уровня образования, то 50% родителей аборигенов Севера имели начальное образование или вообще были неграмотными, в то время как позиции родителей русских респондентов выглядели лучше.

Включение северного региона в рыночные отношения, приватизация предприятий, распад хозяйственных связей привели к резким изменениям в структуре занятости населения. Падение производительности труда, сокращение штатов, выпуск неконкурентоспособной продукции обусловили рост безработицы. В промышленности доля безработных русских в 2 раза выше по сравнению с количеством безработных лиц из числа коренных жителей (23,6 против 11,3%). Подоб-

ная ситуация наблюдается в системе транспорта и связи, а также управления¹.

Это неудивительно, поскольку, как отмечалось ранее, русских в сфере производства и управления занято больше. 22,7% опрошенных из числа представителей северных этносов трудились в промышленном хозяйстве. В здравоохранении и сфере социального обеспечения работали 7,2%, в системе просвещения и культуры – 12,4%. Теперь они остались, так сказать, «не у дел». Соответственно, русского населения в указанных сферах было занято 16,4; 3,6 и 7,3%, что значительно ниже.

Ответы респондентов показали, что особенно сильный разрыв наблюдается в сфере сельского хозяйства, где лишились работы 13,4% ханты и манси и только 1,8% русских [1].

Как правило, теряют работу лица трудоспособного возраста. Но они могут найти себе место, связанное с неквалифицированной деятельностью. Попытки избежать снижения статуса ведут к увеличению срока безработицы и преобладанию депрессивного настроения. Некоторые из уволенных начали заниматься челночным бизнесом, но удельный вес их в общей массе невелик. Опрошенные отмечали, что в основном им помогает выжить собственное подсобное хозяйство, которое в селах имеется почти у каждого.

В сложившихся условиях не всегда реализуется на практике потребность в регулировании спроса на рабочую силу и в профессиональной переподготовке кадров.

Известно, что количество безработных зависит от пола, возраста, национальности. Например, в странах Запада в группах женщин, молодежи, национальных меньшинств уровень ее выше.

Подобная тенденция присутствует и в Ханты-Мансийском автономном округе, где доля безработных среди аборигенных народов выше, чем среди русских. Результаты исследования позволили сделать вывод о том, что у аборигенных народов Обского Севера выше процент занятости в промышленной и сельскохозяйственной отраслях. Русские же останавливают свой профессиональный выбор на иных сферах деятельности, отдавая предпочтение работе в промышленности и управленческих структурах [3].

С увеличением значимости этнического фактора необходимо опираться на научное понимание данного феномена, что, в свою очередь, связано с анализом его роли в структуре общества, выявлением

¹ *Официальная статистика / Ханты-Мансийский автономный округ – Югра / Рынок труда и занятость населения. URL: http://tumstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tumstat/ru/statistics/hmaStat/employment/*

причин напряженности на рынке труда и прогнозированием последствий.

Библиографический список

1. *Корнильцева Е. Г., Кузнецов А. Ю.* Русско-югорские межэтнические сообщества: специфика становления // Современные исследования социальных проблем. 2017. Т. 8, № 6-2. С. 376–382.

2. *Корнильцева Е. Г., Кузьмина О. В., Лагутина Е. Е.* Межэтнические сообщества Сибири: особенности развития // Перспективы науки. 2016. № 11(86). С. 34–37.

3. *Мархинин В. В., Удалова И. В.* Межэтническое сообщество Югры: состояние, динамика и перспективы (по материалам социологических опросов 1991–2000, 2004–2014 годов) // Сибирский философский журнал. 2016. Т. 14, № 2. С. 115–129.

Информация об авторе

Корнильцева Елена Геннадьевна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат философских наук, доцент кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет; e-mail: kornilceva.e@yandex.ru.

УДК 159.9.07

О. В. Кузьмина

Удовлетворенность трудом как социально-психологический ресурс организации

В условиях социально-экономической неопределенности руководитель должен знать ресурсы организации. Человеческий фактор является одним из ведущих. От степени отношения сотрудников к организации во многом зависят экономические показатели. В статье представлены результаты сравнительного анализа отношения к труду и удовлетворенности организацией работников различных должностей и подразделений Вынгапуровского ГПЗ – филиала АО «СибурТюменьГаз». Анализируются данные, полученные в ходе социологического опроса 200 специалистов. Изучение показателей удовлетворенности трудом осуществлялось в трех направлениях: организационно-управленческом, социально-экономическом и социально-психологическом. Результаты исследования позволили сделать вывод о необходимости дифференцированного подхода к организации труда с учетом места работников в профессионально-должностной структуре предприятия. Такая необходимость обусловлена тем, что это качество сотрудников является условием формирования у них высокой профессиональной мотивации, которая, в свою очередь, отражается на всех сторонах деятельности.

Ключевые слова: отношение к труду; удовлетворенность трудом; лояльность сотрудников к организации; социальный ресурс организации; преодоление трудностей.

В условиях рыночной экономики и реформирования общества одной из главных задач является активизация человеческого ресурса, преодоление социальной апатии работников, развитие интереса к труду. Положительное отношение к труду активизирует стремление человека использовать свои знания и опыт, проявлять свои способности для достижения определенных количественных и качественных результатов [4]. Удовлетворенность трудом на сегодняшний день анализируется в качестве очень существенного человеческого ресурса в организациях, ресурса, с которым надлежит не только считаться всерьез в контексте организационного своеобразия и культуры, но также принимать во внимание в процессе управления качеством и эффективностью [2; 6].

Большой вклад в изучение проблемы удовлетворенности трудом и лояльности к организации внесли зарубежные ученые: К. Альдерфер, В. Врум, У. Э. Деминг, Э. Лоутер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Э. Мейо, Л. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Дж. Хатфилд, Ф. Херцберг, Р. Хьюзман и др. Множество исследований, посвященных данной проблеме, выполнено и в России (А. В. Батрашев, Г. П. Бессокирная, А. Брединский, В. И. Доминяк, М. Б. Курбатова, А. Э. Левин, М. И. Магура, А. К. Мещеркин, К. Р. Хаава, К. В. Харский и др.). Однако, несмотря на практическую направленность и социальную востребованность, исследование теоретических аспектов проблем организационной лояльности и удовлетворенности трудом в российской науке сформулированы достаточно слабо. Не в полной мере выделены факторы, определяющие удовлетворенность и лояльность сотрудников в условиях отсутствия стабильности на предприятия. Есть белые пятна в определении различий удовлетворенности трудом у специалистов одного предприятия, занимающих разные должности и имеющих разные специальности [3]. Рекомендации по формированию лояльности и развитию удовлетворенности трудом часто даются в обобщенной форме, без учета специфики организации и уровня профессиональной зрелости сотрудников.

Целью нашего эмпирического исследования, проведенного совместно с А. Ю. Кузнецовым, явилось изучение различий в выраженности показателей удовлетворенности трудом у специалистов одного предприятия, имеющих разную специализацию профессионального труда и занимающих разные должности в управлении. Исследование было проведено в марте–апреле 2018 г. с применением надежных и опробованных ранее методик [1; 5]. Удовлетворенность трудом диагностировалась в трех направлениях: организационно-управленческом, социально-экономическом и социально-психологическом. В опросе

участвовало 200 работников различных подразделений Вынгапуровского ГПЗ – филиала АО «СибурТюменьГаз». Далее в тексте будут использоваться следующие аббревиатуры: АУП – административно-управленческий аппарат, ИАС – информационно-аналитические структуры, Р – рабочие, РМ – рабочие на отдаленных объектах (месторождениях), ОП – обслуживающий персонал. В статье представлены только статистически значимые различия. Для статистической обработки были использованы параметрические и непараметрические критерии различий (t – Стьюдента, H – Краскала-Уоллеса, U – Манна-Уитни).

Полученные индексы различий позволяют говорить, что наибольшую степень удовлетворенности вызывают такие организационно-управленческие условия, как «состояние и обслуживание компьютеров», «телефонное обеспечение» и «уборка помещений». Исходя из этого, можно констатировать, что руководство предприятия заботится о своих сотрудниках, обеспечивая им должный уровень технической и технологической оснащенности, так как это напрямую влияет на эффективность работы. А также, согласно концепции Ф. Херцберга, работа в убранных помещениях, особенно в организациях такого масштаба, как изучаемая нами, выступает важным условием удовлетворенность трудом для рабочих.

Что касается отношения к организационно-управленческим условиям труда работников разных структурных подразделений, то по полученным данным можно сделать вывод. Четкое представление о холдинге в целом имеют сотрудники АУП – 82,2%, чуть меньше показатель у ИАС – 73,3%, и третье место занимают сотрудники без категории – 56,3%, а самый низкий процент наблюдается у РМ – 21,2%. Данное распределение можно объяснить тем, что администрация предприятия априори имеет представление о цели и задачах холдинга, что и составляет их должностные обязанности, а также направление его деятельности. Рабочие, в свою очередь, сосредоточены на узком круге своих обязанностей и зачастую основным требованием работника к работодателю является платежеспособность второго, а не направление деятельности предприятия. Таким образом, это подтверждает выдвигавшееся ранее предположение [2; 3] о влиянии должности, занимаемой работником и его структурного подразделения на знания о компании.

Наибольшая удовлетворенность оплатой труда наблюдается среди АУП – 35,6% и ИАС – 40,0%. В то время как среди работников ОП удовлетворены лишь 16,7%, а среди работников без категории – 12,5%. Очевидны различия между структурными подразделениями.

Однако, нельзя не отметить, что в целом уровень удовлетворенности оплатой труд достаточно мал (всего 30%), что говорит о том, что респонденты считают недостаточной заработную плату по сравнению с количеством обязанностей.

Сотрудники, участвовавшие в опросе, отмечают, что в подразделении в целом существует справедливое распределение различных благ и льгот. Так, в АУП положительный ответ выбрали 55,6% опрошенных, в ИАС – 30%. Наименьший процент у ОП – 10 и у работников без категории – 12,2%. В целом уровень удовлетворенности распределением благ и льгот очень низкий (менее 30%) и значительная разница возникает в зависимости от структурного подразделения, в котором работает сотрудник.

При анализе социально-психологических условий труда были получены следующие закономерности. ИАС в большей степени нравится совместное с коллегами времяпрепровождение – 83,3%. Низкий процент положительных ответов наблюдается у обслуживающего персонала – 40%. Показатели конфликтности в рамках разных структурных подразделений отличаются между собой. Меньше всего конфликтов в ИАС – 73,3%, чуть больше конфликтов в АУП – 68,9%. Чаще всего возникают конфликты у РМ и ОП – по 33,3%.

Анализ реализации своих возможностей показал, что полностью реализуют свои возможности респонденты из АУП – 34,04%, чуть менее сотрудники ИАС – 30,77%. Большинство сотрудников не реализуют свои возможности в следующих подразделениях: работники без категории – 90,0%; рабочие – 73,68%; работники обслуживающего персонала – 42,68%. Полученные результаты можно объяснить монотонностью работы данных структурных подразделений, в русле которой сложно реализовать весь потенциал работников. Респонденты считают, что «они являются членами единой команды и с ними считаются»: в наибольшей степени согласны с данным высказыванием сотрудники АУП – 66,7%. В наименьшей степени учитывается мнение работников без категории – 25%.

Таким образом, результаты исследования подтверждают многократно сделанные выводы о том, что необходим дифференцированный подход к организации труда в зависимости от места работников в профессионально-должностной структуре предприятия, что каждое предприятие, желающее выжить в долгосрочной перспективе, должно прилагать все усилия для повышения удовлетворенности трудом и лояльности своего персонала.

Библиографический список

1. Кузнецов А. Ю., Левченко И. Е. Организация экспертизы муниципальных социальных услуг: учеб. пособие. Екатеринбург: Урал. федер. ун-та, 2017.

2. Кузьмина О. В., Корнильцева Е. Г. Проявление мотивации и удовлетворенности трудом сотрудниками с разными личностными особенностями // Наука Красноярья. 2017. Т. 6, № 2–3. С. 139–144.

3. Кузьмина О. В., Корнильцева Е. Г., Юшкова Т. А. Лояльность к организации сотрудников с разным типом мотивации // Наука Красноярья. 2017. Т. 6, № 3–4. С. 118–123.

4. Левченко И. Е., Кузнецов А. Ю., Корнильцева Е. Г. Проблема общественного здоровья в истории русской социологии // Журнал научных статей «Здоровье и образование в XXI веке». 2017. Т. 19, № 3. С. 155–159.

5. Проектирование социальных изменений в городской среде: учеб. пособие / Г. Б. Кораблева, С. Е. Вершинин, Н. Л. Антонова и др. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016.

6. Юшкова Т. А., Корнильцева Е. Г., Кузьмина О. В. XXI век: переход от внешней мотивации персонала к самомотивации // Наука Красноярья. 2017. Т. 6, № 4–3. С. 344–349.

Информация об авторе

Кузьмина Ольга Викторовна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат психологических наук, доцент кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет; e-mail: kuzminaov@yandex.ru.

Инновационные практики взаимодействия в российской высшей школе

Рассматриваются различные подходы к определению инновационного университета и его основные характеристики. Анализируются противоречия в реализации различных функций университета и их интегрировании в деятельность университета. Отмечается, что особое значение приобретают открытые образовательные программы, которые сопряжены с инновациями не только в структуре подготовки специалистов, но и в самом содержании образования, методах преподавания и обучения, модификации ролей педагога и студента. Инновационность открытых образовательных технологий заключается и в новых подходах к взаимодействию между ключевыми акторами образовательного процесса. Остается неясным, каким образом инновационная деятельность по «трансферу знаний» может быть интегрирована в структуру деятельности вузовских преподавателей. Данный вопрос требует внимательного изучения и обсуждения всеми заинтересованными сторонами.

Ключевые слова: социальное взаимодействие; инновационный университет; трансфер знаний; образовательная деятельность; открытое образование.

В последние три десятилетия наблюдается активное переосмысление модели функционирования университета. Высшая школа вынуждена искать ответы на вызовы экономики знаний. Во-первых, нельзя отрицать тот факт, что университеты больше не имеют гегемонии в сфере производства знаний. Наряду с университетами эту нишу активно осваивают коммерческие фирмы и государственные научно-исследовательские лаборатории. Во-вторых, в условиях массовизации высшего образования изменились требования студентов и работодателей, которые диктуют содержательные изменения спроса на образование - акцент на практическую применимость полученных знаний, образование и подготовку на протяжении всей жизни. В-третьих, рынок образовательных услуг становится все более конкурентным благодаря появлению большого количества коммерческих вузов, тонко улавливающих требования времени. Наконец, большое влияние на трансформацию традиционного университета оказали современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), которые позволили в корне изменить способы коммуникации и взаимодействия между преподавателем и студентами. Все эти вызовы требуют своего осмысления, а также ставят университеты перед необходимостью выработки стратегии развития в стремительно меняющейся внешней среде.

Новые задачи конкуренции университетов на глобальном научно-образовательном рынке ставят вопрос о трансформации традиционной модели университета в модель инновационного университета [2]. Что такое инновационный университет? Каковы его характеристики?

Существуют различные подходы к определению инновационного университета. Прежде всего, инновационные университеты, это университеты, которые способны адаптироваться к стремительно меняющейся внешней среде. Примеры таких университетов можно найти в книге «Инновационный университет» [5]. Кларк считает, что успешные инновационные университеты имеют пять основных характеристик: гибкость в стремлении адаптироваться к требованиям внешней среды; отлаженные механизмы связи с внешним миром; диверсифицированные источники финансирования и независимость от государства; сильное академическое ядро, готовое интегрировать предпринимательскую культуру и позитивно реагировать на изменения; интегрированная предпринимательская культура, которая должна быть отражена в этике труда, убеждениях и ценностях, принятых университетом [6]. Еще одна характеристика современного типа университета – его нацеленность на осуществление предпринимательской деятельности, т.е. коммерциализации образовательной деятельности и научных исследований, конечной целью которого выступает обеспечение выгоды общества в целом [1].

Характеристики предпринимательского университета нашли отражение в концепции рыночно-ориентированного инновационного университета, основанного на «треугольнике знаний». Этот термин был зафиксирован в документах Европейской комиссии и Организации экономического сотрудничества и развития, в которых подчеркивалась необходимость усиления связей между научным, образовательным и инновационными направлениями деятельности университета¹. Очевидно, что государство ожидает, что помимо двух традиционных, основополагающих функций университета (образовательной и научной), университет должен выполнять функцию «трансфера знаний», которая выступает в качестве «третьей миссии» университета и предполагает своего рода «обмен знаний» между университетами, бизнесом, государственными и общественными структурами. В широком смысле, трансфер знаний связывают с расширением социальной ответственности университета за развитие своего региона, что актуализирует вопро-

¹ *Emerging Policy Issues in the Knowledge Triangle* (DSTI/STP (2016)4). P.: OECD, 2016; *Mobilising the brainpower of Europe: Enabling universities to make their full contribution to the Lisbon strategy* (COM (2005) 152 final) / European Commission. Brussels, 2005.

сы взаимодействия с местными органами, общественными организациями и промышленностью.

Насколько реализуема задача выстраивания взаимодействия между образованием, научными исследованиями и трансфером знаний на институциональном уровне? Возможна ли интеграция «треугольника знаний» в повседневной деятельности профессорско-преподавательского состава? Чтобы ответить на этот вопрос необходимо понять, как соотносятся три функции университета и насколько они комплементарны.

Вопрос о соотношении образовательной и научной деятельности в высшей школе на институциональном и индивидуальном уровне долгие годы является предметом полемики, в ходе которой обнаруживаются полярные взгляды. С одной стороны, высказывается точка зрения, что научная и образовательная деятельность представляют собой единое информационное пространство, а связь науки и практики является основным объектом деятельности, как ученых, так и преподавателей вуза. Знание содержания, парадигм и методов науки дают педагогу-ученому определенные преимущества перед педагогом профессионалом и позволяют формировать у студентов представления о науке, единстве научных знаний с повседневной жизнью и культурой в целом. Оппоненты данной точки зрения утверждают, что нельзя говорить о прямой связи научно-исследовательской активности преподавателя и его эффективной преподавательской деятельностью [7–9], более того, указывают на конфликт между двумя основными видами деятельности в вузе – образовательной и научной.

Анализируя взаимосвязь между научной и инновационной деятельностью, зарубежные авторы [3] в целом подтверждают наличие положительной связи между коммерциализацией и научной деятельностью и их продуктивную комплементарность. Подтверждается и тот факт, что инновационный опыт повышает качество образования, однако не обнаруживают обратной причинно-следственной связи между этими двумя видами деятельности. В целом, результаты последних исследований показывают, что успех интеграции инновационной деятельности в вузовскую среду на институциональном уровне имеет многофакторный характер (исторический, масштаб и приоритеты деятельности), где не последнюю роль имеет тип университета и его ориентация на профессиональную, научную и социальную деятельность.

На наш взгляд, даже те университеты, которые в основном сконцентрированы на реализации образовательной миссии, могут активно внедрять инновации и расширять свое участие в развитие региона. Важно помнить, что инновационная деятельность университета в «треугольнике знаний» предполагает не только коммерциализацию резуль-

татов научных исследований, но и реализацию образовательных программ, востребованных современным рынком труда. В этом случае «трансфер знаний» предполагает вклад университета как крупного работодателя в региональное развитие, а также предоставление университетом образовательных услуг по профессиональной переподготовке, повышению квалификации и т.п. [1].

В последние годы университеты активно включились в эту работу. Особое значение приобретают принципы открытого образования, которые способствуют реализации рыночно-ориентированных образовательных программ. Само понятие «открытость» пока еще не имеет общепринятой трактовки, интерпретируется достаточно широко и экстраполируется на многие жизненные явления. Это обстоятельство обуславливает многообразие имеющихся толкований идеи открытости образовательных процессов в современном обществе. Открытое образование понимается как открытая социальная система, адекватно реагирующая на изменения образовательных потребностей населения; как социальный институт, регулирующий свободный доступ к научной информации и овладению комплексом профессиональных знаний в течение всей жизни человека; как образование, обеспечивающее вариативный выбор форм и методов обучения и т.д. [4].

Благодаря различным формам открытого образования традиционная система высшего образования и сами образовательные учреждения становятся более открытыми для внешнего мира, что позволяет вузам значительно расширить социальное взаимодействие с различными заинтересованными сторонами и реализовать рыночный потенциал своих образовательных программ. Особенность открытого образовательного процесса заключается в том, что он строится на иных организационных, технологических и методических принципах, нежели в традиционном образовании. Следовательно, инновации проявляются не только в структуре подготовки специалистов, но и в содержании образования, методах преподавания и обучения, модификации ролей педагога и студента.

Инновационность открытых образовательных технологий заключается и в новых подходах к взаимодействию между ключевыми акторами образовательного процесса. Социальное взаимодействие считается одним из ключевых факторов эффективности в открытых формах обучения с использованием ИКТ, так как существует высокая степень корреляции между формами взаимодействия, используемыми в онлайн курсах, и степенью удовлетворенности студентов результатами обучения [10]. Среди факторов, которые влияют на качество взаимодействия между акторами образовательного процесса в виртуальной образова-

тельной среде, исследователи выделяют: педагогическое (формальное) взаимодействие, неформальное взаимодействие, качество консультативной помощи со стороны преподавателя и его готовность оказать студенту поддержку в процессе освоения образовательной программы. Эти факторы необходимо принимать во внимание при разработке онлайн курсов в системе открытого образования, предлагаемого университетами.

В целом, онлайн-курсы имеют значительный инновационный потенциал с точки зрения участия университета в «трансфере знаний» и расширения социального взаимодействия. Однако остается открытым вопрос о том, насколько оправдано рассматривать коммерциализацию научных исследований и образовательных программ как обязательное направление в деятельности преподавательского корпуса университета. Данный вопрос требует внимательного изучения и обсуждения всеми заинтересованными сторонами.

Библиографический список

1. Грудзинский А. О. Университет как предпринимательская организация // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 113–121.
2. Грудзинский А. О., Бедный А. Б. Трансфер знаний – функция инновационного университета // Высшее образование в России. 2009. № 9. С. 66–71.
3. Конфигурация «треугольника знаний» в трех шведских университетах / Е. Перез Вико, С. Швааб-Сергер, Э. Уайз, М. Беннер // Форсайт. 2017. Т. 11, № 2. С. 68–82.
4. Онокой Л. С. Открытое образование в современной России: социологическая концепция и модель развития: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2004.
5. Christensen C. M., Eyring H. J. The innovative university: Changing the DNA of higher education from the inside out. N. Y.: John Wiley & Sons, 2011.
6. Clark B. Creating Entrepreneurial Universities, Organisational Pathways of Transformation. Oxford; N. Y.: Pergamon Elsevier, 1998.
7. Fairweather J. S. The mythologies of faculty productivity: implications for institution policy and decision making // Journal of Higher Education. 2002. No. 73. P. 26–48.
8. Hattie J., Marsh H. W. The relationship between research and teaching: A review and exploration // Research in Higher Education. 1996. No. 26. P. 227–298.
9. Marsh H. W., Hattie J. The relation between research productivity and reaching effectiveness: Complementary, antagonistic, or independent

constructs? // The Journal of Higher Education. 2002. Vol. 73, no. 5. P. 603–641.

10. *Muilenburg L. Y., Berge Z. L.* Student Barrier to Online Learning: A factor analytic study // American Journal of Distance Education. 2005. Vol. 4. P. 29–48.

Информация об авторе

Маркова Татьяна Леонидовна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат социологических наук, доцент кафедры делового иностранного языка; Уральский государственный экономический университет; e-mail: tmark@mail.ru.

УДК 316.35

О. В. Мытасова

Трудовая деятельность студента: как совместить и быть успешным?

Рассматривается вопрос трудовой занятости студентов, обучающихся на очной форме. Цель исследования – выявить последствия совмещения работы и учебы с точки зрения эффективности и неэффективности. Задачей исследования стало выявление причин совмещения студентами работы и учебы, особенностей овладения ими будущей профессией, перспективы ее реализации в секторе трудовых отношений. Исследование проводилось посредством анкетного опроса. Полученные результаты были описаны и проанализированы.

Ключевые слова: трудовая деятельность; совмещение работы и учебы; работающий студент; профессионал; высшая школа; молодежь; профессиональный план; учеба в вузе.

В современных социально-экономических условиях проблема занятости студенческой молодежи на рынке труда звучит все чаще. Безусловно, тема совмещения студентами работы и учебы не является для России новой, новыми являются причины, побуждающие молодого человека параллельно с учебной деятельностью заниматься трудовой. Кто он, работающий студент современнойности? Какие цели им движут, какие задачи он перед собой ставит? Каким ему, в профессиональном плане, видится завтрашний день?

Интересным, на наш взгляд, в этой связи, представляется портрет современного студента. Как известно, в двадцатом веке Россия пережила несколько смен политических режимов, которые, неизбежно, повлекли за собой изменения в сфере экономики, да и в XXI веке трудно говорить о том, что экономика России не подвергается серьезным изменениям. И кто, как не сегодняшний студент экономического профиля подготовки будет завтра участвовать в развитии экономики страны?

Формирование будущего профессионала в период постоянных реформ в сфере экономики может создавать основу для общественного напряжения, если не учитываются социальные, психологические, культурные факторы. В период экономических реформ происходит переоценка ценностей личности, меняются жизненные ориентации, формируются принципиально новые жизненные стратегии. Сегодняшняя реальность такова, что переход к рыночным отношениям в сфере труда привел к формированию новой системы профессионально-трудовых отношений. А. В. Томаров указывает на то, что «С одной стороны, экономическая ситуация расширила границы приложения сил и способностей студенческой молодежи в профессионально-трудовой сфере, а с другой, ценностная значимость труда по получаемой специальности в вузе является достаточно низкой» [2, с. 3].

Современная высшая школа пытается решать проблему подготовки квалифицированных кадров, адаптированных к динамическим процессам, протекающим в современной экономике страны – делается попытка сформировать взаимосвязанные системы общих профессиональных знаний, составление программ обучения с учетом компетенций, характерных для каждого конкретного профиля специальности и направления подготовки, актуализировать мотивационные установки студенческой молодежи. Специфика обучения студентов-экономистов характерна «...выраженным интегративно-междисциплинарным характером профессиональной экономической деятельности, обусловленной формированием новых областей знаний на стыке математики и экономики» [1, с. 3].

Возвращаясь к вопросу совмещения работы и учебы обратимся к результатам проведенного исследования, в котором были задействованы студенты вузов г. Екатеринбурга, обучающихся по разным профилям подготовки. В данном исследовании нас интересовали вопросы, связанные с совмещением учебной деятельности с трудовой, а также вопросы, связанные с овладением будущей профессией, перспективы ее реализации в секторе трудовых отношений.

На вопрос «Работаете ли Вы?» 38% студентов ответили «Да, но нерегулярно» и примерно столько же – 36% – «Имею постоянную работу», не работает из числа опрошенных студентов 25,6%. Таким образом, число работающих студентов составляет основную часть обучающихся. Наибольший процент студентов, не совмещающих работу с учебой, был обнаружен в четырех вузах: УрГЮА (64% от числа опрошенных студентов из данного вуза) и УГМА (57%), что можно объяснить спецификой образовательного процесса: много практической работы во внеучебное время, занимающей основную часть свободного

времени студентов; УрГАУ и ГУ – в этих двух вузах студенты в равных соотношениях не работают (46,3 и 45,7% соответственно), либо имеют нерегулярную работу (42,6 и 45,7%). Интересно, что есть вузы, в которых практически половина студентов имеют постоянную работу: УИУЭП (49,3%), РАНХиГС (48,2%), РГППУ (47,4%), получается, что они обладают большим количеством времени, физических сил на совмещение работы и учебы.

Примечательно, что при ответе на вопрос студентов, совмещающих работу с учебой: «Насколько работа связана с получаемой профессией?» в целом по массиву ответы, распределились примерно поровну: «Связана» ответило 29% всех опрошенных, «Не очень» – 39,3%, «Со всем не связана» – 31,5%. Наибольшее количество ответов, свидетельствующих о том, что работа связана с получаемой профессией было получено среди студентов УГАХА – 76%; труднее всего найти работу по профессии обучения оказалось студентам УГЛТУ (66,7% ответили, что работа совсем не связана с получаемой профессией), УГГУ (49,3%) и УрГУПС (48%) – по всей видимости, специфика, получаемых в этих учебных заведениях, профессий такова, что студент не имея достаточного уровня подготовки в рамках своей будущей профессии не может начать свою профессиональную деятельность, либо еще менее оптимистичное предположение о том, что студент не собирается в будущем работать по той специальности, которой обучается, ведь, если вернуться к результатам вопроса о совмещении работы и учебы, то 42% студентов УГЛТУ, 33,5% УГГУ и 23,6% УрГУПС имеют постоянную работу, а это значит, что, в какой-то мере, они определили свое место в профессиональной системе трудовых отношений.

Немного безрадостными оказались ответы на вопрос «Как вы считаете, легко ли найти хорошую работу по вашей специальности?» Для нас данный вопрос является очень показательным в плане мотивации сегодняшних студентов к выходу на рынок труда по завершении вузовского обучения. Если рассматривать результаты, полученные в среднем по массиву, то картина получается несколько «смазанной»: «Легко» и «Не очень легко, но можно» ответили по 28% опрошенных, «Очень трудно, но можно» – 21,6%, «Крайне трудно» – 22,2%. Студенты УрГЭУ не очень оптимистично смотрят на перспективы своего трудоустройства по специальности обучения – почти 34% ответили «Очень трудно, но можно», а 27% – «Крайне трудно», лишь 20% опрошенных возможность найти хорошую работу не представляется затруднительной.

Конечно, в советские времена выпускнику вуза не надо было даже задумываться о том, сможет ли он найти достойную работу, соот-

ветствующую специальности в дипломе – существовала система распределений, у нее были свои плюсы и минусы, но сегодняшний студент сам решает вопросы, связанные с трудоустройством. Вузы помогают студентам в поиске работодателей – на сегодняшний день существует практика направлений студентов на стажировку на предприятия-партнеры, организации ярмарок вакансий и т.п. Но обеспечить рабочим местом по специальности каждого выпускника вузы не имеют возможности, да и, как известно, количество выпускников зачастую превышает потребность рынка труда в количестве специалистов. В результате, основной массив выпускников, после завершения обучения в вузе, отправляется в «свободное плавание», в котором вчерашний студент либо ищет работу, соответствующую квалификации по диплому, либо любую другую работу, выбор которой не всегда определен профилем подготовки.

Интересно, что легко найти работу по специальности считают студенты УрГПУ (50,9%), УГМА (46,7%), УГЛТУ (42,5%) – и это при том, что в образовательной системе и системе здравоохранения, на сегодняшний день, идут реформы, направленные на оптимизацию процессов, сопряженные, в том числе, с сокращением кадров.

Исследование представлений студентов о том, что поможет им в реализации планов показало, что студенты, в подавляющем большинстве, рассчитывают в этом плане на «Программы академической мобильности студентов» и «Систему гарантий, льгот для молодежи». Действительно, в современной вузовской системе, существует практика стажировок, в том числе за рубежом, есть возможность получать параллельно «второе высшее образование», участвовать в грантах. Нижние позиции занимают факторы, связанные с профессиональной подготовкой студентов, среди самых малозначительных студенты отметили: «Диплом, репутация вуза», «Моя научная деятельность», нулевая позиция по фактору «Работа в инновационных предприятиях при вузе».

Полученные данные показывают, что студенты в большей степени рассчитывают на свою активность – интеллектуальную, социальную, на собственные адаптивные способности и умение быстро ориентироваться в ситуации. В перспективе эффективного трудоустройства, помимо названных факторов, студенты рассчитывают на возможность закрепиться на предприятии после прохождения практики.

Исходя из представленного исследования можно заключить, что: Феномен массового совмещения студентами работы и учебы имеет место быть. Студентам отдельных учебных заведений, в силу специфики организации образовательного процесса сложно совмещать учебу с работой. Современный студент ориентирован на обеспечение своего

материального благополучия (по разным причинам), поэтому актуальным становится вопрос эффективного совмещения работы с учебной деятельностью. Для современного студента важным является вопрос, связанный с трудоустройством после окончания вуза. Высшей школе необходимо разработать систему, в которой, с учетом современности, студент мог наиболее эффективно выполнять не только задачи, связанные с учебной деятельностью, но и с возможностью работать (на сегодняшний день студенту приходится выбирать одно и жертвовать другим и, как правило, учебная деятельность в этом вопросе уступает трудовой).

Библиографический список

1. *Гоголева И. В.* Развитие положительной мотивации учебной деятельности у студентов-экономистов вуза. Якутск, 2005.

2. *Томаров А. В.* Профессионально-трудовая адаптация работающих студентов вузов в современных рыночных условиях: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2006.

Информация об авторе

Мылтасова Ольга Валерьевна (Россия, г. Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет; e-mail: olg-gog@mail.ru.

УДК 378

А. М. Тихомирова

Миграционные настроения студентов – в поисках достойного труда и жизни

В статье рассматривается ситуация с эмиграцией в России. Автор опирается на анализ отечественных публикаций по теме, статистические данные, а также на результаты пилотажного исследования, проведенного автором со студентами осенью 2017 г. Приводятся официальные статистические данные, оценки миграционных настроений российского населения в целом и российской молодежи, анализируются материалы опроса студентов, их миграционные настроения, самооценка респондентами своего патриотизма. Выявляются мотивы, обуславливающие стремление эмигрировать, их соотносительная важность для респондентов и особые мотивы молодежи. Выделяются представления студентов о возможных каналах эмиграции, ее желаемых направлениях и распространенности реальных практик, направленных на осуществление эмиграции.

Ключевые слова: молодежь; студенты; эмиграция; переезд на постоянное место жительства (ПМЖ); мотивы и каналы эмиграции.

Современное Российское общество характеризуется достаточно высокой эмиграцией. За последние пять лет произошло резкое количественное увеличение потока эмигрантов. До 2012 г., по официальным данным, выезжали десятки тысяч, после него – сотни. Например, в 2006 г. выехало 54 тыс. чел., в 2011 г. – 39,7 тыс., в 2012 г. уже 122,7 тыс., в 2015 г. – 353,2 тыс. Официальные данные не совсем точны, поскольку они учитывают только тех, кто, снимаясь с регистрации, указывает причину «переезд на ПМЖ в другую страну». Ежегодная эмиграция из страны, включая как официальную, так и не официальную, оценивается в 1–2 млн чел. Данные мониторингового исследования «Эмиграционные настроения россиян – 2018», предоставленные ВЦИОМ, показывают, что 89% россиян (максимум за всю историю измерений) не хотели бы покидать Россию ради переезда в другую страну. С 1991 г. эта цифра выросла с 70 до 89%. Исследователи объяснили это тем, что люди с одной стороны стали больше довольны жизнью в России, а с другой – ужесточились миграционные законы других стран. Однако в возрастной группе от 18 до 24 лет уже каждый третий россиянин хотел бы уехать из России на ПМЖ в другую страну¹. Число желающих уехать из страны среди населения в целом сейчас 11%, а среди молодежи 31%. По мнению ученых и экспертов, эмиграция молодежи из страны – явление негативное, подрывающее демографическую и социально-экономическую безопасность страны². Эмиграция ведет к снижению морального и интеллектуального потенциала страны. Студенты – значительная часть молодежи. Поэтому проблема изучения миграционных настроений студентов является актуальной.

Данная статья опирается на анализ отечественных публикаций по данной теме, статистические данные, а также на пилотажное исследование, проведенное автором со студентами осенью 2017 г.

Целью исследования было – проанализировать эмиграционные настроения студентов. Задачами: выявить количество студентов, желающих эмигрировать из России; изучить мотивы и ключевые каналы эмиграции; исследовать соотношение прожективной и реальной нацеленности на эмиграцию. Методами исследования стали: анкетирование и анализ документов. Анкета распространялась с использованием Google форм.

¹ Эмиграционные настроения россиян – 2018 // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9187>.

² Рязанцев С. В., Лукьянец А. С. Эмиграция молодежи из России: формы, тенденции и последствия // Вестник Таджикского университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. 2016. № 1(66). С. 59–72.

На нашу анкету ответили 71 чел., из них: 48 женщин и 23 мужчины. Жителей Екатеринбурга среди опрошенных – 62%, Калининграда – 22,6%, Кургана – 11,2%, Тюмени, Нижнего Тагила и Санкт-Петербурга – по 1,4%. Почти все респонденты учатся на очной форме и лишь 2,8% на заочной форме. Большинство (86%) респондентов обучается на 1 и 2 курсах, по 7% обучается на 3 и 4 курсах. Более 90% обучается на бакалавриате; 5,6% – в магистратуре; 2,8% – на специалитете.

У нас были гипотезы, что среди студентов нацеленность на эмиграцию будет выше, чем у молодежи в целом, что основным мотивом будет стремление больше зарабатывать, а каналом – переезд на учебу с перспективой потом остаться работать и жить за рубежом, что проективное стремление эмигрировать будет гораздо выше, чем реальное, связанное с практическими действиями, с подготовкой и обеспечением такого переезда.

Мы выяснили, что, хотя большинству опрошенных (57,7%) нравится жить в России и почти половина (48,7%) считает себя патриотами страны (правда, в ответах на оба вопроса многие затруднились с оценкой: 24,4 и 26,9% соответственно), очень велико количество тех, у кого есть желание переехать в другую страну. Ответили, что «да, точно» хотят эмигрировать 23,1%, а «скорее да» еще 39,7%, т.е. 62,8% опрошенных нами студентов нацелены на эмиграцию. В 2 раза больше, чем среди молодежи в целом! «Точно нет», точно не хотят переезжать в другую страну ответили только 7,7%. Когда мы попросили оценить распространенность желания переехать из России на ПМЖ в другую страну среди знакомых наших респондентов, преобладающим ответом оказался «желающих уехать не так уж много» – 32,1%, а вторым по частоте – «таких много» – 29,5%. Почти поровну. Но на третьем месте ответ «таких единицы» – 21,8%. Таким образом, широко распространенное предположение, что «при возможности, уехали бы все», не подтвердилось на нашей выборке. Формулировки: «сейчас все бегут за границу», «те, кто не сбежал, только об этом и мечтают» – все-таки не более чем социальные мифы. Однако вроде бы неплохой уровень ответов на вопросы о патриотизме, об удовлетворенности жизнью в нашей стране, плохо сочетается с ответом на вопрос: «В какой стране Вы бы хотели родиться?» Только 23 чел. написали: «В России».

Люди, нацеленные на эмиграцию, обычно достаточно высоко оценивают свой потенциал, свои успехи. Среди желающих эмигрировать в нашей выборке оказалось гораздо больше тех, кто оценивает свое владение иностранными языками на «хорошо» и «отлично», что понятно. Среди факторов, препятствующих эмиграции, 52 чел. назвали

как раз незнание или плохое знание иностранного языка. Это второе место по частоте выбора. Это все – связи в новой среде, знания – ресурсы поддержки. Есть еще один важный ресурс и его тоже упомянули наши респонденты. На первом месте, среди факторов, препятствующих эмиграции – отсутствие денег, его упомянули 61 чел. В целом наши респонденты оказались не богаты. Самой популярной самооценкой материального положения оказалась «в целом обеспечен, но не могу позволить себе...» – 43,6%. Этот ответ позволяет отнести данных респондентов к среднему классу. Еще 30,8% выбрали ответ «на еду и одежду хватает, но покупка крупной бытовой техники затруднительна», что можно интерпретировать как малообеспеченность. 14,1% отметили: «Живу крайне экономно. На ежедневные расходы хватает, а покупка одежды уже представляет трудность». Это скорее бедность. Возможно, ответы несколько занизили реальное материальное положение респондентов, но такие ответы говорят о трудности привлечения материальных ресурсов для осуществления намерений эмигрировать для половины опрошенных. Хотя в современном обществе можно найти самые разные программы содействия эмиграции.

Каковы же мотивы эмиграции? За чем уезжают наши за границу? Эмиграционные настроения – это реакция на происходящее в стране, на ситуацию в стране¹. Обычно выделяются такие мотивы²: экология, продолжительность жизни – в развитых странах экология лучше и средняя продолжительность жизни выше, чем у нас; уровень безопасности – у нас довольно высокий уровень преступности, граждане ощущают себя не защищенными; профессиональная реализация – у нас мало возможностей для карьеры молодежи, особенно в малых городах; высокая заработная плата – у нас она резко занижена для всех категорий работников, кроме крупных руководителей; комфортность среды проживания; лучшие условия для талантливых людей – во многих странах есть программы привлечения специалистов, востребованных на данной территории.

Что же называли наши респонденты? Есть ли какие-то особенности мотивации для молодежи, для студентов? Это был открытый вопрос, и студенты сами вписывали ответы. Ничего неожиданного не оказалось. В принципе, респонденты перечислили по 1–2 раза все мотивы, названные выше. Несколько чаще других как мотив эмиграции называли высокий уровень жизни в странах, желаемых для эмиграции.

¹ Эмиграция // Левада-центр. Аналитический центр Юрия Левады. URL: <http://www.levada.ru/2016/07/19/emigratsiya/>.

² Рязанцев С.В., Лукьянец А.С. Эмиграция молодежи из России: формы, тенденции и последствия.

Новым оказался один мотив – интерес! Молодежи интересно оказаться в новом обществе, освоить новую культуру. Куда же хотят уехать наши респонденты? Ответы тоже соответствуют результатам других исследований. На первом месте называлась Европа или отдельные европейские страны – их упомянули 42%, а чаще всего называлась Германия. Последнюю назвали 23,1%. На втором месте – страны Северной Америки – США и Канада. Их упомянули 23% опрошенных. Ключевыми каналами эмиграции молодежи из России являются образовательная и трудовая эмиграция. Образовательная эмиграция во многих странах позволяет впоследствии законно остаться на постоянное место жительства. Более половины респондентов хотели бы уехать из России для кратковременной стажировки, так же около половины предпочло бы продолжить обучение за рубежом, третье место занимает работа по долгосрочному контракту, далее идет кратковременная работа и только треть респондентов хотела бы точно уехать из России на постоянное место жительства.

Известно, что далеко не все, кто говорит о своем желании эмигрировать, действительно уедет. А большинство – останется. Это разрыв между прожективными и реальными намерениями. В нашем исследовании данное явление также проявилось. На вопрос: «Если вы думаете об отъезде из России на ПМЖ в другую страну, что вы для этого делаете?» было получено 67 ответов. Из них 24 ответа – треть всех – «ничего не делаю». Самый популярный ответ «Изучаю язык» – его дали 36 чел. В то же время 6 чел. написали, что уже оформляют документы на выезд из страны.

Конечно, наше исследование только пилотажное и по стихийной выборке, поэтому наши выводы не могут претендовать на безусловность, но высокая корреляция с результатами других исследований позволяет утверждать, что полученные нами результаты достоверны.

Информация об авторе

Тихомирова Анна Михайловна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат философских наук, доцент кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет; e-mail: aniatix@yandex.ru.

Родительский труд как потенциальный инструмент демографической политики¹

В статье представлены результаты исследования современных инструментов демографической политики, создающих основу формирования трудовых ресурсов в долгосрочной перспективе. В процессе анализа предлагаемых научным сообществом методов стимулирования рождаемости и как следствие воспроизводства населения особое внимание было уделено потенциальному инструменту демографической политики – родительскому труду в качестве трудового процесса и его интеграции в экономическое производство. Выявлены его преимущества перед реализуемыми на текущий момент инструментами воспроизводства населения. Полученные результаты могут быть использованы при корректировке мер демографической политики, реализуемой как на уровне регионов, так и в стране в целом.

Ключевые слова: родительский труд, инструменты демографической политики, трудовые ресурсы.

Экономическая самостоятельность и безопасность регионов России, их экономический рост будут зависеть от ряда факторов, к одному из которых относится обеспеченность трудовыми ресурсами. Вместе с тем, согласно низкому варианту официального статистического прогноза, к 2036 г. в России предполагается снижение численности населения трудоспособного возраста более чем на 8,7%². Все остальные варианты прогноза также указывают на существование отрицательных тенденций в области формирования трудовых ресурсов. На фоне увеличения необходимого объема интеллектуального труда практически во всех сферах деятельности, и как следствие, возрастающей потребности в наличии высококвалифицированных специалистов проблема кадровой обеспеченности предприятий и организаций становится все более значимой. В научной литературе представлены различные пути решения данной проблемы: активная миграция населения (которая будет связана с реформированием миграционного законодательства) [1; 5; 7], внедрение действенных мер демографической политики [8], вовлечение в трудовую деятельность широких слоев населения [3], формирование новой политики занятости [6] и др. Предлагаемые вари-

¹ Исследование проведено в рамках проекта «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы», поддержанного Советом по грантам Президента РФ на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

² Рассчитано по данным Росстата о предположительной численности населения по отдельным возрастным группам. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

анты имеют свои преимущества и недостатки и активно обсуждаются научным сообществом, представителями государственной власти и общественности.

При решении проблем обеспечения регионов трудовыми ресурсами предметом особого внимания становится вопрос воспроизводства рабочей силы. В концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 г.¹ концентрируется внимание на достижении целевых показателей по следующим направлениям:

- 1) увеличение продолжительности жизни населения;
- 2) сокращение уровня смертности;
- 3) рост рождаемости;
- 4) решение вопросов миграции населения и др.

Реализация каждого направления потребует применения соответствующих инструментов демографической политики.

В процессе исследования представленных в научной литературе методов, целью которых является стимулирование процессов воспроизводства, были выделены четыре ключевых теоретических подхода, каждому из которых могут соответствовать определенные инструменты демографической политики: 1) теория влияния экономических факторов на существующее демографическое поведение; 2) теория влияния социальных факторов; 3) концепция кризиса социального института семьи; 4) концепция демографического перехода.

На основе анализа этих теорий была составлена таблица существующих и потенциальных инструментов демографической политики, предлагаемых в рамках соответствующих подходов (см. таблицу).

Детальная проработка инструментов демографической политики, представленных в отечественной и зарубежной литературе, позволила выявить значительное преобладание экономических инструментов ее реализации. Вместе с тем эффективность государственных программ, направленных на увеличение рождаемости и, как следствие, на воспроизводство рабочей силы, все чаще подвергается сомнению (см.: [2; 4] и др.). Подвергаются критике как достигнутые результаты демографической политики на уровне отдельных регионов и страны в целом (периодическое превышение смертности над рождаемостью, существование тенденции старения населения, неоднозначность демографических прогнозов и т.п.), так и организационно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение требуемых демографических решений.

¹ Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/koncepciya/koncepciya25.html>.

Существующие и потенциальные инструменты демографической политики

Теоретические подходы	Предлагаемые инструменты демографической политики
Теория влияния экономических факторов на существующее демографическое поведение	Регулирование социальных выплат, связанных с реализацией родительского труда (в том числе – развитие системы выплат материнского капитала); рассмотрение родительского труда в качестве трудового процесса и его интеграция в экономическое производство; упрощение системы получения ипотечного кредита и внедрение системы компенсации для семей с детьми; развитие системы доступного жилья (включая вопросы строительства жилья, его предоставления, а также компенсации оплаты жилищно-коммунальных услуг); развитие системы дошкольных и школьных учреждений; создание условий, способствующих возвращению к трудовой деятельности после отпуска по уходу за ребенком и др.
Теория влияния социальных факторов	Развитие системы вспомогательных репродуктивных технологий; мероприятия, направленные на снижение количества незапланированных беременностей; расширение медико-социального и психологического сопровождения беременных женщин; внедрение многоуровневой системы нравственного, гигиенического и сексуального воспитания, направленного на формирование ценностных ориентиров здоровья; создание и развитие института дополнительного образования в сфере репродукции, включающего школы и курсы подготовки к родительству и родам; внедрение государственных программ по охране репродуктивного здоровья и др.
Концепция кризиса социального института семьи	Разработка и внедрение нормативно-правовой базы, направленной на поддержку семьи и формирование устойчивого общественного мнения о ценностях семейно-брачных отношений, повышение ценности материнства и отцовства, статуса родительства; создание и развитие института подготовки молодых супругов к семейной жизни, формирующего ответственность за рождение и воспитание детей; развитие деятельности общественных организаций и клубов, направленных на оказание консультативной помощи при решении семейных проблем, и др.
Концепция демографического перехода	Мероприятия, направленные на формирование фундаментальных культурно-ценностных ориентаций относительно желаемого для государства образа жизни населения; институциональная организация общества, ориентированного на тип воспроизводства, необходимый для устойчивого социально-экономического развития; регулирование миграции, стабилизация социально-экономического положения семей и улучшение уровня жизни населения, поощрение браков коренного населения с мигрантами и др.

Одним из наиболее перспективных потенциальных инструментов демографической политики, на наш взгляд, является рассмотрение родительского труда в качестве трудового процесса и его интеграция в экономическое производство. Под родительским трудом мы понимаем сознательную целесообразную деятельность, связанную с функциями рождения, ухода, воспитания, обучения, развития, социализации и профессионализации детей, выполняемую родителями, ближайшими родственниками и специалистами сферы социальной репродукции по поручению и/или согласию и контролю со стороны родителей на всех стадиях воспроизводства человеческих ресурсов с целью формирования количественных и качественных характеристик человеческого капитала. Предлагаемый инструмент обладает рядом преимуществ перед применяемыми инструментами демографической политики: 1) позволяет стимулировать экстенсивное (увеличение численности) приращение человеческого капитала; 2) позволяет стимулировать интенсивное (улучшение качественных характеристик) его приращение; 3) предоставляет возможность выявления специфики каждой стадии родительского труда и формирования необходимых мер не только экономического (денежного), но и административного, правового, социального характера.

В целом, на наш взгляд, в условиях прогнозирования негативной динамики численности населения и возникающих в этой связи возможных проблем обеспечения региона трудовыми ресурсами необходимо усиление внимания к качественным аспектам развития, что потребует разработки и внедрения новых инструментов демографической политики. Предлагаемые для реализации инструменты должны основываться на разных концепциях и учитывать сильные стороны каждой из них. Представленный в статье потенциальный инструмент демографической политики – рассмотрение родительского труда в качестве трудового процесса – не противоречит ни одной из концепций, так как предполагает одновременное использование мер экономического, административного, правового, социального и др. характера.

Библиографический список

1. *Козлов В.* Особенности демографического развития Российской Федерации: прогноз обеспеченности трудовыми ресурсами // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2008. № 1. С. 273–281.
2. *Кочкина Е. В.* Семейная, демографическая и «детская» политика в России 2012–2015 гг.: соотношение показателей и эффективности

// Настоящее и будущее семьи в меняющемся мире. М., 2015. С. 152–165.

3. *Попов А. В.* Обеспеченность Вологодской области трудовыми ресурсами: проблемы и перспективы // *Universum: экономика и юриспруденция*. 2015. № 7(18). С. 4.

4. *Слепцова Е. В.* Оценка эффективности демографической политики в России // *Экономика устойчивого развития*. 2014. № 3(19). С. 194–199.

5. *Федоров Д. Г.* Оценка перспектив обеспеченности Калининградской области трудовыми ресурсами // *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Сер.: Естественные и медицинские науки*. 2009. № 1. С. 117–122.

6. *Федотова М. Ю.* Занятость сельского населения и обеспеченность сельской экономики трудовыми ресурсами // *Никоновские чтения*. 2015. № 20-1. С. 378–380.

7. *Шлык Н. Л.* Трудовая миграция как фактор национальной экономической безопасности (региональный аспект) // *Управление инвестициями и инновациями*. 2018. № 2. С. 128–133.

8. *Шобдоева Н. В.* Демографические аспекты воспроизводства трудовых ресурсов на мезоуровне // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 1-1. С. 674.

Информация об авторе

Шмарова Ирина Викторовна (Россия, г. Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; e-mail: i.v.shma-rova@urfu.ru.

Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики

УДК 338

Н. В. Баранова

Эффективные инструменты структурирования и анализа «больших данных» в сфере HR

В статье анализируются эффективные инструменты структурирования и анализа данных. За последние 10 лет практически каждая компания сталкивалась со сложностью работы с большим потоком разноформатной информации. Процесс обработки данных является достаточно трудоемким, так как необходимо не только структурировать данные, но и провести их анализ. В сфере HR обработка разноформатных «больших данных» занимает достаточно много времени, что неэффективно с точки зрения временных и финансовых затрат. В связи с чем появляется необходимость разработки и внедрения эффективных инструментов управления Big data в автоматизированном формате.

Ключевые слова: Big data; структурирование и анализ данных; управление персоналом; российский рынок.

XXI век – это век цифровых технологий. В процессе оцифровываемая постоянно поступающей информации, практически каждая компания сталкивается с проблемой структурирования и дальнейшего анализа данных различных бизнес процессов, кадрового делопроизводства и т.п. На данный момент, работа с «большими данными» в сфере HR состоит, как правило, из использования множества разных программ, которые разделяют между собой функционал от текущего хранения данных, расчета экономической эффективности, построения графических форм до аналитического планирования. Без сомнения, это неэффективно с точки зрения временных и финансовых затрат. Следует отметить, что финансовые убытки компании могут быть вызваны слабо проработанной стратегической частью управления персоналом, что может быть обусловлено некачественной прогнозной аналитикой HR процессов.

Необходимость сокращения бумажной части делопроизводства, оперативной работы с разноформатными данными и быстрого принятия управленческих решений, с учетом стратегических целей обуславливают актуальность поиска наиболее эффективных методов управления «большими данными».

Цель данной работы – выявить эффективные инструменты управления «большими данными» в сфере HR.

Для реализации обозначенной цели поставлены задачи:

- изучить теоретические основы понятия «большие данные» (Big data);

- выявить существующие варианты работы с «большими данными», их анализа и прогнозирования;

- сделать вывод об эффективных инструментах работы с Big data.

Говоря о терминологии, под понятием «большие данные» понимают объемы неоднородной и быстро поступающей цифровой информации, которую очень трудно структурировать и найти закономерности для дальнейшего анализа. Основные источники получения таких данных в HR являются:

- интернет (соцсети, форумы, блоги, СМИ и другие сайты);

- оперативный документооборот компании и архивный;

- показатели с различных онлайн-программ по анализу поведения человека (чат-боты, онлайн-интервью и пр.).

Из-за необходимости соответствовать экономическому рынку, компании разными способами решали нарастающую проблему необходимости обработки массивных объемов данных. Одним из первых цифровых вариантов решения была программа MS Excel, работа в которой требовала ручного ввода информации и многочисленных действий для получения итоговых результатов, на основании которых специалисты делали прогнозы – это занимало много времени.

Кроме Excel на средних и крупных предприятиях активно начали применять внутренние SRM системы, 1С, которые, как правило, позволяют вести текущую деятельность компании, но не анализировать информацию с прогнозом эффективности того или иного процесса.

Наибольшим успехом стала пользоваться программы обработки и анализа информации IT компании IBM. Продукты IBM – это ведущие статистические ПО, позволяющие решать широкий спектр исследовательских и бизнес-задач. Предоставляет ряд методов, включая ситуативный анализ, проверку гипотез и составление отчетов, которые упрощают управление данными, выбор и применение методов анализа, а также обмен результатами.

Особое внимание следует уделить функциям прогнозной аналитики, которая является областью статистического анализа и, извлекая информацию из данных, позволяет предсказывать будущие тенденции и модели поведения. Кроме того, функционал продуктов IBM охватывается ситуативный статистический анализ, прогнозное моделирование, интеллектуальный анализ данных, анализ текстов, анализ сущно-

стей, оптимизацию, количественную оценку в реальном времени, машинное обучение и многое другое (см. таблицу). ПО позволяет принимать стратегические решения не только на основе прошлых или вероятных будущих событий, но с учетом рекомендаций, основанных на том, почему и как происходят те или иные события.

Основные продукты компании IBM и их функционал¹

Наименование ПО	Функционал
Гибридное хранилище IBM	Синхронизация всех видов носителей информации (Flash-карты, облачные хранилища и пр.) в единый блок; повышение оперативности работы систем
IBM Watson Analytics	Автоматизированная прогнозная и расширенная аналитики; оперативный анализ текущих данных; интеллектуальное исследование данных и др.
Когнитивный анализ	Автоматическое структурирование и анализ данных посредством ПО, способность самостоятельно прогнозировать процессы (с точностью до 80%)

Внедрение программ IBM в оперативную работу компании, представленных в таблице, позволит оптимизировать временные затраты на ввод и анализ многих экономических показателей, в том числе показателей, связанных с управлением персонала. HR-р специалист сможет сделать выводы, исходя из составленной автоматической аналитики по удержанию персонала и риску оттока; по качеству нанимаемых сотрудников; оценке управленческого потенциала; аналитике по обучению; по заработной плате; по технике безопасности и охране труда и пр. Такой подход к обработке и анализу информации позволит более четко и оперативно строить прогнозы сценариев в управлении персоналом.

В российских компаниях на данный момент внедрение программ для работы с «большими данными» слабо развито. Технологию используют лишь в банковской сфере, энергетике, логистике, государственном секторе, телекоме и промышленности [1].

Рассмотрим пример эффективной работы с Bid data. Американская компания Skillsoft [2] (лидер в сфере корпоративных образовательных программ), при сотрудничестве с компанией IBM, провела анализ взаимодействия пользователей с системой, с целью персонализировать их опыт, повысить вовлеченность и усовершенствовать обучение. По результатам выявленных предпочтений пользователей была построена рекомендательная система образовательного контента, вре-

¹ Составлено на основе данных официального сайта компании IBM. URL: <https://www.ibm.com>.

менных условий и форм обучения (согласно опросу, 84% пользователей оценили рекомендации как релевантные).

Результатом проделанной работы стал рост вовлеченности пользователей во взаимодействие с контентом на 128%. Данный опыт может быть применен и в анализе потребностей и предпочтений обучения сотрудников внутри компании при разработке программы обучения.

Таким образом, в наше время цифровых технологий недостаточно собрать данные (информацию), важно правильно структурировать ее и проанализировать. При управлении персоналом специалисту приходится обобщать документооборот по сотрудникам, достигающих несколько тысяч человек на крупных предприятиях; анализировать процессы подбора, адаптации, обучения персонала и т.д. С таким объемом работы оперативно может справиться только искусственный интеллект (компьютер, ПО), в связи с чем возрастает необходимость внедрения программ, подобных IBM в текущие бизнес-процессы компаний.

Несомненными преимуществами использования эффективных инструментов при работе с Big data (таких как ПО IBM) являются оперативность обработки информации, структурирование разных данных (текстовые, показательные, графические, фото и видео данные), аналитическое прогнозирование процессов, надежность хранения. В совокупности, получаемые выводы позволяют грамотно расставить и реализовать текущие и долгосрочные задачи компании, что позволит повысить производительность сотрудников и конкурентоспособность компании на рынке.

Библиографический список

1. *Баркана А. Д.* Что такое Big data: собрали все самое важное о больших данных. URL: <https://rb.ru>.

2. *Гришина А. Н.* 12 кейсов по биг дате: подтвержденные примеры из индустрии, когда биг дата приносит деньги // New Professions Lab. URL: <https://habr.com>.

Информация об авторе

Баранова Наталья Владимировна (Россия, г. Екатеринбург) – студент, Уральский государственный экономический университет; e-mail: pr-com@usue.ru.

Оценка труда персонала предприятия как экономическая категория

Статья посвящена исследованию оценки труда персонала как экономической категории. Цель данного исследования состоит в том, чтобы глубоко понять, осознать и описать оценку труда персонала как экономическое явление. Задачи исследования: определить критерий оценки труда отдельных работников и коллективов структурных подразделений предприятия; определить субъекты, объекты, цель оценки труда; определить оценку труда как понятие и экономическую категорию. Результаты исследования заключаются в следующем: определены критерий, субъекты, объекты и цель оценки труда, оценка труда определена в качестве понятия и экономической категории, предложена система оценок коллективного и индивидуального труда, показаны преимущества и недостатки коллективной и индивидуальной оценки труда для предприятия и для работников.

Ключевые слова: оценка труда персонала; критерий оценки труда; оценка индивидуального труда; оценка коллективного труда структурного подразделения.

Проблемы оценки труда находятся в центре внимания, как экономической теории, так и производственной практики. От оценки труда зависит, с одной стороны, величина заработной платы работников предприятий и уровень жизни их семей. С другой стороны, от величины заработной платы зависит масса прибыли и рентабельность производства предприятия. На практике устанавливается некоторое соотношение этих величин так, чтобы предприятие обеспечило себе необходимую рентабельность, но при этом не осталось без работников. Проблема заключается в том, что нужно правильно определить количество и качество труда, как каждого отдельного работника, так и каждого коллектива структурных подразделений предприятия. В связи с этим во весь рост встает проблема оценки труда в условиях рыночной экономики. Если труд работников не оценен, то он не может быть справедливо оплачен. Цель нашего исследования состоит в том, чтобы определить оценку индивидуального и коллективного труда как экономическое явление, иначе говоря, определить ее в качестве понятия и в качестве экономической категории.

В экономической, социологической и психологической литературе используется термин «оценка» в основном в четырех сочетаниях: оценка персонала, оценка деятельности (работы), оценка результативности труда, оценка трудового потенциала. В данной статье понятие «оценка» используется по отношению лишь к трудовой деятельности человека. И сразу же встает вопрос – что будет являться критерием

оценки труда работника и коллектива структурного подразделения предприятия. Анализ практики оценки труда на российских предприятиях позволяет сделать вывод о том, что критериям оценки труда может быть только полезный эффект труда. Полезный эффект труда может выражаться в виде некоторого числа изготовленных деталей, услуг управленческой деятельности и т.д.

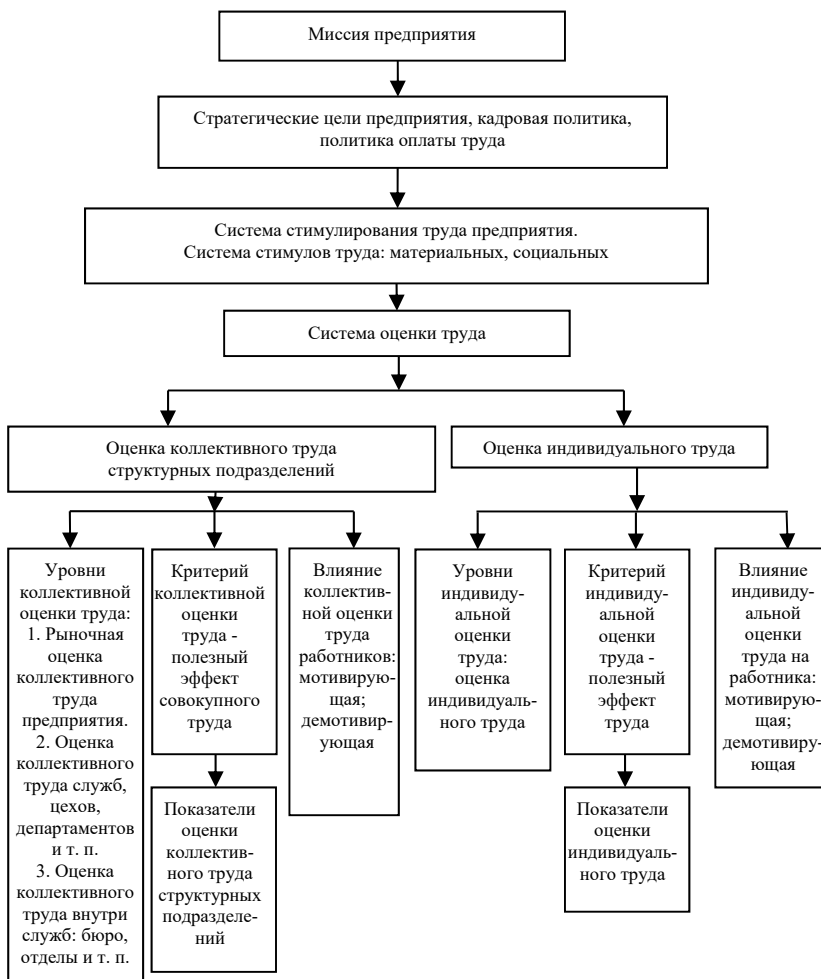
Важно иметь в виду, что пока труд не закончен и не получен его результат невозможно его оценить. Как невозможно измерять вес весом, длину длиной, так нельзя оценивать труд трудом [1; 2]. Нельзя оплачивать труд по его количеству и качеству, нужно увидеть в начале во что реально вылился этот труд. В современной экономике рынок оценивает не труд, а его продукт. Такая «рыночная» оценка труда должна быть и внутри предприятий.

Методически сложным вопросом является оценка труда рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих, так как эти категории работников непосредственно продукт труда не производят, поэтому для них нужны иные способы расчета цены их труда, косвенные методы. Тем не менее необходимо определять их трудовой вклад и оценивать его, в противном случае уравниловку в оплате их труда преодолеть не удастся. В связи с изложенным встает весьма актуальная задача – научиться оценивать труд повременщиков и окладников.

В соответствии с изложенными теоретическими положениями нами была разработана система оценки индивидуального и коллективного труда (см. рисунок).

Оценку труда можно рассматривать с точки зрения конкурентного преимущества в кадровой политике и в политике оплаты труда для привлечения потенциальных работников предприятия с рынка труда и удержании квалифицированных работников на предприятии. Трудовой вклад коллектива структурного подразделения и работника должен оцениваться в соответствии с полезным эффектом труда в достижении стратегических целей предприятия. Влияние оценки труда в системе стимулирования коллективов (работников) структурных подразделений и работников имеет двойственный характер. С одной стороны, оценка труда, соответствующая трудовому вкладу работника, мотивирует его, с другой стороны, если работник считает, что оценка труда не учитывает весь его трудовой вклад, возникает негативное отношение к оценке труда, которая его демотивирует. В связи с этим оценка труда должна осуществляться в соответствии с следующими принципам: быть гласной, понятной и прозрачной для коллективов структурных подразделений и работников. Во всех случаях в качестве

критерия оценки труда мы принимаем результат труда, полезный эффект труда, оцененный по итогам за месяц.



Система оценки индивидуального и коллективного труда персонала

Применение положений экономической теории труда позволяет нам определить понятие и экономическую категорию «оценка труда». Субъектами оценки труда являются руководители всех уровней управления и работники. Объектами оценки труда будет коллективный труд структурных подразделений и индивидуальный труд работников. Ор-

ганизационно–экономические отношения субъектов возникают по поводу оценки труда. Целью оценки труда является определение ежедневного трудового вклада работника, коллектива структурного подразделения в реализацию целей предприятия.

Критерием оценки труда работника (коллектива структурного подразделения) является полезный эффект труда, который выражается в количестве и качестве произведенных благ. Количество труда –это затраты рабочего времени в единицу времени, которые зависят от интенсивности и напряженности труда работника (работников). Качество труда зависит от профессионализма, квалификации работника (работников).

Таким образом, оценка труда – это ежедневное определение полезного эффекта труда рабочей силы выраженная в количестве и качестве труда.

Оценка труда как экономическая категория представляет собой организационно–экономические отношения, складывающиеся между руководителями и работниками по поводу определения полезного эффекта труда в виде коллективного и индивидуального трудового вклада в достижение целей предприятия.

Нами был выделен ряд преимуществ и недостатков индивидуальной и коллективной оценки труда (см. таблицу).

**Преимущества и недостатки
индивидуальной и коллективной оценки труда**

Оценка труда	Преимущества	Недостатки
Индивидуальная оценка труда работника для предприятия	1. Определение результатов работы, уровня знаний и навыков персонала предприятия, оценка помогает выяснить готовность работников к решению стратегических задач. 2. Стимулирование труда работника. Оценка служит текущей материальной мотивацией работника – появляются формализованные данные для пересмотра зарплаты, бонусов и т.д. 3. Возможность ротации кадров и создания кадрового резерва. 4. Построение корпоративной культуры. 5. Организационное развитие с помощью системы оценки помогает совершенствовать организационные взаимоотношения. 6. Создание целенаправленной программы развития персонала	1. Сложность в разработке системы оценки труда, что требует профессиональной и социальной зрелости, готовности руководства предприятия. 2. непонимание руководителями предприятия, важности оценки труда для работников. 3. Нежелание, избегание руководителями оценивать труд подчиненных. 4. Возможность возникновения конфликтов по поводу субъективизма в оценке труда подчиненных

Оценка труда	Преимущества	Недостатки
Индивидуальная оценка труда для работника	1. Определение места и роли каждого сотрудника в компании – по горизонтали и по вертикали. 2. Мотивация труда. Ясное понимание поставленных задач, критериев успешности их выполнения, зависимости размера заработной платы и премий от результатов труда. 3. Возможность получить обратную связь от непосредственного руководителя. 4. Возможности профессионального и карьерного роста в компании. 5. Гарантия того, что достижения не останутся без внимания (при условии, что система работает эффективно)	1. Отсутствие гласности в оценке труда работника может привести к субъективизму в оценке труда руководителем. 2. Возможность конфликтов по поводу оценки труда между работниками и между руководителями. 3. Несоответствие оценки труда ожиданиям работника, что влечет за собой демотивацию труда
Коллективная оценка труда для предприятия	1. Рост стимулирования труда коллектива структурного подразделения на достижение целей предприятия. 2. Рост стимулирования труда руководителя структурного подразделения, так как его оценка труда зависит от результатов труда подчиненных работников	Возможное возникновение конфликтов между коллективами структурных подразделений из-за неверных расчетов в оценке труда
Коллективная оценка труда для коллектива работников	1. Рост мотивации труда коллектива структурного подразделения на достижение своих экономических интересов. 2. Рост коллективной ответственности за результаты труда. 3. Рост сплоченности, командного духа	Возможное возникновение конфликтов из-за профессионально слабых, недисциплинированных работников

Таким образом, мы предприняли попытку, применив некоторые положения экономической теории труда для разработки методологии оценки труда персонала предприятия, что позволит осуществлять оценку труда коллективов структурных подразделений, а также тех категорий работников, которые непосредственно не занимаются производством продукции.

Библиографический список

1. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Теоретико-методологические основы оценки индивидуального и коллективного труда персонала предприятий // Журнал экономической теории. 2017. № 4. С. 126–139.
2. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала: учеб. пособие. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.

Информация об авторах

Белкин Владимир Никифорович (Россия, г. Челябинск) – доктор экономических наук, профессор, директор, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН; e-mail: akademiya28@bk.ru.

Белкина Надежда Андреевна (Россия, г. Челябинск) – доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН; akademiya28@bk.ru.

Антонова Ольга Анатольевна (Россия, г. Челябинск) – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Челябинский филиал Института экономики УрО РАН; e-mail: akademi-ya28@bk.ru.

УДК 378.2

С. Б. Долженко

Информационные ресурсы национальной системы квалификаций в России

Статья посвящена вопросам развития национальной системы квалификации, к элементам которой относятся национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, система независимой оценки квалификаций и др. Автор статьи особое внимание уделяет рассмотрению существующих в России информационных ресурсов и определению их роли на этапе внедрения и развития Национальной системы квалификаций.

Ключевые слова: Национальная система квалификаций; информационные ресурсы; цифровая платформа.

Формирование в России Национальной системы квалификаций (далее – НСК), начиная с мониторинга рынка труда и внедрения профессиональных стандартов и до трансляции этих требований в систему подготовки кадров через образовательные стандарты и механизмы независимой оценки квалификации персонала, является одним из актуальнейших направлений, необходимых для осуществления профессиональной деятельности [3]. При этом, скорость внедрения отдельных элементов НСК зависит, в том числе, от наличия информационных ресурсов, обеспечивающих данное внедрение. В этой связи, целью исследования является выявление информационных ресурсов и определение их роли на этапе внедрения и развития НСК в России. Первые публикации о национальной системе квалификации в России относятся к 2006 г. [2]. Прошедший с тех пор период ознаменован серьезными переменами, позволившими существенно продвинуться в создании НСК.

В структуру НСК России в настоящее время входят национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессио-

нальные и образовательные стандарты, система независимой оценки квалификаций, различные виды аккредитации образовательных программ, другие элементы.

Следует отметить, что за последние несколько лет сделаны существенные шаги не только по формированию ключевых элементов НСК, но и встраиванию информационных, цифровых ресурсов в механизмы реализации НСК. Так, по мнению А. Н. Лейбовича, генерального директора Национального агентства развития квалификаций: «Сегодня Национальная система квалификаций – это целый ряд современных информационных ресурсов. Задача будущего года – сделать Национальную систему квалификаций удобной и интуитивно понятной и для работодателей и работников. Для этого планируется объединить в единую цифровую платформу имеющиеся ИТ-ресурсы Национальной системы квалификаций...»¹.

На основе мониторинга интернет-порталов, действующих в области НСК, представим ниже основные информационные ресурсы, используемые в настоящее время с целью развития и продвижения элементов НСК в России.

Одним из первых информационных ресурсов, который был создан с целью облегчения процесса поиска и информирования о существующих профессиональных стандартах в РФ, является программно-аппаратный комплекс – «Профессиональные стандарты»². Воспользовавшись данным программным комплексом можно подать уведомление о разработке профессионального стандарта (далее – ПС), ознакомиться с реестром уведомлений о разработке/актуализации ПС, реестром утвержденных ПС, поучаствовать в общественном обсуждении профессиональных стандартов.

Помимо данного программно-аппаратного комплекса также внедрены в эксплуатацию информационные ресурсы: «Портал разработки профессиональных стандартов и квалификаций»³ и «Информационно-аналитическая платформа для проведения опросов»⁴. Целью формирования и эксплуатации Информационно-аналитической платформы является создание постоянно действующей системы мониторинга востребованных и перспективных профессий с учетом отраслевой и региональной специфики с последующей актуализацией их со-

¹ *Профессиональные стандарты* обсудят на форуме // Российская газета. 2017. 28 нояб.

² *Профессиональные стандарты*. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

³ *Портал* разработки профессиональных стандартов и квалификаций. URL: <http://pst-c.ru/>.

⁴ *Информационно-аналитическая платформа* для проведения опросов. URL: <http://opros.rosmintrud.ru/>.

держания, а также аккумуляцией информации о возможностях трудоустройства, получения образования и оценки квалификаций по данным профессиям. Данная платформа позволяет конструировать исследовательский инструментарий и проводить опросы и голосования в режиме он-лайн, осуществлять первичную статистическую обработку полученных данных.

При координации со стороны Национального агентства развития квалификаций также внедрено несколько информационных ресурсов, в том числе: Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций¹, включающий в себя такую информацию как перечень действующих Советов по профессиональным квалификациям, перечень аккредитованных Центров оценки квалификаций, сведения о квалификациях, реестр оценочных средств, свидетельства и заключения о квалификации. С позиции развития элементов НСК данный ресурс удобен тем, что можно оперативно собрать основную информацию по интересующей квалификации.

Говоря о поддержке развития НСК в России важным направлением является автоматизация процессов подготовки и проведения профессиональных экзаменов. Мониторинг существующих информационных ресурсов позволил выявить еще одну цифровую платформу, координацию работы которой осуществляет НАРК, – это «Оценка квалификаций»² – функциональная интернет-платформа, включающая совокупность инструментальных средств автоматизации подготовки профессионального экзамена с использованием содержащейся в ней электронной базы регулярно обновляемых комплектов оценочных средств по профессиональным квалификациям.

Использование обозначенных цифровых платформ также удобно в рамках деятельности Советов по профессиональным квалификациям и с целью продвижения вопросов НСК в среде профессиональных сообществ [1].

Помимо перечисленных следует отметить также дополнительные ресурсы, например, Базовый центр подготовки рабочих кадров³, который включает в себя информацию о проекте «Независимая оценка квалификаций выпускников», предполагающим применение инструментов независимой оценки квалификации в процессе государственной итоговой и промежуточной аттестации студентов, завершающих освоение образовательных программ СПО. Следует отметить, что со-

¹ Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций. URL: <https://nok-nark.ru>.

² Оценка квалификаций. URL: <http://kos-nark.ru/>.

³ Базовый центр подготовки рабочих кадров. URL: <http://bc-nark.ru>.

пряжение процедур независимой оценки квалификаций и государственной итоговой аттестации дает ряд преимуществ:

- для профессиональных образовательных организаций: возможность «обратной связи» от работодателей, независимая оценка качества подготовки по реализуемым образовательным программам и далее – прохождение профессионально-общественной аккредитации, возможность получения внебюджетных доходов за счет деятельности экзаменационной площадки;

- для предприятий: возможность отбора наиболее подготовленных выпускников, экономия на затратах, связанных с оценкой квалификации кандидатов, сокращение временных и финансовых ресурсов, направляемых на «доучивание» и первичную адаптацию персонала;

- для студентов: возможность выхода на рынок труда с признаваемыми работодателями свидетельствами о профессиональной квалификации, улучшение условий для трудоустройства, снижение порога успешной профессиональной адаптации.

Также на платформе представлена База данных лучших практик¹, реализуемых предприятиями в отдельных регионах РФ, и База Профориентационных материалов, которая может быть использована образовательными организациями для разработки мероприятий по повышению престижа рабочих профессий. Профориентационные материалы составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям из еще одного информационного ресурса – Справочника профессий², созданного в целях содействия гражданам и организациям в получении информации о востребованных на рынке труда и перспективных профессиях. Справочник профессий охватывает на сегодня список из более чем 1600 профессий.

Завершая рассмотрение перечня основных информационных ресурсов, используемых в настоящее время с целью продвижения и развития отдельных элементов НСК в России, следует отметить, что данные ресурсы, программные комплексы требуют постоянного совершенствования, исключения дублирования представленной информации, а также в перспективе – перехода на единую информационную платформу с целью более оперативного и удобного сбора интересующей информации, а также мониторинга эффективности внедрения элементов НСК в России.

¹ База данных лучших практик. URL: http://bc-nark.ru/best_practice/database/.

² Справочник профессий. URL: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/>.

Библиографический список

1. Долженко Р., Гиниева С. Об использовании профессиональных сообществ в управлении персоналом // Общество и экономика. 2017. № 10. С. 140–150.
2. Коулз М., Муравьева А. А., Олейникова О. Н. Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2006.
3. Москвина М. В. Квалифицированные кадры – наше устойчивое конкурентное преимущество // Бизнес России. 2015. № 3-4. С. 58–60.

Информация об авторе

Долженко Светлана Борисовна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: ginsb@usue.ru.

УДК 331.103.3

А. Ю. Коковихин

Формирование компетентностной модели публичного управления трудовыми ресурсами в цифровой экономике

Анализируется профессионально-демографический подход к управлению трудовыми ресурсами, используемый в субъектах Федерации. Данный подход соответствует индустриальному этапу экономического развития и основан на управлении численностью человеческих ресурсов и их профессиональной структурой. Раскрыто содержание профессионально-демографической и компетентностной моделей публичного управления трудовыми ресурсами. Аргументировано соответствие компетентностной модели публичного управления трудовыми ресурсами реалиям четвертой промышленной революции и цифровой экономики.

Ключевые слова: компетентностная модель; цифровая экономика.

Всех исследователей долгосрочных тенденций экономического развития объединяет идея технологической обусловленности изменений, относящихся к человеческому ресурсу. С. Кергроуч отмечает особое влияние на рынок труда фундаментальной цифровой трансформации производства [4]. В частности, интернет вещей, соединяющий множество разнообразных устройств, объектов и сенсоров в онлайн-сеть, эволюционирует в некий гигантский, мощный, чрезвычайно чуткий сверхорганизм, который способен отслеживать различные операции, информировать о ходе их выполнения, контролировать их и при-

нимать необходимые меры в режиме реального времени без участия людей, генерируя при этом беспрецедентный объем данных¹. Дополненный анализом больших данных и облачными технологиями хранения и вычисления, интернет вещей может дать импульс новым предиктивным подходам к принятию решений, новым бизнес-моделям, интеллектуальным системам и полностью автономным машинам².

Следствием коренных изменений в сферах технологии и занятости стал «разрыв в компетенциях». Под «разрывом в компетенциях» понимается феномен сферы занятости, состоящий в несоответствии имеющихся компетенций занятых и незанятых в экономике человеческих ресурсов потребности в компетенциях, обуславливаемых изменением технологий. Указанный феномен, как и в других случаях, где речь идет о формировании и использовании трудовых компетенций, сложен для описания в традиционных понятиях рынка труда: спрос, предложение, равновесные цена и заработная плата. Лучший результат дает описание данного феномена в понятиях институциональной теории и теории управления [2; 3].

В качестве основных форм проявления «разрыва в компетенциях», обобщение ранее представленных источников позволяет нам предложить:

- приобретение информационными компетенциями универсального характера;
- многозадачность как основная характеристика рабочего места и, соответственно, мультикомпетентность как требование к его соискателю;
- ускоренное устаревание профессиональных компетенций.

Переходя на мезоэкономический уровень анализа, необходимо отметить, что процесс формирования и реализации компетенций на уровне региона достаточно сложен, это обусловлено существованием специфических барьеров и фильтров между отдельными подсистемами данного процесса. Непрерывность процесса формирования компетенций обеспечивается процедурами согласования формирования запросом между подсистемами создания и применения компетенций. Институциональные барьеры и фильтры нарушают согласованность данного механизма. Традиционно формирование и реализация профессиональных компетенций осуществлялось в рамках профессионально-демографической модели (рис. 1).

¹ *Data-Driven Innovation: Big Data for Growth and Well-Being*. P.: OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229358-en>

² *Science, Technology and Innovation Outlook 2016*. P.: OECD. URL: http://dx.doi.org/10.1787/sti_in_outlook-2016-end

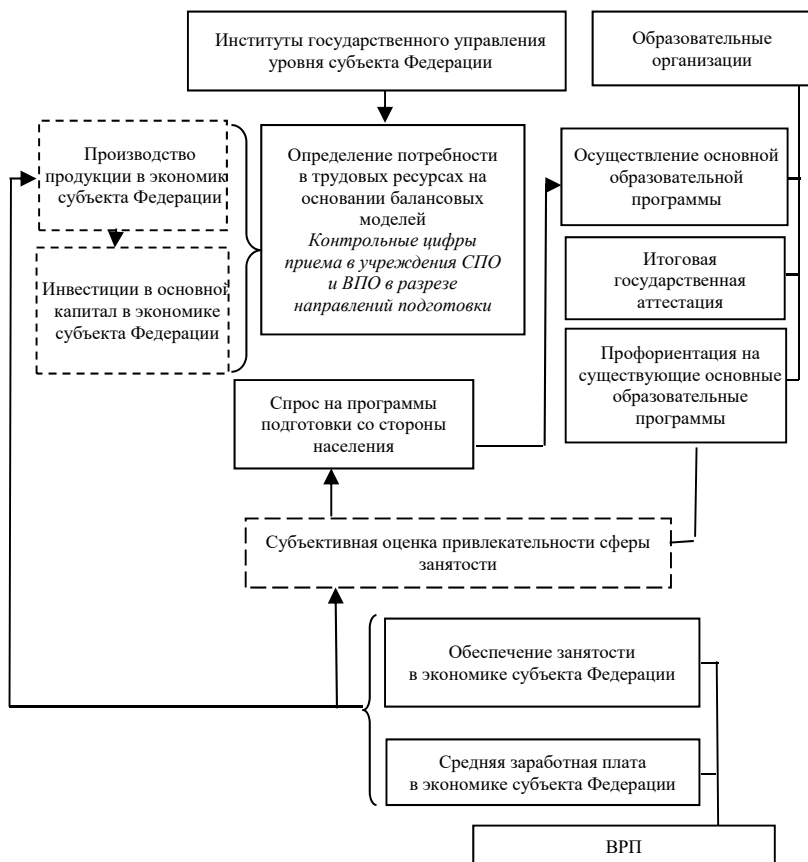


Рис. 1. Профессионально-демографическая модель публичного управления системой формирования и реализации профессиональных компетенций

Необходимо отметить, что в рамках профессионально-демографической модели публичного управления системой формирования и реализации профессиональных компетенций субъектная часть представлена органами государственной власти регионального уровня. Основным инструментом управления является формирование контрольных цифр приема для учреждений Среднего профессионального и Высшего образования региона.

Основой административного регулирования при разработке контрольных цифр приема на основании баланса трудовых ресурсов и со-

ответствующих потребностей в подготовке кадров является действующая нормативная правовая база Российской Федерации и регионов.

Определение потребности в трудовых ресурсах на основании балансовых моделей позволяет сформировать оптимальную структуру подготовки кадров учреждений профессионального образования, детализованную до уровня направлений подготовки, профессий и специальностей. Однако, незатронутыми являются качественные параметры подготовки, выражающиеся в компетентностных характеристиках будущих работников.

Участие работодателей в профессионально-демографической модели публичного управления системы формирования и реализации профессиональных компетенций происходит на уровне предоставления экспертных оценок о потребности и возможном перераспределении рабочей силы между видами экономической деятельности вследствие структурных изменений в экономике. Такая ситуация не позволяет идентифицировать работодателя как субъектную сторону в представленной модели публичного управления, как правило экспертного мнения недостаточно что бы скорректировать контрольные цифры приема и обозначить приоритеты в осуществлении основных образовательных программ.

В данной системе признаки субъекта управления существуют и у образовательных учреждений, проявляющиеся в их одностороннем воздействии на структуру реализуемых основных образовательных программ, осуществления профориентационной деятельности среди потенциальных студентов и монополии на итоговую аккредитацию выпускника, что приводит к существенным разрывам в компетенциях и диспропорциям трудоустройства выпускников.

Еще одной проблемой в реализации профессионально-демографической модели публичного управления является ориентация ее на минимизацию дисбаланса кадровой потребности только в количественном плане за счет увеличения приема в учреждения профессионального образования, создания искусственной конкуренции у выпускников за рабочие места. Зачастую такая стратегия используется для последующего отбора работодателями из общей массы более компетентных выпускников, что в результате формирует еще больший дисбаланс на рынке труда.

Начиная с 2011 г. профессионально-демографическая модель публичного управления трудовыми ресурсами дополняется компетентностными блоками, позволяющими оценивать качество профессиональных кадров, их соответствие требованиям современной экономики. Механизм управления компетенциями на региональном уровне

предполагает дополнение количественного прогнозирования потребностей региональной экономики в кадрах качественным прогнозированием компетенций, необходимых выпускникам организаций среднего профессионального и высшего образования, расположенных в регионе. Однако сама структура модели публичного управления не претерпевает существенных изменений, функция прогнозирования выполняется органами государственной власти регионального уровня.

Для профессионально-демографической модели публичного управления системой формирования и реализации профессиональных компетенций характерны институциональные барьеры и фильтры [1]. С позиции методологии управления возникновение институциональных барьеров и фильтров при использовании профессионально-демографической модели обусловлено подменой субъектно-объектных отношений. Так, комплекс образовательных учреждений по функциональной наполненности больше соответствует категории субъектов управления, самостоятельно реализующим этапы планирования, организации обучения, и контроля, выражающиеся в процедурах открытия образовательных программ и профориентации абитуриентов, осуществления образовательного процесса и итоговой оценки квалификации. Позиция органов государственной власти, выражающаяся в осуществлении аккредитационных процедур и прогнозировании с последующим определением контрольных цифр приема, не дает достаточных механизмов управления, поскольку, во-первых, органы государственной власти не имеют достаточного объема оперативной информации и, во-вторых, не достаточно мотивированны на данный процесс.

Трансформация профессионально-демографической модели публичного управления в рамках компетентностного подхода реализуется в нашей стране в рамках национальной системы профессиональных квалификаций. Перспективная компетентностная модель публичного управления системой формирования и реализации профессиональных компетенций на региональном уровне представлена на рис. 2.

Как видно на рис. 2, компетентностная модель публичного управления включает институт, позволяющий передать субъектные функции при формировании и оценивании компетенций работника коллегиальному органу представляющему работодателей. В российской модели публичного управления данный орган представлен Советами по профессиональным квалификациям.

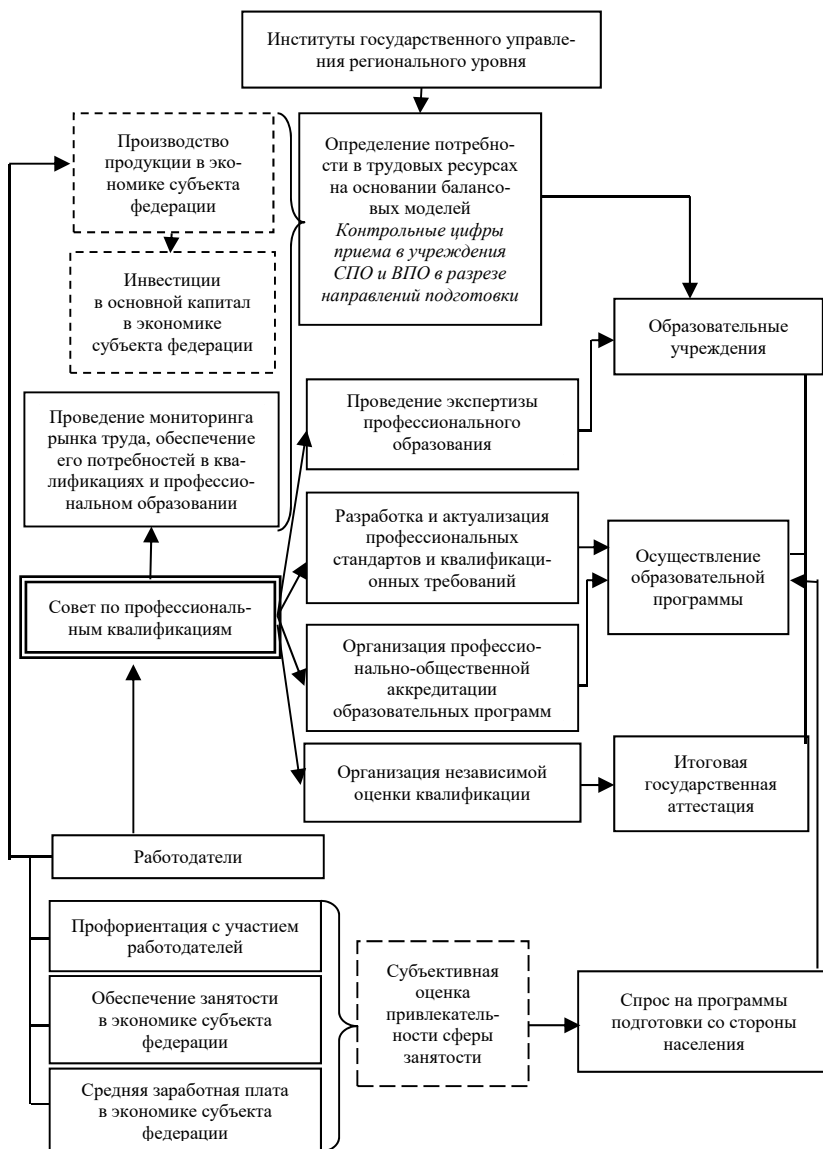


Рис. 2. Компетентностная модель публичного управления системой формирования и реализации профессиональных компетенций

Функция планирования и прогнозирования, реализуемая ранее органами государственного управления, дополнена деятельностью СПК по проведению мониторинга рынка труда обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании, том числе по появлению новых профессий, а также четко отслеживать изменения в наименованиях и перечнях профессий.

Таким образом, в рамках компетентностной модели публичного управления системы формирования и реализации профессиональных компетенций реализуются современные принципы New public Management, заключающиеся в привлечении заинтересованных сторон в реализацию государственных процессов. Однако необходимо отметить, что использование дополнительной институционализации само по себе не даст положительных результатов без дополнительной точечной адаптации механизмов компетентностной модели публичного управления в рамках конкретного субъекта федерации.

Библиографический список

1. *Коковихин А. Ю., Кансафарова Т. А.* Институциональные барьеры как объекты управления в региональной системе формирования и реализации профессиональных компетенций // *Управленец*. 2018. № 3. С. 9–19.
2. *Коковихин А. Ю., Кансафарова Т. А., Борисов И. А.* Применение теории контрактов к анализу института сертификации компетенций и квалификаций работника // *Известия Уральского государственного экономического университета*. 2015. № 2. С. 119–126.
3. *Управление компетенциями: структура, институты, механизмы* / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2016.
4. *Kergroach S.* Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market // *Foresight and STI Governance*. 2017. Vol. 11, no. 4. P. 6–8.

Информация об авторе

Коковихин Александр Юрьевич (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент, директор института менеджмента и информационных технологий, Уральский государственный экономический университет; e-mail: kau@usue.ru.

ПРЕЛИМИНАРИНГ КАК МЕХАНИЗМ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

В последнее время на предприятиях появляется необходимость внедрения нового метода привлечения персонала – прелиминаринга, который позволяет постоянно омолаживать штат за счет практики и стажировки студентов вузов. В статье рассматривается прелиминаринг как возможность вузов взаимодействовать в разных форматах с работодателями с целью трудоустройства студентов и выпускников.

Ключевые слова: прелиминаринг; развитие талантов; молодежный кадровый резерв; электронное портфолио студента.

В «войне за таланты» организации сталкиваются с жесткой конкуренцией, чтобы найти стажеров/выпускников вузов с наиболее востребованными навыками. Чтобы повысить эффективность стратегии приобретения талантов, отношения с этими кандидатами нужно начать до того, как они начнут искать работу.

Начиная с 1-го курса, студенты должны вовлекаться во все мероприятия с работодателями, в том числе ярмарки вакансий, при проведении которых должен использоваться механизм обязательного вовлечения каждого участника в диалог с работодателем с целью понимания рынка труда, условий работы на каждом конкретном предприятии, возможности трудоустройства как временного, так и постоянного и т.д. К 3-му и 4-му курсу, когда уже получив навыки взаимодействия с работодателями, студенты имеют возможность выстраивать свою индивидуальную карьеру уже во время обучения в вузе. Для этого со многими работодателями должна быть договоренность о возможности гибкого графика для студентов дневного отделения, что позволит им совместить учебу и работу. Также для ребят должны создаваться возможности по прохождению стажировок как в каникулярный период, так и в течение года.

Для компаний выгодно иметь молодой кадровый резерв, обучение которого происходило под их непосредственным контролем и с их участием, ведь по выходу из учебного заведения они получают качественный кадр со свежими теоретическими знаниями, которого проще адаптировать под свои условия. Именно поэтому крупные фирмы и организации стараются заключить партнерские договоры с вузами своей страны и ведут активное взаимодействие как с руководством вузов, так и со студентами, начиная с первых курсов.

Чтобы значительно упростить работу кадровой службы и позволить привлекать наиболее подходящий персонал на предприятия, по-

явилась необходимость внедрения новых форм и методов отбора персонала. Так, на рынке России неустанно набирает обороты прелиминаринг, который позволяет компаниям постоянно привлекать в свои ряды преуспевающих перспективных выпускников лучших учебных заведений России, легко адаптировать их под свои нормы, стандарты работы и социально-психологический климат организации, тем самым обеспечивая себе мощный плацдарм своей будущей успешности [3].

Анализируя научную литературу, можно встретить разные подходы к понятию «прелиминаринг».

Preliminaring (прелиминаринг) – привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем [1].

Preliminaring – это ключевой метод омоложения штата компании-заказчика через привлечение молодых, талантливых и перспективных выпускников вузов, а также студентов старших курсов, как на постоянную работу, так и на условиях временной стажировки [2].

ПРЕЛИМИНАРИНГ – это хороший способ произвести набор молодых сотрудников, которые внесут в коллектив новые формы работы, с учетом новых реалий современного управления персоналом [4].

Рассмотрим прелиминаринг в рамках работы вуза по трудоустройству студентов и выпускников на примере Уральского государственного экономического университета, который среди вузов России занял первое место¹ во Всероссийском рейтинге Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ). Также лидирующие позиции УрГЭУ занимает уже несколько лет подряд, что подтверждают и региональные рейтинги с участием работодателей².

Эффективность и качество взаимодействия вуза с работодателями и студентами заметно повысились в результате создания Отдела взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала (ОВРКП) Управления по работе с персоналом, который по оценке работодателей позволил реализовать принцип «единого» окна по формированию и удовлетворению запросов от работодателей, структурных подразделений вуза (кафедра, институт и пр.), Ассоциации выпускни-

¹ *Всероссийский рейтинг Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (КЦСТ).* URL: <https://kcst.bmstu.ru/component/regions/rating/2017/v>.

² *Региональные рейтинги с участием работодателей.* URL: <http://profi-rost.usue.ru/obyavleniya/658-urgeu-lider-sredi-vuzov-rossii-po-sodejstviyu-trudoustroystvu-vypusknikov>.

ков, а также студентов и выпускников разных направлений и профилей подготовки.

Создавая комфортную площадку для взаимодействия работодателей и студентов, ОВРКП продолжает формировать «почву» для предпринимательства.

1. Организует и проводит мероприятия: привлечение работодателей, заинтересованных в талантливой молодежи к сотрудничеству в рамках реализации программ НИ-РО (High-Potential); привлечение работодателей к участию в процессе реализации учебных дисциплин, организации мастер-классов, круглых столов, и других форм взаимодействия со студентами; помощь в трудоустройстве выпускникам вуза и поиске мест прохождения практик студентам, обратившимся за помощью непосредственно в Отдел. Отлажена система приема резюме от студентов и выпускников и вакансий от работодателей. И многое другое.

2. Реализует новые проекты совместно со студентами. По результатам исследований студенты 2-го курса кафедр международного менеджмента и менеджмента в рамках дисциплины «Управление человеческими ресурсами» разработали ряд рекомендаций и успешно презентовали их в виде проектов «Доска почета лучших студентов» и «Хочу у вас работать» на Евразийском экономическом форуме молодежи в 2018 г.:

2.1. В рамках развития талантов студентов было изучено «Электронное портфолио студента» как информационного массива данных, формируемого и накапливаемого в период обучения с целью подтверждения достижений, а также содействия выбору осознанной траектории индивидуального развития и успешного трудоустройства студента после окончания вуза. Структура портфолио и его разделы помогают уже первокурснику понять к чему нужно стремиться в течение своего обучения и всей карьерной жизни. Таким образом, портфолио мотивирует студента на развитие своего потенциала в разных сферах: учебной, научно-исследовательской, творческой, практической, общественной и т.д.

На основе разделов Электронного портфолио студента (стипендиаты, а также научные, профессиональные, спортивные, культурные и творческие, общественные достижения) предложено формировать структуру подачи информации в раздел «Доска почета лучших студентов» и размещать на сайте ОВРКП в разделе «Молодежный кадровый резерв».

Среди лучших студентов на странице каждого раздела будет размещена следующая информация: фотография, ФИО и группа студента.

При нажатии на фото можно будет мини анонс достижений студента. Теперь своих героев смогут увидеть вуз и его учебные подразделения, сокурсники и потенциальные работодатели. Проект позволит развивать и продвигать молодые таланты, станет мотивацией для студентов – это пример отличной стратегии по управлению талантливой молодежью, что в некоторой мере дисциплинирует студента, побуждает к работе и достижению результатов в учебе, науке и исследованиях, творчестве, практике, общественной деятельности и т.д. Все выше сказанное повысит имидж вузу.

2.2. Для реализации проекта «Хочу у вас работать» авторы проанализировали наиболее важные привлекательные стороны работодателя для студентов и выпускников вузов. В итоге был сформулирован ряд вопросов для визитной карточки работодателя и создан бланк вопросов, после заполнения которых, полученная информация анализируется и преобразуется в визитную карточку работодателя, попадая на сайт ОВРКП в раздел «Хочу у вас работать».

Данный раздел рекомендуется оформить в виде таблицы с названиями и логотипами компаний, при нажатии на которые на новой странице будут открываться их визитные карточки с описанием деятельности организации (составленным по ответам на указанные выше вопросы), инфографикой и доступными вакансиями по указанным в данной статье рекомендациям. На открывшейся странице – ссылки для перехода к другим компаниям, чтобы не пришлось возвращаться по ссылкам на предыдущие страницы.

Предлагаемый проект позволяет будущим специалистам (студентам и выпускникам) легко знакомиться с особенностями компаний и возможностями трудоустройства или прохождения практики/стажировки. Надо сказать, что на сайте ОВРКП уже действуют разделы «Места практик и стажировок» и «Банк вакансий», где работодатели могут оставить информацию о компании и разместить вакансии, а студенты – оставить свое резюме.

Таким образом, наличие работы по взаимодействию с работодателями и студентами поднимает престижность университета с одной стороны и позволяет организации-работодателю «вырастить» новых кадров под своим чутким руководством. Прелиминаринг в настоящее время набирает обороты своей популярности на рынке труда, благодаря чему растет спрос на студентов, окончивших высшие учебные заведения, что решает проблему трудоустройства молодых людей без опыта работы.

Результат взаимодействия с работодателями отражается в ежеквартальном росте числа вакансий от работодателей и резюме студентов, представленных в таблице по данным отчетов ОВРКП.

**Количество вакансий и резюме,
обрабатываемых сотрудниками ОВРКП ежеквартально**

Квартал	Вакансии		Резюме			
			Поступило		Трудоустроено	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
I	42	74	216	250	106	179
II	63	96	196	258	99	130
III	56	82	298	270	153	140
IV	83	85 прогноз	238	240 прогноз	110	112 прогноз
Итого	2261	337	2965	3036	2485	2579

Одним из показателей Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования является трудоустройство выпускников, который по итогам последнего мониторинга составляет 85%, что на 6,3% выше предыдущего года.

Библиографический список

1. Бармакова Н. Современные методы подбора персонала // Кад-
ровик.ру. 2011. № 8. С. 60–64.
2. Гаврилов Д. В., Бардасова Э. В. Инновационные технологии
в кадровом менеджменте // Вестник Казанского технологического
университета. 2013. Т. 16, № 3. С. 267–270.
3. Чуланова О. Л., Самедов В. Т. Применение технологии прели-
минаринг в отборе персонала организации // Мир науки: научный ин-
тернет-журнал. 2015. № 1. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/02EMN-115.pdf>.
4. Эбзеев Х-М. И., Николаева А. А. Использование технологий
прелиминаринг в отборе персонала организации // Экономика и соци-
ум. 2017. № 12(43). URL: <https://clck.ru/EgNv7>.

Информация об авторе

Патутина Светлана Юрьевна (Россия, г. Екатеринбург) – старший препо-
даватель кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский
государственный экономический университет; e-mail: patutina@usue.ru.

Модель цифровых компетенций

Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» на период до 2024 г. включает пять базовых направлений, в том числе: нормативное регулирование; кадры и образование; формирование исследовательских компетенций и технических заделов; информационная инфраструктура; информационная безопасность. Развитие цифровых компетенций включено в каждое из пяти направлений цифровой экономики и делает особенно актуальной проблему формирования модели цифровых компетенций. В настоящее время пока не определен список цифровых компетенций, не согласованы их определения и не выбраны общие методы их оценки. Автор предлагает модель цифровых компетенций, включающую в себя общие и специфические компетенции. Предложенная модель содержит общее описание цифровых компетенций, а также описание каждого уровня компетенции. Предложенная автором методика оценки цифровых компетенций позволяет количественно измерить уровень компетенции в баллах.

Ключевые слова: оценка персонала; цифровые компетенции.

Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» на период до 2024 г. включает 5 базовых направлений, в том числе нормативное регулирование, кадры и образование, формирование исследовательских компетенций и технических заделов, информационная инфраструктура и информационная безопасность.

Развитие цифровых компетенций включено в каждое из пяти направлений цифровой экономики и делает особенно актуальной проблему формирования модели цифровых компетенций. В настоящее время пока не определен список цифровых компетенций, не согласованы их определения и не выбраны общие методы их оценки.

Для проведения изменений, адекватных перспективным трендам и обеспечения функционирования будущей системы деятельности необходим соответствующий профессиональный потенциал как на уровне специалистов по базовым направлениям деятельности будущей системы (компании, организации), так и на уровне управленческом.

Для кадрового профессионального обеспечения деятельности в будущем нужно иметь описание тех профессиональных профилей специалистов разных направлений и менеджеров разных уровней управлений, которые смогут обеспечить эффективную и результативную деятельность системы (организации, компании) в изменившихся условиях будущего в рамках обозначенного современными трендами коридора развития. Естественно, что описание профессиональных профилей должно быть сформировано в виде, удобном для дальнейшей технологизации и формирования модели компетенций будущего

специалиста, менеджера. И, в последующем, станет основой для разработки и формирования программы обучения и развития специалистов и менеджеров для будущего по базовым, корпоративным и профессиональным компетенциям.

Для реализации такого подхода можно использовать методологию стратегических проектных сессий для формирования картины будущего отрасли, в которой работает система (организация, компания) с целью оценки ее перспективного состояния с горизонтом 5–10 лет, а также для разработки механизма обеспечения профессионального кадрового потенциала будущего. Технологическая последовательность такого подхода включает в себя следующие этапы:

1. Обследование на предмет построения будущего профессионального профиля по профессиональным категориям и должностным уровням с точки зрения участников опросов.

2. Обработка результатов анкетирования и построение обобщенной модели профессионального профиля по категориям работников.

3. Формирование компетенций будущего по категориям работников.

4. Повторный опрос. Анкетирование. Ранжирование ключевых компетенций будущего по категориям работников.

5. Формирование Профессиональных профилей базовых компетенций будущего по категориям работников.

6. Подготовка и проведение стратегической сессии, в том числе:

- планирование и технологизация сессии;
- подбор и подготовка модераторов;
- проведение сессии (5–7 дней);
- обработка результатов сессии и их технологизация.

7. Разработка и представление стратегической программы обучения и развития специалистов и менеджеров для будущего по базовым, корпоративным и профессиональным компетенциям.

Разработка модели цифровых компетенций базируется на комплексном обследовании экспертами характеристик работников, которые будут необходимы для их успешной профессиональной работы в будущем (через 8–10 лет). Цифровые компетенции предполагают способности работника применять свои знания, опыт, навыки, личные качества и поведенческие характеристики для безопасного и эффективного использования цифровых технологий. Информационная компетенция работника – это прежде всего его способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию с использованием информационных технологий.

Бланк профессионального профиля будущего работника заполняют эксперты, участвующие в опросе (см. таблицу). Для этого эксперт заполняет Профессиональный профиль будущего работника, составляя в поля «плохо», «средне», «хорошо», «отлично», «превосходно» оценку. Для этого эксперт выбирает любой значок.

**Профессиональный профиль будущего работника
(профессия/специальность/должность)**

№ п/п	Критерии оценки	Плохо		Средне		Хорошо		Отлично		Превосходно	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>I</i>	<i>Профессиональные</i>										
1	Профессиональные знания										
2	Профессиональный опыт										
3	Профессиональные навыки										
4	Результативность										
5	Эффективность										
<i>II</i>	<i>Личные</i>										
6	К обучению										
7	Перенимать опыт других										
8	Находить рациональное решение										
9	Доводить дело до успеха										
10	Отстаивать свои убеждения										
<i>III</i>	<i>Деловые</i>										
11	Дисциплинированность										
12	Организованность										
13	Активность										
14	Исполнительность										
15	Обязательность										
<i>IV</i>	<i>Физические</i>										
16	Работоспособность										
17	Выносливость										
18	Привлекательность										
19	Энергичность										
20	Состояние здоровья										
<i>V</i>	<i>Психологические</i>										
21	Стрессоустойчивость										
22	Чувство юмора										
23	Толерантность										
24	Доброжелательность										
25	Уравновешенность										
<i>VI</i>	<i>Коммуникативные</i>										
26	Письменное общение										
27	Устное общение										
28	Публичное выступление										
29	Ведение переговоров										
30	Культура речи										

Окончание таблицы

№ п/п	Критерии оценки	Плохо		Средне		Хорошо		Отлично		Превосходно	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>VII</i>	<i>Управленческие</i>										
31	Планирование работы персонала										
32	Организация работы персонала										
33	Координация работы персонала										
34	Мотивация персонала										
35	Контроль работы персонала										
<i>VIII</i>	<i>Лидерские</i>										
36	Умение вести людей за собой										
37	Умение убеждать										
38	Харизматичность										
39	Умение вдохновлять людей										
40	Умение сплочивать людей										
<i>IX</i>	<i>Моральные</i>										
41	Честность										
42	Справедливость										
43	Порядочность										
44	Верность										
45	Уважение к людям										
<i>X</i>	<i>Информационные</i>										
46	Поиск информации										
47	Критическое восприятие информации										
48	Использование цифровых устройств										
49	Синхронизация цифровых устройств										
50	Использование социальных сетей										
<i>XI</i>	<i>Корпоративные качества</i>										
51	Умение работать в команде										
52	Умение разрешать конфликты										
53	Лояльность										
54	Знание и соблюдение корпоративной этики										
55	Следование миссии Компании										

Предложенная автором модель содержит общее описание цифровых компетенций, а также описание каждого уровня компетенции, и позволяет количественно измерить уровень компетенции в баллах.

Информация об авторе

Хорошильцева Наталья Анатольевна (Россия, г. Москва) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и персонала, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова; e-mail: labor@econ.msu.ru.

Л. Г. Чуданова, А. В. Пеша

Аудит корпоративной культуры в организации малого бизнеса как технология эффективного управления

Раскрывается влияние корпоративной культуры на функционирование организации на примере йога-студии, что позволяет в процессе диагностики не только выявить проблемы, вызванные культурным фактором, но и сознательно формировать эффективную культуру в небольшой организации. Актуальность изучения культуры организации объясняется потребностью в знании специфики корпоративной культуры компании для оценки уровня стабильности компании, влияния на конкурентные преимущества, а также для возможности принимать эффективные и взвешенные организационные решения и достигать поставленных целей. В работе рассматривается аудит корпоративной культуры на этапе формирования малого предприятия. Авторами представлена методология аудита культуры организации с соблюдением определенных условий объективности: законодательной обоснованности; разработки стратегически необходимой культуры в параллели с развитием малого предприятия; адаптации методики к организации с использованием различных инструментов исследования. Кроме этого, авторы учитывали, что личные взгляды и идеи основателя позволяют ему быть гибким в своих решениях, а также принимали во внимание специфику бизнеса и особенности менталитета России.

Ключевые слова: аудит; корпоративная культура; оценка; эффективность; бизнес; стратегия.

Вопрос поиска управленческой и технологической сущности корпоративной культуры актуален в связи с вхождением в эру экономики знаний и инноваций, в которой большую роль играют социальные отношения. Подобный поиск дает возможность объективно оценить деятельность организации и убедиться в соответствии этой деятельности и стратегии развития организации, регламентации трудовых отношений и законов, правил и методик, их определяющих.

Современная методология аудита в России используется не в полном объеме, так как существует ряд государственных барьеров, выстраивающихся на продвижение инициатив бизнеса, а также слабость и несогласованность бизнес-процессов самих активных экономических игроков, кроме того, в отношении аудита процессов, связанных с развитием корпоративной культуры фактически отсутствует проработка инструментария анализа и понятийного аппарата.

Данная проблема слабо проработана и в литературе представлена разработками ученых, изложенными в работе С. Б. Гиниевой «Кадровый консалтинг и аудит», а также А. Я. Кибанова «Управление персо-

налом организации», Ю. Г. Одегова, Т. В. Никоновой «Аудит и контроллинг персонала» [1–3].

В этих исследованиях представлены ключевые направления и сущность проведения аудиторских проверок в управлении персоналом и экономике труда. Акцент сделан на аудит персонала как такового, а не на комплексный анализ всех аспектов организации. Основные вопросы аудита персонала рассмотрены очень кратко, не приведена методика аудита корпоративной культуры. В нашей статье мы предлагаем рассмотреть ключевые вопросы аудита корпоративной культуры компании и предлагаем описание методики проведения аудита корпоративной культуры.

Аудит культуры является сложным и актуальным направлением современного менеджмента. Интерес к вопросам формирования, развития, поддержания корпоративной культуры, ее анализа и влияния на результаты бизнеса не ослабевает уже несколько десятилетий. Тем не менее, часть вопросов до сих пор являются изученными не в полной мере. До сих пор нет единого мнения ученых практиков и теоретиков корпоративной культуры относительно ее непосредственной сущности, методик ее формирования и анализа. Таким образом, путь к решению имеет междисциплинарный характер и реализуется посредством положений по аудиту персонала и корпоративной культуре.

В связи с этим следует отметить, что существует проблемная ситуация, характеризующаяся неопределенностью между однозначной значимостью анализа культуры организации и отсутствием в структуре комплексной оценки деятельности экономического субъекта блока процедур, направленных на аудит корпоративной культуры. Осложняет ситуацию недостаточная проработанность стандартов и критериев, позволяющих провести анализ в конкретной организации по количественным показателям и качественным характеристикам.

Таким образом, в данном исследовании технология аудита культуры разработана для небольшой организации и представлена в форме осуществления контроля как функции управления, поскольку предполагает потерю независимости в области диагностического исследования, а значит, не будет отвечать всем требованиям аудиторских стандартов.

Поэтому данное направление аудита осуществляется с использованием принципов, стандартов традиционного финансового аудита, однако методология его проведения имеет свою специфику. Для оценки культурных основ необходимо изучить правильность построения механизма внедрения и развития культуры организации. Анализ способствует определению ценностей, которые наилучшим образом помо-

гают реализации целей компании, а также зон развития, т.е. степень соответствия корпоративной культуры стратегии развития организации (бизнеса).

Правовую основу аудита корпоративной культуры составляют нормативные документы, отражающие обязательные требования (Трудовой кодекс РФ, Конституция РФ, Закон РФ от 10 апреля 1991 г. № 1032-1 и др.) и правила аудиторской деятельности, содержащие рекомендации, как образец качества работы.

Процесс аудита культуры организации, как и финансовый аудит, можно представить в виде последовательных этапов. На этапе постановки проблемы проводится изучение информации об организации. Возможно проведение предварительной диагностики, на основе которой определяются точки контроля.

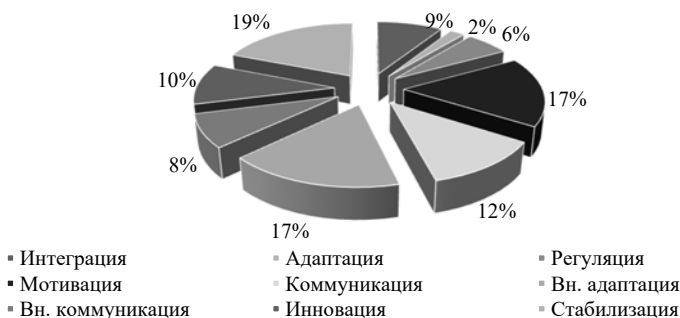
В ходе этапа сбора данных накапливается информация для принятия решения, уточняются содержание процедур, последовательность их реализации, стандарты выполнения, критерии оценки качества, информационные и функциональные взаимодействия.

На этапе оценки информации важно определить, достаточно ли данных для принятия аргументированного решения, в отношении рассматриваемой проблемы. В результате анализа необходимо выявить недостатки, отклонения и сформулировать перечень требований к изменениям культуры организации.

Заключительный этап диагностики состоит из формирования выводов. Аудиторское заключение содержит описание состояния эффективности корпоративной культуры в разрезе ее элементов и направлений деятельности и возможные пути совершенствования.

Таким образом, очевидно, что диагностирование корпоративной культуры организации является технологией эффективного управления, поскольку результаты оценки оформляются в форме заключения, содержащего информацию о недостатках, обнаруженных в ходе проверки и рекомендации эффективных методов развития культуры организации. Выводы позволяют определить возможности повышения практики управления, ее сильные и слабые стороны [5].

Процесс внутреннего аудита корпоративной культуры компании, предусматривает ряд функций, представленных на рисунке.



Процентный вес функции в функциональном поле корпоративной культуры [4]

Диагностическая функция управления заключается в диагностике показателей элементов культуры с целью определения проблемных полей, мониторинга изменений или контроля реакции на введения управленческих инноваций. Аналитическая функция управления состоит в анализе данных диагностики, определении эффективности корпоративной культуры. Прогностическая функция управления рассматривает возможную вероятность изменения состояния элементов, структурных комплексов, подсистем и культуры организации в целом на основе имеющихся диагностических показателей [4].

Коррекция организационной культуры осуществляется на базе материалов диагностики и анализа, с учетом прогноза вероятных изменений показателей культуры. Таким образом, аудит как метод принятия управленческих решений эффективен при выполнении всех управленческих функций.

Очевидно, что необходимость в аудите обусловлена важностью профессиональной информации при принятии управленческих решений, используя которую, руководитель может своевременно осуществлять изменения внутри организации. Аудит корпоративной культуры позволит руководителю организации сформировать стратегическое преимущество, что повышает эффективность управления в целом, способствует построению организации, готовой к изменениям во внешней среде и обладающей возможностью адаптироваться к этим изменениям с сохранением лидирующих позиций в своей области деятельности.

Библиографический список

1. Гиниева С. Б. Кадровый консалтинг и аудит. Екатеринбург, 2015.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. 4-е изд. М.: ИНФРА-М, 2014.

3. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2-е изд., перераб и доп. М.: Альфа-Пресс, 2013.

4. Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб. пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007.

5. Чуданова Л. Г., Пеша А. В. Проблема оценки и развитие потенциала сотрудников организации малого бизнеса // Мир науки. Социология, филология, культурология. 2017. № 3. URL: <https://sfk-mn.ru/PD-F/03SFK317.pdf>.

Информация об авторах

Чуданова Любовь Геннадьевна (Россия, г. Екатеринбург) – магистрант, Уральский государственный экономический университет; e-mail: Ichudanova75@gmail.com.

Пеша Анастасия Владимировна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: Myrabota2011@gmail.com.

УДК 342.35

В. И. Шарин

«Талант менеджмент» на гражданской государственной и муниципальной службе

Исследование направлено на изучение управления талантами в российском государственном секторе. Цель работы – исследовать практику управления талантливymi чиновниками на российской государственной и муниципальной службе, определить ее характер, исходя из концептуальной модели управления талантами, используемой за рубежом, предложить подходы к формированию модели управления талантами и саму модель. Цель работы предопределила задачи, решение которых необходимо для ее достижения: исследование зарубежных практик управления талантами в государственном секторе, оценка приемлемости и возможности использования технологии управления талантами на гражданской государственной и муниципальной службе в России. Методы: системный анализ, общенаучные методы. Статья будет полезна руководителям и специалистам государственных и муниципальных органов власти.

Ключевые слова: управление талантами; гражданская государственная и муниципальная служба; российская модель управления талантами; эксклюзивный подход к работе с талантами.

Термин «talent management» – управление талантами стал одним из ключевых понятий в области корпоративного HR-менеджмента, ко-

торая занимается привлечением, адаптацией, обучением, продвижением и удержанием персонала [1; 4; 5; 7].

В России технологии управления талантами развиты слабо, зарубежный опыт – не востребован. В российских органах государственной и муниципальной власти существует определенная практика управления кадровым составом, которая содержит элементы технологии управления талантами, однако сама модель талант-менеджмента, подходы к ее формированию, не определены. Выявление талантов, работа с ними носит случайный, ситуативный характер [3; 4; 8]. Между тем, наличие талантов на ключевых постах увеличивает производительность остальных сотрудников на 85%, так как в своей работе они ориентируются на руководителя, консультируются с ним, получают поддержку от более эффективных служащих¹.

Среди ученых и практиков не сформировалось единое понимание категории «талант», что обусловило отсутствие единых подходов к управлению талантами. Анализ научной литературы и периодических изданий, сделанный А.В. Климовой, позволил ей выделить основные подходы к определению понятия «талант». Во-первых, талант может рассматриваться как редкий природный дар, который чаще всего проявляется у индивидов с раннего возраста и позволяет им достигать выдающихся результатов в различных сферах. Считается, что при отсутствии таланта развить его невозможно. Это «эксклюзивный» подход к пониманию таланта. Второй подход – «инклюзивный» заключается в рассмотрении таланта как набора сильных сторон человека. Он предполагает возможность развития таланта. Данный подход фокусируется на том, чтобы дать возможность сотруднику развить его способности и достичь мастерства в его работе и за рамками работы. В этом управление талантами идентично развитию человеческих ресурсов либо развитию компетенций [2].

Подходы к пониманию талантов оказывают влияние на формирование моделей управления талантами. При эксклюзивном подходе особое внимание уделяется фактору поиска таланта, его адаптации к специфике фирмы, при инклюзивном – выявлению талантов в среде работников фирмы, их развитие.

В основном концептуальная модель управления талантами в государственном секторе за рубежом выглядит следующим образом: выявление талантов; привлечение талантов (определение личности сотрудника, его способностей, предоставление условий, лучших, чем

¹ *Government of Newfoundland and Labrador, Public Service Secretariat, Developing an Integrated Talent Management Program: A Human Resource Management Framework. The Government, St John's, Newfoundland and Labrador, 2008. P. 8.*

у конкурентов); развитие талантов (вовлеченность сотрудников в деятельность организации, создание положительного имиджа организации, постоянная оценка таланта, обучение и развитие талантливых людей, и внимание к управлению продвижением по службе); поддержание позитивных отношений на фирме (сотрудничество и партнерство топ-менеджеров, а также адаптация стратегий талантов к организационным целям); удержание таланта (создание благоприятных психологических, профессиональных и материальных условий); развитие профессиональных компетенций (индивидуальный прогресс, карьерный рост, оценка результатов) [6; 9].

В разных странах в государственном секторе применяются как эксклюзивный, так и инклюзивный подходы. Так в США, Великобритании, Сингапуре в системе управления талантами используется эксклюзивный подход. Поэтому основное внимание уделяется поиску и привлечению людей, обладающих особыми свойствами. Личный состав дифференцируется по составам. Вершина – пул HiPo (высокопотенциальные сотрудники), далее второй дивизион и «остальные». Специалисты по управлению талантами работают только с исключительными сотрудниками – талантами. Пул HiPo включает в себя, как правило, 10% сотрудников.

В государственном секторе Голландии 56% организаций используют инклюзивный подход, 5% – эксклюзивный подход, 5% комбинируют два подхода, а в 34% организаций технологии управления талантами не используются. В государственном секторе Индии, Китая управление талантами реализуется инклюзивно. Оно включает в себя все практики управления персоналом, от отбора и найма через оценку и вознаграждение к управлению процессом выхода на пенсию [2].

Управление талантами на российской гражданской государственной и муниципальной службе: подходы и построение модели

В России понятие «управление талантами» в системе управления кадрами на государственной и муниципальной службе формально не установлено, в практическом обороте не применяется. Между тем, система управления кадрами предполагает отбор, развитие профессиональных способностей и компетенций чиновников, их закрепление на службе, и по своим элементам, подходам может быть отнесена к инклюзивной модели управления талантами.

Талант на службе определяется как высокий потенциал и набор редких, специфических компетенций, обеспечивающих существенные результаты деятельности чиновника и органа власти.

Порядок прохождения государственной службы регламентируется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государ-

ственной гражданской службе Российской Федерации», соответствующими законами субъектов Российской Федерации об особенностях прохождения государственной службы, муниципальной службы на территории региона, а также законов муниципальных образований о прохождении муниципальной службы (далее – законодательство о государственной службе).

Исходя из анализа данной нормативно-правовой базы и сложившейся практики, можно сделать вывод, что государственная и муниципальная служба содержит элементы модели управления талантами и ее инструменты.

Это: выявление и привлечение талантов. Инструменты: конкурсное замещение должностей государственной и муниципальной службы, конкурсы на включение в кадровый резерв на выдвижение; развитие талантов. Инструменты: институт наставничества, дополнительное профессиональное образование, специализированные программы обучения с целью подготовки и переподготовки государственных служащих, профессиональная подготовка в рамках членства в кадровом резерве на выдвижение; удержание талантов. Инструменты: механизмы ротации кадров, карьерный рост (должностной и профессиональный), мотивация и стимулирование; развитие профессиональных компетенций. Инструменты: должностная аттестация, оценка результатов, карьерный рост.

Управление талантами в большей мере носит долгосрочный и статичный характер: нацелено на планирование преемственности посредством подготовки резерва талантливых сотрудников на ключевые должности, развития каналов пополнения талантами, обеспечения уровня компетенций сотрудников.

Между тем, помимо инклюзивной модели управления талантами, по нашему мнению, российской системе управления кадрами, дополнительно, необходима модель по поиску, отбору, расстановке, обучению и сохранению кадров чиновников с эксклюзивным подходом к ее формированию. В этой модели упор должен делаться не на развитие талантов у всех сотрудников, а выявление и привлечение исключительно одаренных от природы людей.

В целях формирования системы управления персоналом на основе эксклюзивного подхода необходимо предпринять следующие меры:

- сформировать соответствующую нормативную правовую базу управления талантами. Реализацию модели целесообразно проводить программно-целевым методом посредством принятия федеральной государственной программы;

– определить единые ключевые компетенции, способности, параметры потенциала граждан, а также критерии отбора и методики оценки, необходимые для отнесения к категории «талант»;

– внедрить раннюю идентификацию, развитие и специализацию талантов (в детском и подростковом возрасте). Поддерживать интерес талантливой молодежи к государственной службе. Создавать специализированные средние учебные заведения с последующим получением специального высшего образования на факультетах академии государственной службы (РАНХиГС). Учредить специальные стипендии, финансово поддерживающих молодые таланты;

– обеспечить «прозрачность» процедур рекрутинга талантов (отбор, конкурс, оценка результатов, найм) на государственную службу;

– обеспечить развитие врожденного дара по направлениям специализации государственной службы на основе непрерывного профессионального развития и обучения. Наставничество талантов талантами (старшего возраста, руководителями). Стажировки в отрасли, за рубежом;

– обеспечить кадровый рост – обеспечение карьерного пространства в рамках всей страны (единая база талантов), индивидуальные планы профессионального роста, кросс-функциональное развитие, коучинг, планирование замещения должностей;

– проводить непрерывную комплексную оценку результатов (эффективности) деятельности, потенциала и компетенций талантов;

– проводить политику удержания талантов конкурентной оплатой труда и карьерным развитием;

– создать мотивацию талантов за счет механизмов кадрового роста, репутации, долгосрочных мотиваций, установленных законодательством о государственной службе;

– установить порядок и ответственность руководителей за работу с талантами.

Библиографический список

1. *Карташов С. А., Одегов Ю. Г., Шаталов Д. В.* Управление талантами как HR-технология // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2013. № 1. С. 85–94.

2. *Климова А. В.* Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2016. № 3(43). С. 26–37.

3. *Носкова К. А.* Управление талантами инновационной организации // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 12. URL: <http://web.snauka.ru/iss.s/2012/12/19051>.

4. *Barber M., Levy A., Mendoca L.* Global trends affecting the public sector // McKinsey & Company. 2007. January. P. 4–12.

5. *Buttiens D., Hondeghem A.* Talent management in the Flemish public sector. Positioning the talent management approach of the Flemish Government // *Révue Pyramides*. 2013. Vol. 23. P. 61–83. URL: <http://pyramides.revues.org/885>.

6. *Developing a talent management model using government evidence from a large-sized city, Iran* / A. Mahfoozi, S. Salajegheh, M. Ghorbani, A. Sheikhi // *Cogent Business & Management*. 2018. Vol. 5, iss. 1. P. 1–15.

7. *Glenn T.* The state of talent management in Canada's public sector // *Canadian Public Administration*. 2012. Vol. 55, iss. 1. P. 25–51.

8. *Holden N., Vaiman V.* Talent management in Russia: Not so much war for talent as wariness of talent // *Critical Perspectives on International Business*. 2013. Vol. 9, iss. 1/2. P. 129–146.

9. *O'Leonard K.* Talent management factbook: Global trends, facts and strategies in corporate talent management. Bersin by Deloitte, 2008.

Информация об авторе

Шарин Валерий Иванович (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: Sharin_vi@issue.ru.

Актуальные подходы к обучению в течение всей жизни

УДК 338

М. В. Артамонова

Подготовка кадров в условиях цифровой экономики в России: проблемы и пути решения¹

Статья посвящена новым образовательным тенденциям в подготовке кадров для цифровой экономики России. Предмет исследования – современные цифровые и образовательные технологии, имеющие приоритетное значение для подготовки кадров в условиях цифровизации экономики в нашей стране. Цель исследования заключается в том, чтобы определить новые подходы к развитию высшего образования в условиях цифровизации, формированию устойчивых цифровых компетенций у преподавателей, студентов и выпускников вузов. Определена роль ведущих университетов в формировании цифровых компетенций, необходимых для развития новых социально-трудовых отношений в цифровой экономике. Основные проблемы связаны с дефицитом кадров и отсутствием высококачественных специалистов. Приведены примеры успешной подготовки таких кадров, позволяющих на практике реализовывать программу «Цифровая экономика Российской Федерации». Выводы – подготовка кадров для цифровой экономики создаст все необходимые предпосылки для дальнейшей реализации цифрового потенциала и ускорения темпов цифровизации российской экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика; цифровые компетенции; подготовка кадров; современные цифровые и образовательные технологии; национальная система образования; образовательная среда; образовательная платформа.

Правительственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» определила пять базовых направлений развития цифровой экономики в России: нормативное регулирование; кадры и образование; формирование исследовательских компетенций и технических заделов; информационная инфраструктура; информационная безопасность. Перед направлением «Кадры и образование» стоят следующие задачи:

- создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики;
- совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами;

¹ Статья подготовлена в рамках гранта РФФИ № 18-010-00686 «Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда».

- рынок труда, который должен опираться на требование цифровой экономики;

- создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики.

В п. 2 «Кадры и образование» дорожной карты включены задачи, отвечающие требованиям¹:

- разработки и апробации моделей компетенций, обеспечивающих взаимодействие общества, бизнеса, рынка труда и образования (п. 2.1);

- разработки механизма аттестации компетенций для системы образования и рынка труда (п. 2.2);

- создания форматов индивидуальных профилей компетенций граждан и траекторий развития (п. 2.3);

- формирования и внедрению в систему образования требований к базовым компетенциям цифровой экономики для каждого уровня образования, с учетом модели компетенций и др. (п. 2.4);

- системы общего образования для подготовки граждан для условий цифровой экономики (п. 2.5);

- системы профессионального и дополнительного образования для подготовки к условиям цифровой экономики (п. 2.6 и 2.7);

- обеспечения масштабного использования профилей компетенций и персональных траекторий развития на рынке труда (п. 2.8);

- обеспечения введения нормативной базы регулирования трудовых и социальных отношений с гибкой и дистанционной занятостью (п. 2.9);

- мотивации граждан на освоение базовых компетенций цифровой экономики (п. 2.10);

- мотивации компаний на создание рабочих мест и обучение своих сотрудников и других граждан базовым компетенциям цифровой экономики: (п. 2.11);

- мотивации иностранных граждан на участие в развитии цифровой экономики России (п. 2.12).

В рамках формирования цифровой экономики приняты два концептуальных документа: «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»² и «Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до

¹ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утв. распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017. № 1632-р.

² О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203.

2030 года»¹. Данные Стратегии нацеливают на переход к цифровой экономике путем внедрения новых форматов государственного управления. Так, одна из основных целей, намеченных «Стратегией развития информационного общества в сфере развития кадров и образования», – такое совершенствование системы образования, которое сможет обеспечить цифровую экономику компетентными кадрами.

Изменение парадигмы образования связано с переходом от передачи знаний к постоянному совершенствованию компетенций.

Актуальность выбранной темы связана с использованием информационных технологий, их широким применением не только в образовательном процессе, но и в повседневной практике.

Подготовка профессионалов и создание адекватных условий для генерации знаний в области цифровой экономики становится приоритетной задачей участников образовательного процесса.

Стратегия обучения предполагает систематическое использование, расширение и внедрение возможностей цифровых технологий для предоставления высококачественного образования. Следовательно, нужны более гибкие образовательные программы, адекватная политика на рынке труда, социальная адаптация граждан к вызовам цифровой экономики, цифровая трансформация всей цепочки образования, повышения квалификации, системы непрерывного обучения.

На образовательный процесс цифрового типа влияют: появление новых рынков, товаров, работ и услуг; внедрение новых способов управления; разработка новых нормативных актов, стандартов и регламентов информационной и коммуникационной цифровой среды; процесс роботизации; использование искусственного интеллекта, «облачных» хранилищ данных и др. [1, с. 45].

Рассмотрим следующие глобальные тренды в образовании, влияющие как в целом на образовательную деятельность университета, так и в частности на его учебно-методическую работу [9, с. 93–94]:

- беспрецедентное расширение использования цифровых (вычислительных, мультимедийных, информационно-коммуникативных и др.) технологий во всех сферах общественной деятельности – в производстве, социальной и культурных сферах, в общественно-политической жизни, в индивидуальной жизни человека;

- глобализация рынков, включая рынки знаний, технологий, инноваций, образования, консалтинга; расширение сетевого партнерства университетов (в том числе в виртуальном пространстве); интернационализация образования и исследовательской деятельности;

¹ О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208.

– рост масштабов и значимости интеллектуальной и креативной деятельности; формирование новых типов коллективного и гибридного интеллекта, новых способов и форматов производства и воспроизводства знаний; изменение когнитивных способностей человека; массовое внедрение «умных систем» искусственного интеллекта, автоматизация процессов.

Соответственно, для университета и реализуемой им образовательной деятельности объективно проявляются такие вызовы, как:

– необходимость обеспечить преподавание на иностранных языках, международную аккредитацию программ, разумное соблюдение норм толерантности в поликультурной среде, освоение практики сотрудничества с представителями других культур и стилей жизни;

– необходимость масштабного использования новых цифровых технологий в образовании и управлении университетом (интеллектуальные роботы, всеобъемлющая цифровая среда университета и др.);

– появление новых способов производства и воспроизводства знаний, типов мышления и коммуникации; формирование новых типов коллективных и гибридных интеллектов; глубокие изменения когнитивных способностей человека.

По прогнозным оценкам, к 2030 г. исчезнет 7 млн профессий и возникнет 10 млн новых [8]. Полное исчезновение ряда специальностей связано с автоматизацией все большего количества операций. Проблема массовой нехватки специалистов, владеющих цифровыми навыками, может быть решена путем необходимой адаптации образовательной инфраструктуры к новым требованиям, связанной, в первую очередь, с внедрением в системе фундаментального образования новых подходов к обучению и обеспечением высокого уровня базовой цифровой грамотности населения.

В основе исследования лежит методология, предложенная Всемирным банком¹. В предлагаемой методологии оценка готовности образования к цифровой экономике происходит по следующим группам показателей:

- применение информационных технологий в учебном процессе;
- подготовка педагогических кадров к использованию информационных технологий в образовании;
- информатизация управления образованием;
- информационная инфраструктура образовательной деятельности;
- нормативно-правовое обеспечение цифровизации образования.

¹ *World Bank Discussion Paper for International Seminar #1 'Digital Economy Concept, Trends and Visions: Towards a Future-Proof Strategy'*. 20.12.2016. URL: <https://clck.ru/Eh5z2>.

Исследование было проведено с учетом предложенных Всемирным банком критериев на основе данных официальной статистики, экспертных оценок и данных профессионального сообщества.

Т. В. Куладжи, А. В. Бабкин и С.-А. Ю. Муртазаев считают, что в части подготовки специалистов для цифровой экономики необходимо обеспечивать [6, с. 76]:

- создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики;
- развитие в университетах концепции SMART-образования для обеспечения цифровой экономики современными компетентными кадрами;
- анализ тенденций развития рынка труда и увязывать их с требованиями цифровой экономики и Индустрии 4.0;
- развитие системы мотивации по освоению требующихся компетенций и участия кадров в развитии цифровой экономики России.

Смарт-обучение становится очередной ступенью в информационно-технологическом развитии университета, обеспечивающее преобразование содержания образования и управления университетом. Путь университета к смарт-обучению показан в таблице.

Путь к смарт-обучению [2, с. 44]

Этап	Характеристики
1. Дистанционное обучение	Обеспечение опосредованного взаимодействия между студентами и преподавателями на основе телекоммуникационных сетей и ИТ
2. Электронное обучение (E-learning)	Организация обучения с использованием специальных электронных образовательных ресурсов и педагогических методов
3. Электронное обучение (m-learning)	Вид электронного обучения, позволяющий в учебном процессе задействовать многообразие доступных мобильных устройств и приложений
4. Смарт-обучение (Smart learning)	Обеспечение студенто-ориентированного обучения на основе интерактивного взаимодействия с учебными материалами, а также включение возможностей неформального обучения и профессиональных сообществ

Для цифровой экономики необходимы компетенции 21-го века, в том числе: критическое и творческое мышления, инициативность и ответственность, адаптивность, инновационность, предприимчивость, эмоциональный интеллект.

По мнению ряда авторов, можно условно данные компетенции сгруппировать в три блока [4, с. 64; 7, с. 30; 10, с. 2;]:

1) цифровые компетенции – навыки и умения преподавателя уверенно, эффективно, безопасно выбирать и применять информационно-

коммуникационные технологии (ИКТ) для работы в решении профессиональных задач, отдыха и общения [5, с. 28];

2) инициативность и предпринимательские компетенции – способности превращать идеи в действия через творчество, инновации и оценку рисков, а также способности планировать и управлять проектами;

3) softskills – способности выстраивать межкультурные сетевые коммуникации (социальные и профессиональные), учиться и совершенствоваться и др.

В условиях формирования цифровой экономики необходимо в комплексе обновлять учебные программы и курсы с целью создания цифровых компетенций как у преподавателей, так и у студентов в вузах; развивать дополнительное образование и систему повышения квалификации.

Использование в учебном процессе ИКТ позволяет реализовывать инновационные образовательные технологии на базе новых информационных и цифровых компетенций преподавателя [7, с. 28].

В заключение необходимо отметить, что для успешного воспроизводства кадровых ресурсов в условиях формирования цифровой экономики необходимо [3, с. 43]:

- создавать системы прогнозирования кадровых ресурсов на основании потребностей основных отраслей экономики;
- повышать уровень и компетенции цифровой грамотности;
- привлекать практиков из лучших компаний ИТ-отрасли для осуществления процесса обучения;
- вводить льготы по налогообложению для работодателей, обучающихся в образовательных организациях, принимающих у себя студентов на стажировки и молодых специалистов на работу.

Библиографический список

1. *Борисова В. В.* Подготовка кадров для цифровой экономики // Совершенствование учебно-методической работы в университете в условиях изменяющейся среды: сб. тр. II нац. межвуз. науч.-метод. конф. (Санкт-Петербург, 29–30 января 2018 г.). СПб.: СПбГЭУ, 2018. С. 42–47.
2. *Днепровская Н. В.* Система управления знаниями как основа smart-обучения // Открытое образование. 2018. Т. 22, № 4. С. 42–52.
3. *Залевская А. А.* Воспроизводство кадровых ресурсов в условиях цифровой экономики // Вестник факультета управления СПбГЭУ. 2018. № 3(1). С. 40–44.

4. *Козлова Г. Г.* Роль высшей школы в развитии цифровой экономики // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук.* 2018. № 2. С. 63–65.

5. *Кондрашева Н. Н.* Формирование информационных компетенций преподавателя высшей школы // *Перспективы науки и образования.* 2017. № 6(30). С. 26–28.

6. *Куладжи Т. В., Бабкин А. В., Муртазаев С.-А. Ю.* Совершенствование подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса в условиях цифровой экономики // *Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона.* СПб.: Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина), 2017. Т. 1. С. 75–78.

7. *Нигматуллина Т. А.* Ключевые условия подготовки кадров для цифровой экономики // *Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий).* 2018. № 1(38). С. 29–36.

8. *Николаев М.* Новое развитие // *Yktimes.ru.* URL: <https://clck.ru/Eh5yM>.

9. *Новиков А. Б., Дмитриев В. К.* Профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих в условиях изменяющейся среды // *Совершенствование учебно-методической работы в университете в условиях изменяющейся среды: сб. тр. II нац. межвуз. науч.-метод. конф. (Санкт-Петербург, 29–30 января 2018 г.).* СПб.: СПбГЭУ, 2018. С. 90–96.

10. *Путилов А. В.* Развитие технологий и подготовка кадров для цифровой экономики в энергетике // *Новая энергетика – новые отношения – новые кадры.* 2017. Вып. 5. С. 58–65.

Информация об авторе

Артамонова Марина Вадимовна (Россия, г. Москва) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и персонала, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова; e-mail: mvar-tamonova@g-mail.com.

Особенности подготовки специалистов для цифровой экономики

Анализируются некоторые элементы процесса подготовки специалистов в период становления цифровой экономики для профессиональной деятельности в сфере управления персоналом. Как правило, термин рассматривают с точки зрения производственных процессов на основе использования цифровых технологий. Однако до сих пор нет четкого вектора формирования их структуры, поэтому подготовка будущих специалистов производится в условиях неопределенности, без интерпретации в государственных образовательных стандартах. В статье акцентируется внимание на потенциале цифровой экономики, направленной на улучшение результативности работников с помощью структурированной цифровой информации. Результаты сопровождаются не только положительными эффектами, но и некоторыми опасностями для персонала. Профессиональное выгорание нужно учитывать при использовании такой информационной среды, как система Blackboard Learn. С одной стороны, она дает возможность интерактивного преподавания, активного вовлечения студентов в образовательный процесс. С другой стороны, при формировании профессиональных компетенций необходим более тесный личный контакт преподавателей и студентов.

Ключевые слова: цифровая экономика; качество профессиональной подготовки; управление персоналом; профессиональные компетенции.

Важнейшей особенностью современного мира является вступление в интеграционный этап своего развития, который сопровождается беспрецедентным ростом высоких технологий, усилением требований к профессиональным компетенциям, адекватным потребностям информационного общества. Цифровая экономика, поведенческая экономика и другие дефиниции современной экономики вносят изменения в социально-трудовые отношения, которые детерминируют поведенческие линии, необходимые для поиска методов и инструментов формирования, использования и оценки интеллектуального капитала, управления этим капиталом, как активом организации. Однако пока делаются первые шаги в этом направлении: формируется нормативно-правовая база¹, формализуется информация о результатах деятельности персонала, используется система показателей для оценки персонала [1; 2], научные исследования нацеливают на предотвращение возможных ошибок при подготовке специалистов для цифровой и поведенческой экономик [3] и т.д.

¹ О национальной доктрине образования в Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 4 октября 2000 г. № 751; Программа «Цифровая экономика РФ», утв. распоряжением Правительства РФ от 28 июля 2017. № 1632-р.

Следующий шаг может быть связан с качеством информационно-образовательной среды. В ряде университетов успешно применяется система Blackboard Learn, открывающая широкие возможности для интерактивного преподавания, формирования высокого качества профессиональных компетенций. Однако авторов беспокоит процесс обезличивания студентов, которые имеют ограниченные возможности для непосредственного общения с преподавателями. Появилось мнение, что предпочтение должно отдаваться чтению лекций не в аудитории в условиях личного контакта со студентами, а дистанционно в режиме он-лайн. В настоящее время интеллект и знания становятся важным условием прогресса и развития, поэтому контакты с преподавателями, особенно в сфере подготовки медицинского персонала, которые в определенной степени отвечают за сохранение и передачу профессиональных и культурных ценностей, не должны ограничиваться под давлением образовательных стандартов, недостаточности финансирования образовательной деятельности. Наши социологические опросы показали, что молодые люди выбирают аудиторные занятия, в процессе которых возникают дискуссии, обсуждения (более 80% выбрали именно этот вариант), поэтому роль преподавателя остается значимой с точки зрения профессиональной коммуникации. Кроме того, на наш взгляд, выполнение главной миссии связано с уровнем квалификации в области профессиональной деятельности, а педагогика должна выполнять роль подчиненного инструмента в процессе передачи знаний и опыта.

Модернизация системы образования способствует тому, что к преподавателям предъявляются высокие требования в условиях недостаточной мотивации. Это неизбежно приводит к повышению психологического напряжения и синдрому эмоционального выгорания. Научный и практический интерес к синдрому профессионального «выгорания» обусловлен тем, что он является источником нарастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации [1].

Потребность общества в развитии способностей к активному мышлению, формированию человеческого и интеллектуального капитала, в реализации Программы «Цифровая экономика» требуют аналитических исследований. Для выявления состояния, связанного с профессиональным выгоранием, было проведено исследование среди преподавателей и сотрудников. В анкетировании участвовали более 90 сотрудников (92,9% женщин и 7, 1% мужчин). Большинство респондентов в возрасте 46 лет и старше (50%, 36–45 лет – 28,6%). Результаты анкетирования показали, что больше всего сотрудники в процессе об-

щения со студентами испытывают такие состояния, как ответственность (64,3%), желание им помочь (57,1%), раздражение (50%), заинтересованность в проблемах студентов (42,9%), опустошенность (35,7%), безразличие (28,6%), апатию (14,3%). Как видим, проблема профессионального выгорания существует. В процессе анкетирования медицинского персонала трех бюджетных учреждений выяснилось, что профессиональное выгорание врачей, среднего медицинского персонала вызывается напряженностью труда (отметили 39,7% респондентов), изменениями в организации (33,0%), конфликтами (13,2%).

В свою очередь медики отмечают некоторые признаки ухудшения эмоционального состояния работников, вызванные концентрацией внимания только на собственных целях, выполнением заданий руководителей вопреки внутренним убеждениям и социальным ценностям и т.д. Это опасно для состояния здоровья – органической части человеческого и интеллектуального капитала. В последнее время в ряде корпораций применяются программы, направленные на минимизацию профессионального выгорания сотрудников, которые являются частью комплексных программ, обеспечивающих относительно комфортные условия для качественной трудовой жизни. В определенной степени выстраиваются инструменты защиты от неблагоприятных факторов для работников, детерминированных повышением напряженности труда, недостаточной мотивацией, изменениями в культурных ценностях людей.

Библиографический список

1. *Васильцова Л. И., Айзикович А. А.* Российский и зарубежный опыт развития здравоохранения в условиях глобализации: экономические аспекты // Дискуссия. 2018. № 2. С. 12–18.
2. *Долженко Р. А., Долженко С. Б.* Современные направления научной организации труда: инструменты «LEAN», «6 SIGMA», «DMAIC» // Научная организация труда: история, современность, перспективы: материалы науч. чт., посвящ. памяти проф. М. А. Мельнова (Екатеринбург, 3 ноября 2017 г.). Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2017. С 24–29.
3. *Нижегородцев Р. М.* Рынок образовательных услуг в сфере высшего образования: институциональные фильтры и ловушки // Известия Уральского государственного экономического университета. 2013. № 1(45). С. 5–12.

Информация об авторах

Васильцова Людмила Ивановна (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом и социологии, Уральский государственный университет путей сообщения; e-mail: vasil-tsow2010@yandex.ru.

Айзикович Александр Александрович (Израиль, г. Ашдод) – доктор медицинских наук, магистр по управлению бизнесом, медицинская организация «Меухедет»; e-mail: Aizikovichalex@gmail.com.

УДК 331.108

Г. Р. Корнова, Е. В. Логинова

Роль наставника в адаптации работника в организации сферы гостеприимства

Рассмотрена специфика работы и процесса адаптации новых работников в организациях сферы гостеприимства. На примере адаптации студентов Уральского государственного экономического университета на предприятиях сферы гостеприимства в период практики проанализирована роль наставника. Предложены рекомендации, способствующие достижению высокого уровня адаптации работников, повышению их лояльности к организациям сферы гостеприимства.

Ключевые слова: сфера гостеприимства; специфика работы; роль; адаптация; новый работник; организация; наставник; практикоориентированное обучение.

Конкурентное преимущество предприятия гостеприимства возникает как результат коллективной, согласованной работы всего коллектива, когда личные цели работников резонируют с организационными целями [6]. Предприятия данной сферы нуждаются в сотрудниках, которые делают все необходимое для обслуживания гостей, связано это непосредственно с их должностными обязанностями или нет [5]. Процесс адаптации в организациях сферы гостеприимства должен быть направлен на то, чтобы каждый новый сотрудник, в максимально короткий срок освоил свои профессиональные обязанности, стандарты деятельности и поведения, принял корпоративные ценности, ассимилировался в корпоративной среде и, в конечном счете, вышел на требуемый уровень производительности.

Новичок в организации сферы гостеприимства сталкивается с большим количеством трудностей, связанных со спецификой этой сферы: тяжелый физический и эмоциональный труд; необходимость взаимодействовать с коллегами в процессе создания и предоставления услуги, одновременно соблюдать стандарты обслуживания и реагировать на меняющиеся потребности гостей; многозадачность. Учитывая

объективный характер текучести кадров в данной сфере, в особенности линейного персонала – от 20% и выше, проблема адаптации работников в организациях сферы гостеприимства с целью поддержания высокого качества обслуживания носит актуальный характер.

Одним из традиционных методов введения нового работника в организацию является наставничество, которое развивается в организациях сферы гостеприимства в двух направлениях:

- традиционное наставничество, когда у наставника – высококвалифицированного специалиста или опытного работника другие работники могут получить совет или поддержку;

- коучинг, сущность которого заключается в раскрытии потенциала человека с целью помощи ему в достижении максимальной эффективности [2].

Успешность вхождения новичка в организацию сферы гостеприимства зависит от принятия наставником следующих исходных положений:

- в сфере гостеприимства значителен человеческий фактор, для формирования и развития которого требуются организационные условия, максимально поддерживающие ситуации создания первоклассного клиентского опыта, а также персонификации услуги гостеприимства, когда контактный работник предельно включен в процесс быстрого решения проблемы гостя, обосновывая свои действия устойчивыми, долговременными, принятыми ценностями корпоративной культуры организации [6];

- в гостеприимстве роль наставника заключается, с одной стороны, в грамотной поддержке процесса вхождения нового работника в должность, с другой – в понимании вклада наставника в процесс долгосрочного развития предприятия вследствие снижения текучести кадров путем выявления и развития потенциала нового работника [1];

- наставник в гостеприимстве – это человек, который сглаживает испытываемую новым работником неопределенность, непредсказуемость, а также смягчает ситуацию отсутствия необходимой для работы информации (о коллективе, должностных обязанностях, гостях, правилах взаимодействия внутри коллектива, требуемом поведении) [6];

- в гостеприимстве наставник не только знакомит нового работника с должностными обязанностями, наставник способствует адаптации информационного поля новичка к информационному полю коллектива, находя максимальное количество точек соприкосновения с целью эмоционального закрепления нового работника в коллективе [5].

Справедливости ради следует отметить, что вхождение в организацию зависит не только от наставника, но и от степени готовности

нового работника. Практико-ориентированное обучение, применяемое на кафедре Туристического бизнеса и гостеприимства с 2007 г., способствует формированию у будущих руководителей и специалистов индустрии гостеприимства сервисного клиентоориентированного мышления, навыков поведения в текущих и нестандартных ситуациях при взаимодействии с гостями и в трудовом коллективе, является эффективным методом, позволяющим соединить теорию и практику [1; 3; 4]. Активное участие студентов в решении практических задач, возникающих в моменты обслуживания гостя, способствует осознанию роли контактного работника, когда в качестве среды, воспринимающей его ролевые характеристики, выступают как потребители услуг (гости), так и трудовой коллектив [4].

Для оценки состояния института наставничества в организациях сферы гостеприимства было опрошено 44 студента УрГЭУ, проходивших практику в гостиницах и ресторанах летом 2018 г. В ходе исследования была выдвинута следующая гипотеза: наставничество является неотъемлемой составной частью практико-ориентированного обучения, способствующего повышению эффективности адаптации и лояльности работников к организациям сферы гостеприимства.

Под руководством наставника адаптацию к работе проходили 71% респондентов, 29% респондентов адаптировались к работе самостоятельно. 52% опрошенных знакомились с коллективом быстро, в процессе работы под контролем наставника, знакомство с коллективом у 16% респондентов осуществлялось в специально выделенное наставником время. Благодаря своей общительности, самостоятельно в процессе совместной работы знакомилось с коллективом 27% опрошенных, отметившие в качестве негативного момента спонтанность ситуации знакомства, неоднозначность восприятия их коллегами, асимметричность поступающей информации.

Предоставляемая наставником информация о предприятии для 41% опрошенных ограничивалась объяснением только функциональных обязанностей, 29% рассказали о достижениях коллектива и важности контактных работников для предприятия, 23% разъяснили миссию, цели и рассказали об истории развития предприятия. Повышенное внимание наставника к объяснению только функциональных обязанностей студента подтверждается следующими данными: у 48% опрошенных в процессе знакомства наставник выявлял уровень развития только профессиональных навыков, у 34% определялись цели, задачи и коммуникационные возможности, у 23% опрошенных наставником выявлялись мотивы и ожидания. При этом 18% опрошенных, адаптирующихся самостоятельно, испытывали потребность в разъяснении своих функцио-

нальных обязанностей, хотели, чтобы в коллективе знали об уровне развития их профессиональных навыков, 11% желали, чтобы коллеги знали об их целях и задачах, 9% опрошенных не хватало информации о миссии, целях и истории развития предприятия.

Для 48% опрошенных контроль выполненной работы осуществлялся наставником путем наблюдения, анализа ошибок и поиска путей их исправления. В процессе самостоятельной адаптации 16% опрошенных находились в ситуации самоконтроля. Задавая вопросы, отвлекая, тем самым, коллег от работы, студенты самостоятельно формировали критерии правильности выполнения работы. Безусловно, в таких условиях возрастает риск ошибочности, становится невозможным освоить в максимально короткий срок профессиональные обязанности, стандарты деятельности и поведения: 14% опрошенных отметили, что в отсутствии наставника испытывали неуверенность в собственных действиях при выполнении работы, 9% отметили усиление тревожности и напряженности в период всей работы.

Тем не менее, благодаря наставнику у 41% опрошенных сложилось понимание значимости совместной работы при оказании услуги, у 23% сформировалось требуемое отношение к работе, профессии и коллегам, а также наблюдалось снижение тревожности и напряженности в процессе адаптации.

Результаты исследования показали, что наставничество способствует достижению целей практико-ориентированного обучения. Необходимо поддержание сложившихся и поиск новых взаимосвязей между университетом и работодателями, например, проведение семинаров для обсуждения роли наставника, подведение итогов практики с приглашением наставников с целью получения полноценной обратной связи и совершенствования практико-ориентированного обучения.

Библиографический список

1. Базык Е. Ф., Плутова М. И., Логинова Е. В. Управление персоналом сферы гостеприимства на основе формирования его вовлеченности // *Экономические науки*. 2017. № 8(153). С. 35–38.
2. Голви У. Т. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте: пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
3. Корнова Г. Р., Курилова Е. В. Проблемы практикоориентированного обучения при подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства // *Современные технологии профессионального образования: проблемы и перспективы: материалы науч.-метод. конф. с международ. участием*. Екатеринбург: УГЛТУ, 2014. С. 195–199.

4. Корнова Г. Р., Логинова Е. В. Функционально-ролевой подход к кадровому обеспечению организации сферы гостеприимства // Прогресс развития человеческого потенциала: материалы II науч.-практ. конф. с междунар. участием (Екатеринбург, 20 октября 2017 г.). Екатеринбург, 2017. С. 64–70.

5. Коротков Э. М. Менеджмент: учеб. для бакалавров. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2015.

6. Хайниш С. В. Менеджмент и бизнес в слабоструктурированном мире: актуальные течения, парадоксы, решения (из опыта управленческого консультирования). М.: Едиториал УРСС, 2014.

Информация об авторах

Корнова Галина Радековна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры туристического бизнеса и гостеприимства, Уральский государственный экономический университет; e-mail: galina2226@bk.ru.

Логинова Екатерина Владимировна (Россия, г. Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры туристического бизнеса и гостеприимства, Уральский государственный экономический университет; e-mail: cat.log@yandex.ru.

УДК 331.522

А. С. Мельникова

Влияние современных тенденций рынка труда на перспективы развития образовательных услуг

Формирование рынка труда на основе баланса спроса и предложения рабочей силы является актуальной проблемой. Отсутствие продуманной политики взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг приводит к прямым финансовым потерям при обучении невостребованным специальностям, к проблемам адаптации выпускников на рынке труда, необходимости дополнительного обучения. Одним из направлений снижения дисбаланса спроса и предложения на рынке труда автор видит разработку комплексной программы карьерного ориентирования на протяжении всего профессионального обучения. Это становится еще более актуальным при переходе на систему профессиональных стандартов. В этой ситуации перечень востребованных профессиональных программ будет диктовать рынок труда.

Ключевые слова: рынок труда; образовательные услуги; карьерное ориентирование; профессиональные стандарты.

Важнейшей функцией рынка труда является рациональное вовлечение, распределение, регулирование и использование труда. Рынок труда оперативно реагирует на самые незначительные социально-экономические изменения в обществе. С точки зрения количественной характеристики трудового потенциала общества используются показа-

тели совокупного предложения, охватывающего все экономически активное население, и совокупного спроса, отражающего общую потребность экономики в рабочей силе. При изучении качественных показателей проводится анализ половозрастного, образовательного потенциала. Особое значение имеет оценка структуры рынка труда в части соответствия совокупного спроса и предложения в профессиональном и квалификационном разрезе.

Проблема дисбаланса спроса и предложения рабочей силы характерна для большинства городов России. Отсутствие систематического мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг на сегодняшний день привело к несоответствию спроса и предложения рабочей силы по профессии и уровню квалификации в разрезе специальностей, отраслей, территорий. Отсутствие взаимодействия рынка образовательных услуг, государственных служб занятости и реального сектора экономики приводит к тому, что по одним и тем же профессиям одновременно имеется неудовлетворенный спрос и избыточное предложение рабочей силы, поскольку часто квалификация претендентов на рабочие места не удовлетворяет требованиям работодателей, а уровень предлагаемой оплаты труда зачастую не удовлетворяет потребности работника. Учебные заведения от начальных профессиональных до высших при выборе направлений подготовки студентов ориентируются не на анализ востребованности профессий на рынке труда сегодня и в перспективе, а на спрос у заказчиков образовательных услуг, к которым можно отнести самих будущих студентов, их родителей и в целом общества. Общественное мнение достаточно четко формирует перечень престижных профессий, однако, входящие в этот перечень профессии в силу перепроизводства кадров оказываются невостребованными на рынке труда, о чем не информированы абитуриенты и их родители.

Анализ спроса и предложения рынка труда Свердловской области, проведенный автором, подтверждает гипотезу о значительном влиянии общественного мнения на рынок образовательных услуг. В исследовании использованы материалы социологических опросов общественных организаций и сведения кадровых агентств, проанализированные автором. Так, Всероссийский центр изучения общественного мнения опубликовал данные ответа на вопрос: «Если у вас есть подрастающие дети или внуки, какую профессию вы бы для них предпочли?». Ответы распределились следующим образом: юрист (23%), экономист (15%), врач (12%), банкир (9%), государственный служа-

ций (6%), менеджер (6%), бизнесмен (5%)¹. Тогда как реальная ситуация на рынке труда Свердловской области несколько отличается от ожиданий. По данным аналитиков HeadHunter, перечень востребованных профессий на август 2018 г. выглядит следующим образом [3]: специалисты в сфере продажи (43%), банковской и инвестиционной деятельности (21%), в информационных технологиях (12%), в производстве (6%). Фиксируется рост вакансий для специалистов в отрасли медицины и фармацевтики, существенно вырос спрос на рабочих. Таким образом, государство и родители студентов вкладывают средства в обучение одним профессиям, а потом вчерашние студенты либо вынуждены переучиваться на востребованные специальности, либо пополняют ряды безработных.

При этом, следует отметить, что с каждым годом снижается количество бюджетных мест и оплата профессионального обучения целиком ложится на студентов и их семьи. В этой ситуации профессиональные учебные заведения выступают скорее рыночными агентами и проявляют коммерческий интерес к повышению потока студентов.

В ситуации ближайшего перехода всех организаций на применение профессиональных стандартов такая ситуация может привести к массовой диспропорции уровня и специальности образования и занимаемой должности работника. С одной стороны, это дает возможность профессиональным учреждениям разработки программ переобучения и повышения квалификации для таких работников. Учебные программы, соответствующие профессиональным стандартам, станут востребованы на образовательном рынке уже в ближайшее время. С другой стороны, внедрение профессиональных стандартов приведет к рыночному регулированию образовательных услуг. Абитуриенты станут более тщательно выбирать будущую профессию, иначе возможности трудоустройства будут серьезно ограничены. Невостребованные на рынке труда профессии уйдут и с рынка образовательных услуг. Для подготовки и изменению структуры образовательных программ образовательным профессиональным организациям нужно готовиться уже сегодня.

Автор видит два пути маркетинговых исследований:

- 1) тщательное изучение рынка труда в разрезе профессий на сегодняшний день и на перспективу;
- 2) организацию карьерного ориентирования абитуриентов и студентов для своевременной корректировки вектора профессионального образования.

¹ Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. URL: <https://wciom.ru/>.

На сегодняшний день можно констатировать отсутствие системной работы с выпускниками школ и профессиональных учебных заведений всех уровней. Как правило, такая работа проводится исключительно с выпускниками школ и заключается в профдиагностике, профконсультировании, профинформации. Основное внимание уделяется выявлению психофизиологических склонностей учащихся к той или иной профессиональной деятельности без изучения рынка труда, зарплатных ожиданий, личностных склонностей и социальных предпочтений [2]. Проведенное исследование видения будущих жизненных перспектив студентов старших курсов Уральского государственного экономического университета (г. Екатеринбург), с участием автора, показал, что большинство студентов-выпускников не только не планирует профессиональную карьеру, но и с трудом представляет на какую вакансию и с какой заработной платой он сможет претендовать после окончания университета. Можно сделать вывод о неосознанном выборе образования, часто основанном на общественном мнении и престижности той или иной профессии.

Современные подходы определяют необходимость профессионального и личностного развития в течение всей жизни человека. Этот подход, названный карьерное ориентирование, определяет комплексную систему формирования профессионального становления, основанную как на диагностике психологических и личностных качеств на системе формирования и реализации социальных и экономических жизненных целей молодых людей [1]. Особенностью авторского подхода является переход с диагностики личностных качеств молодежи на построение индивидуальной карьеры с учетом социально-экономических жизненных ориентиров.

Проведенное исследование выявило ряд проблем формирования спроса и предложения рабочей силы. Особо следует отметить проблему взаимодействия образовательных учреждений и реального сектора экономики, формирующих структуру рынка труда. Несмотря на то, что работодатели не удовлетворены номенклатурой и качеством подготовки выпускников образовательных учреждений, они редко проявляют активность как заказчики образовательных услуг. Результатом этого становится спонтанное, часто основанное на субъективном общественном мнении, формирование структуры образовательных услуг. Кроме прямых финансовых потерь такая ситуация ведет к дезориентации на рынке труда выпускников профессиональных учебных заведений, потере уверенности в себе, потере времени на переподготовку и адаптацию к реальной жизни.

Также следует отметить, что внедрение системы профессиональных стандартов уже в ближайшее время окажет существенное влияние на структуру рынка образовательных услуг. В авангарде смогут оказаться только те профессиональные учреждения, которые уже сегодня будут применять современные методы анализа рынка труда и внедрять технологии карьерного ориентирования.

Библиографический список

1. *Коропец О. А.* Карьерно-личностное целеобразование на этапе профессионального обучения // Современное образование в России и за рубежом: теория, методика и практика: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 31 декабря 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков, Л. А. Абрамова. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. С. 119–122.

2. *Коропец О. А., Плутова М. И.* Профессиональная диагностика как инструмент индикации наличного уровня образовательного потенциала трудовых ресурсов // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-1. С. 1120–1124.

3. *Призова Е.* Названы самые востребованные на Среднем Урале профессии // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2017/08/08/reg-urfo/samy-e-vostrebovannye-professii.html>.

Информация об авторе

Мельникова Анна Сергеевна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: anuta_kk@mail.ru.

УДК 338

Л. В. Татаурова, Е. Е. Лагутина

Пути совершенствования системы наставничества на промышленном предприятии

В основу статьи легли результаты анализа системы управления персоналом промышленного предприятия, а также проведенного опроса сотрудников об эффективности системы адаптации. Авторы приходят к выводу о необходимости совершенствовать систему наставничества через разработку мотивации наставников, дистанционное обучение наставников, создание группы по управлению трудовой адаптацией персонала промышленного предприятия.

Ключевые слова: адаптация; наставничество.

Вопросы адаптации на промышленном предприятии являются актуальными в современных условиях. Наставничество – одна из форм

адаптации персонала, при которой сотрудник может получить наиболее полную информацию по интересующим его вопросам, а также может быстрее сблизиться с коллективом [1; 3; 4].

Среди сотрудников промышленного предприятия был проведен опрос [2] об эффективности адаптации. Результаты анкетирования представлены на рисунке.

По данным рисунка, основными проблемами трудовой адаптации, которые отметили опрошенные сотрудники, являются:

- помощь в период адаптации (недовольны 86% сотрудников);
- конфликты в период адаптации (недовольны 81% сотрудников);
- отсутствие информации (недовольны 79% сотрудников).

В качестве обобщающего вывода можно сказать, что нельзя недооценивать роль адаптации. Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, некоторые из них принимают решение об уходе из организации.



Факторы эффективности системы трудовой адаптации персонала на промышленном предприятии, %

Недостаточное внимание организации к функции адаптации, отсутствие четко регламентированных процедур по адаптации новых сотрудников влечет за собой невработываемость нового сотрудника в коллектив, его уход или увольнение по инициативе администрации. Соответственно эффективность мероприятий по комплектованию организации персоналом снижается, эффективность деятельности организации в целом, падает.

Целью разработанных предложений является совершенствование методов и системы трудовой адаптации для улучшения текущей ситуации на промышленном предприятии. Перечень предлагаемых мероприятий:

- разработка системы мотивации наставников;
- создание группы по управлению трудовой адаптации персонала;
- дистанционное обучение наставников педагогическим компетенциям.

В качестве первой рекомендации предлагается разработать положение «Оценка уровня подготовки наставников», а также ввести систему поощрения наставников, которая предполагает нематериальное и материальное поощрение.

Материальная мотивация наставника должна включать в себя:

- единовременная выплата производится при прохождении стажером аттестации по результатам стажировки с последующим переводом в соответствующую должность;
- ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке), установленная по итогам проведения конкурса профессионального мастерства среди наставников завода сроком на 1 год;

Нематериальная мотивация наставника включает в себя:

- публичное обнародование результатов конкурса профессионального мастерства среди наставников при награждении на цеховых собраниях;
- размещение информации о лучших наставниках в корпоративных средствах массовой информации;
- репортаж на ТВ промышленного предприятия;
- размещение на заводской галерее Почета;
- в социальных сетях и интернет ресурсах.

В качестве второй рекомендации предлагается выделить отдельную группу, состоящую из 3 человек, и закрепить за ней функции, связанные с адаптацией, наставничеством и обучением. Данная группа будет входить в состав Отдела по подбору, учету и развитию персонала. Предполагаемые первоначальные задачи, поставленные перед группой по управлению трудовой адаптацией персонала:

- мониторинг уровня удовлетворенности работниками со стажем работы менее трех лет на основании данных адаптационного обзора;
- разработка пошаговой программы адаптации как вновь принятых работников, так и работников со стажем работы менее трех лет;
- разработка наглядных пособий, презентаций для осуществления работы по адаптации персонала;

- еженедельная отчетная презентация по работе отдела, представляемая исполнительному директору на заводском рапорте;
- ежемесячный мониторинг работы группы посредством отчетных данных по улучшению производительности труда и снижению текучести кадров среди работников со стажем работы менее трех лет;
- разработка мероприятий, планов по улучшению имиджа компании, корпоративного духа среди работников со стажем работы менее трех лет;
- разработка, согласование, утверждение программы мотивации для работников со стажем работы менее трех лет грейдируя: стаж работы от 0 до 3 месяцев; стаж работы от 3 до 6 месяцев; стаж работы от 6 месяцев до 1 года; стаж работы от года до 1,5 лет; стаж работы от 1,5 лет до 2 лет; стаж работы от 2 лет до 2,5 лет; стаж работы от 2,5 до 3 лет;
- совместно с начальником отдела организации труда и заработной платы предоставление ежеквартального отчета по выполнению норм выработки отдельных категорий работников (профессий) с тяжелыми и вредными условиями труда, грейдируя по стажу работы, согласно представленных выше данных от 0 месяцев до 3 лет;
- организация работы с предприятиями, компаниями, успешно внедряющими опыт работы в рамках адаптации персонала с целью получения лучших практик;
- разработка графика взаимодействия со всеми структурными подразделениями завода, организация встреч с руководителями начального, среднего, высшего звена.

В качестве третьей рекомендации предлагается организация дистанционного обучения наставников созданной группы по адаптации персонала с целью повышения их квалификации на основании Положения о дистанционном обучении наставников.

Современные наставники – это люди, работающие на производстве и, как правило, прекрасно владеющие инструментом – специальными компетенциями, но слабо знающие методики обучения – не обладающие коммуникативными умениями (педагогической компетенцией). В связи с этим в качестве основной рекомендации рассмотрим специальные курсы подготовки наставников. Выбран корпоративный курс «Наставничество: путь к эффективности» проекта «T&D Dive»¹ стоимостью 18 900 р.

Форматы работы: вебинары (онлайн по будням после основной работы или в выходные); консультации экспертов-практиков по кейсам

¹ T&D Dive 2018 «Наставничество – путь к эффективности». URL: <http://tnd-dive.ru/tutorship/about-programm/>.

(онлайн и офлайн); домашние задания (в любое удобное время).

По результатам итоговой аттестации выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

Экономический и социальный эффект от введения института наставничества на предприятии прогнозируется высокий.

Экономический эффект заключается в:

- уменьшении времени на адаптацию нового персонала;
- сокращение расходов на организацию работы по приему и увольнению работников по собственному желанию;
- снижение затрат на введение в должность нового сотрудника;
- экономия времени других сотрудников, которые выполняют функции уволенных сотрудников либо исправляющих ошибки новичков.

Социальный эффект заключается в:

- улучшении социально-психологического климата в коллективе;
- тесный контакт между сотрудниками позволяет обмениваться важной информацией не только по каналу «наставник – новичок», но и наоборот;
- повышение уровня профессионализма принятых сотрудников;
- повышение уровня удовлетворенности трудом.

Библиографический список

1. Агафонова М. С., Алексеева М. В. Трудовая адаптация персонала в организации и ее особенности // Концепт. 2017. Т. 39. С. 326–330.
2. Афанасьев А. А. Оценка трудовой адаптации персонала организации // Управление экономическими системами. 2017. № 3(19). С. 16–19.
3. Березняковский В. С. Наставничество в управлении адаптацией персонала // Экономика и предпринимательство. 2016. № 2-1(67-1). С. 842–844.
4. Бурова Ю. А., Поворина Е. В. Проблемы эффективной адаптации персонала и инновационные пути их решения // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 1-1(18). С. 146–153.

Информация об авторах

Татаурова Любовь Владимировна (Россия, г. Первоуральск, Свердловская область) – ведущий специалист по работе с молодежью, ОАО «Первоуральский динамовый завод»; e-mail: Lyubava_tatauro-va@mail.ru.

Лагутина Евгения Евгеньевна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: Lagutinaee@usue.ru.

Научная организация труда: история, современность, перспективы¹

УДК 331.101

Р. А. Долженко

Современные предметные контуры экономики труда в профессиональной деятельности

Проведен анализ особенностей выделения предметной области экономики труда в современных условиях. Показано, что экономику труда можно рассматривать как научное направление, сферу профессиональной деятельности, образовательную специализацию. Рассмотрены разработки профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», показаны основания для признания данного стандарта как легитимного для практики профессиональной деятельности. Сделаны выводы, что в силу размывания фокуса развития, а также активной диффузии управления персоналом в несвойственные профессиональной деятельности области происходит упрощение содержания предметной области экономики труда.

Ключевые слова: экономика труда; профессия; профессиональный стандарт; профессиональная деятельность.

В настоящее время происходит значительное количество изменений в организационной деятельности как в России, так и за рубежом. Они проявляются точно, но накапливаются и в итоге трансформируют профессиональную деятельность специалистов различных отраслей. Внедрение подобных изменений, появление новых профессий, исчезновение старых, размывает границы между ними, деформализуют традиционные требования к деятельности различных специалистов в организациях. Подобные изменения характерны для такой области профессиональной деятельности как экономика труда. Так, например, название должности «экономист по труду» уже не отражает в полной мере содержание данной деятельности, так как оно было сформировано под другие целевые требования, сосредотачивалось лишь на экономических аспектах труда. В современных условиях более актуальным будет обозначение данного вида профессиональной деятельности как «специалист по экономике труда». Кроме того, часть традиционного функционала экономистов по труду, например, связанного с оплатой труда, все больше реализуется специалистами по управлению персо-

¹ В секцию вошли материалы II научных чтений профессоров и докторантов общественных наук, посвященных памяти профессора М. А. Мельнова (Екатеринбург, 25 октября 2018 г.).

налом. А как показывают наши исследования, данный сектор профессиональной деятельности достаточно большой (по нашим оценкам в РФ более 300 тыс. специалистов по управлению персоналом [1]). Налицо профессиональная оккупация более сильного сектора по отношению к более слабому. В связи с этим необходимы пересмотры представлений о содержании данной профессии, актуализация ее функционального наполнения, стандартизация требований профессиональной деятельности специалиста по экономике труда для конкретизации профессиональных границ.

Целью данной работы является аргументация необходимости более четкого выделения границ предметной области экономики труда в современных условиях, которые сформировали потребность в создании профессионального стандарта «специалист по экономике труда».

Традиционные представления об экономике труда. Из содержания компонентов понятия «экономика труда» следует, что речь идет об экономических отношениях, которые реализуются в сфере труда. Объектом в данном случае является труд, а предметом – те экономические отношения, которые с ним связаны. Однако в свете происходящих в обществе изменений не все так однозначно. В ряде случаев сама трудовая деятельность все больше размывается, некоторые исследователи предлагают использовать применительно к новым формам трудовых отношений понятие квази-трудовые отношения, так как они характеризуются качествами и других видов отношений с работодателем: социально-психологическими, предпринимательскими, экономическими, потребительскими и т.д. [2]. Но данная особенность является темой для другого рассмотрения, мы же сосредоточимся на предметной области экономики труда, которая достаточно четко была ограничена еще в первой половине XX века, но явно требует актуализации. Предмет экономики труда как вида профессиональной деятельности ограничивается дисциплинарными рамками науки «экономики труда». Выделим ключевые особенности данного научного направления:

1) экономика труда – это часть экономической науки, которая обеспечивает научно-методологические основания эффективного планирования и использования трудовых ресурсов, выстраивания трудовых процессов на общегосударственном (федеральном), региональном, отраслевом и/или межотраслевом уровнях, уровне отдельного предприятия, его структурных подразделений, а также на уровне отношений между конкретными субъектами труда;

2) в силу того, что объектом экономики труда является труд, которые выступает неперенным элементом любого производства на текущем уровне развития общественных отношений, данная область де-

тельности в том или ином виде представлена во всех сферах экономики;

3) сама наука экономика труда исследует определенных круг проблем (организационно-функциональных, финансово-бюджетных, социально-правовых и др.), имеющих место в любом виде деятельности.

Все это говорит о фундаментальном характере проявления предметного поля экономики труда в современных общественных отношениях. А значит существуют основания для универсальной разработки, внедрения, методологической поддержки и нормативно-правового регулирования вопросов в области экономики труда.

Какие приоритетные направления экономики труда являются наиболее востребованными в настоящее время в профессиональной и научной среде? С нашей точки зрения к таковым можно отнести:

- выявление основных тенденций развития рынка труда (уровень занятости, структура и активность трудовых ресурсов и т.п.);

- изучение механизмов реализации государственной (федеральной и региональной) политики и оценка ее влияния на сферу трудовых отношений;

- оценка наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности, факторов их формирования и практической реализации;

- анализ и прогнозирование различных процессов, оказывающих влияние на сферу трудовых отношений и социального партнерства в сфере труда;

- систематизация процессов управления трудом и их регулирование на различных уровнях (федеральном, региональном, отраслевом, предприятий и их структурных подразделений);

- организация и нормирование труда, моделирование трудовых процессов, исследование закономерностей из построения, факторов и условий повышения их эффективности;

- определение методологических основ формирования системы базового вознаграждения за труд (оплата в зависимости от объема и сложности выполняемой работы, компенсационные выплаты за условия труда и т.п.) с учетом регионального регулирования заработной платы в разрезе видов производственной деятельности, категорий персонала и т.п.;

- построение системы материального стимулирования за достижение установленных показателей эффективности трудовой деятельности через премии, бонусы и т.п.;

- управление расходами на персонал (бюджетирование);

– текущее и перспективное (стратегическое) планирование трудовых показателей и др.

Что можно сказать по поводу представленного перечня? Во-первых, существует мнение, что экономика труда как наука должна быть представлена как экономическая теория труда и сосредотачиваться на макроуровневых аспектах трудовых отношений [5]. Прикладной микроуровень включает в себя значительный объем межпредметных областей (управления, психологии, социологии), затрагивающих деятельность работников в организации и к экономике может быть отнесен с натяжкой. Решить данное разграничение легко, если ввести по примеру экономики разграничение на микро и макроуровнях через распределение предметных областей микроэкономики труда и макроэкономики труда [3].

Во-вторых, последние годы увеличивается интерес практики к вопросам аналитики, ее визуализации, нахождения корреляции между трудовыми показателями, важными для бизнеса. Подобная деятельность обозначается как «HR-аналитика», хотя по факту, она и так представлена в предметном поле экономики труда, связанном с оценкой наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности, и их связей с общими результатами деятельности организации, как правило, через категорию производительность труда. Отметим, что данная тема позиционируется исключительно как часть менеджмента, управления персоналом, при этом игнорируется тот факт, что подобные наработки велись и продолжают вестись в рамках экономики труда. Зачем называть по-новому объект, имеющий традиционное применение и ранее?

Как верно отметил в своей работе А. И. Рофе, экономику труда можно рассматривать с 3 разных, но концептуально связанных позиций: как научное направление, как сфера профессиональной деятельности, как образовательный профиль [4]. Рассмотрим направление профессиональной деятельности и его воплощение в современных условиях, которое находит отражение в разработанном профессиональном стандарте.

Экономика труда как сфера профессиональной деятельности. Данная область по-прежнему существует, и она предполагает выделение отдельного профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», который был разработан в 2016–2018 гг. в соответствии с макетом профессионального стандарта и методическими рекомендациями по разработке профессиональных стандартов, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

В соответствии с «Уровнями квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», утвержденными Минтрудом России, специалистов по экономике труда решено относить к 5–8-му уровням квалификации.

В ходе работы над профессиональным стандартом нами были выделены приоритетные направления экономики труда, наиболее актуальными и востребованными в профессиональной среде на настоящий момент времени, в частности:

- выявление основных тенденций развития рынка труда (уровень занятости, структура и активность трудовых ресурсов и т.п.);
- изучение механизмов реализации государственной (федеральной и региональной) политики и оценка ее влияния на сферу трудовых отношений;
- оценка наиболее важных качественных и количественных параметров трудовой деятельности, факторов их формирования и практической реализации;
- анализ и прогнозирование различных процессов, оказывающих влияние на сферу трудовых отношений и социального партнерства в сфере труда;
- систематизация процессов управления трудом и их регулирование на различных уровнях (федеральном, региональном, отраслевом, предприятий и их структурных подразделений);
- организация и нормирование труда, моделирование трудовых процессов, исследование закономерностей из построения, факторов и условий повышения их эффективности;
- определение методологических основ формирования системы базового вознаграждения за труд (оплата в зависимости от объема и сложности выполняемой работы, компенсационные выплаты за условия труда и т.п.) с учетом регионального регулирования заработной платы в разрезе видов производственной деятельности, категорий персонала и т.п.;
- построение системы материального стимулирования (дополнительной мотивации) за достижение установленных критериев (показателей) эффективности трудовой деятельности (премии, бонусы и т.п.);
- управление расходами на персонал (бюджетирование);
- текущее и перспективное (стратегическое) планирование трудовых показателей и др.

В целях формализации вышеуказанных направлений, а также обеспечения их взаимного синтеза с системой профессиональных квалификаций и компетенций по всем направлениям (видам) экономической деятельности, подготовлена концептуальная структурно-

функциональная модель Проекта профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», включающая декомпозицию трудовых функций (по уровням квалификации), сгруппированных в разрезе основных областей (блоков) экономики труда:

Блок 1. Организация и нормирование труда.

Блок 2. Организация оплаты труда и материального стимулирования.

Блок 3. Планирование обеспеченности трудовыми ресурсами.

Блок 4. Анализ рынка труда.

Разработанный профессиональный стандарт позволит молодым людям при выборе своей будущей профессии лучше представить перспективу и оценить возможности своего профессионального развития, понять каким именно аспектам трудовой деятельности будет посвящено обучение в высшем учебном заведении, какие знания, навыки, умения будут у него сформированы [6]. Уже работающие специалисты по экономике труда различных организаций смогут определить для себя направления развития и повышения профессиональной квалификации, сформировать индивидуальный план профессионального роста. Работодатели смогут провести аудит профессиональной деятельности в области экономики труда в своей организации, выбрать для внедрения наиболее эффективные направления деятельности специалистов по экономике труда, независимо от территории своего присутствия. Образовательные учреждения и органы управления образованием на всех уровнях создать систему образовательных стандартов релевантных запросам реального сектора экономики.

В ходе обсуждения данного профессионального стандарта был выделен ряд проблем. Во-первых, нет определенности в том, какой части организационной структуры должна принадлежать данная профессиональная область. В ряде компаний экономисты по труду сидят в подразделениях по работе с персоналом, в других – в планово-экономических подразделениях. Во-вторых, круг деятельности современных экономистов по труду связан с вопросами оплаты труда, а так как крупные компании перенимают зарубежные подходы к организационному проектированию, в которых данных функционал сосредоточен в блоке «Compensation and benefits» (аббревиатура «C&B») системы управления персоналом. Как результат профессиональная деятельность «экономика труда» в таких компаниях размывается в структуре управления персоналом. Некоторые эксперты в области трудовых отношений предсказывают скорую автоматизацию данной профессиональной сферы за счет ИТ-решений, позволяющих в автоматическом режиме рассчитывать размеры вознаграждений по любому количеству

работников. Но до тех пор, пока этого не произошло, а также из-за того, что на промышленных предприятиях по-прежнему повсеместно распространен функционал экономистов по труду, занятых расчетами с заработной платы, данная функция должна быть сохранена и выделена в отдельных уровнях квалификации.

Наконец, отметим, что целесообразность разработки профессионального стандарта «Специалист по экономике труда», наряду с уже существующим профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», не вызывает сомнения. Несмотря на пересечение между их отдельными трудовыми функциями, именно экономика труда затрагивает экономический базис трудовых отношений, в то время как управление персоналом – их формы, и связь с другими качествами жизни работников в организации.

Как показал обзор из-за размывания фокуса развития, а также активной диффузии «управления персоналом» в смежные области профессиональной деятельности происходит упрощение содержания профессии «экономика труда». Без должного обоснования места и роли деятельности специалистов по экономике труда на предприятиях, актуальный и релевантных исследований в данной области, подготовки нового образовательного стандарта в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования «3++» по профилю «экономика труда», можно констатировать, что в долгосрочной перспективе данная профессиональная области исчезнет.

Заключение. Развитие общественных отношений приводит к появлению новых, актуальных для нее форм профессиональной деятельности, но одновременно, оно может приводит к исчезновению традиционных видов деятельности. Подобные изменения не осуществляются одномоментно, им способствуют различные факторы и предпосылки. Нами была осуществлена попытка определить текущие контуры экономики труда в профессиональной сфере. И если сущность труда практически не меняется, так как определяющий ее экономический базис существования человечества, который выражен в рыночной экономике, остается фундаментально неизменным, однако содержание и характер труда, за счет воздействия преобразований в обществе и экономике, изменяются.

Можно спрогнозировать, что в рамках настоящих условий охват научных исследований по экономике труда будет снижаться, количество образовательных программ по этой специальности уменьшаться, базовые функции специалистов по экономике труда частично автоматизироваться и в среднесрочной перспективе данная область деятельности будет ассимилирована более востребованными направлениями.

Выход есть, он связан с активизацией всех трех направлений и их тесной взаимосвязи, например, через исследования по заказу организаций, результаты которых могут стать основой для образовательных программ, или через привлечение практиков по профилю к реализации обучения в вузах и проведение исследований в рамках магистерских программ. Варианты есть, их нужно просто более активно опробовать в сложившейся обстановке.

Библиографический список

1. *Долженко Р. А.* Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. 2018. № 8. С. 161–179.
2. *Котляров И. Д.* Экосистема: новые способы взаимодействия компании с работниками, клиентами и широкой публикой // Вестник НГУЭУ. 2013. № 4. С. 54–66.
3. *Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С.* Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2015. № 5(83). С. 3–12.
4. *Рофе А. И.* Модель концепции экономики труда как науки, учебной дисциплины и области практической деятельности // Труд и социальные отношения. 2015. № 6. С. 107–120.
5. *Рощин С. Г., Разумова Т. О.* Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2000.
6. *Сенашко В. С.* О соотношении профессиональных стандартов и ФГОС высшего образования // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 31–36.

Информация об авторе

Долженко Руслан Алексеевич (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: rad@usue.ru.

Оценка обоснованности норм труда (на примере ПАО «Уральский завод РТИ»)

Статья содержит результаты исследования автором обоснованности расчетов трудоемкости работ и норм времени на примере предприятия ПАО «Уральский завод РТИ». Обоснована актуальность работы по проведению экспертизы норм труда. Описано проведенное автором хронометражное наблюдение за работницами с разным производственным опытом на операции по сборке рукавов К, КП, КШ. По результатам наблюдения автором был проведен самостоятельный расчет нормы времени и произведено сравнение полученного показателя с установленной на предприятии нормой времени на операцию. Сделан вывод об обоснованности норм труда. Даны рекомендации по совершенствованию процесса нормирования на заводе – дифференциации норм в зависимости от длины изделия, а также по сокращению трудоемкости изготовления продукции за счет организационных мер.

Ключевые слова: нормы труда; норма времени; трудоемкость; обоснованность норм; фотохронометраж.

Вопросы организации нормирования труда на предприятии являются остроактуальными на современном этапе развития науки и производства, поскольку последние годы появляются научные статьи только по применению информационных технологий в процессе нормирования, например [2; 4], или по нормированию интеллектуального труда [3]. Нормативы и рекомендации советского периода несколько устарели, а современная нормативная документация (ГОСТы и ТУ) не содержат указаний по определению нормативной трудоемкости продукции. В соответствии со ст. 159 ТК РФ система нормирования труда определяется работодателем. При этом в нашей стране отсутствуют трудовые нормативы по производству резиновых технических изделий, поэтому местные нормы часто вызывают сомнение у заказчиков продукции в их обоснованности. Все это снижает конкурентоспособность завода. Поэтому вопросы экспертной оценки местных норм труда являются актуальными.

Целью исследования являлась оценка имеющихся норм труда по производству рукавов К, КП, КШ в ПАО «Уральский завод РТИ» для определения научной обоснованности установленных норм труда.

Задачами исследования выступали: изучение документации по имеющимся нормам труда; проведение фотохронометражных наблюдений; экспертное заключение обоснованности норм.

Теория и методология исследования. Теоретическую основу исследования составляют результаты анализа трудов отечественных и зарубежных ученых, специалистов в области организации и нормиро-

вания труда, отечественный и зарубежный опыт. Так, профессор Б. М. Генкин подробно описал технологию проведения фотохронометража и расчета норм по результатам его проведения [1], О. Петрова представила алгоритм расчета норм труда [5], А. В. Уланова и А. Д. Бурыкин – алгоритм комплексного обоснования норм затрат труда [6]. В исследовании применялись принципы и методы системного анализа, из методов эмпирического познания: описания, измерения, сравнения и сопоставления.

Результаты экспериментальных исследований. В процессе проведения исследования автором были изучены представленные документы: нормы времени на изготовление рукава КП 18-7-2000 на участке рукавов с нитяной, металлической оплеткой, РКП, несерийные рукава, утвержденные на предприятии и ТУ 38 1059-86.

Кроме изучения документов автором было проведено фотохронометражное наблюдение операции «Сборка рукава К» 400 мм. Участок рукавов с нитяной, металлической оплеткой, РКП, несерийных рукавов. Длины изготавливаемых рукавов 400 мм и 195 мм. Замеры проводились в течение одной рабочей смены. Время начала наблюдения 7 ч 15 мин, время окончания наблюдения – 11:30.

Операция сборки была выбрана, поскольку она является самой трудоемкой, занимает 84% времени изготовления рукавов. При этом на нее отсутствуют технологические рабочие инструкции, содержащие нормы технологических режимов согласно карте производства и/или рецептурной карте, как на операциях каландрования, вулканизация и др. Установленная на предприятии норма времени на сборку рукавов К составляет 32,0590 мин.

Анализ представленных документов показал, что расчеты не содержат ошибок и расхождений с технологическими рабочими инструкциями по операциям каландрования, вулканизации; выполнены в соответствии с требованиями современной науки по имеющимся производственно-техническим условиям.

Фотохронометражные наблюдения выполнялись автором совместно с нормировщиком цеха, в результате наблюдений расхождений в затратах времени не выявлено, что говорит о верности проведения хронометражных наблюдений.

Фотохронометражные наблюдения выполнялись за двумя работницами: одна из которых обладает большим опытом работы, сноровкой, показывает отточенные движения, значительно перевыполняет нормы, другая – имеет опыт работы менее одного года, иногда выполняет излишние микродвижения. Работницы собирали разные по длине

рукава, однако, значительных расхождений в трудоемкости не выявлено. Расхождения соответствовали 2–3%, что является допустимым.

Наблюдение не выявило потерь рабочего времени по вине работников и/или по организационно-техническим причинам. Темп работы – оптимальный. Работа выполняется в соответствии с технологией.

В результате расчетов, проведенных автором после фотохронометражного наблюдения норма времени на 1 пог. м на операцию «Сборка рукава» при длине рукава 400 мм составила 30,2100 мин, при длине рукава 195 мм – 35,3717 мин.

Закключение. В целом можно утверждать, что установленная на предприятии норма времени является средним значением, рассчитана в соответствии с требованиями научного нормирования труда, является обоснованной.

При этом автор считает необходимым дифференцировать нормы времени в зависимости от длины рукава, поскольку большинство затрат времени пропорциональны длине рукава. При существующей усредненной норме времени работникам становится невыгодно выполнять работу по сборке более длинных рукавов. Зависимость нормы времени на сборку от длины рукава предлагается установить математическими методами на основе базы данных о фактическом времени изготовления рукавов разной длины.

Кроме того, в процессе исследования было выявлено недостаточное (по мнению обеих работниц) освещение на рабочем месте, что может увеличивать трудоемкость работ в вечернюю и ночную смены.

Таким образом, анализ представленных документов и проведение фотохронометражного наблюдения позволяет сделать вывод об обоснованности имеющихся расчетов трудоемкости работ по изготовлению рукавов К, предоставленных ПАО «Уральский завод РТИ».

Библиографический список

1. *Генкин Б. М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник. М.: Норма, 2005.

2. *Кутимская М. А., Сморчкова С. А.* Управление процессом установления норм труда с применением статистических информационных систем // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2017. № 3(59). С. 126–133.

3. *Михалкина Е., Скачкова Л., Гапоненко Н.* Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава // Кадровик. 2012. № 7. С. 38–49.

4. *Павленко А. П.* Использование компьютерных программ для расчета расходов на оплату труда, норм труда и численности персона-

ла // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2017. № 2. С. 58–65.

5. *Петрова О.* Пошаговый алгоритм, с которым вы быстро рассчитаете нормы труда для сотрудников: методические рекомендации // Справочник руководителя учреждения культуры. 2017. № 7. С. 70–79.

6. *Уланова А. В., Бурыкин А. Д.* Алгоритм комплексного обоснования норм затрат труда // Интеллектуальный потенциал образовательной организации и социально-экономическое развитие региона: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Ярославль, 10 апреля 2018 г.). Ярославль: МУБиНТ, 2018. С. 341–347.

Информация об авторе

Кулькова Инна Анатольевна (Россия, г. Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: i.a.koulkova@mail.ru.

УДК 331.1

А. Ю. Панченко

Основные подходы к оценке трудового вклада работников на основе нормированного задания

Статья посвящена определению основных подходов к оценке результатов трудовой деятельности персонала на основе норм труда работников. В статье ставится цель актуализировать основные подходы к регламентации труда на основе норм времени. Особое внимание уделено тому, что при оценке трудового вклада специалистов в общие результаты работы предприятия целесообразно учитывать и результаты текущей работы в соответствии с уровнем оплаты труда с учетом применения нормированного задания. Предложена система разделения работников – специалистов среднего звена по группам функций и функциям управления, а также последовательность выполнения работ по установлению нормированных заданий и учету их выполнения. Итоги исследования позволяют определить реальный трудовой вклад работника в результаты трудового коллектива

Ключевые слова: нормы труда; оценка персонала; трудовой вклад; нормированные задания.

Современные условия определяют необходимость комплексного обоснования норм труда с учетом социальных, технических и психофизиологических факторов для определения трудового вклада работников при установлении определенного уровня оплаты труда. На практике, устанавливая нормы труда, предприятие опирается в основном факторы, носящие технический характер. При обосновании норм труда анализируются только показатели и факторы трудового процесса, ко-

которые отражают несколько взаимосвязанных аспектов производственной деятельности, а также создают возможности в усилении дифференциации в оплате труда и взаимосвязи ее с личным вкладом работника, эффективностью его труда.

Важное значение при данных условиях определяет цель актуализации системного подхода регламентации труда на основе норм времени при определении трудового вклада работников.

Системный подход предполагает рассмотрение трудовой мотивации персонала как системы, которая представляет собой упорядоченную совокупность элементов, определяющих, регулирующих и направляющих трудовую жизнь персонала организации. Ее элементы взаимосвязаны и взаимодействуют между собой, образуя единое целое. Отдельные элементы системы объединены между собой причинно-следственной связью, а все они объединены единой целевой направленностью [1].

Говоря о системном подходе целесообразно предусматривать введение системы нормированных заданий, позволяющей эффективно, рационально и оперативно планировать трудовую деятельность в структурных подразделениях предприятия и вести учет ее выполнения.

Нормированные задания – выполняемые за определенный календарный отрезок времени объемы работ, регламентированные на основе норм времени с соблюдением определенных требований к качеству результата труда.

Регламентируя последовательность, периодичность состав и работ, нормированные задания тем самым способствуют улучшению их организации и планирования и более обоснованной оценке трудового вклада как рядовых работников, так и специалистов или служащих.

Необходимость установления индивидуальных или коллективных нормированных заданий определяется в зависимости от содержания труда следующих категорий специалистов среднего звена: выполняющих стабильные по составу и повторяющиеся виды работ; выполняющих наряду с повторяющимися видами работ творческие и разного рода оперативные работы; выполняющих только оперативные работы¹.

Для групп специалистов, выполняющих в основном работы оперативного характера и связанные с управлением и обслуживанием производства, целесообразны разработка и установление коллективных нормированных заданий [3].

При проведении подготовительной работы по введению нормированных заданий должен быть определен перечень должностей спе-

¹ Методические основы оценки эффективности труда служащих / ВНЦентр Госкомтруда СССР. М.: Экономика, 1989.

циалистов и служащих, для которых целесообразно устанавливать нормированные задания; вид нормированных заданий (индивидуальные и коллективные) и период их действия; выбраны единицы измерения объемов работ; подготовлены необходимые нормативные документы, используемые для расчета нормированных заданий; определен порядок расчета нормированного задания и доведения его до подразделений и отдельных исполнителей; разработана документация по учету их выдачи и выполнения. На этом же этапе следует распределить функциональные обязанности по установлению и учету нормированных заданий¹. Целесообразность установления нормированного задания специалистам и служащим предопределяется распределением их по группам выполняемых функций и по функциям управления (см. рисунок).

ГРУППА ФУНКЦИЙ	Научно техническое развитие и техническое обеспечение производства	Совершенствование и разработка оснастки или технологии	ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ
	Планирование и управление производством	Стандартизация работ и других элементов производства;	
		Планирование и прогнозирование	
		Оперативное управление производством	
		Контроль качества работ	
	Управление человеческими ресурсами	Организация труда и заработной платы	
		Совершенствование организации труда	
		Охрана труда и техники безопасности	
	Материально-техническое снабжение	Организация снабжения сырьем, материалами, агрегатами, оборудованием	
	Бухгалтерская, финансовая и правовая деятельность	Бухгалтерский учет и отчетность	
		Финансовое обеспечение деятельности предприятия	
		Правовое обеспечение деятельности предприятия	
	Управление обслуживающими и вспомогательными процессами	Обеспечение производства инструментом	
		Ремонтное и энергетическое обслуживание	
		Делопроизводство	
	Совершенствование и организация систем (процессов) управления	Проектирование и внедрение автоматизированных систем управления производством	
		Совершенствование организации управления	
		Автоматическая обработка информации	

Система разделения специалистов по группам функций и функциям управления для установления нормированных заданий

¹ Научная организация труда в управлении производственным коллективом: общео́трасл. науч.-метод. рек. / НИИ труда. М.: Экономика, 1987.

Такой подход, к созданию систем оценки трудового вклада подразделений позволяет, руководствуясь едиными методическими принципами, разрабатывать различные варианты систем оценки, которые максимально учитывают специфику конкретного предприятия, цели и задачи его деятельности, уровень организации труда, а также наличие специалистов по соответствующего профиля и т.д.

Представленный исследовательский материал определяет практическую значимость разработки нормированных заданий, мотивируя специалистов на снижение затрат труда против норм, установленных на конкретные виды функций и задач. В данном случае, наиболее простым и объективным измерителем труда является показатель рабочего времени. Поэтому необходимо разрабатывать такие методы, которые позволят с помощью данного показателя комплексно оценивать трудовую деятельность специалистов и определять их личный вклад в коллективный результат [2].

Таким образом, в результате введения нормированных заданий позволит дать комплексную оценку деятельности и личного вклада специалистов в коллективный результат появляется возможность достаточно объективно оценить труд специалистов различного уровня и полностью исключить уравниловку в оплате труда. Введение комплексной оценки труда специалистов стимулирует рост производительности труда, поиск и реализацию наиболее эффективных идей и решений, повышение качества выполняемых работ, укрепление трудовой дисциплины.

Библиографический список

1. *Долженко Р. А.* Системный подход к управлению трудовой мотивацией персонала // Российское предпринимательство. 2010. № 8-2. С. 70–75.
2. *Панченко А. Ю.* Обоснование и оптимизация норм труда как фактор оценки эффективности трудовых процессов // Наука и бизнес: пути развития. 2016. №11(65). С. 50–53.
3. *Panchenko A.* On the impact of psychophysiological factors on potential productivity of a human during labour activities // International Journal of Applied Business and Economic Research. 2017. Vol. 15, no. 12. P. 233–239.

Информация об авторе

Панченко Александр Юрьевич (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: panchenko.ay@usue.ru.

Нормирование социальной структуры трудового коллектива

Статья посвящена анализу формирования социальной структуры трудового коллектива через механизмы нормирования труда с целью объединить данные направления совершенствования управленческих процессов. Изучение передового опыта оптимизации социальной структуры персонала и нормирования труда отечественных организаций позволило автору конкретизировать алгоритм процесса нормирования социальной структуры трудового коллектива вне зависимости от специфики деятельности.

Ключевые слова: нормирование труда; персонал; социальная структура; эффективность.

Одной из функций норм труда в рыночной экономике является согласование и объединение интересов работников и работодателя. Внутриорганизационное планирование социальной структуры трудового коллектива имеет особую значимость в условиях трудовых правоотношений. Наличие норм труда, это необходимость для определения наилучшего и рационального порядка осуществления производственной деятельности для максимизации экономического результата организации. Использование наемного труда с максимальной эффективностью возможно лишь при высоком уровне его нормирования и организации.

Нормирование социальной структуры коллектива предприятия имеет важное значение в научной организации труда. Качественные нормы труда как результат функционирования эффективной системы нормирования труда выполняют роль количественного измерения, выражения и, как следствие, согласования и объединения интересов работников и работодателей.

Нормирование социальной структуры коллектива должна обязательно включать в себя такой метод, как социально-психологическое исследование.

Чтобы руководитель мог эффективно управлять коллективом, использовать обоснованные нормы социальной структуры, ему необходимо знать некоторые психологические параметры коллектива. Например, каковы основные мотивы большинства его членов для работы, насколько они удовлетворены условиями труда, системой мотивирования и т.д.

Также руководителю полезно будет знать о скрытых конфликтах в коллективе и других негативных явлениях. Однако профилактика и устранение негативных явлений в коллективе должна базироваться на результатах объективного анализа социально-психологического

климата в коллективе. Полученные в ходе исследования данные должны учитываться при комплектовании подразделений, в индивидуальной работе с персоналом, в профессиональной подготовке и аттестации персонала, а также при выборе оптимальных стилей руководства в зависимости от уровня развития коллектива.

С помощью периодических опросов можно собирать идеи сотрудников, мнение коллектива о каких-то рабочих процессах или явлениях, отслеживать настрой коллектива и далее осуществлять грамотное нормирование. А для вышестоящего руководства анонимное анкетирование может стать источником дополнительной информации о скрытых конфликтах, недовольством непосредственным руководителем, условиями труда, взаимодействием с другими структурами компании и т.д. [2].

При подготовке к исследованию в целях нормирования социальной структуры необходимо выполнить следующий алгоритм:

1. Согласовать подразделения, на которых будет проведено исследование. Если подразделений выбирается много, то возможно отобрать из них группы по типовым признакам или проблемам, с которыми сталкиваются подразделения в профессиональной деятельности. Вычленив типовые признаки (например, очень высокая текучесть, низкая производительность и т.п.), определяем наиболее проблемные подразделения и выписываем их. Добавляем в выбранный список успешные подразделения, чтобы было с чем сравнивать.

2. Определить сроки проведения исследования и ответственных за исследование сотрудников со стороны исследуемых подразделений. Если ответственность за проведение исследования остается на плечах менеджера по персоналу, то вероятна ситуация, когда он просто не может управлять процессом, не укладывается в сроки и остается виноватым. Всегда необходимо указывать ответственное лицо со стороны подразделения, чтобы оно (лицо) было заинтересовано в успешном проведении исследования. Как правило, это сам руководитель или его помощник. Также этот человек может дать всю необходимую информацию по подразделению.

3. Выяснить с какими проблемами сталкиваются подразделения, есть ли проблемные зоны и с чем они связаны, по мнению руководителя. Мнение руководителя всегда необходимо спрашивать до проведения исследования. С ним можно сравнивать мнение коллектива, а также он может нам помочь увидеть скрытые от наших глаз процессы и дать пояснения к ним. По итогам встречи с руководителем необходимо подготовить план и график проведения исследования.

4. Разработка методического материала для проведения исследования. Социально-психологическое исследование проводится с помощью специально разработанных анкет и (или) бланковых тестов. Существуют специальные психодиагностические методики для проведения такого рода исследований. Они апробированы и широко распространены. Однако чаще компании стараются использовать свои анкеты. Туда можно включать вопросы из разных тестов, составлять вопросы специально под исследуемую проблему.

Исследования целесообразно проводить в подразделениях, имеющих опыт совместной работы не менее 6 месяцев, в которых уже возникли определенные устойчивые отношения.

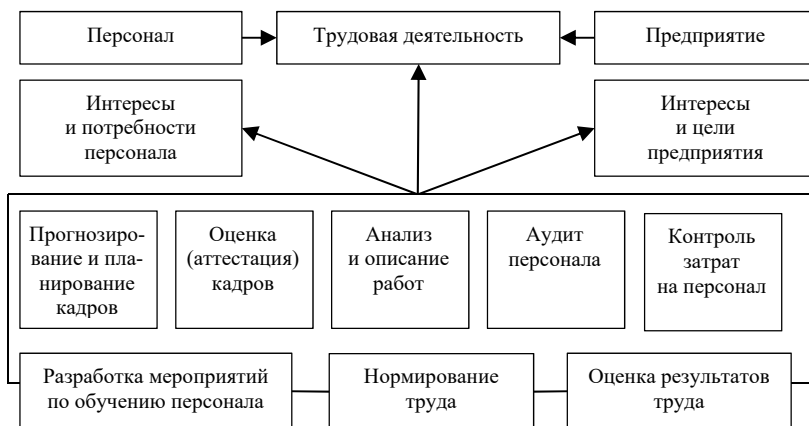
Перед проведением исследования необходимо ознакомиться со структурой подразделения, социально-демографическими характеристиками членов коллектива, штатным расписанием, статистикой приема и увольнения сотрудников за последний год, мотивами увольнения (если изучение мотивов увольнения проводится), а также показателями успешности их работы.

На основании проанализированных данных формируются вопросы, которые включаются в анкету. До начала анкетирования необходимо провести беседу с сотрудниками, довести в общей форме общую цель исследования. При этом следует подчеркнуть, что заполнение бланков анонимное, а конкретные сведения и анкеты сотрудников непосредственным руководителям показаны не будут.

На основе проведенных исследований составляются и внедряются в деятельность нормы социальной структуры коллектива. Можно выделить существенную задачу нормирования социальной структуры коллектива, проявляющуюся в условиях производственной деятельности – это способность нормирования выступать в качестве фактора объединения интересов предприятия и работника.

Значение нормирования труда для повышения эффективности объединения интересов и потребностей персонала с интересами и целями предприятия показано на рисунке.

Наиболее существенных изменений в отношении работников к деятельности в области нормирования труда можно достигнуть благодаря привлечению их к самому процессу нормирования. Так, весьма результативным шагом будет включение одного или нескольких работников в структуру службы нормирования с целью образования, совместно с руководителем нижнего звена, единой команды, следящей за надлежащим выполнением работ и их результатами.



Роль нормирования социальной структуры [1]

Использование знаний и опыта непосредственных исполнителей повысит действенность службы нормирования, улучшит доверие со стороны работников и в итоге отразится на конечных результатах деятельности предприятия.

Библиографический список

1. *Коренная А. С., Лужнова Н. В.* Исследование факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудников содержанием и условиями труда // Современный стиль управления: сб. науч. ст. г. Чебоксары. 2016. С. 399–407.
2. *Плутова М. И.* Организация и совершенствование процессов нормирования труда на предприятии // Экономика и предпринимательство. 2017. № 9-1(86). С. 547–550.

Информация об авторе

Плутова Мария Игоревна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: mplutova@yandex.ru.

Научная организация творческого труда, тренды интеллектуального роста

Рассматривается инновационный подход к пониманию научной организации умственного труда исходя из интеллектуального, психического и энергетического потенциала личности, а также из интеллектуального роста и производительности труда.

Ключевые слова: научная организация труда; творческий (умственный) труд; тренды интеллектуального роста; энергоёмкость потенциала личности; профессиональная «выгораемость»; психоэнергетический и интеллектуальный потенциал личности; инновационный образовательный кластер.

По оценкам экспертов в условиях перехода от классической системы научной организации труда, к инновационному развитию, призму четвертой научно-технической революции, необходимо создать условия для организации опережающего, качественного высокотехнологического образования, направленное на интеллектуализацию процессов обучения и освоение практических навыков в реализации целевых установок.

Президент РФ Владимир Путин, на различных форумах изложил основные понимания процессов формирования новых подходов к качественному образованию, особенно, обратил внимание на профессиональную составляющую¹.

Четвертая промышленная революция или Индустрия 4.0, которая ускоренными темпами продвигается в нашу жизнь, призвана объединить развитие материального мира с виртуальными прогнозами, создав единую цифровую экосистему.

Следующая пятая промышленная революция совершится в результате слияния цифровых и производственных технологий².

Эта трансформация будет иметь важные последствия для создания эффективных условий организации производства, труда и управления, трудовой активности, качества жизни и трудовой занятости населения.

В данной статье рассматриваются некоторые пути развития научного подхода к организации умственного (интеллектуального) труда с обеспечением условий для развития творческих способностей и интеллектуального потенциала отдельно взятого индивидуума (личности).

¹ О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204.

² Информационный материал ИННОПРОМ 2018 г.

Переход к инновационному развитию также требует и коренного изменения подхода к пониманию научной организации творческого труда, необходимо осуществить реальный прорыв в сфере создания условий для реализации продуктов интеллектуального труда, поднять на новый уровень в престижности, стоимостной оценке и мотивационной составляющей для работников умственного труда.

В данной статье рассматривается научный подход к организации умственного (интеллектуального) труда с обеспечением условий для развития творческих способностей и эффективного использования интеллектуального потенциала индивидуума.

В частности, основной движущей силой в системе научной организации умственного труда является формирующая творческая элита, получившая качественное высшее образование, достаточное финансово-материальное обеспечение, умеющая воплощать знания в конкретные реализуемые проекты и владеющая организационными навыками, необходимыми для инновационной и практической деятельности.

В социально-экономическом отношении это привело к созданию таких производственно-трудовых отношений, в которых вместо отношений классов возникли отношения двух новых социальных групп – руководящей элиты и эксплуатируемые ими групп работников (работчих – исполнителей).

В современной транскрипции это соотношения нужно рассматривать исходя из «теории лифта».

Для каждого «этажа», необходимо рассматривать системно и в комплексе подход по достижению определенного уровня развития личности:

- уровня физического развития;
- уровня умственного развития;
- уровня образования;
- уровень интеллектуального развития;
- уровня квалификации и компетенций;
- уровня материального и финансового состояния.

Без практической интеграции науки, образования и производства решить данную проблему невозможно.

Необходим поиск новых технологических и организационных моделей образования интегрированного типа это:

- интеграция всех информационных баз, включая методы целевого поиска информационных данных;
- цифровизация и обработки информационных данных в соответствии с поставленными задачами;

– трансформация человеческих ресурсов по профессиональной необходимости производственных процессов и услуг;

– создания научно-производственных кластеров, различного уровня;

– малых инновационных центров по видам интеллектуальной деятельности. Такие центры создаются временно, только на период решения приоритетных проблем.

Сегодняшнее образование становится совершенно другим, как и технологии преподавания.

Основные тренды интеллектуального роста на современном этапе развития потенциала человеческих ресурсов это:

– создание единой системы полного обучения, получения образовательной информации от рождения ребенка до активной профессиональной деятельности конкретного индивида;

– овладение информационными технологиями, как в реальной действительности, так и в виртуальной;

– развитие, разработка новых продуктов и выбор технических решений по эффективному применению искусственного интеллекта.

Становится приоритетным развитие интеллектуального потенциала личности и создание банка интеллектуальных проектов, причем опережающим должно быть развитие интеллектуального потенциала, над искусственным.

Для этого должны создаваться условия для реализации разрабатываемых и действующих стандартов определяющих уровень качества жизни населения:

– обеспечение жильем;

– качество коммунальных услуг;

– медицинское обслуживание;

– прожиточный ресурс для жизнеобеспечения;

– реальная юридическая и финансовая защита населения;

– социально-экономическая забота о старшем поколении и. т.д.

В настоящее время становится актуальным проведение научных исследований по оценке использования интеллектуального потенциала профессионалов различных возрастных групп, возможность увеличение темпов роста производительности индивидуального труда.

Инновационный подход к пониманию работы по повышению производительности труда заключается в том, что необходимо рассматривать не традиционными методами оценки производительности труда, а способами, диктуемые развитием общества, развитием человеческого потенциала и конкретной личностью [3].

Приоритетом в данном вопросе является уровень развития личности, его потенциальные возможности: физические; психические; физиологические; эмоциональные; мотивационные.

Уровень образования, профессиональное освоение той или иной профессии, квалификационный и энергетический потенциал должен рассчитываться поэтапно и во времени каждой трудоспособной личности.

На базе разработанных механизмов, инструментария и стандартов осуществляется целевой подход к управлению производительностью труда [1].

По нашему мнению, в понятие «производительность труда» конкретного работника необходимо добавить «профессиональная энергоёмкость потенциала личности».

При разработке инструментария и стандартов полностью пересматривается политика и понимание в отношении таких экономических категорий как: стоимость труда; востребованность рабочей силы на рынке труда; качество труда; трудовой потенциал и ресурс работника.

Возникает объективная необходимость в сбалансированном подходе к возможным потребностям в рабочей силе различной квалификации и, особенно в планировании необходимых рабочих мест.

Рациональное распределение трудовых ресурсов по потребности и территориальной мобильности их передвижения позволит также и инициировать внутренние миграционные процессы.

Особое значение на современном этапе развития производительных сил приобретает возможность управления интеллектуальным и энергетическим потенциалом индивидуального работника.

Управление энергетическим потенциалом личности понимается как управление психоэнергетическими возможностями индивида, используя максимальный объем психоэнергетического ресурса.

Выявление психоэнергетического ресурса индивида осуществляется путем:

- 1) определения максимальных физических и интеллектуальных нагрузок;
- 2) стабильность и продолжительность во времени выдерживания максимальных физических и интеллектуальных нагрузок;
- 3) сопротивление стрессовым ситуациям;
- 4) профессиональная деформация (деградация);
- 5) профессиональное выгорание (деформация).

С возрастом снижается эффективность выполнения задач, связанных с гибкостью, интегративностью мышления, творческим подходом

дом, с использованием зрительного анализатора и двигательных реакций, требующих большой скорости выполнения [2].

Наиболее заметные изменения заключаются в ухудшении краткосрочной памяти и увеличении времени реакции.

Тем не менее, если пожилой человек получает больше времени для решения определенной задачи, которая не требует большого объема современных знаний, пожилые люди, лишь незначительно уступают молодым.

Социальный статус каждой возрастной группы и ее влияние в обществе тесно связаны с экономической продуктивностью этой группы. Их жизненный опыт и знания высоко ценятся. Потребность в их знаниях позволяет пожилым людям продолжать быть продуктивными членами общества.

Вводимая в стране пенсионная реформа, позволяет увеличить использование эффективного трудового и интеллектуального потенциала профессионалов старшего поколения.

Исследования в этой области позволят также более качественно подойти и к определению «порога» необходимости трудовой активности:

- по здоровью;
- по профессиональной «выгораемости»;
- по уровню резкого сокращения адаптации к производственным и социально-экономическим условиям труда;
- по достигнутому уровню профессиональной энергоемкости потенциала личности.

Энергопотенциал и энергоемкость для каждой личности индивидуальны. Каждый индивид строит поведенческую направленность своих действий исходя из своих энергетических возможностей и культуры и умственных способностей.

Управление энергетическим потенциалом личности понимается как управление психофизиологическими возможностями индивида, используя максимальный объем личностного ресурса.

Он может быть выражен в расходуемой энергии в Г/калориях и психофизиологического статуса индивида.

Средний объем расходуемой энергии в год по разным возрастным категориям различен, например, 61200 Гкал – в молодом возрасте до 25 лет; 22300 Гкал – в пожилом возрасте.

Энергопотенциал и энергоемкость оценивается:

- по степени интенсивности использования в трудовой деятельности;
- по состоянию здоровья;

- по возрастным ограничениям;
- по психоэмоциональному статусу;
- по степени усталости и профессиональной выгораемости.

Инновационный подход к созданию условий, когнитивных ресурсов общества, разработке механизмов и стандартов развития интеллектуального потенциала с учетом энергоемкости потенциала личности предполагает создание кластера с привлечением научно-исследовательских институтов, вузовских кафедр, которые работают в области экономики труда и управления человеческим капиталом, медицинских учреждений.

Библиографический список

1. *Имаи М.* Гема Кайдзен. Путь к снижению затрат и повышению качества. М.: Альпина Пабlishер, 2009.
2. *Попов Э. И., Пеша А. В.* Формирование деструктивных процессов в системе мотиваций у различных возрастных групп // Научное издание. 2017. Т. 9, №5. С. 36–50.
3. *Эдвардс Х.* Об итогах конференции TED 2017 «The Future You» («Будущий ты»). URL: <http://trends.skolkovo.ru/2017/06/ted-2017-the-future-you/>

Информация об авторе

Попов Эдуард Иванович (Россия, г. Екатеринбург) – эксперт Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, консультант кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: edward-popov@e1.ru.

Становление системы «бережливого производства» в России

В настоящее время в России важным элементом стабильного и функционального развития производства на предприятиях всех отраслей экономики выступает изучение системы бережливого производства, а также разработка перспективных предложений по внедрению данной концепции в условиях рыночной экономики. Авторами рассмотрен процесс создания системы Lean Manufacturing Ф. Тейлором и ее развитие учеными, исследовавшими данную систему управления предприятиями, до настоящего времени. В статье обозначена актуальность внедрения системы бережливого производства на российских предприятиях, а также необходимость перенимать опыт крупнейших европейских компаний в этой сфере с целью оптимизации отечественного производства и экономного использования ресурсов. Выделены основные факторы, ограничивающие применение системы бережливого производства на российских предприятиях.

Ключевые слова: бережливое производство; Lean Manufacturing; система управления.

В современное время многие предприятия и организации, ведущие основной вид деятельности на международной арене, стремятся повысить эффективность своей деятельности за счет экономических инструментов и методов организации производства. На современном этапе развития экономики в стране наиболее популярной методикой повышения эффективности производства в структуре хозяйствующих субъектов является применение системы бережливого производства.

Система бережливого производства впервые возникла при изучении западными аналитиками принципов работы производственной системы компании Toyota, объединив все применяемые методики в систему «Lean Manufacturing» или «Lean production».

В России «Lean Manufacturing» означает «бережливый». Бережливое производство представляет собой систему сокращения затрат, которые возникают в процессе производства на предприятии. Данный подход основывается на систематизации и рациональном использовании производственного процесса с целью оптимизации производства и максимальной отдачи для роста эффективности производства [3].

Система бережливого производства начала зарождаться еще в работах Генри Форда, но не получила развития, так как методы регулирования эффективности производства опережали время. Позже, в 1929 г. вышла книга А. К. Гастева, посвященная методике бережливого производства, в которой описаны основные предпосылки к развитию концепции в России. Данная книга послужила основой в формировании современной концепции бережливого производства в Японии.

Этапы развития концепции бережливого производства представлено на рисунке.



Развитие концепции бережливого производства в мире [2]

Термин «бережливое производство» был введен Дж. Крафчиком, который является директором международной компании Hyundai Motor America, при анализе управления предприятиями в Японии в двадцатом столетии. Определение бережливого производства представлено в таблице.

Определение термина «бережливое производство»

Автор	Определение
Таити Оно	Бережливое производство – это концепция управления, альтернативная массовому производству. В данной концепции автор сократил длительность производственного цикла путем устранения потерь: перепроизводства, транспортировки, создания лишних запасов, производства продукции с дефектами, излишней обработки, ожидания, потери на лишние движения
Сигео Синго	Бережливое производство представляет собой философию управления персоналом, которая направлена на создание особой сбалансированной производственной культуры, а также понимание цели и миссии предприятия
П.М. Керженцев	Научная организация труда – это концепция труда, которая поможет добиваться максимального эффекта при минимальной затрате сил и средств, даст принципы организации работы при наличии слабых ресурсов

Таким образом, система бережливого производства представляет собой концепцию управления предприятием, с целью осуществления эффективного сбалансированного производства, стремящегося к устранению производственных потерь. В современное время концепция бережливого производства является актуальной для применения в экономике Российской Федерации.

Так, особенности применения системы бережливого производства в России заключается в:

- открытие иностранными компаниями более эффективного производства в России с целью рационального и дешевого использования энергоемких ресурсов;

– осуществление конкуренции на отечественном рынке с целью разработки нового актуального продукта, логистики поставок товаров и удовлетворение потребностей потребителей. В основу конкуренции ложится принцип «цена – качество – поставка»;

– соблюдение требований соответствия мировым стандартам качества (ISO/TS–16949) и сокращение затрат [4].

Активное развитие и применение системы бережливого производства в России осуществляется с 2004 г. С этого периода времени многие организации внедряют систему бережливого производства в активное применение: КамАЗ, ПАО «Сбербанк», ОАО «РЖД», НПО «Мир», «Альфа-банк», «Почта России», «Ростехнологии», «Татнефть», «Boeing Russia» и другие крупные холдинги.

Стоит отметить, что внедрение данной системы на предприятия страны имеет ограничения, связанные с экономическим положением России на международной арене, так как положительный опыт ведения бережливого производства на предприятиях имеют зарубежные компании.

Факторы, которые служат ограничением применения системы бережливого производства на предприятиях Российской Федерации:

– недостаток информации о методике ведения и применения системы бережливого производства, отсутствие практических пособий, семинаров и конференций в данной сфере, в которых представители бизнес структур могли бы черпать необходимую актуальную информацию;

– отсутствие на местах квалифицированных сотрудников, имеющих опыт внедрения и работы с системой бережливого производства;

– недостаток отечественных экспертов, четко понимающих внутреннюю структуру системы бережливого производства, а также важность перехода бизнес структур на данный вид производства;

– опасение руководителей предприятий к применению серьезных решений по модернизации производства с целью сохранения баланса внутри компании [1].

Так, на данном этапе развития экономики страны внедрение системы бережливого производства на крупнейших предприятиях России затрагивает все области бизнеса, с целью оптимального применения ресурсов для производства, а также трудовых ресурсов. На современном этапе главной особенностью внедрения системы бережливого производства является разработка и адаптация собственной системы бережливого производства на основе опыта зарубежных компаний.

Таким образом, использование системы бережливого производства может способствовать повышению эффективности работы пред-

приятный, устойчивого роста производительности труда, что дает возможность вести производство в условиях конкурентной среды.

В настоящее время экономическое положение в России представляет собой стабильную платформу для осуществления процесса перехода на новую более эффективную схему производства, которая должна являться одной из основных, так как ее применение позволит занять устойчивую позицию России на международном рынке и сделать отечественную продукцию более конкурентоспособной на мировом рынке.

Библиографический список

1. *Зинченко С. П.* Внедрение концепции производственных систем в России: типичные препятствия и вызовы // Управление производством. 2013. № 1. С. 36–38.
2. *Кононова В. Ю.* Модернизация производственных систем на российских предприятиях: оценка влияния, масштабы применимости и содержание госполитики. URL: <https://clck.ru/EhFGH>.
3. *Лайкер Дж.* Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира: пер. с англ. 5-е изд. М.: Альпина паблишер, 2015.
4. *Царенко А. С.* «Бережливое государство»: перспективы применения бережливых технологий в государственном управлении в России и за рубежом // Государственное управление. Электронный вестник. 2014. № 45. С. 74–109.

Информация об авторах

Попова Людмила Владимировна (Россия, г. Орел) – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики, финансов и бухгалтерского учета, Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева; e-mail: lvpr_134@mail.ru.

Одиноква Татьяна Валерьевна (Россия, г. Орел) – лаборант кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учета, Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева; e-mail: o-t-v2016@yan-dex.ru.

Применимость методов нормирования в исследованиях совмещения женской занятости и родительского труда¹

В статье обоснована применимость методов нормирования в исследованиях женской занятости в рамках теории баланса работы и личной жизни. Объектом исследования являются занятые женщины, имеющие детей. Предмет исследования – формы распределения времени бодрствования занятых женщин между работой и остальными сферами жизни, включающими домашний труд, родительский труд, личную и социальную жизнь, отдых. В качестве основного метода исследования предлагается использовать адаптированную к предмету исследования методику самофотографии рабочего дня. Цель исследования – разработка и апробация авторской классификации дневных затрат времени работающей женщины. В рамках статьи изложены основные результаты пилотажного наблюдения, демонстрируется пример наблюдательного листа, составлен баланс времени бодрствования женщины, имеющей детей, работающей на условиях частичной дистанционной занятости.

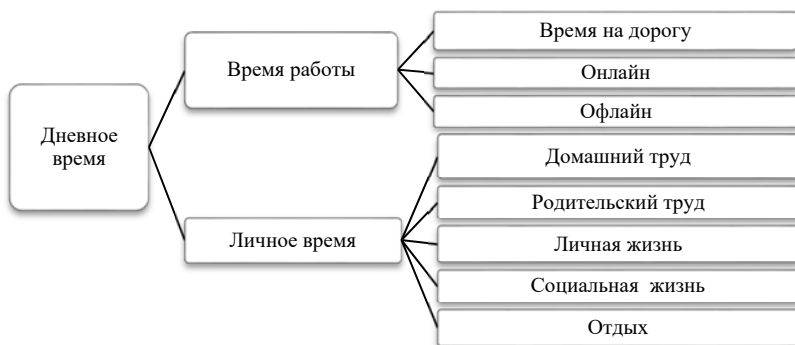
Ключевые слова: женская занятость; фотография рабочего дня; баланс работы и личной жизни; родительство; домашний труд.

Актуальность исследования женской занятости связана с существованием широкого спектра проблем, среди которых можно выделить проблему низкой рождаемости и, как следствие, старения населения, проблему совмещения женщинами общественно-полезной занятости с домашним трудом, выполнением родительских функций, функций жены [2]. Вопросы роли и статуса женщины в обществе до сих пор однозначно не определены. Наш исследовательский интерес в обозначенных рамках сосредоточен на поиске ответа на вопрос, какие формы занятости в цифровой экономике в наибольшей степени позволяют женщинам эффективно совместить работу и свои остальные роли, личную жизнь. Цель настоящей работы – поиск эффективных методов для проведения эмпирического исследования структуры затрат рабочего и личного времени в течение полного дня занятых женщин, имеющих детей. Реализация цели предопределила следующие задачи: адаптация стандартной классификации затрат рабочего времени к поставленной цели; проведение пилотажного наблюдения методом самофотографии; сводка и расчет баланса затрат времени работающей женщины с детьми.

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства».

Теоретической и методологической основой исследования послужили зарубежные и отечественные разработки в рамках теории баланса работы и личной жизни в части гендерных аспектов [1; 4; 5]. Фокус существующих работ направлен на социально-психологические условия совмещения «работа-жизнь», основной пул эмпирических исследований проведен психологами с использованием социологического инструментария, что на наш взгляд сужает полную картину явления. Автор предлагает применять экономические инструменты и подходы к развитию современных представлений о совмещении женской занятости с личной жизнью на основе адаптации классических методов научной организации труда [3].

В настоящем исследовании в качестве инструмента применен метод самофотографии рабочего времени, который был адаптирован под особенности объекта и предмета исследования. На рисунке схематично представлена авторская классификация затрат времени в течение полного дня, подходящая для изучения баланса работы и личной жизни занятых женщин, имеющих детей.



Классификация затрат времени женщин в течение дня
(времени бодрствования)

Каждый элемент нижнего порядка имеет еще составные части, автором предлагается так же особая система индексов затрат рабочего времени. Например, затраты времени на родительский труд предлагается группировать на активные и пассивные. В первой группе предлагается выделять: АУ – активный уход за детьми; АВ – активное воспитание детей; АД – активный досуг и культурно-спортивные мероприятия с детьми. В группе пассивных затрат времени на родительство: ПУ – пассивный уход; ПВ – пассивное воспитание; ПД – пассивный. Ак-

тивные затраты, это время, когда мама непосредственно занимается ребенком, пассивные – когда мама просто находится рядом, а сама занимается активно выполнением какой-либо другой функцией. Еще одной особенностью данной классификации является выделение двух форм занятости: оф-лайн (занятость на рабочем месте, организованном работодателем, предполагающую непосредственное, живое участие сотрудника в трудовом процессе без использования телекоммуникационных средств связи, Тоф) и он-лайн (дистанционная работа из любой точки пространства удобной для женщины с помощью телекоммуникационных средств связи, Тон).

На основе представленной классификации была адаптирована и методика самофотографии рабочего дня, которая по существу превратилась в самонаблюдение затрат своего времени в течение всего дня, с выделением времени, когда происходит совмещение, параллельное выполнение нескольких разнородных функций из разных сфер жизни женщины. Подробнее можно посмотреть в таблице, где представлена выдержка из одного наблюдательного листа, который был заполнен женщиной, имеющей двух детей (3 и 11 лет), работающей на условиях гибкой занятости, когда часть трудовых функций может быть выполнена дистанционно, вне рабочего места. Пилотажное исследование проводилось в марте 2018 г. (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Выдержки из наблюдательного листа

Текущее время	Затраты времени	Т, мин.	Индекс	Совмещение времени	Т совм., мин.	Индекс
20.03. Начало дня, подъем 6:15						
7:18	Гигиена, медитация	63	Г	Сборы детей в садик и в школу	15	ЛАУ
7:33	Завтрак+кофе	15	З			
7:55	Доставка дочки в школу	22	АУ			
9:47	Поездка в спортивный клуб, тренировка	112	С	Прослушивание вебинара в наушниках	20	Р
10:05	Дорога на работу	18	Д	Прослушивание урока английского	10	Р
10:20	Работа по конкурсу	15	Тоф			
11:01	Здесь и далее в таблице конкретная функция не указывается	41	Тоф	Кофе с крекером	10	Е
16:30	Выполнение основной работы оф-лайн	329	Тоф			
17:00	Доставка дочки из школы к бабушке	30	АУ			

Окончание табл. 1

Текущее время	Затраты времени	Т, мин.	Индекс	Совмещение времени	Т совм., мин.	Индекс
17:15	Дорога обратно на работу	15	Д			
18:30	Общение с мужем (вышла с работы)	75	Л	Поход в магазин	30	ДТ
				Звонок коллеге по работе	10	Тон
19:00	Выполнение основной работы оф-лайн	30	ТофН			
19:40	Дорога домой	40	Д			
20:00	Ужин	20	Е			
22:00	Рисование с младшей дочкой, проверка оценок у старшей, умывание и переодевание ко сну младшей	120	АУ, АВ			
	Гигиена					
22:20	Изучение английского вместе с дочкой	10	АВ	Изучение английского	10	Р
23:05	Выполнение основной работы дистанционно	45	Тон			
23:15	Разговор с коллегой по работе	10	Тон			
		1020			105	

Примечание. Составлено по результатам исследования.

По результатам данного наблюдения время бодрствования составило 17,7 ч, время на сон 6,3 ч. Обработку наблюдений предлагается проводить по аналогии с обработкой наблюдательных листов фотографии рабочего дня. На данном примере продемонстрируем расчетный баланс затрат времени женщины в течение дня (табл. 2).

Таблица 2

Баланс затрат времени работающей женщины с детьми в течение дня

Укрупненные виды	Детализированные виды	Прямые затраты времени		Время совмещения	
		мин	%	мин	%
Время работы	Время на дорогу	73	7,2	—	—
	Работа, всего	470	46,1	—	—
	В том числе: онлайн	55	5,4	10	9,5
	офлайн	415	40,7	—	—
Личное время	Домашний труд	—	—	30	28,6
	Родительский труд	182	17,8	—	—
	В том числе: активные затраты времени	182	17,8	15	14,3
	пассивные затраты времени	0	0,0	—	—
	Личная жизнь	75	7,4	—	—
	Социальная жизнь	—	—	—	—

Укрупненные виды	Детализированные виды	Прямые затраты времени		Время совмещения	
		мин	%	мин	%
	Развитие	—	—	40	38,1
	Отдых	—	—	—	—
	Здоровье	220	21,6	—	—
	В том числе:				
	гигиена	73	7,2	—	—
	спорт	112	11,0	—	—
	прием пищи	35	3,4	10	9,5
<i>Итого:</i>		<i>1020</i>	<i>100,0</i>	<i>105</i>	<i>100,0</i>

Анализ полученных данных показывает, что половину своего времени женщина тратит на работу, остальная часть в основном тратится на родительский труд (17,8%) и спорт. Собственное развитие, домашний труд выполняются за счет совмещения, одновременного выполнения разных функций. В данный конкретный день времени на отдых выделено не было, под отдыхом в авторской классификации затрат времени понимается пассивный индивидуальный отдых (пример: ничего неделание, отдых на диване, отдых в кресле, просмотр сериалов, дневной сон). Продолжительность сна составила менее 7 ч 30 мин, что отрицательно сказывается на самочувствии и физиологическом состоянии, несмотря на то, что женщина занимается фитнесом.

Таким образом, представленные итоги пилотажного исследования подтверждают применимость методов нормирования в исследованиях женской занятости в рамках теории баланса работы и личной жизни. Метод самофотографии дневных затрат времени можно масштабировать, автором предполагается в дальнейшем продолжить наблюдения за выборочной совокупностью женщин с детьми работающих в различных условиях занятости. В этом случае возможен корреляционный анализ и выявление наиболее удачной формы занятости для оптимизации баланса работы и личной жизни.

Библиографический список

1. Алешина Ю. Е., Лекторская Е. В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 80–88.
2. Багирова А. П., Шутова Н. В. Родительский труд в социально-культурном пространстве российского общества // Теория и практика общественного развития. 2016. № 12. С. 16–19.
3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник. 6-е изд., изм. и доп. М.: Норма; ИНФРА-М, 2014.

4. *Adkins C. L., Premeaux S. F.* Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 2, no. 80. P. 380–389.

5. *Bacharach S. B., Bamberger P., Conley S.* Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work // *Journal of Organizational Behaviour*. 1991. Vol. 12, no. 1. P. 39–53.

Информация об авторе

Тонких Наталья Владимировна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; e-mail: nvvorob1@mail.ru.

Содержание

Оплата труда как драйвер повышения эффективности работников

Ильяшенко В. В. Взаимосвязь динамики заработной платы и темпов развития экономики	3
Калабина Е. Г. Влияния обмена знаниями и идеями на стимулирование инновационного мышления индивида	8
Камкина О. А. Компенсационный пакет как комплексный полифункциональный стимул	15
Капельюк С. Д. Влияние минимальной заработной платы на благосостояние	19
Пармакли Д. М., Ядранский Д. Н. Оплата труда на агропредприятиях Молдовы и Украины: пути повышения эффективности	24
Райт А. А. Аудит результатов внедрения эффективного контракта	30
Рябушкин Н. Н., Капельюк С. Д. Анализ многомерной бедности среди занятого населения Российской Федерации	35
Синица А. Л. Оплата труда педагогических работников как тормоз социально-экономического развития России	38
Терентьева М. Н. Добровольное медицинское страхование как способ мотивации сотрудников	42
Хохолуш М. С. Некоторые аспекты построения эффективной системы мотивации	46

Трансформация рынка труда в современных условиях

Богаченко Е. Д. Молодежь на региональных рынках труда: возможности и ограничения достойного труда	51
Григорчикова Е. С., Жданова Е. В. Сравнительный анализ индикаторов безработицы и неформальной занятости в регионах Сибири	58
Дворжакова З., Федорова А.Э. Управление разнообразием человеческих ресурсов в Чешской Республике	64
Иванов Е. А., Власова Н. Ю. Оценка предпочтений государства по первичной профессиональной ориентации населения на рынке высшего образования	68
Камарова Т. А. Преимущества и недостатки дистанционной занятости	72
Ким М. Д., Понарина В. А. Женщина мечты, или Каких женщин нанимают на работу?	78
Коропец О. А. Возможности нарративного интервью для исследования родительских установок женщин, работающих дистанционно	83
Молокова Е. Л. Теоретические подходы к пониманию гибридного характера координации стейкхолдеров рынка высшего образования	88
Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Экономическая активность старшего поколения: региональный аспект	91
Радковская Е. В., Запороженченко О. С. Специфика молодежного рынка труда	95
Чепель С. В., Тухтарова Е. Х., Неклюдова Н. П. Влияние трудовой миграции на инклюзивный рост и снижение неравенства доходов	100
Чудиновских М. В. Регулирование дистанционного труда в условиях цифровой экономики	104

Социокультурные проблемы труда: история и современность

Банних Г. А. Факторы трудовой этики в оценках студентов	109
Быкова Д. Г. Использование информационных систем для сопровождения учета результатов родительского труда в пенсионной системе Российской Федерации	113
Ворошилова А. И. Родительство в контексте трудовой деятельности	118
Забонова Е. Н. Неформализованный достойный труд	121
Ильвес Э. В., Багирова А. П. Динамика прекаризации родительского труда в России: меры регулирования.....	126
Клейменов М. В. Внедрение технологий открытого образования (мнение преподавателей Уральского государственного экономического университета)	129
Корнильцева Е. Г. Занятость в национально-смешанных поселениях Тюменского Севера	133
Кузьмина О. В. Удовлетворенность трудом как социально-психологический ресурс организации	137
Маркова Т. Л. Инновационные практики взаимодействия в российской высшей школе	142
Мылътасова О. В. Трудовая деятельность студента: как совместить и быть успешным?	147
Тихомирова А. М. Миграционные настроения студентов – в поисках достойного труда и жизни	151
Шмарова И. В. Родительский труд как потенциальный инструмент демографической политики.....	156

Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики

Баранова Н. В. Эффективные инструменты структурирования и анализа «больших данных» в сфере HR	161
Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Оценка труда персонала предприятия как экономическая категория.....	165
Долженко С. Б. Информационные ресурсы национальной системы квалификаций в России	170
Коковихин А. Ю. Формирование компетентностной модели публичного управления трудовыми ресурсами в цифровой экономике	174
Патутин С. Ю. Прелиминаринг как механизм эффективного трудоустройства студентов и выпускников вузов.....	181
Хорошильцева Н. А. Модель цифровых компетенций	186
Чуданова Л. Г., Пеша А. В. Аудит корпоративной культуры в организации малого бизнеса как технология эффективного управления.....	190
Шарин В. И. «Талант менеджмент» на гражданской государственной и муниципальной службе	194

Актуальные подходы к обучению в течение всей жизни

Артамонова М. В. Подготовка кадров в условиях цифровой экономики в России: проблемы и пути решения.....	200
Васильцова Л. И., Айзикович А. А. Особенности подготовки специалистов для цифровой экономики.....	207

Корнова Г. Р., Логинова Е. В. Роль наставника в адаптации работника в организации сферы гостеприимства.....	210
Мельникова А. С. Влияние современных тенденций рынка труда на перспективы развития образовательных услуг	214
Татаурова Л. В., Лагутина Е. Е. Пути совершенствования системы наставничества на промышленном предприятии	218

Научная организация труда: история, современность, перспективы

Долженко Р. А. Современные предметные контуры экономики труда в профессиональной деятельности	223
Кулькова И. А. Оценка обоснованности норм труда (на примере ПАО «Уральский завод РТИ»).....	231
Панченко А. Ю. Основные подходы к оценке трудового вклада работников на основе нормированного задания.....	234
Плутова М. И. Нормирование социальной структуры трудового коллектива.....	238
Попов Э. И. Научная организация творческого труда, тренды интеллектуального роста	242
Попова Л. В., Одиноква Т. В. Становление системы «бережливого производства» в России	248
Тонких Н. В. Применимость методов нормирования в исследованиях совмещения женской занятости и родительского труда.....	252

Научное издание

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

М а т е р и а л ы
X Международной научно-практической конференции
(Екатеринбург, 24–27 октября 2018 г.)

Печатается в авторской редакции без издательской корректуры
Компьютерная верстка *М. И. Плutowой*

Поз. 123. Подписано в печать 26.12.2018.
Формат 60 × 84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать плоская.
Уч.-изд. л. 14.3. Усл. печ. л. 15.3. Печ. л. 16.5. Тираж 16 экз. Заказ 736.
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