

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

Достойный труд – основа стабильного общества

Материалы

XI Международной научно-практической конференции
Екатеринбург, 30 октября 2019 г.

Екатеринбург

2019

УДК 658:331
ББК 65.24
Д70

Ответственные за выпуск:

Р. А. Долженко, доктор экономических наук, доцент
М.Н. Шавровская, кандидат экономических наук, доцент

Достойный труд – основа стабильного общества

[Текст]: материалы XI Междунар. науч.-практ. Конф. (Екатеринбург, 30 октября 2019 г.) / [отв. за вып. Р.А. Долженко, М.Н. Шавровская]. – Екатеринбург: Изд-во ООО «Типография для Вас», 2019. – 242 с.

Происходящие в современном обществе изменения не могут не сказаться на труде и отдельных аспектах его реализации. Научная организация труда, безопасность труда, новые подходы к мотивации персонала, развитие кадрового потенциала являются важнейшими условиями воспроизводства человеческих ресурсов. В сборник вошли статьи, посвященные трансформации рынка труда в современных условиях, технологиям управления человеческими ресурсами, социокультурным проблемам труда, системам мотивации и оплаты труда, повышению производительности и занятостью населения, вопросам обучения в течение всей жизни. В одном из разделов сборника представлены материалы III научных чтений «Научная организация труда: история, современность, перспективы».

Материалы будут интересны для специалистов в области экономики труда и управления человеческими ресурсами.

УДК 658:331
ББК 65.24

© Авторы, указанные в содержании, 2019
© Уральский государственный
экономический университет, 2019

Оглавление

Секция 1. Трансформации рынка труда в современных условиях	6
Бровко Н.А. Состояние рынка труда Кыргызской Республики в условиях интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг	6
Камарова Т.А. Влияние прекаризации занятости на степень удовлетворенности условиями труда научно-педагогических работников вузов	20
Кеммет Е.В. Женщина-инженер: социальные проблемы занятости в условиях цифровой экономики	26
Корнова Г.Р., Пономарева С.И. Молодые и пожилые работники на рынке труда в сфере гостеприимства	30
Коропец О.А. Психологическая безопасность и благополучие работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений	33
Кортенко Л.В., Кононович А.В. Изменения на рынке труда под влиянием внедрения компьютерных технологий	39
Кочкина Е.М. Прогнозирование безработицы (на примере Свердловской области) ..	43
Кузьмина О.В. Отношение жителей екатеринбурга к трудовым мигрантам	47
Куляскина Д.А., Тонких Н.В. женщины в интернет-бизнесе: онлайн-опрос работающих матерей	51
Мылтасова О.В. Проблемы вторичной занятости молодежи в вузовской системе	54
Нидергаус Е.О., Гавва Д.С., Мургазина А.В. Трансформация рынка труда специалистов в сфере высшего образования в РФ: предпосылки и некоторые итоги	57
Попов Э.И. Современный подход к оценке стоимости человеческого капитала	61
Чудиновских М.В. «Право на отключение» в системе прав на достойный труд	64
Шарин В.И. Социально-экономические факторы роста рождаемости	68
Вишневский Ю. Р., Южакова А.И. Неудовлетворенность молодежи индустриальных регионов России своим материальным положением – завышенные запросы или недооценка ее инновационного капитала	72
Секция 2. Технологии управления человеческими ресурсами	79
Баннх Г.А. Цифровой капитал как фактор цифрового неравенства на рынке труда 79	
Гусакин А.А. SMART-технологии в управлении человеческими ресурсами	84
Жданова Н.Е. Саморегуляция педагогов как фактор безопасного труда	90
Илюшников К. К., Илюшникова Е. К. Инструменты автоматизации системы корпоративного обучения в коммерческой организации	93
Кириллова Д.Д. Использование цифровых технологий в процессе управления адаптацией как условие повышения её эффективности	99
Колобынина И.Н. Современные инструменты управления адаптацией продавцов-кассиров торговой сети	102
Косенков В.В., Лагутина Е.Е. Внедрение рекрутингового центра в свердловскую дирекцию инфраструктуры структурного подразделения центральной дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «РЖД»	105
Кривошекова Д.П. Аппрейд системы обучения персонала торговой компании	109

Кудрявцев А.А. Оценка и контроль в управлении персоналом	111
Назаров А.В. Нормативное обеспечение исследования вовлечённости в университете	116
Панченко А.Ю. Основные подходы к организации нормирования труда на предприятии.....	122
Патутина С.Ю. Привлечение молодежи к труду научно-педагогических работников как средство борьбы с прекарризацией.....	125
Ядранский Д.Н. Развитие линейного руководителя как механизм формирования производственной культуры.....	131
Секция 3. Социокультурные проблемы труда: история и современность	137
Заборова Е.Н. Власть и труд в малых городах (на примере Свердловской области). 137	
Клейменов М.В. Социально-экономические проблемы малых городов Свердловской области (на примере города Ирбит)	140
Корнильцева Е.Г. Показатели уровня жизни населения северных территорий	143
Прошина М.В. Креативный менеджмент современных избирательных кампаний ..	146
Румянцева О.В., Филипповская Т.В. Инновации в стратегии профессиональной самоактуализации студентов вуза.....	150
Тихомирова А.М. Перспективы трудовой занятости выпускников вузов.....	154
Хачёва Л.В. Эффективное профконсультирование молодёжи - основа экономического роста и управления территориями регионов страны	158
Секция 4. Повышение производительности труда и занятость населения.....	165
Комбаров М. А. Пути ускорения экономического роста России.....	165
Мальшев Д.С. Факторы роста производительности труда на промышленных предприятиях и роль национального проекта	170
Радковская Е.В., Запорожченко О.С. Анализ повышения уровня образования как предпосылки роста производительности труда	173
Зайцев Д.В., Шмелева К.В., Тихомирова М.Н. Необходимые условия организации достойного труда на промышленных предприятиях при внедрении принципов бережливого производства.....	176
Чумак Е.В. Концепция «бережливого производства» в условиях малого и среднего бизнеса	181
Секция 5. Актуальные подходы к обучению в течение всей жизни	186
Аскерова Л.Н. Роль обучения в течение всей жизни	186
Шавровская М.Н. Использование геймификации на основе образовательной платформы в оценке знаний студентов.....	188
Мельникова О.Я. Проблема соответствия подготовки инженерных кадров требованиям современного производства	192
Пеша А.В. Анализ существующих подходов к вопросу формирования надпрофессиональных компетенций выпускников высших учебных заведений	196
Сарапульцева А.В. Мотивации совмещения учебной и трудовой деятельности студентов Екатеринбурга	202

Федореев С.А., Миронова В.А. Совершенствование профессионального мастерства как главный фактор развития кадрового потенциала для цифровой экономики	206
Шарафатдинова А.Н. Современная инновационная технология обучения.....	210
Секция 6. Оплата труда как драйвер повышения эффективности работников	216
Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Повышение эффективности труда преподавателей бюджетных учреждений: мотиваторы и демотиваторы	216
Калабина Е.Г. Настройка персонализированной системы стимулирования производственного персонала: случай уральской промышленной компании.....	219
Ниязова И.М. Оплата труда медицинских работников как фактор, влияющий на уровень конфликтности в организации	226
III научные чтения «Научная организация труда: история, современность, перспективы»	232
Илюшников К. К., Илюшникова Е. К. Система мониторинга и сбора показателей работы сотрудников (метрик) с целью оценки эффективности корпоративного обучения	232
Калабина Е.Г. Построение гибридной модели системы вознаграждения персонала: случай крупной консалтинговой компании	236

Секция 1. Трансформации рынка труда в современных условиях

УДК 338.1

Бровко Н.А.

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

***Аннотация.** В данной работе проведен анализ актуальных глобальных экономических и технологических тенденций, влияющих на трансформацию рынка труда и формирование новых социально-экономических отношений в условиях становления современной экономики. Автор обращает внимание на изменение характера труда и форм трудовой деятельности, требований к профессиональным умениям и навыкам. Показано, как изменения, связанные с цифровизацией экономики, непосредственно затрагивают вопросы обучения и переподготовки наиболее востребованных специалистов.*

Ключевые слова: рынок труда; цифровая экономика; развитие персонала; создание новых рабочих мест; обучение; переподготовка

JEL codes: J24, Z13, J7

В рамках данного исследования была поставлена задача: выявить особенности и проблемы развития рынка образовательных услуг в условиях интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг; особенности и проблемы организации высшего образования в Кыргызской Республике; проблемы финансирования высшего образования. Рассмотреть рынок образовательных услуг как регулятор формирования кадрового потенциала общества.

Анализ профессионально-квалификационной подготовки кадров в Кыргызской Республике позволил высветить проблемы в регулировании рынка труда и рынка образовательных услуг. На основе анализа предложены мероприятия государственной социально-экономической политики, направленные на повышение эффективности национальной системы высшего образования в условиях интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг.

В ходе проведенного исследования выявлены тенденции и динамика основных показателей рынка труда и рынка образовательных услуг.

Разработаны:

- методические подходы сокращения диспропорций на рынке труда и рынке образовательных услуг;
- пути модернизации высшего образования как института социального развития;
- механизмы по обеспечению сбалансированности работы рынка труда и рынка образовательных услуг;
- критерии оценки эффективности государственного регулирования рынка образовательных услуг;
- критерии оценки эффективности функционирования рынка труда;
- рекомендации по повышению эффективности государственного регулирования рынка образовательных услуг;
- рекомендации в регулировании рынка труда, в формировании и реализации политики в сфере образования с целью достижения стратегических целей экономического развития.

Социально-экономическая эффективность проекта выражается в анализе и разработке соответствующих предложений, направленных на обеспечение квалифицированными кадрами экономики и социальной сферы, снижение уровня безработицы, бедности, масштабов миграции. Материалы проекта могут стать предметом разрабатываемых концепций, стратегий управления на рынке труда, программ развития

кадрового потенциала, модернизации высшего образования, что является сферой деятельности органов исполнительной власти.

Особую значимость приобретает проведение научного исследования рынка образовательных услуг в условиях интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг, выдвигение высшего образования как основополагающего фактора развития экономики. Опыт развитых стран мира показывает, что рост уровня образования населения приводит к росту благосостояния граждан, что в свою очередь сокращает уровень смертности и замедляет темпы роста рождаемости. Это доказывает факт того, что образовательный потенциал выступает фактором социально-экономического и демографического развития общества.

Интеграцию рынка труда и рынка образовательных услуг невозможно обеспечить без объединения основных участников регулирующего процесса – государственных органов, бизнес-сообщества и образовательных организаций высшего и профессионального образования. Преодоление разрыва взаимодействия ключевых субъектов рынков труда и образовательных услуг на государственном уровне требует формирования совместных усилий для укрепления экономических позиций страны.

Кыргызстан традиционно считается трудоизбыточным регионом. Трудоизбыточность региона обусловлена высоким уровнем рождаемости, относительно низким и стабильным уровнем смертности и слабым социально-экономическим развитием страны. И в связи с этим предложение рабочей силы превышает спрос на нее.

Ежегодно рождается около 140 000 детей, умирает 38-40 тыс. человек и естественный прирост населения составляет примерно около 100 тыс. человек. И с учетом смертности и частично миграции на рынок труда ежегодно выходит около 80 тыс. чел.

В то же время, в экономике страны ежегодно создается более 100 тыс. рабочих мест, и казалось бы, что должны оставаться свободные рабочие места. Но, ликвидируется ежегодно столько же сколько и создается, а иногда даже в минусе.

На рынке труда сложилась неоднозначная ситуация: с одной стороны наблюдается избыток рабочей силы и безработица, а с другой стороны – недостаток рабочей силы, который выражается в дефиците определенных специалистов на локальных рынках труда, особенно в сельской местности и в отдаленных регионах.

При сборе и анализе информации, использовались данные Национального Статистического Комитета Кыргызской Республики, данные Министерства образования (УПО и АНПО), Министерства экономики, Министерства труда и социального развития, Министерства образования и науки, Агентства начального профессионального образования, Национального статистического комитета данные колледжей, ассоциаций работодателей и учебных заведений начального и среднего профессионального образования. результаты телефонного опроса выпускников колледжей 2017.

Возрастная структура населения выглядит следующим образом: дети и подростки – 33,9%; 58,6% населения - лица в трудоспособном возрасте; 7,5% – старше трудоспособного возраста. Согласно шкале ООН, если доля лиц в возрасте 65 лет и старше у всего населения ниже 4%, то население такой страны считается молодым; если в интервале от 4 до 7% - население на пороге старости; если выше 7% - население считается старым. Население в Кыргызстане в 2019 году в возрасте 65 и выше составляет – 4,7%, к 2030 году приблизится к 7%. Для сравнения в Азербайджане – 6,8%, Армении – 11,9%, Беларуси – 15,2%.

Согласно разъяснению Министерства труда, занятости и миграции Кыргызской Республики, к населению в трудоспособном возрасте в 2018г. относятся мужчины в возрасте 16-62 года и женщины – 16-57 лет. К населению старше трудоспособного возраста относятся мужчины в возрасте 63 года и старше и женщины – 58 лет и старше.¹

¹ Занятость и безработица. //Статистический сборник. НСК КР. 2018. С.16.

Таблица 1

Экономически активное и экономически неактивное население в возрасте 15 лет и старше по уровню образования в 2017г. (по данным интегрированного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы; тыс. человек)

Всего	статус экономической активности				
	экономически активное население		в том числе		экономически неактивное население
			занятые	безработные	
	Все население		экономич. активное население		
Всего	4 203,2	2 525,2	2 351,2	174,0	1 678,0
в том числе имеют образование:					
высшее профессиональное	687,9	526,9	493,5	33,4	161,1
незаконченное высшее профессиональное	80,9	36,9	32,7	4,2	44,0
среднее профессиональное	417,8	270,7	248,9	21,8	147,1
начальное профессиональное	255,6	186,6	174,8	11,8	68,9
среднее общее	2 099,7	1 302,8	1 217,3	85,5	796,9
основное общее	451,1	160,2	147,1	13,1	290,9
начальное общее, не имеют начального образования	210,2	41,1	37,0	4,1	169,1

Исследование показало, что в группе экономически активного населения (4203,2 тыс.чел.), которое включает занятое население и безработных высока доля лиц, имеющих среднее общее образование (2099,7 тыс.лиц – 50%). Это лица, которые не имеют профессионального образования и могут выполнять работу на вторичных рынках труда. В группе экономически неактивного населения (1678,0 тыс.чел.) доля лиц, имеющих только школьное среднее образование также высока и составляет 796,9 тыс.чел. – около 50% (табл.1).

Таблица 2

Уровень образования занятого городского и сельского населения в возрасте 15 лет и старше по возрастным группам в 2017г. (по данным интегрированного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы; в процентах)

Всего	в том числе имеют образование							
	незаконченное высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее общее	основное общее	начальное общее, не имеют начального		
Всего	100	21,0	1,4	10,6	7,4	51,8	6,3	1,6
в том числе в возрасте, лет:								
15-19	100	0,3	0,0	2,2	2,5	45,2	39,6	10,2
20-24	100	9,1	4,2	10,8	6,9	55,6	12,0	1,4
25-29	100	28,4	2,7	6,6	7,1	49,0	5,3	1,0

Всего		в том числе имеют образование						
		незаконченное высшее профессиональное		среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее общее	основное общее	начальное общее, не имеют начального
30-34	100	30,0	0,7	5,8	5,0	50,6	5,9	2,0
35-39	100	25,1	0,8	6,8	5,0	52,6	7,6	2,0
40-44	100	18,3	0,8	11,7	7,9	56,8	3,0	1,4
45-49	100	13,4	1,0	15,5	9,6	57,5	2,1	0,9
50-54	100	19,1	0,3	17,1	11,8	50,5	1,0	0,3
55-59	100	22,0	0,2	19,8	10,3	45,7	1,7	0,4
60 и старше	100	25,0	0,7	17,4	9,8	44,3	1,8	1,0
Городское население								
Всего	100	33,6	1,8	14,2	7,7	36,5	5,3	0,9
в том числе в возрасте, лет:								
15-19	100	0,2	0,4	5,6	3,5	43,9	43,1	3,3
20-24	100	11,8	4,6	16,8	8,1	45,6	11,9	1,2
25-29	100	41,2	3,8	8,0	6,5	33,1	6,9	0,6
30-34	100	45,6	0,8	7,6	4,6	35,4	4,7	1,1
35-39	100	42,7	1,2	10,7	4,9	31,9	6,9	1,8
40-44	100	30,8	1,2	16,9	6,7	40,3	2,8	1,2
45-49	100	18,3	2,0	22,9	12,0	41,6	2,4	0,8
50-54	100	30,2	0,7	19,4	11,3	37,0	1,3	0,1
55-59	100	33,2	0,2	20,0	12,1	32,9	1,6	0,0
60 и старше	100	35,0	0,3	22,2	8,4	31,8	2,0	0,4
Сельское население								
Всего	100	13,8	1,2	8,5	7,3	60,5	6,8	2,0
в том числе в возрасте, лет:								
15-19	100	0,3	...	1,7	2,4	45,3	39,1	11,2
20-24	100	8,1	4,0	8,8	6,5	59,1	12,0	1,4
25-29	100	19,7	2,0	5,6	7,5	59,6	4,2	1,4
30-34	100	20,3	0,5	4,6	5,3	60,0	6,7	2,6
35-39	100	14,8	0,6	4,5	5,2	64,9	8,0	2,1
40-44	100	10,9	0,6	8,6	8,5	66,7	3,2	1,6
45-49	100	10,4	0,3	10,8	8,0	67,5	1,9	1,0
50-54	100	12,0	...	15,5	12,1	59,1	0,8	0,4
55-59	100	15,1	0,2	19,6	9,1	53,6	1,7	0,6
60 и старше	100	17,4	0,9	13,7	10,9	53,8	1,7	1,5

Анализ уровня образования, среди занятого городского и сельского населения в возрасте 15 лет и старше по возрастным группам в 2017г., показал очевидную закономерность преобладания специалистов с высшим образованием в городском населении, по сравнению с сельским, соответственно 33,6 и 13,8 процентов. (табл.2). Доля лиц, имеющих среднее общее образование среди городского населения составила 36,5%, сельского - 60,5%. Доля молодежи в возрастных группах 15-29лет, имеющих высшее профессиональное образование в городском населении почти в два раза превышает сельское население, соответственно – 53,2% и 28%. Образовательный уровень городского занятого населения гораздо выше, чем сельского.

Такая диспропорция не в пользу сельских регионов, в которых проживает 2/3 населения Кыргызстана.

В 2017 г. в общей численности занятых доля женщин, имеющих высшее профессиональное образование, составила 27%, мужчин – 17%, среднее профессиональное, соответственно, около 16% и 7%. После получения среднего общего образования женщины имеют большее стремление продолжать образование, т.к. возможности трудоустройства женщин, не имеющих специальной подготовки, ограничены. Мужская занятость преобладает в видах деятельности и занятиях, где достаточно среднего общего или основного общего (неполного среднего) образования, но при этом необходима профессиональная подготовка. ² Уровень неформальной занятости довольно высок, и он намного выше среди молодых женщин и мужчин, чем среди более взрослого населения (МОТ, 2018 г.).

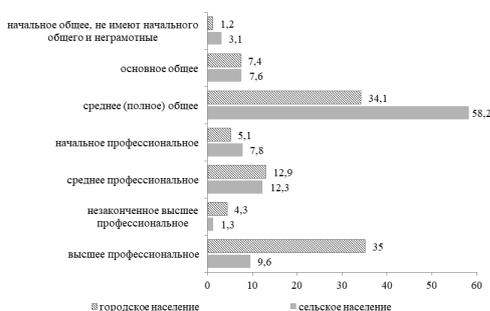


Рисунок 1. Безработные в возрасте 15 лет и старше по уровню образования и месту проживания в 2017г. (по данным интегрированного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы; в процентах)

Относительно низкий уровень безработицы сохраняется на фоне массовой трудовой эмиграции. Безработица сельского и городского населения отличается, в зависимости от уровня образования. В городском населении высока доля безработных с высшим профессиональным образованием (35%) в сельском населении – 9,6%. В сельском населении, наоборот, высока доля безработных, имеющих только среднее общее образование – 58,2%. Эти данные еще раз подтверждают более низкий образовательный уровень, как среди занятого населения, так и среди безработных граждан. (График 1, 2).³ Возможно, более значительным фактором влияния на гендерные различия в

² Занятость и безработица. //Статистический сборник. НСК КР. 2018. С.26.

³ Занятость и безработица. //Статистический сборник. НСК КР. 2018. С.27.

результативности на рынке труда выступают дисциплины, изучаемые молодыми людьми. Здесь наблюдаются существенные отличия между юношами и девушками. Гендерные различия в результативности на рынке труда во многом можно объяснить профессиональной и отраслевой сегрегацией – склонностью мужчин и женщин заниматься разными профессиями и работать в разных секторах экономики. Это, в свою очередь, отчасти зависит от осваиваемых за время обучения дисциплин. Эта гендерная модель, наблюдаемая среди работающего населения в целом, повторяется среди молодых участников рынка труда по меньшей мере в отношении занятости в промышленности и сфере услуг. Хотя молодежь, как правило, оказывается занята в сельском хозяйстве с меньшей вероятностью, чем более старшие работники, а гендерное неравенство для этой отрасли менее характерно либо вовсе отсутствует, но промышленные профессии остаются прерогативой мужчин – как молодых, так и старшего возраста, а женщины (молодые и старшего возраста) чаще заняты в сфере услуг. Кроме того, и в сфере услуг существуют различия в вопросах трудоустройства по признаку пола: например, молодые женщины чаще заняты в сфере здравоохранения, образования, культуры и других услуг, а молодые мужчины сосредоточены в транспортном секторе и торговле. Хотя доля NEET⁴ в целом относительно низка в Кыргызстане, вероятность попасть в эту группу для молодых женщин более чем в два раза выше, чем для молодых мужчин; очевидно, гендерные различия объясняются тем, что молодые женщины в стране более склонны к неактивности, чем молодые мужчины.

Например, почти все представители NEET – и молодые мужчины, и молодые женщины – неактивные, а не безработные. Возможно, это существенное расхождение между уровнями NEET среди молодых мужчин и женщин объясняется тем, насколько в обществе преобладают традиционные взгляды на роль женщин.

Результаты анализа экономической активности мужчин и женщины в Кыргызстане свидетельствуют о том, что мужчины существенно более активны в экономической сфере, чем женщины. Среди целевых индикаторов человеческого развития на 2013-2017 г., закрепленных в Программе по переходу Кыргызской Республики к устойчивому развитию на 2013-2017 годы, обозначено увеличение участия женщин на рынке труда и сокращение разрыва в заработной плате мужчин и женщин⁵. По состоянию на 2005 год уровень экономической активности мужчин равнялся 76%, а женщин – 54%. Показатели 2014 года не сильно отличаются от предыдущей декады: мужчины так же остаются более активными на рынке труда – 75%, а женщины менее активны – 50,4%. Таким образом, активность женщин снизилась почти на 4%. Наряду с этим, женщины зарабатывают существенно меньше мужчин: в 2002 году – на 35% меньше мужчин, в 2013 году – на 27%⁶. Таким образом, не выполняются целевые индикаторы человеческого развития Программы КР по переходу к устойчивому развитию на 2013 – 2017 годы⁷, предусматривающие, что пропорция занятых женщин должна увеличиться по сравнению с 2012 годом, а разрыв в средней заработной плате мужчин и женщин должен быть сокращен.

При этом анализ бюджета времени показывает, что женщины почти в два раза больше времени тратят на неоплачиваемый труд, связанный с ведением домашнего

⁴ Доля молодежи категории NEET — молодых людей, которые не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку

⁵ Программа по переходу Кыргызской Республики к устойчивому развитию на 2013-2017 годы. Утверждена постановлением Правительства Кыргызской Республики от 30 апреля 2013 года № 218. Приложение 8 «Целевые индикаторы человеческого развития»: http://www.gov.kg/wp-content/uploads/2013/07/pril_8_rus.doc

⁶ UNDP. Региональный доклад о человеческом развитии 2016. Неравенство и человеческое развитие в Восточной Европе, Турции и Центральной Азии: Прогресс и риски. Борьба с гендерным неравенством в политическом участии в Кыргызской республике. С.7.

⁷ Программа КР по переходу к устойчивому развитию. Приложение 8. Целевые индикаторы человеческого развития. С. 3: http://www.gov.kg/?page_id=31364&lang=ru.

хозяйства, воспитанием детей, уходом за пожилыми и т.д.⁸ Комитет ООН по искоренению дискриминации в отношении женщин делал в адрес Кыргызстана замечание в отношении неравного вовлечения женщин и мужчин в процесс дополнительного профессионального образования⁹.

Постановлением Правительства КР от 27 июня 2012 года № 443 утверждены Национальная стратегия КР по достижению гендерного равенства до 2020 года и Национальный план действий по достижению гендерного равенства в КР¹⁰. Кроме того, маловероятно, что включение задачи, относящейся только лишь к работодателям – государственным органам, может помочь в достижении более широкомасштабной цели гендерного равенства. Национальным планом должны быть предусмотрены шаги, направленные на достижение указанной цели всеми работодателями в государственном и негосударственном секторах экономики.

Согласно ст. 7 Закона №184, мониторинг исполнения гендерной политики и оценка ее реализации осуществляются государственными органами, органами местного самоуправления и гражданским обществом на основе гендерных индикаторов, утвержденных Правительством. Однако информацию, подтверждающую фактическое проведение указанного мониторинга, не удалось получить ни при изучении нормативных актов, ни в ходе интервью с представителями Минтрудсоцразвития и социальных партнеров.

В 2017 г. в общей численности постоянного населения в Кыргызской Республике численность возрастных групп 15-29 лет составила 1624,489 млн.человек, из них заняты в экономике 746,9 тыс.чел. (31,5%) (Табл. 1). Обучаются в образовательных организациях среднего (91877 чел.) и высшего (161406) чел. профессионального образования – всего 253283 человека (Табл.3). В общем, из возрастных групп 15-29 лет заняты на работе и учебе 1000,2 млн. чел. (746,9 + 253283), оставшиеся 625 тыс. чел. – это безработные молодые люди, которые могут быть заняты в домашнем хозяйстве, по уходу за детьми или престарелыми членами семьи, или находиться в трудовой миграции в поиске работы. Это большая армия молодых людей, которые составляют трудовой потенциал страны, находятся в репродуктивном возрасте и нуждаются в поддержке. Согласно отчету Всемирного Банка, одной из проблем низкой вовлеченности женщин трудоспособного возраста на рынке труда является значительно сократившийся доступ к бесплатному уходу за ребенком. Одна из возрастных групп, где имеется самый высокий разрыв в доступе к экономическим возможностям – это женщины от 25 до 34 лет, и связано это с родами и уходом за детьми.

Таблица 3

Численность занятых в экономике по возрастным группам (в процентах к итогу)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Занятые в экономике - всего	100	100	100	100	100
	<i>в том числе в возрасте, лет:</i>				
15-19	5,9	5,0	4,5	3,8	3,3
20 -24	14,5	13,4	12,6	12,2	11,8
25-29	16,2	16,2	16,5	16,7	16,5
30-34	13,1	14,1	14,1	14,4	15,2
35-39	12,0	12,1	12,3	12,3	12,1

⁸ UNDP. Региональный доклад о человеческом развитии 2016. Неравенство и человеческое развитие в Восточной Европе, Турции и Центральной Азии: Прогресс и риски. Борьба с гендерным неравенством в политическом участии в Кыргызской республике. С.7.

⁹ CEDAW/C/KGZ/3, 2 марта 2007, п. 226 и 263.

¹⁰ Постановление Правительства КР от 27 июня 2012 года № 443 «О Национальной стратегии КР по достижению гендерного равенства до 2020 года и Национальном плане действий по достижению гендерного равенства в КР»: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/93343>.

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
40-44	11,2	11,4	11,1	11,0	11,0
45-49	10,2	10,0	10,3	10,4	10,4
50-54	8,5	8,8	8,7	8,5	8,4
55-59	5,4	5,8	6,3	6,7	7,2
60-64	2,0	2,1	2,5	2,7	2,7
65-69	0,5	0,5	0,7	0,8	1,0
70 и старше	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3

Для изменения сложившейся ситуации на рынке труда необходимы мероприятия государственной социально-экономической политики: развитие приоритетных отраслей в стране с целью создания дополнительных рабочих мест; готовить специалистов для приоритетных отраслей; развивать туристическую и курортную сферу; проводить политику поддержки села, в частности направлять молодых специалистов после окончания вуза; реформировать пенсионную систему; стимулировать развитие предпринимательства, стимулировать работодателей к принятию на работу молодых специалистов без опыта работы.

Таблица 4

Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности (тыс. человек)

	2006	2013	2014	2015	2016
Занятые в экономике	2096,1	2263,0	2302,7	2352,1	2363,7
В процентах к итогу					
Занятые в экономике	100	100	100	100	100
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	36,2	31,7	31,6	29,3	26,8
Добыча полезных ископаемых	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Обрабатывающие производства (обрабатывающая промышленность)	8,4	6,9	6,9	7,4	7,6
Обеспечение (снабжение) электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	1,6	1,3	1,3	1,2	1,2
Водоснабжение, очистка, обработка отходов и получение вторичного сырья	0,7	0,7	0,7	0,6	0,8
Строительство	8,6	10,8	11,0	11,3	12,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов	14,7	15,9	15,1	15,5	15,6
Транспортная деятельность и хранение грузов	5,7	6,3	6,3	6,9	7,1
Деятельность гостиниц и ресторанов	2,3	3,5	3,7	4,2	4,6
Информация и связь	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3
Финансовое посредничество и страхование	0,4	1,0	1,1	1,1	1,1
Операции с недвижимым имуществом	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3
Профессиональная, научная и техническая деятельность	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7
Административная и вспомогательная деятельность	0,7	0,7	0,8	0,5	0,6

	2006	2013	2014	2015	2016
Занятые в экономике	2096,1	2263,0	2302,7	2352,1	2363,7
В процентах к итогу					
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	4,8	4,2	4,1	4,1	4,3
Образование	7,2	7,7	7,7	8,2	8,7
Здравоохранение и социальное обслуживание населения	4,1	3,5	3,5	3,5	3,6
Искусство, развлечения и отдых	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
Прочая обслуживающая деятельность	2,3	1,4	1,9	1,9	2,0

Рассматривая структуру занятости в экономике Кыргызстана по видам экономической деятельности можно констатировать, что основная часть занятых приходится на сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство (26,8%). Это объясняется тем, что 66% населения проживает в сельской местности, но с каждым годом доля занятых в этих сферах деятельности сокращается (в 2006 г. в этой отрасли трудилось 36,2% всех занятых в экономике). Сократилась численность занятых в обрабатывающей промышленности и в отраслях по добыче полезных ископаемых, соответственно – (с 8,4 % до 7,6% и с 0,5% до 0,4%).(Табл. 4).

За десять лет с 2006 г. по 2016 г. увеличилась доля занятых: в строительстве - с 8,6% до 12%; в транспорте – с 5,7% до 7,1%; в торговле, ремонте автомобилей и мотоциклов – с 14,7% до 15,6%. Увеличение доли занятых по этим видам деятельности подтверждает функциональное расширение этих сфер, и как следствие: рынок труда ощущает потребность в специалистах строительных специальностей, в работниках транспортной сферы, торговли. Значительный рост занятости в торговле свидетельствует о том, что невостребованная рабочая сила после получения диплома экономиста, юриста, менеджера используется именно в торговле. Как уже отмечалось выше, даже выпускники сельскохозяйственной академии предпочитают оставаться в городе и работать в различных торговых точках, заниматься перевозкой грузов, поставкой товаров в магазины и иной деятельностью. Анализ показал, что выпускники так называемых «избыточных» профессий находят себе применение, в таких видах занятости как: бухгалтер, администратор, логисты, менеджеры по продажам, агенты страховые, риелторы, консультанты, помощники руководителей, диспетчера и другие виды занятости, где они работают не по полученной специальности, но не имея диплома о высшем образовании, они эту работу не получили бы. Устойчивыми являются и тенденции изменения структуры занятости (распределение работников по видам деятельности). Эти изменения всегда идут очень медленно, отражая постепенную структурную трансформацию экономики, в первую очередь за счет технологических инноваций и смены приоритетов потребления. Все последние годы наблюдается объективно-обусловленное перемещение занятых из первичного и вторичного секторов в третичный (см.Табл.4). Рассматривая проблемы в первую очередь следует обратить на региональную дифференциацию в основе, которых лежит уровень региональных различий. На волне ожиданий четвертой промышленной революции рынок труда в Кыргызстане тоже трансформируется. Представляется, что сценарий мягкого, сглаженного воздействия внедрения цифровых технологий на безработицу вероятен в условиях кыргызского рынка труда. Не новые технологии, а сужение спроса – главная опасность для рынка труда, тем более регионы Кыргызстана не располагают производственным потенциалом, «цифровизация» которого привела бы к технологической безработице.

Таблица 5

Численность безработных по полу и возрастным группам

	2013	2014	2015	2016	2017
Безработные – всего (тыс.чел.)	205,7	201,5	192,2	183,7	174,0
<i>в том числе в возрасте, лет:</i>					
15-19	25,9	24,7	22,2	22,3	17,4
20-29	80,3	77,8	80,3	79,6	76,0
30-39	44,0	43,6	41,2	39,3	36,8
40-49	32,8	35,6	30,8	28,3	28,0
50-59	20,5	17,9	15,4	12,9	14,3
60 лет и старше	2,1	1,9	2,3	1,2	1,4

Положительным фактом является сокращение общего числа безработных с 205,7 тыс.чел. до 174,0 тыс.чел. за период с 2013 г. по 2017 г. (Табл.5). Но в то же время, анализ рынка труда показал, что безработица среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет остается достаточно высокая. В общей численности безработных (174,0 тыс.чел. в 2017 г.) безработные в этой возрастной группе составили 93,4 тыс.чел. или 53%.(Табл. 3). Такое состояние безработицы в стране способствует оттоку молодежи в другие страны в поисках работы. Молодежная безработица – это особое явление, которорощжжде требует пристального внимания со стороны государственных органов, имеющих соответствующие полномочия.

Таблица 6

Численность безработных по уровню образования (в процентах к итогу)

	2013	2014	2015	2016	2017
Безработные - всего	100	100	100	100	100
<i>в том числе имеют образование:</i>					
высшее профессиональное	16,3	17,1	18,2	16,2	19,2
незаконченное высшее профессиональное	2,5	1,8	2,2	3,5	2,4
среднее профессиональное	8,3	11,0	10,3	11,3	12,5
начальное профессиональное	6,0	6,3	7,4	6,7	6,8
среднее (полное) общее	52,7	50,5	50,4	50,7	49,1
основное общее	11,7	11,5	10,0	9,8	7,5
начальное общее, не имеют начального общего и неграмотные	2,5	1,8	1,6	1,8	2,4

Как свидетельствует официальная статистика, около 50% безработных не имеют специального профессионального образования, поэтому вынуждены выполнять низко квалифицированную работу за невысокую оплату, или искать работу за пределами страны. Безработные, имеющие высшее и незаконченное высшее образование составляют чуть

более 20%. (Табл.6). Из общей численности занятых в экономике (2363,7 тыс.чел. в 2017 г.) занятые в возрастных группах 15-29 лет составили 746,9 тыс.чел. или 31,5%.¹¹

Уровень зарегистрированной безработицы на протяжении длительного времени остается низким, в пределах естественного уровня безработицы (2,3%), но это совершенно не подтверждает эффективную и полную занятость, а лишь свидетельствует о низком размере пособия по безработице. В некоторой степени эту задачу можно считать лишь частично выполненной после выхода исследования Нацстаткома по этому вопросу в 2016 г.¹² – через 13 лет после принятия Программы 2003 г. Помимо этого, Программа 2003¹³ г. предусматривает установление обязательного размера МРОТ сотрудникам небюджетной сферы и минимального размера страховых взносов, уплачиваемых работодателями сотрудников небюджетной сферы. Если задачу по фиксации минимальных страховых взносов можно считать в целом выполненной, то относительно установления МРОТ с точки зрения целей выведения трудовых отношений из неформального сектора вряд ли можно сказать то же самое, поскольку размер МРОТ настолько низок, что очевидно не соответствует реальному уровню заработной платы, получаемой подавляющим большинством работников.

По данным Нацстаткома за 2015 г., в Кыргызской Республике 71,7%¹⁴ работников работали без оформления трудовых отношений. Опросы социальных партнеров¹⁵ и государственных органов подтверждают правдоподобность приведенных цифр. В постановлении Правительства от 6 сентября 2013 г. №485 со ссылкой на независимых экспертов приводятся данные о том, что доля неформального сектора составляет от 18 до 50% процентов ВВП¹⁶. Неформальные трудовые отношения фактически лишают подавляющее большинство работников Кыргызстана возможности защищать свои права, а также критически сокращают налоговые поступления в бюджет. Более того, за пределами высокой уровень неформальной экономики снижает мотивацию работодателей «выходить из тени» не только потому, что неформальные трудовые отношения для них дешевле и не связаны с юридическими рисками трудовых споров с работниками, но и потому что работодатели не хотят¹⁷ финансировать за счет своих социальных взносов всю систему социального обеспечения в целом, в то время как другие работодатели-конкуренты, не формализующие свои отношения, «живут за их счет» и оказываются более конкурентоспособными. Таким образом, нынешний чрезвычайно высокий уровень неформальной занятости уже сам по себе способствует поддержанию системы отношений в сфере труда в ее нынешнем виде.

В рейтинге стран СНГ на основе индекса гендерного неравенства по версии ПРООН и ВЭФ Кыргызстан занимает 91 из 160 стран и 86 из 144 стран¹⁸ соответственно. Кыргызстан занимает высокие позиции в рейтинге на основе гендерного неравенства в сфере образования, чем в общем индексе ВЭФ. Есть немало доказательств тому, что значительным препятствием на пути преодоления проблем занятости для женщин

¹¹ Занятость и безработица. //Статистический сборник. НСК КР. С.64,87,108.

¹² Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Занятость и безработица: итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2015 г.

¹³ Программа мероприятий по легализации неофициальной экономики в Кыргызской Республике II. 6, 23 Программы 2003 г.

¹⁴ Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. Занятость и безработица: итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2015 г. Бишкек, 2016. С. 86. <http://www.stat.kg/media/publicationarchive/712ba4ee-ac1c-4c6b-a7f2-d373c5243031.pdf>

¹⁵ Интервью с представителями Федерации профсоюзов Кыргызстана 23 января 2017 г., интервью с представителями Кыргызского союза промышленников и предпринимателей 24 января 2017 г., интервью с представителями объединения молодых предпринимателей ЈА, 25 января 2017 г.

¹⁶ Постановление Правительства КР от 6 сентября 2013 года № 485 «О Программе содействия занятости населения и регулирования внутренней и внешней трудовой миграции до 2020 года» <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/94687>

¹⁷ Интервью с представителями объединения молодых предпринимателей ЈА, 25 января 2017 г.

¹⁸ Источники: ПРООН (2018) и ВЭФ (2018)

являются традиционные представления о женском труде, порой (до сих пор) находящие отражение в законодательстве. В Кыргызстане менее 70 % мужчин считают приемлемым желание женщин работать вне дома.

Например, многочисленные данные ОЭСР (2018 г.) свидетельствуют, что расширение участия женщин в экономике стран Северной Европы в значительной степени способствовало экономическому росту. Так, в Дании, Исландии, Норвегии и Швеции только за счет повышения занятости женщин среднегодовой рост ВВП на душу населения за последние 40–50 лет достиг примерно 10–20 %. Аналогичным образом Агирре и соавт. (2012 г.) подсчитали, что повышение уровня занятости женщин до уровня занятости мужчин может напрямую повлиять на ВВП, увеличив его на 10 % в Южной Африке, на 9 % в Японии, на 34 % в Египте и на 12 % в Объединенных Арабских Эмиратах. По оценкам МОТ (2017с), сокращение разрыва в участии мужчин и женщин в рабочей силе всего на четверть приведет к увеличению мирового ВВП на 3,9 % (или 5,8 триллиона долларов США), что эквивалентно повышению темпов глобального экономического роста на 0,5 процентного пункта в течение следующих восьми лет.

Особенностью регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг должно стать согласование интересов и совмещение профессиональной подготовки и создания дополнительных рабочих мест, в тех отраслях, где возможна перспектива эффективного экономического развития.

Достижение поставленных целей может предусматриваться путем осуществления следующих приоритетных стратегических и тактических мероприятий государственной социально-экономической политики:¹⁹

- Для расширения возможностей рынка труда и создания дополнительных рабочих мест, и с учетом имеющихся ресурсов, развивать приоритетные отрасли: гидроэнергетическую, горнодобывающую, туристическую, сельскохозяйственную, перерабатывающую. Это позволит решить следующие проблемы: обеспечение энергоресурсами Кыргызстана и ближайших соседей: Казахстана, Таджикистана, Узбекистана, России, а также создание рабочих мест, с привлечением рабочей силы из сельских регионов (внутренней миграции).
- Параллельно с развитием приоритетных отраслей готовить необходимое количество специалистов для гидроэнергетической, горнодобывающей, туристической, сельскохозяйственной и перерабатывающей отраслей в системе профессионально-технического образования страны.
- Развивать туристическо-оздоровительные и курортно-санаторные комплексы с целью увеличения занятости и привлечения инвестиций (сезонная миграция).
- Разработать мероприятия и подходы к регулированию и управлению межрегионального миграционного обмена населением на основе совместных межрегиональных соглашений с учетом трудозыбыточности Кыргызстана и трудодефицитности Казахстана и Российской Федерации (привлечение мигрантов по контрактам, с указанием - сроков пребывания, необходимого уровня образования и квалификации, по заранее установленным квотам и др.).
- Разработать комплекс мер по стабилизации и динамичному развитию сельской местности в виду социально-экономических тенденций и являющимся непривлекательным местом жительства; проводить политику поддержки села (развитие инфраструктуры, привлечение специалистов, жилищное строительство, инвестиции, налоговые льготы).
- Стимулировать развитие самозанятости и предпринимательства через предоставление льготного кредитования.
- Содержание образования необходимо подчинить структуре спроса, готовить кадры исходя из потребностей рынка, давать каждому человеку квалификацию, приемлемую рынком, формировать активный тип трудового поведения.

¹⁹ Крыжанова Л.С. Демографические особенности формирования и функционирования рынка труда.-Бишкек, 2012. С. 165,166,177.

- Несмотря на то, что во всем мире повышается пенсионный возраст, в связи с ростом продолжительности жизни нами предлагается снижение пенсионного возраста. Для Кыргызстана в условиях высокой рождаемости и относительно низкой смертности населения, а также дефицита рабочих мест, что приводит к трудоизбыточности населения, одним из факторов снижающих напряженность на рынке труда было бы снижение пенсионного возраста у мужчин до 60 лет, у женщин – 55 лет. Обоснованием является показатель ожидаемой продолжительности жизни в КР, который для обоих полов составил 70 лет (2018), у мужчин – 67 лет, у женщин 74 года. Это позволит расширить сферу приложения труда молодежи в сложившейся социально-экономической ситуации в стране, т.к. уровень безработицы среди молодежи в возрастных группах 15-29 составляет около 40%. Изыскание резервов для увеличения пенсий все-таки более предпочтительно, нежели содержание дополнительного числа безработных (обоснованием такого решения могут служить показатели продолжительности жизни и численности пенсионеров – 10% в общей численности населения (667 тыс.чел.). Здесь также необходимо учитывать социально-демографические группы населения. Население в КР молодое – 34,5% - это дети и подростки, которые со временем вступят в трудоспособный возраст; 58,5% - трудоспособное население; старше трудоспособного населения – 7,5%. Такое соотношение показывает, что нагрузка на трудоспособное население пенсионерами невелика и старение населения в ближайшее время нашей стране не грозит.

- Несмотря на дефицит рабочих мест, экономика страны локально ощущает нехватку квалифицированной рабочей силы, особенно в сельской местности – не хватает врачей, учителей и других специалистов. Для решения этой проблемы на государственном уровне необходимо в обязательном порядке направлять молодых специалистов, обучающихся на бюджетной основе, после окончания ВУЗов на 2-3 года на работу в сельские регионы. Это способствовало бы как повышению образовательного и культурного уровня населения, так и улучшению здоровья и снижению смертности.

- При приеме на работу работодатели, как правило, отдают предпочтение специалистам имеющим опыт работы по специальности. Выпускники, обладая лишь теоретическими знаниями, не могут конкурировать с другими специалистами на рынке труда. Необходимо внедрить такой механизм согласования интересов работодателей и молодых специалистов, который способствовал бы удовлетворению интересов обеих сторон. Этот механизм может включать льготные налоговые ставки, низкие процентные ставки за кредит, субсидии государства в виде оплаты 50 % издержек на вновь созданные рабочие места для тех работодателей, которые принимают на работу выпускников ВУЗов и СПУЗов.

- Создание благоприятного инвестиционного климата, расширение привлечения внутренних частных и прямых иностранных инвестиций в хозяйственную деятельность на территории всех регионов республики.

Полагаем, что вышеуказанные мероприятия окажут позитивное воздействие на регулирование рынка труда и будут иметь ключевое значение для роста образовательного уровня, в целом, для подъема экономики Кыргызской Республики и ее интеграции в мировое экономическое пространство.

Естественно, предлагаемые пути не являются единственными, поскольку круг социальных проблем, в том числе и в сфере занятости слишком широк. Однако их использование способно сыграть определенную роль в обеспечении занятости населения, реформировании системы высшего образования с учетом внедрения в процесс обучения цифровых технологий и повышении уровня и качества жизни населения.

Таким образом, в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики государство обязано обеспечивать достойную жизнь и свободное развитие каждого гражданина страны. Это означает, что оно должно осуществлять в полном объеме и с надлежащим качеством взятые на себя социальные обязательства, направленные на

реализацию основных прав и свобод населения, так проявляется социальная ориентированность государства.

В свою очередь, модернизация механизма управления всех отраслей социальной сферы позволит повысить эффективность ее функционирования, усилить социальную защиту населения, обеспечить большую доступность образовательных и социальных услуг, улучшить их качество. Все это будет способствовать росту уровня жизни, позволит преодолеть дефицит инвестиционных ресурсов и откроет реальные перспективы для осуществления экономических и социальных функций государства в максимально полном объеме.

Библиографический список

1. Кыргызстан в цифрах. НСК КР – URL: <http://www.stat.kg>
2. Социально-экономическое положение Кыргызской Республики. НСК КР – URL: <http://www.stat.kg>
3. Занятость и безработица: итоги обследования в 2014 г. – Б.: НСК, 2015. С. 128.
4. Рынок труда Кыргызской Республики на 1 января 2016 года. – Б.: МТСП КР, 2016. С. 1.
5. Сводный отчет за 2015 год по использованию трудовой квоты. – Б.: ГСМ, 2015. С.2.
6. Программа по переходу Кыргызской Республики к устойчивому развитию на 2013-2017 годы. Утверждена постановлением Правительства Кыргызской Республики от 30 апреля 2013 года № 218. Приложение 8 «Целевые индикаторы человеческого развития»: http://www.gov.kg/wp-content/uploads/2013/07/pril_8_rus.doc
7. UNDP. Региональный доклад о человеческом развитии 2016. Неравенство и человеческое развитие в Восточной Европе, Турции и Центральной Азии: Прогресс и риски. Борьба с гендерным неравенством в политическом участии в Кыргызской республике. С.7.
8. Программа КР по переходу к устойчивому развитию. Приложение 8. Целевые индикаторы человеческого развития. С. 3: http://www.gov.kg/?page_id=31364&lang=ru.
9. UNDP. Региональный доклад о человеческом развитии 2016. Неравенство и человеческое развитие в Восточной Европе, Турции и Центральной Азии: Прогресс и риски. Борьба с гендерным неравенством в политическом участии в Кыргызской республике. С.7.
10. CEDAW/C/KGZ/3, 2 марта 2007, п. 226 и 263. Постановление Правительства КР от 27 июня 2012 года № 443 «О Национальной стратегии КР по достижению гендерного равенства до 2020 года и Национальном плане действий по достижению гендерного равенства в КР»: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/93343>.

Информация об авторе

Бровко Наталья Анатольевна (Кыргызская Республика, г. Бишкек) – д. э. н., профессор, Кыргызско-Российский Славянский Университет, Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Чуй, 6, et@krsu.edu.kg

Brovko N.A.

The state of the labor market of the Kyrgyz Republic in the context of the integration of the labor market and the market of educational services

Abstract: The article analyzes the current global economic and technological trends affecting the transformation of the labor market and the formation of new socio-economic relations in the development of the economy. The author draws attention to the changing nature of work and forms of work, requirements for professional skills and abilities. It is shown how changes related to the digitalization of the economy directly affect the issues of training and retraining of the most sought-after specialists.

Keywords: labor market; digital economy; personnel development; the creation of new jobs; training; retraining human capital, labor market, education, qualification, technology, employment

Author Information

Brovko Nataliya Anatolyevna – Sc.D. (Econ.), professor, State Educational Institution of Higher Vocational Education Kyrgyz-Russian Slavic University, Kyrgyz Republic, Bishkek, pr. Chyu, 6, et@krsu.edu.kg

УДК 331.55

Камарова Т.А.

ВЛИЯНИЕ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НА СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ²⁰

***Аннотация.** В настоящее время наблюдается трансформация системы социально-трудовых отношений в сфере образования, как на региональном уровне, так и по стране в целом. Ряд модификаций в этой области проявляет признаки прекаризации занятости научно-педагогических работников (НПР), такие как изменение объемов работы, условий и оплаты труда, изменение условий трудовых отношений и пр. Целью статьи является оценка уровня удовлетворенности условиями труда, как следствие прекаризации занятости НПР на рынке труда; а также выявление основных достоинств и недостатков работы НПР. Объектом исследования являются научно-педагогические работники вузов страны, предметом настоящего исследования – прекаризация занятости НПР как проблема социально-трудовых отношений. Исходя из цели работы, были поставлены следующие основные задачи исследования: оценить последствия негативных результатов, которые влечет за собой прекаризация занятости преподавателей ВУЗов, выявить степень удовлетворенности условиями труда; оценить уровень потенциальной готовности смены профессии НПР. Основой для информационной базы исследования послужили данные аналитической службы «HeadHunter», которая провела опрос в сентябре 2019 г. среди 380 работающих преподавателей вуза.*

***Ключевые слова:** прекаризация, занятость, прекаризация занятости научно-педагогических работников, социально-трудовые отношения, условия труда.*

JEL code: I23

В настоящее время современное развитие страны характеризуется глобальными изменениями в сфере социально-трудовых отношений и занятости, что влечет за собой существенные изменения условий труда. На рынке труда распространяются гибкие формы занятости, работодатели осваивают новые технологии построения трудовых отношений, что нередко становится источником прекаризации и отражается на положении работников.

Значимость работы заключается в расширении знаний к изучению прекаризации занятости научно-педагогических работников, последствий прекаризации НПР для вузов и ее влияние на кадровый потенциал вузов. Результатом исследования является

²⁰ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00900 «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов»

определение приоритетов трансформации условий труда научно-педагогических работников.

В последнее время усиливается интерес к теме прекариата. Так, общим вопросам методики выявления слоя прекариев на основе анализа форм занятости и социологическим аспектам прекаризации посвящены работы Е.В. Масловой [1]. Проблематика социального загрязнения трудовой сферы раскрыты в трудах как российских, так и зарубежных ученых [2-3]. Ряд работ посвящен вопросам прекаризации занятости научно-педагогических работников [4-6], где исследованы понятия прекаризации НПП, их последствия, взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности, качественные характеристики занятости НПП в условиях прекаризации.

В настоящее время в научном и профессиональном сообществах встречаются различные понятия «прекаризация». Так, Е. Мельник [7] отмечает прекаризацию трудовых отношений, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также это дерегуляция трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда и увеличения принуждения к труду, т.е. это неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости. В работах К.Х.Рот понятие «прекариация» описывает как процесс ухудшения условий труда при одновременном сокращении заработной платы или урезании правовых и социальных гарантий, когда трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время [8]. В. Старостин обозначает прекариат как неустойчивую, ненадежную занятость; неполноценные, ущемленные гарантии трудовых отношений, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время [9].

В работах Долженко Р.А., Лобова С.В. [10] определяют прекаризацию занятости научно-педагогических работников как ущемленные гарантии занятости, обусловленная необходимостью вывода отечественных вузов на новый качественный уровень; также как неустойчивость трудовых отношений, связанных с неспособностью НПП сочетать в себе и в своей работе необходимые качества, умения и навыки, что идет вразрез с необходимыми условиями вывода отечественных вузов на новый качественный уровень; и прекращение трудовых отношений между НПП и вузом из-за радикальной реакции НПП на нововведения.

Далее на основе данных аналитической службы исследований «HeadHunter», которая провела опрос среди 380 соискателей – работающих преподавателей, в период с 14 по 22 сентября 2019г., рассмотрим степень удовлетворенности условиями труда, как следствие прекаризации занятости, также какие плюсы и минусы выявляют в своей работе респонденты, хотят ли сменить профессию в будущем.

В целом более половины преподавателей, принявших участие в опросе, удовлетворены своей работой, однако среди преподавателей вузов эта доля значительно ниже и составляет лишь 48%, среди частных преподавателей – 61%. Степень удовлетворенности своей работой преподавателей вузов, в сравнении с удовлетворенностью частных преподавателей представлена в таблице 1.

Таблица 1

Степень удовлетворенности своей работой, %

№ п/п	Степень удовлетворенности	Преподаватели вузов	Частные преподаватели
1.	Полностью удовлетворен	10	16
2.	Скорее удовлетворен	38	45
3.	Скорее неудовлетворен	27	20
4.	Полностью неудовлетворен	15	7
5.	Затрудняюсь ответить	10	12
6.	ИТОГО:	100	100

Если на вопрос «насколько вы удовлетворены своей работой?» сложить ответы «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен», то общая степень удовлетворенности работой у преподавателей вузов составит 48%, у частных преподавателей эта доля больше и составляет 61%. Если сложить ответы «скорее неудовлетворен» и «полностью неудовлетворен», то общая степень неудовлетворенности работой у преподавателей вузов составит 42%, а у частных преподавателей – 27%.

Далее рассмотрим удовлетворенность существенными условиями труда, такими как заработной платой на основном рабочем месте, в большей степени удовлетворены частные преподаватели, а вот неудовлетворенных заработной платой больше всего среди преподавателей вузов (см. табл. 2).

Таблица 2

Степень удовлетворенности зарплатой на основной работе, %

№ п/п	Степень удовлетворенности	Преподаватели ВУЗов	Частные преподаватели
1.	Полностью удовлетворен	2	8
2.	Скорее удовлетворен	13	26
3.	Скорее неудовлетворен	38	36
4.	Полностью неудовлетворен	43	19
5.	Затрудняюсь ответить	4	11
6.	ИТОГО:	100	100

Если на вопрос «насколько вы удовлетворены зарплатой на основной работе?» сложить ответы «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен», то общая степень удовлетворенности работой у преподавателей вузов составит всего 15%, у частных преподавателей в 2 раза больше – 34%; если сложить ответы «скорее неудовлетворен» и «полностью неудовлетворен», то общая степень неудовлетворенности работой у преподавателей вузов составит 81%, у частных преподавателей – 55%.

Изменение системы социально-трудовых отношений в профессиональном образовании повлекло за собой ряд негативных последствий, одно из которых изменение объемов административной и документарной работы научно-педагогических работников, это в свою очередь повлекло к увеличению сверхурочной работы среди преподавателей. В таблице 3 представлено отношение к постоянным переработкам, которые зачастую являются нормой для каждого третьего преподавателя вуза в настоящее время.

Таблица 3

Насколько часто приходится работать сверхурочно (перерабатывать), %

№ п/п	Степень удовлетворенности	Преподаватели ВУЗов	Частные преподаватели
1.	Постоянно	33	11
2.	Очень часто	7	11
3.	Часто	15	21
4.	Иногда	30	27
5.	Редко	5	13
6.	Очень редко	3	5
7.	Никогда	7	11
8.	ИТОГО:	100	100

Можно отметить, что только 7% преподавателей вузов никогда не работают сверхурочно, «часто» и «очень часто» сверхурочно работают 32% частных преподавателей и 22% преподавателей вузов, насколько часто приходится перерабатывать сверхурочно.

Далее рассмотрим, какие основные плюсы у работы преподавателем, отмеченные респондентами (таблица 4). Проведя ранжирование основных плюсов работы преподавателем можно отметить Топ-5 самых значимых: летний отпуск, удобный график, свобода действий и возможность творчества, возможность помогать людям становиться умнее, официальное трудоустройство. Можно отметить, что уровень зарплаты и престиж профессии в обществе занимают последние строчки в рейтинге преимуществ работы.

Таблица 4

Основные преимущества работы преподавателем, %			
№ п/п	Степень удовлетворенности	Преподаватели ВУЗов	Частные преподаватели
1.	Летний отпуск	42	29
2.	Официальное трудоустройство	28	14
3.	Польза и значимость профессии	23	41
4.	Возможность помогать людям становиться умнее	33	46
5.	Свобода действий и возможность творчества	38	38
6.	Удобный график работы	38	30
7.	Возможность дополнительного заработка (репетиторство)	13	43
8.	Престиж профессии в обществе	13	7
9.	Возможность влиять на будущее страны	18	9
10.	Уровень заработной платы	2	7
11.	Не вижу плюсов	3	3
12.	Затрудняюсь ответить	2	2
13.	Другое	2	1
14.	ИТОГО:	100	100

В графе «другое» респонденты также давали ответы: большие возможности для стажировок в страну преподаваемого языка; возможность привлечь людей к любимому делу; работа с детьми, интерес в глазах и пр.

Далее рассмотрим, какие основные минусы у работы преподавателем, по ответам респондентов (таблица 5).

Таблица 5

Основные недостатки работы преподавателем, %		
№ п/п	Степень удовлетворенности	%
1.	Уровень заработной платы	52
2.	Эмоциональное выгорание, стресс	39
3.	Много бессмысленной бюрократии	38
4.	Много дополнительных обязанностей, напрямую не связанных с преподаванием	35
5.	Низкая вовлеченность студентов в учебу	26
6.	Постоянные переработки, высокая нагрузка	29
7.	Отсутствие уважения к профессии в обществе	20
8.	Огромная ответственность	16
9.	Трудно наладить контакт с некоторыми студентами	13
10.	Непростые отношения с руководством	7
11.	Не вижу минусов	3
12.	Другое	2
13.	Затрудняюсь ответить	1

Одними из основных минусов работы преподавателем были отмечены большое количество бессмысленной бюрократической работы и много дополнительных обязанностей, напрямую не связанных с преподаванием, что является следствием преобразования системы профессионального образования.

Экономическая прекаризация занятости, а одним из главных недостатков работы респонденты отметили уровень заработной платы, вынуждает НПР, во-первых, на подработку, а во-вторых, задуматься о глобальной смене профессии.

Примерно половина преподавателей уже имеют подработку, которая также примерно в половине случаев (34%) тоже связана с преподаванием (репетиторство и так далее) и у 66% имеет другую сферу подработки.

Потенциальная готовность смены профессии НПР представлена в таблице 6.

Таблица 6

Потенциальная готовность НПР полностью сменить профессию, %

№ п/п	Степень удовлетворенности	Преподаватели ВУЗов	Частные преподаватели
1.	Однозначно да	17	16
2.	Скорее да	28	29
3.	Скорее нет	30	25
4.	Однозначно нет	12	12
5.	Затрудняюсь ответить	13	18
6.	ИТОГО:	100	100

Если на вопрос «хотели бы вы полностью сменить профессию?» сложить ответы «да» и «скорее да» то можно считать что практически половина – 45% преподавателей вузов и частных преподавателей хотят сменить профессию; если сложить ответы «нет» и «скорее нет» то общая доля ответов – 42% преподавателей вузов не планируют менять профессию, также 37% частных преподавателей останутся в профессии.

В таблице 7 представлена ожидаемая зарплате среди преподавателей и предоставляемая заработная плата в среднем по рынку.

Таблица 7

Сравнение структуры ожидаемой зарплаты среди НПР и среднерыночной по стране, %

№ п/п	Уровень заработной платы	Ожидаемая заработная плата у преподавателей	Рыночная заработная плата
1.	до 20 тыс. руб.	13	6
2.	20-30 тыс. руб.	23	15
3.	30-40 тыс. руб.	20	19
4.	40-60 тыс. руб.	23	25
5.	60-80 тыс. руб.	13	15
6.	80-100 тыс. руб.	6	9
7.	более 100 тыс. руб.	3	11
8.	ИТОГО:	100	100

Сравнив структуру по уровню заработной платы предлагаемую по рынку и среди преподавателей, можно отметить, что доля преподавателей, кто рассчитывает на самый низкий уровень зарплату в два раза выше, чем в среднем предлагают этот уровень по рынку. Напротив, рынок предлагает работу с высокой заработной платой почти в четыре раза больше, чем есть преподавателей, рассчитывающих и атаккой уровень.

Профессия преподавателя является второй по распространенности среди профессий мечты детства у респондентов старше 25 лет: 6,7% прошедших опрос на hh.ru указали, что мечтали стать учителями или преподавателями. Но из тех, кто мечтал стать учителем, лишь 11% добились осуществления этой мечты. Те, кто мечтал стать учителем или преподавателем, но не стал, объясняют это в первую очередь низкой зарплатой и низким престижем профессии.

Таким образом, прекаризация занятости научно-педагогических работников – это ущемление гарантии занятости, ухудшение условий труда, неустойчивость трудовых отношений. Выявленная проблематика прекаризации занятости НПР очень актуальна, анализ ее влияния говорит об угрозах и последствиях изменения кадрового потенциала. Проблема сохранения и развития кадрового потенциала в условиях прекаризации занятости НПР имеет большое научно-практическое значение. Для снижения негативных последствий прекаризации НПР, необходимо развитие информационной системы, которое поможет изменить менталитет в позитивном отношении прекаризации работников, а также развитие правовых аспектов прекаризации и разработка законодательных документов, позволит снизить ее влияние на качество трудовой жизни работников.

Библиографический список

1. Маслова Е.В. Прекаризация занятости в России: социологический аспект / Е.В. Маслова // Первый Международный конгресс православных ученых. Евангельские ценности и будущее православного мира. «Наука и православие: стратегия развития». 20-26 февраля 2017г., Велико Тырново, Болгария. – Воронеж: ИСТОКИ, 2017. – с. 97-99.
2. Дворжакова З. Социальное загрязнение трудовой сферы Российских и Чешских организации: компаративный анализ / З. Дворжакова, А.Э. Федорова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 205. № 4. С. 177-184.
3. Дворжакова З. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения / А. Э. Федорова, В. С. Каташинских, З. Дворжакова // Экономика региона. – 2016. – Т. 12, вып. 3. – С. 802–814.
4. Долженко Р.А., Отношение молодых ученых к возможностям научно-исследовательской деятельности в отечественных региональных вузах / Р.А. Долженко, В.А. Карпилянский, Р.А. Хади, А.С. Диденко // Образование и наука. – 2019.
5. Долженко Р.А., Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов: постановка проблемы / Долженко Р.А., Лобова С.В. // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – № 2 (114). - С. 83-96.
6. Карлова А.В. К проблеме неустойчивости занятости научно-педагогических работников / Карлова А.В. // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – № 2 (114). – С. 34-38.
7. Мельник Е. Прекариат всех стран, соединяйся! / Свобода Слова. – 2000. – № 48 (392).
8. Рот К. X. Глобализация – [Электронный ресурс]. – URL: <https://pl-book.cc/book/3121433/fba8a3>
9. Старостин В. Размышление о прекаризации в трудовых отношениях. - [Электронный ресурс]. – URL: <http://sibokt.livejournal.com/4011.html>.
10. Долженко Р.А. Исследование восприятия прекаризации занятости на рынке труда региона / Р.А. Долженко, С.В. Лобова // Социодинамика. – 2016. – № 11. – С. 35 – 52.

Информация об авторе

Камарова Татьяна Александровна, Россия, г. Екатеринбург, старший преподаватель, кафедра Экономика труда и управление персоналом, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, kta@usue.ru

Kamarova T.A.

INFLUENCE OF EMPLOYMENT PRESCRIPTION ON THE DEGREE OF SATISFACTION WITH LABOR CONDITIONS OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS OF UNIVERSITIES²¹

Annotation. Currently, there is a transformation of the system of social and labor relations in the field of education, both at the regional level and throughout the country as a whole. A number of modifications in this area show signs of precarization of employment of scientific and pedagogical workers (R&D), such as changes in work volumes, conditions and wages, changes in labor relations, etc. labor. The object of the study is the scientific and pedagogical workers of universities in the country, the subject of this study is the precarization of employment of the CPD as a problem of social and labor relations. Based on the purpose of the work, the following main objectives of the study were set: to assess the consequences of the negative results that precarization of the employment of university teachers entails, to identify the degree of satisfaction with working conditions; assess the level of potential willingness to change the profession of CPD. The basis for the research information base was the data of the HeadHunter analytical service, which conducted a survey in September 2019 among 380 working teachers of the university.

Keywords: precarization, employment, precarization of employment of scientific and pedagogical workers, social and labor relations, working conditions.

Author information

Kamarova Tatyana Alexandrovna, senior lecturer, USUE, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, kta@usue.ru

УДК 331

Кеммет Е.В.

ЖЕНЩИНА-ИНЖЕНЕР: СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ²²

Аннотация. В условиях цифровой экономики мы должны переосмыслить пути развития и использования талантов в мире, в частности, вопрос сокращения гендерного неравенства в цифровой экономике. Актуальность этого вопрос в большей степени касается женщин-инженеров и в будущем приведет к большему гендерному разрыву в рабочей силе. В статье рассматриваются социальные проблемы занятости женщины-инженера в преобладающей маскулинной культуре. Выводы даются на основе двух эмпирических исследований (биографическое интервью с женщинами-преподавателями инженерно-технических специальностей и с инженерами-практиками, анкетный опрос

²¹ The study was carried out with the financial support of the Russian Federal Property Fund in the framework of the scientific project No. 19-010-00900 "The effect of precarization of the employment of scientific and pedagogical workers on the personnel potential of regional universities"

²² Статья подготовлена в рамках проекта № 19-011-00252 «Компаративный анализ социальных эффектов и влияния институциональных условий на профессиональную подготовку специалистов инженерных направлений», реализуемого при поддержке РФФИ.

преподавателей университета). В ходе анализа выявлена необходимость трансформации профессиональных гендерных стереотипов в среде женщины-инженера и устранение разного рода препятствий, и барьеров на пути профессиональной деятельности женщины.

Ключевые слова: женщины, цифровая экономика, гендерный разрыв, инженеры, труд.

JEL codes: J16, J4, J7

Формирование будущего системы образования, гендерная проблематика и трудовая деятельность направлена на обеспечение того, чтобы талант развивался и использовался с максимальной пользой для экономики и общества [5]. Согласно данным Всемирного экономического форума в Давосе, за период с 2015 по 2020 год мировая экономика переживет потерю 7,1 миллиона рабочих мест в условиях цифровой экономики [10]. В докладе было отмечено, что в большей степени изменения в сфере занятости коснутся женщин, что приведет к еще большему гендерному разрыву в рабочей силе.

Отечественные и зарубежные исследователи отмечают, что женщины-инженеры значительно чаще покидают свою профессиональную область, особенно в начале своей карьеры, чем женщины из других профессиональных групп [2, 3, 7-8, 10]. Существуют проблемы недооценки способностей женщин, дискриминация в оплате труда, в карьерном продвижении, что формируется гендерными стереотипами и предрассудками, и получили разные определения «эффекта стеклянного потолка» и «липкого пола» [4, 6]. Рассматривая гендерные проблемы женщин, американские ученые выделяют вопросы баланса между *работой и жизнью/ семьей/детьми*. Исследователи отмечают, что часто отказ женщины от карьеры является не результатом её свободного выбора, а следствием существующей гендерной идеологии и практики [1].

В некоторых зарубежных странах существуют ассоциации женщин, деятельность которых направлена на поддержание гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности: образование, занятость, семья и личностное развитие [7]. В зарубежных вузах существуют различного рода программы поддержки женщин в STEM, объединения, конференции, где женщины с высшим образованием в области STEM делятся опытом построения своей научной карьеры, в «мужских» областях трудовой деятельности.

Участники встречи «большой двадцатки» в Аргентине (2018) уделили особое значение вопросам сокращения гендерного неравенства в цифровой экономике. По оценкам Международной экономической организации развитых стран, женщины активно использующих цифровые технологии на 250 млн. меньше, чем мужчин. По оценкам экспертов лишь 20 % женщин от общего числа выпускников, заканчивают обучение в областях, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) [8].

Нехватка женщин в STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) это не только проблема системы образования или государства, это и социальная проблема также.

Целью исследования являлось выявить социальные проблемы занятости женщин в преобладающей маскулинной культуре.

Для достижения поставленной цели было проведено биографическое интервью с женщинами-преподавателями инженерно-технических специальностей и с инженерами-практиками (N=19, 2018), а также проведен анкетный опрос преподавателей университета (N=500, 2017, среди респондентов-женщин каждая четвертая (26,4 %) преподает инженерные дисциплины, еще четверть (20,3 %) – дисциплины естественно-научного цикла.). Исследования позволили изучить проблемы, с которыми сталкиваются женщины-инженеры в повседневной профессиональной деятельности.

Респонденты (женщины и мужчины), считают, что есть дифференциация сфер занятости, раскрывающаяся через утверждения «разных биологических особенностей и склонностей у мужчин и женщин», «физиологических возможностей мозговой

деятельности у мужчин и женщин», о существовании «разного склада ума у мужчин и женщин», и ещё ряд аналогичных высказываний, подтверждающих гендерный стереотип, связанный с тем, что «быть инженером – не женское дело».

Анализ ответов показывает, что женщины недооценивают в STEM: жен., 26 лет, инженер, аспирант: *«Определенно женщине тяжелее доказать свою состоятельность, чем мужчине. К мужчинам даже обычным сотрудникам относятся намного лояльнее»;* жен., 51 год, инженер: *«На производстве мужчины больше получают и процесс карьерного роста мужчин он естественным образом происходит».*

Если мы говорим об науке, то важно делать акцент на особенностях направления. Есть сферы научных, который принято считать более фемининными, например строительство, химия. Но даже здесь есть свои особенности. В ходе интервью были опрошены четыре женщины разного поколения, которые закончили химический факультет. Молодые женщины склоняются к тому, что для женщины существовать преподавателя развития, если у неё нет поддержки мужчин/мужа/коллег. Женщины старше 50 лет («старой закалки») в сфере образования препятствий не отмечают. Если мы говорим о направлениях считающимися сугубо мужскими: например, электро-энергетика, металлургия, физика, то в этих сферах присутствуют ярко выраженные барьеры для женщин. Пример., жен., 31 год, канд. техн. наук, отмечает, что при желании защищать докторскую в ее возрасте ей намекнули *«пока ей не исполнится сорок лет, даже не думай об этом».* Она отмечает, что женщинам, которые работают в науке сложнее, чем женщинам на производстве. Во-первых, на производстве зачастую нормированный график, то есть после работы женщине не приходится посвящать себя работе, что не скажешь про сферу образования. Во-вторых, на производстве у женщины больше гарантий, напр., *«ты можешь спокойно уйти в декрет, получать стабильную оплату, причем выше, чем в образовании».* Но и тут не маловажную роль играет цель прихода женщины в образование. Есть женщины, которым так удобнее вести домашнее хозяйство, быть домохозяйкой и как хобби вести пары у студентов: жен., 31 год, канд. тех. наук : *«На кафедре большинство женщин у нас преподают. И у нас сейчас есть кому за 50, и те, кому 25/27 лет. Среднего возраста у нас практически не оказалось. Все кто за 30 почти не публикуются, не занимаются наукой, только преподают. Они чаще всего не имеют никакого отношения к практике».*

В ходе анализа представленности женщин в STEM было выявлено, что недостаточная представленность женщин обусловлена отсутствием поддержки, а не недостатком мотивации и интереса: жен., 58 лет, канд. тех. наук : *«когда появились дети, было сложно, родителей рядом не было. Сложно женщине совмещать детей и работу, если нет поддержки».* Вытекающие из этой проблемы вопросы баланса между *работой и жизнью/ семьей/детьми* весьма актуальны для женщины и связаны с внешними условиями (законодательство, работодатель): жен., 47 год, инженер: *«Конечно, ребенку в первую очередь нужна мать, и если женщина в молодом возрасте начинает делать карьеру, то ей приходится свою семью оставлять на последнее место. Если строить карьеру на том уровне, который ты хочешь, то надо работать и жертвовать»;* жен., 57 лет, инженер: *«Для меня главное переживание было – это утеря тех позиций, которые я занимала, когда пошла дети»;* жен., 87 лет: *«У меня было очень много работы, ответственности. В неделю бывало по 2-3 командировки. Где, какая авария, вызывали меня, как руководителя. Мужа я встретила на заводе у нас. Замуж вышла в 37 лет, родила ребенка. Из декрета пришлось выйти через 3 недели...»* Данные примеры свидетельствуют о том, что женщинам зачастую приходится выбирать. Для работодателя женщины воспринимаются «как издержки» в связи с выполнением репродуктивных функций. Выпадая из рабочего процесса на время декретного отпуска, женщины теряют свою профессиональную квалификацию, а это финансовые и временные издержки для работодателя: жен., 51 год, *«у нас были случаи, когда предприятию в данный момент*

выгоднее было не отпускать женщину в декрет, а сократить. Судебные разбирательства и выплаты по закону были меньше, чем платить женщине декретные».

Анализа женских практик, их стремления обойти проблемы, позволил выделить несколько общих проблем у женщин-инженеров: баланс семьи и работы, дети и работа; недооценка и профессиональная сегрегация; сексуальные домогательства; малый процент женщин; неуверенность, страхи отрицательного социального сравнения; «холодный климат» (формальные и неформальные связи, наставники); неофициальная практика дискриминации; родительство (больше бездетных или позднее рождается ребенок). Результаты показывают, что женщины в STEM гораздо чаще выходят из своей профессиональной области.

В условиях цифровизации экономики необходимо привлекать внимание общества, государства, бизнеса к вопросам связанным с гендерным разрывом и негативными стереотипами, сказывающимися на развитии STEM – образования и технических знаний у девочек, необходимых в «цифровой» экономике будущего. Необходимо устранять разного рода препятствия и барьеры на пути специалистов женского пола. Особенно остро, на будущую перспективу, этот вопрос касается сектора IT. Принятая в России (2017, в ред. от 2019) Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы [9] не поднимает проблему гендерного равенства в области цифровизации, хотя на это необходимо обратить внимание при современных вызовах цифровой трансформации.

Необходимо переосмысливать пути развития и использования талантов в мире, что требует разрушения старых барьеров между системами образования и рынками труда, более гибких подходов к регулированию, новых форм государственно-частного сотрудничества, а также новых норм и ценностей.

Библиографический список

1. Canetto, S. S., Trott, C. D., Winterrowd, E. M., Haruyama, D., & Johnson, A. (2017). Challenges to the choice discourse: Women's views of their family and academic-science career options and constraints. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29 (1-2), 4-27. DOI: 10.1080/08952833.2016.1273174
2. Duran, A., & Lopez, D. (2014) Women from diverse backgrounds in the science, technology, engineering, and math (STEM) professions: Retention and career development. Impact of diversity on organization and career development (pp. 214-251). 10.4018/978-1-4666-7324-3.ch009
3. Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y., & Michelmore, K. M. (2013) What's so special about stem? A comparison of women's retention in stem and professional occupations. *Social Forces*, 92 (2), 723-756. DOI: 10.1093/sf/sot092
4. McKee, L. E. (2015) Women in American energy: De-feminizing poverty in the oil and gas industries. *Journal of International Women's Studies*. V. 15 (1). P.167-178. URL: <https://www.scopus.com/>
5. Shaping the Future of Education, Gender and Work (2018) World Economic Forum online 03.03.2018. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Shaping_the_Future_of_Education_Gender_and_Work_2P_140916.pdf
6. Vance C.M., Paik Y. (2015) *Managing a global workforce: Challenges and opportunities in international human resource management: Third edition.* 450 p. URL: http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781317516613_sample_1052075.pdf
7. Женщины и STEM в цифровую эпоху: политика занятости в мегаполисе // Е.К. Захарова, Т.А. Мхитарян, О.Б. Савинская [под ред. О.Б. Савинской] // АНО «Совет по вопросам управления и развития». – Москва: ООО «Вариант», 2017 – 88 с.
8. Проблема вовлечения женщин в цифровую экономику. 2018. Режим доступа: <https://globalcentre.hse.ru/news/222789973.html>
9. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2016 N 2929-р (ред. от 11.09.2019) «Об утверждении состава Координационного совета при Правительстве Российской

Федерации по реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы» – URL: <https://www.consultant.ru>

10. Ситикенова А. Г. Гендерное равенство использования рабочей силы в условиях формирования цифровой экономики // Проблемы современной экономики: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Казань, август 2017 г.). – Казань: Молодой ученый, 2017. – С. 88-92. – URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/261/12829/>

Информация об авторе

Кеммет Елена Викторовна (Россия, Екатеринбург) – старший преподаватель, Институт экономики и управления, УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, РФ, Екатеринбург, ул. Мира, 19, Elena.Kemmet@urfu.ru

Kemmet E.V.

WOMAN ENGINEER: SOCIAL PROBLEMS OF EMPLOYMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Abstract. In the digital economy, we must rethink the ways of developing and using talent in the world, in particular, the issue of reducing gender inequality in the digital economy. The relevance of this issue is more relevant to female engineers and in the future will lead to a larger gender gap in the workforce. The article discusses the social problems of the employment of a female engineer in the predominant masculine culture. Conclusions are given on the basis of two empirical studies (biographical interviews with female teachers of engineering specialties and with practical engineers, a questionnaire survey of university teachers). The analysis revealed the need for the transformation of professional gender stereotypes among a female engineer and the elimination of various kinds of obstacles and barriers to the professional activities of women. Keywords: women, digital economy, gender gap, engineers, labor.

Author information

Kemmet Elena Victorovna – senior lecturer, Graduate School of Economics and Management, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin, 19 Mira street, Ekaterinburg, Russia, Elena.Kemmet@urfu.ru

УДК 640.4

Корнова Г.Р., Пономарева С.И.

МОЛОДЫЕ И ПОЖИЛЫЕ РАБОТНИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

Аннотация. В статье рассматривается проблема взаимодействия молодых и пожилых работников на российском рынке труда. Анализируется влияние роста численности пожилых работников в структуре занятости на занятость молодых работников. Исследуется возможность конкуренции среди этих групп занятых в сфере гостеприимства. Сделан вывод о возможной дискриминации по возрасту на российском рынке труда. Изучен вопрос о влиянии пенсионной реформы и повышения пенсионного возраста на рост безработицы среди молодежи. Анализ проблемы взаимодействия на рынке труда молодых и пожилых работников позволил сделать вывод о том, что эти две группы работников могут быть субститутами или взаимно дополнять друг друга. Сделан вывод о том, что молодые и пожилые работники не являются конкурентами на рынке труда в сфере гостеприимства.

Ключевые слова: рынок труда, спрос на труд, предложение труда, дискриминация по возрасту, занятость, сфера гостеприимства.

В настоящее время в научной литературе и в СМИ развернулась дискуссия о взаимодействии молодых и пожилых работников в своей группе профессий и сфере деятельности. В поле зрения участников дискуссии находится вопрос о том, являются ли молодые и пожилые работники конкурентами на российском рынке труда [1; 2; 3]. Интерес к данной проблеме обусловлен грядущей пенсионной реформой и повышением пенсионного возраста.

Многие авторы высказывают предположение о том, что 60-64-летние работники могут столкнуться с так называемой «статистической дискриминацией», т.е. дискриминацией по возрасту. С другой стороны высказывается мнение о том, что увеличение пенсионного возраста неминуемо приведет к снижению заработных плат у всех работающих, в том числе у молодежи. Кроме того, утверждается, что «задержка» пожилых работников на рынке труда неизбежно увеличит безработицу среди молодой группы занятых.

Таким образом, анализ проблемы взаимодействия молодых и пожилых работников на российском рынке труда является актуальной задачей, решение которой имеет большое практическое значение.

Цель статьи – рассмотреть влияние роста доли пожилых работников на спрос и предложение труда молодых. В данной работе будет рассмотрен рынок труда в сфере гостеприимства.

В качестве молодежи мы будем рассматривать занятых в возрасте 20-24 лет, т.е. это люди заканчивающие обучение и начинающие трудовую деятельность. «Пожилые работники» – занятые в возрасте 60-64 лет.

Сегодня в общественном сознании сложились устойчивые стереотипы оценки пожилых работников на рынке труда. Действительно, зачастую 60-64-летних работников оценивают не по профессиональным качествам, а исходя из сложившихся стереотипов о пожилых людях: пожилого человека воспринимают как человека с низким социальным статусом, не способного к получению новых знаний и навыков. При этом работодатели не учитывают, что современные пожилые люди далеко не всегда соответствуют этим сложившимся стереотипам. Отметим, что от подобной дискриминации страдают, как правило, эффективные работники, чья профессиональная репутация может подрываться «статистической дискриминацией».

В 2018 году в сфере гостеприимства наблюдалась положительная динамика роста числа вакансий 29% [4]. В гостиничном бизнесе и сфере общественного питания наблюдались самые высокие показатели движения кадров. По данным Росстата за 2018 год, количество увеличившихся сотрудников в этой области достигло 73,8% от общей численности работающих, число принятых на работу – 74,4%. При этом гостиничный бизнес и сфера общепита лидируют также и по количеству молодых сотрудников (38,1%), уступая лишь области информации и связи [5].

Действительно, в сфере гостеприимства работодатели могут ориентироваться на желание гостей иметь дело с молодым работником, который представляется им более приятным в общении в отличие от пожилого. В силу этих причин они зачастую не заинтересованы в найме пожилых работников на должности, связанные с работой в контактной зоне. Предпочтение отдается молодым и, как представляется руководителям гостиниц и ресторанов, энергичным, гибким, легко адаптирующимся к меняющимся потребностям гостей и технологиям гостеприимства.

Рассмотрим проблемы рынка труда, которые возникают в сфере гостеприимства, и прежде всего – возможную связь между занятостью молодых и пожилых работников.

Можно предположить, что данные группы работников могут выступать как субститутами, так и взаимно дополнять друг друга. Наиболее полными субститутами

являются гомогенные группы работников, занимающие определенный тип рабочих мест, например, гардеробщики, работники прачечной, горничные. Соответственно молодые и пожилые работники для работодателя будут рассматриваться как гомогенные, если их деятельность не требует высокого уровня образования и квалификации. Следствием гомогенности может стать прямая конкуренция на рынке труда за одни и те же рабочие места.

Заметим, что в этом случае увеличение количества занятых способно привести к снижению заработных плат. Как результат – в общественном сознании формируется ошибочное, на наш взгляд, мнение, что снижение заработных плат связано с наймом пожилых работников.

Однако предприятиям гостеприимства требуются работники с разными компетенциями и соответственно предъявляется спрос и на молодых, и на возрастных работников. В этом случае можно говорить о комплементарности данной группы занятых.

Другое распространенное утверждение: увеличение занятости пожилых приведет к росту безработицы у молодых работников. По нашему мнению, это неверное утверждение, т.к. работодатель платит им одинаковую заработную плату, а дифференциация в уровнях занятости определяется иными факторами. Так, предложение труда со стороны 20-24-летних и 60-64-летних, как правило, может мотивироваться различными факторами: желание трудиться со стороны пожилых работников зависит не только от состояния их здоровья, но и от наличия дополнительного дохода в виде пенсии, а молодежь зачастую выбирает между карьерой, учебой и созданием семьи.

Различия в спросе со стороны работодателей сферы гостеприимства на молодых и пожилых работников определяются в первую очередь всего спецификой труда в контактной зоне и так называемом «закулисном пространстве». Как правило, конкуренция между молодыми работниками, выбирающими должности администраторов, официантов, и пожилыми, не стремящимися к активному взаимодействию с гостями, не возникает.

На основании выше сказанного следует, что увеличение занятости пожилых работников и снижение занятости молодых – это независимые процессы, слабо связанные между собой. Если же влияние занятости одной возрастной группы на занятость другой незначительна, то это свидетельствует не о наличии конкуренции, а об их возможной комплементарности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что возможности прямой конкуренции между молодыми и пожилыми имеют ограничения как со стороны спроса на труд, так и со стороны предложения труда. Со стороны предложения труда это означает, что молодые и пожилые работники существенно отличаются в уровне квалификации, стаже и опыте работы по специальности. Спрос на труд этих двух групп занятых также имеет существенные различия. Следовательно, молодые и пожилые работники не являются прямыми конкурентами на рынке труда в сфере гостеприимства, а каждая группа может занять отдельную часть рынка труда. Специализация каждой из них на своей группе профессий создаст условия для их взаимодействия.

Библиографический список

1. Иванова М.А. Спрос на пожилых работников и дискриминация по возрасту: международный опыт и российские реалии // Вопросы экономики. 2019. № 6. С. 99-211.
2. Ляшок В.Ю., Рошин С.Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал Новой экономической ассоциации. 2017. № 1(33).С. 117-140.
3. Клепикова Е. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. 2019. № 2. С. 64-89.
4. Основные тенденции рынка труда в России. - [Электронный ресурс]. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/22393> / (дата обращения: 27.09.2019).

5. В гостиницах и ресторанах наблюдается самая высокая «текучка» кадров. - [Электронный ресурс]. URL: <https://hotel.report/career/v-gostinichah-i-restorana-nablyudaetsya-samaya-vysokaya-tekuchka-kadrov/> (дата обращения: 27.09.2019).

Информация об авторах

Корнова Галина Радековна (Россия, Екатеринбург) – к.э.н., доцент, Уральский Государственный Экономический Университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, galina2226@bk.ru.

Пonomareva Светлана Ивановна (Россия, Екатеринбург) – к.э.н., доцент, Уральский Государственный Экономический Университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, ponomarevasi@e1.ru.

Kornova G. R., Ponomareva S. I.

YOUNG AND ELDERLY EMPLOYEES IN THE LABOUR MARKET AT THE INTERFACE OF HOSPITALITY

Abstract. The problem of the interaction between young and elderly employees in the Russian labour market was addressed in the article. The influence of the increase in the number of ageing workers in the employment structure on the employment of young workers was reviewed. The possibility of competition between these groups of persons employed in hospitality was researched. The possible age discrimination in the Russian labour market was concluded. The question about the impact of pension reform and the increase in unemployment among young people was examined. The analysis of the problem of interaction between young and elderly employees in the labour market came to the conclusion that these two groups of employees could be substitutes or mutually supportive. It was concluded that young and elderly employees aren't competitors in the labour market at the interface of hospitality.

Keywords: labour market, demand for labour, labour supply, age discrimination, employment, hospitality.

Author information

Kornova Galina Radekovna – Ph.D. (Econ.), Associate Professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, galina2226@bk.ru.

Ponomareva Svetlana Ivanovna – Ph.D. (Econ.), Associate Professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, ponomarevasi@e1.ru.

УДК 331.443

Коронец О.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ²³

Аннотация. Основная цель настоящего теоретического исследования заключается в определении новых направлений для изучения феномена психологической безопасности работников в организациях. В настоящий момент под влиянием глобальных

²³ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00705 «Разработка инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики».

экономических и социальных угроз трансформируется сфера трудовых отношений, возникают новые формы занятости, увеличивается конкуренция за рабочие места, изменяется уровень благополучия наемных работников. В связи с чем исследование психологической безопасности работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений является актуальной задачей для междисциплинарных исследований. Феномен психологической безопасности тесно связан с понятием благополучия и является внутригрупповым феноменом. Авторы предлагают при рассмотрении психологической безопасности работников учитывать не только факторы микросреды, но и отношение работников к глобальным угрозам макросреды и такие переменные как: тип трудового договора работника, форма занятости, конкурентоспособность и востребованность человека на рынке труда. При разработке методологии пилотного исследования использовано сочетание количественных и качественных методов исследования и описано содержание нарративного интервью. Анализ структурных компонентов психологической безопасности в условиях социального загрязнения трудовых отношений позволяет по-новому подойти к выбору мер поддержки психологической безопасности и благополучия для различных категорий работников в организации.

Ключевые слова: психологическая безопасность, социальное загрязнение, экономические риски, социальные риски, трудовые отношения, благополучие работников.

JEL code: J01

В производственной сфере человек наиболее полно раскрывает свой личностный потенциал и свои способности, удовлетворяет потребность в уважении и признании. В то же время профессиональная деятельность является одним из факторов психического травматизма личности, таким образом вопрос психологической безопасности работника является чрезвычайно актуальным. Психологическая безопасность является важным аспектом обеспечения безопасности труда работника. Небезопасность профессиональной среды приводит к деструктивным изменениям личности, а также способствует повышению уровня тревожности, развитию профессиональных деформаций, возникновению депрессии и эмоционального выгорания, снижению уровня благополучия работников. Неблагоприятное психологическое состояние работника оказывает негативное влияние, как на общее состояние психического и физического здоровья человека, так и на успешность выполнения профессиональных задач [5;8]. Все вышеперечисленное отрицательно сказывается на эффективности деятельности организации в целом. Проблема психологической безопасности человека в трудовой деятельности на сегодняшний день является одной из значимых проблем для междисциплинарных исследований в области управления человеческими ресурсами и организационной психологии [1;6;7]. В современных исследованиях установлено, что психологическая безопасность способствует формированию функционального комфорта, личностной и эмоциональной защищенности человека [9;11;15]. Изучение психологической безопасности способствует выявлению устойчивых мотивов профессиональной деятельности, которые необходимы для оценки условий эффективности деятельности человека как профессионала [14]. Понятие «психологическая безопасность» рассматривается различными научными дисциплинами: психология труда, менеджмент, социология, педагогика, эргономика. В структуру психологической безопасности входит психологическая безопасность личности (состояние защищенности сознания) и психологическая безопасность среды [2]. Безопасная в психологическом плане рабочая среда является важнейшим условием социально-психологического благополучия личности. Психологическую безопасность среды применительно к профессиональной деятельности можно обозначить как психологическую безопасность рабочего места. Организация работы для создания психологически безопасного рабочего места, будет способствовать повышению уровня

благополучия работников, что приведет к возрастанию эффективности труда. Существует три уровня анализа феномена психологической безопасности: индивидуальный, групповой и организационный, каждый из которых имеет свои критерии индикаторы для определения психологической безопасности [17]. Однако, большинство исследователей склоняются к тому факту, что психологическая безопасность является групповым феноменом. Так, одно из общепринятых определений трактует психологическую безопасность как восприятие людьми последствий межличностного риска в конкретном контексте [19]. В рабочих командах с высоким уровнем психологической безопасности люди чувствуют себя принятыми и уважаемыми и не боятся свободно высказывать собственное мнение, проявлять инициативу, а также совершать ошибки. Таким образом, психологическая безопасность как межличностный конструкт позволяет понять причины наличия либо отсутствия эффективной организационной коммуникации на рабочем месте [21]. Наиболее обширные исследования посвящены изучению результатов психологической безопасности. Самыми изученными на сегодняшний день позитивными эффектами психологической безопасности являются групповое обучение, вовлеченность сотрудников и инновационная деятельность [18]. Анализ научных источников позволил нам выделить основные факторы, влияющие на психологическую безопасность работников: нарушения в межличностном взаимодействии с коллегами и руководством, наличие информационного стресса, токсические практики управления персоналом, неблагоприятный социально-психологический климат. Вышеперечисленные факторы невозможно исключить полностью из профессиональной деятельности, однако возможно в значительной степени минимизировать.

На наш взгляд, в существующих исследованиях психологической безопасности работников существует пробел, связанный с учетом глобальных угроз макросреды и социального загрязнения трудовых отношений. Глобальная экономика содержит в себе серьезные риски развития. Экономический рост, характерный для ряда стран, по-прежнему не является устойчивым и инклюзивным, а современные экономические и социальные риски оказывают непосредственное влияние на сферу труда. В связи с этим представляется актуальным исследование факторов и причинно-следственных связей влияния глобальных экономических рисков на трудовые отношения, поиска решений по предупреждению негативных последствий рисков в том числе и относительно психологической безопасности работников. Глобальные экономические и социальные риски, такие как безработица, бедность и цифровизация трудовой сферы неизбежно увеличивают конкуренцию за рабочие места, приводят к возникновению новых форм занятости и ее прекаризации [12]. Увеличивающееся социальное загрязнение трудовых отношений негативным образом влияет на психологическую безопасность работников в конкретных организациях и группах. Остается открытым вопрос может ли работник испытывающий страх потери работы (например, работающий без трудового договора или по краткосрочному трудовому договору) чувствовать себя в психологической безопасности и открыто выражать свое мнение? Может ли такой нестандартный работник быть в психологической безопасности в организации, например, во взаимодействии со стандартными работниками? Может ли сотрудник постоянно проходящий конкурсный отбор решиться открыто спорить с руководством? Рабочая гипотеза для дальнейшего исследования состоит в следующем: психологическая безопасность работников это динамичное многокомпонентное явление, изменяющееся под влиянием разнообразных факторов микро и макро уровня, мы предполагаем, что психологическая безопасность работников в организации связана с их отношением к глобальным экономическим рискам и выбором на основе этого конкретных поведенческих стратегий, в том числе относительно межличностной коммуникации в организации. В связи с чем актуальным представляется изучение зависимости психологической безопасности от отношения работников к глобальным экономическим рискам с учетом различных переменных таких как: тип трудового договора, форма занятости, самооценка собственной востребованности

и конкурентоспособности на рынке труда. Традиционно для оценки психологической безопасности работников в организации применяются количественные методы: тесты и опросники [3]. Мы считаем необходимым сочетать количественные методы с качественными методами исследования, в частности использовать метод нарративного интервью. Нарративный анализ в настоящий момент активно применяется в междисциплинарных исследованиях [9;11;13;16]. Нарративное интервью позволит выявить структурные компоненты психологической безопасности и их субъективную эмоциональную окраску, а также проследить динамические изменения психологической безопасности под влиянием угроз на микро и макроуровне. Можно использовать традиционную схему нарративного интервью состоящую из трех этапов: формулирование основного запроса «нарративный импульс», свободный рассказ респондента и этап нарративных расспросов. В качестве нарративного импульса можно использовать следующую формулу: «Расскажите о том, как вы чувствуете себя на рабочем месте, во время выполнения рабочих обязанностей, во время общения с коллегами и руководством?». На этапе свободного рассказа необходимо использовать методы активного слушания, для поддержки вербальной активности респондента. На этапе расспроса для прояснения деталей относительно психологической безопасности работника можно использовать следующие формулировки вопросов:

«Какие аспекты вашей работы можно охарактеризовать как безопасные, стабильные, надежные?»;

«Какие аспекты вашей работы можно охарактеризовать как небезопасные, тревожные, нестабильные?»;

«Какие внешние и внутренние угрозы для вашей профессиональной деятельности существуют в настоящих момент?»;

«Какие внешние и внутренние угрозы для вашей профессиональной деятельности наиболее вероятны в ближайшем будущем?»;

«Опишите ваше отношение к возможному будущим угрозам?».

Прикладное значение такого исследования заключается в рассмотрении динамических аспектов психологической безопасности в зависимости от глобальных экономических угроз, что позволяет по-новому подойти к выбору мер ее поддержания. Меры поддержания психологической безопасности сотрудников в современных организациях не должны ограничиваться только выбором оптимальных способов управления человеческими ресурсами, а включать в себе меры социальной и юридической защиты со стороны государства. В совершенствовании мер социальной и юридической защиты нуждаются лица, работающие по краткосрочным трудовым договорам, молодые специалисты и люди предпенсионного возраста. Выбор способов управленческого воздействия также должен ориентироваться на поддержание психологической безопасности различных категорий работников в том числе и нестандартных. Важную роль в этом может играть создание эффективного психологического контракта между работником и руководителем, а также создание атмосферы доверия и позитивной коммуникации в организации.

На любом этапе профессиональной деятельности человека необходимо осуществлять профессиональную оценку психологической безопасности рабочего места и психологической безопасности личности работника с целью предотвращения деструктивных профессиональных изменений. Результаты подобной оценки помогут выбрать оптимальные способы управления человеческими ресурсами, способствующие созданию безопасной психологической среды в организации. Психологическая безопасность работника определяется наличием психологически безопасного рабочего места и эффективностью коммуникации внутри организации, а также особенностями личности работника и индивидуальными способами реагирования на глобальные угрозы макросреды. Решение проблемы психологической безопасности труда заключается в устранении и минимизации факторов, несущих угрозу психологическому состоянию

личности со стороны профессиональной среды, повышению уровня коммуникации в организации, а также совершенствовании механизмов социальной и юридической защиты работников. Исследования динамических аспектов психологической безопасности работников в условиях глобальных экономических рисков должны учитывать постоянные изменения в трудовой сфере и осуществляться в виде лонгитюдных мониторинговых исследований.

Таким образом, постановка новых научно-исследовательских задач применительно к феномену психологической безопасности работника должна учитывать изменения в трудовых отношениях, опосредованные фактором социального загрязнения. При изучении психологической безопасности необходимо учитывать степень актуального и потенциального влияния глобальных экономических и социальных угроз макросреды на конкретного работника. Так как подобное влияние будет непосредственным образом отражаться на всех уровнях психологической безопасности работника: на индивидуальном, групповом и организационном.

Библиографический список

1. Агузумян Р. В., Мурадян Е. Б. Психологические аспекты безопасности личности //Вестник практической психологии образования. – 2009. – Т. 2009. – №. 1. – С. 43-47.
2. Баева И. А. Психология безопасности как основа анализа экстремальной ситуации//Известия Российского государственного педагогического университета им. АИ Герцена. – 2012. – №. 145. С.6-18.
3. Богомаз С. А., Гладких А. Г. Психологическая безопасность и ее измерение с помощью Шкалы базисных убеждений //Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №. 318.
4. Грачев Г. В. Информационно-психологическая безопасность личности: состояние и возможности психологической защиты //М.: изд-во РАГС. – 1998. – Т. 125. – С. 14.
5. Коропец О. А., Фёдорова А. Э. Токсические практики управления персоналом: социально-психологические аспекты //ББК 88 С 69. – 2018. – С. 220.
6. Краснянская Т. М., Тылец В. Г. Понятийные ориентиры развития психологической безопасности личности в предметном поле современных исследований //Education Sciences and Psychology. – 2013. – №. 1. – С. 59-64.
7. Краснянская Т. М., Тылец В. Г. Темпоральные аспекты психологической безопасности //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2015. – Т. 15. – №. 3.
8. Пеша А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований //Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2018. – №. 4.
9. Салиева Л. К. Нарративный анализ. История и современность. Сферы приложения //Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2012. – №. 3.
10. Симонович Н. Е., Киселева И. А. Экономическая и социально-психологическая безопасность современного общества //Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – №. 45.
11. Троцук И. В. Нарратив как междисциплинарный методологический конструкт в современных социальных науках //Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2004. – №. 6-7.
12. Фёдорова А. Э., Парсюкевич А. М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата //Управленец. – 2013. – №. 4 (44).
13. Федорова А. Э., Коропец О. А., Тонких Н. В. Нарративный анализ негативных факторов в трудовой сфере //Социодинамика. – 2017. – №. 9. – С. 102-112.

14. Шлыкова Н. Л. Формирование нового направления в психологии-психологическая безопасность субъектов профессиональной деятельности //Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2006. – №. 3. – С. 6-8.
15. Эксакусто Т. В., Лызь Н. А. Психологическая безопасность в проблемном поле психологии //Сибирский психологический журнал. – 2010. – №. 37.
16. Ярская-Смирнова Е. Р. Нарративный анализ в социологии //Социологический журнал. – 1997. – №. 3. – С. С. 38-61.
17. Chen M., Gao X., Zheng H., Ran B. A Review on Psychological Safety: Concepts, measurements, antecedents and Consequences variables // International Conference on Social Science and Technology Education (ICSSSTE 2015). – 2015. – P. 433–440.
18. Edmondson A. C. The local and variegated nature of learning in organizations // Organization Science. – 2002. – Vol. 13 (2). – P. 128–146.
19. Edmondson A. C., Lei Z. Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct //Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. – 2014. – Т. 1. – №. 1. – С. 23-43.
20. Hirak R. et al. Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures //The Leadership Quarterly. – 2012. – Т. 23. – №. 1. – С. 107-117.
21. Siemsen E. et al. The influence of psychological safety and confidence in knowledge on employee knowledge sharing //Manufacturing & Service Operations Management. – 2009. – Т. 11. – №. 3. – С. 429-447.

Информация об авторе

Коропец Ольга Анатольевна (Российская Федерация, Екатеринбург) – кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, 620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19, okor78@mail.ru

Koropets O.A.

PSYCHOLOGICAL SAFETY AND WELL-BEING OF EMPLOYEES UNDER THE CONDITIONS OF SOCIAL POLLUTION OF LABOR RELATIONS

Annotation. The main goal of this theoretical study is to identify new areas for studying the phenomenon of psychological safety of workers in organizations. Currently, under the influence of global economic and social threats, the sphere of labor relations is being transformed, new forms of employment are emerging, competition for jobs is increasing, and the level of well-being of employees is changing. In this connection, the study of the psychological safety of workers is an urgent task for interdisciplinary research. The phenomenon of psychological safety is closely related to the concept of well-being and is an intragroup phenomenon. The authors propose when considering the psychological safety of workers to take into account not only microenvironment factors, but also the attitude of workers to global threats to the macroenvironment and such variables as the type of employee's employment contract, form of employment, competitiveness and demand for a person in the labor market. In developing the methodology of the pilot study, a combination of quantitative and qualitative research methods was used and the content of the narrative interview was described. Analysis of the structural components of psychological safety in the conditions of social pollution of labor relations allows a new approach to the choice of measures to maintain psychological safety and well-being for various categories of workers in the organization.

Keywords: psychological safety, social pollution, economic risks, social risks, labor relations, well-being of employees.

Author information

Koropets Olga Anatolyevna (Russian Federation, Yekaterinburg) – Ph.D. (Psych.), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, 620002, Russia, Yekaterinburg, Mira 19, okor78@mail.ru

УДК 331.526

Кортенко Л.В., Кононович А.В.

ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ПОД ВЛИЯНИЕМ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

***Аннотация:** В статье рассматривается исторический аспект изменений на рынке труда России с начала XX века под воздействием внедрения компьютерных технологий, и анализируются основные тенденции трансформации рынка труда в современных условиях на фоне традиционных проблем России, таких как недостаточность инвестиций и массовое использование устаревших способов производства. Целью настоящей работы является анализ изменений на рынке труда России, происходящих под влиянием внедрения компьютерных технологий, для выявления их основных тенденций и значимости. Основными использованными методами стали анализ и синтез, абстрактно-логический, структурный и функциональный методы. Современное состояние рынка труда в России уже подверглось влиянию изменений в секторах и отраслях экономики при внедрении компьютерных технологий, и этот процесс будет разворачиваться в дальнейшем. Очевиден недостаток работоспособного населения среднего и молодого возраста в целом, особенно обладающего продвинутыми знаниями и компетенциями в использовании компьютерных технологий.*

***Ключевые слова:** рынок труда, компьютерные технологии, образование, индустрия 4.0, безработица, цифровизация.*

JEL codes: J21, J24

Знание тенденций развития рынка труда помогает выбрать профессию, сферу и уровень образования, но значение наблюдаемых изменений слабо сформулировано и недостаточно широко распространено. Целью настоящей работы является анализ изменений на рынке труда России, происходящих под влиянием внедрения компьютерных технологий, для выявления их основных тенденций и значимости. Основными использованными методами стали анализ и синтез, абстрактно-логический, структурный и функциональный методы.

Материалы для анализа были взяты из данных Росстата, Центра финансовых инноваций и безналичной экономики Московской школы управления «Сколково», открытых источников информации для проведения мониторинга рынка труда в сферах внедрения информационных технологий.

В прошлом промышленная революция и конвейерное производство потребовали внедрения массового образования, развития системы подготовки работников до обучения на предприятии, определения норм труда, появился рабочий график, тесно привязанный к производственным процессам и энергоресурсам, изменилась география размещения рабочей среды.

В 70-90 годах XX века началось массовое внедрение компьютерных технологий. На многих предприятиях промышленности появились работники различной квалификации со знанием и навыками работы с ЭВМ. В начале XXI века выделился новый тип сотрудников – «айтишники», которые, в связи с массовым распространением

интернета и появлением у организаций сначала рекламных страниц, а затем – цифровых двойников [7], довольно быстро приобрели довольно четкую внутреннюю дифференциацию.

Постепенно менялись и стандарты образования. Распространённое на территории России XX века всестороннее общее образование с инженерным уклоном соперничает сегодня с компетентностным подходом [5] и STEM подходом прикладного образования [7]. Такое положение привело к перенасыщенности рынка труда дипломированными экономистами, юристами, менеджерами социокультурного сервиса и одновременно сопровождается катастрофической нехваткой квалифицированных работников ведущих отраслей промышленного производства, новых технологий, сельскохозяйственных предприятий, военно-промышленного комплекса.

Одной из основных тенденций развития экономики и современным этапом развития информатизации на сегодня является цифровизация, когда цифровые технологии работы с данными, реализуемые с применением новых технических средств и программных решений, замещают и модернизируют установленные ранее бизнес-процессы.

Ключевым фактором внедрения любой из качественных информационных технологий являются инвестиции. Функционирующие на технологиях Индустрия 4.0 сложные организационно-технические системы еще единичны и уникальны; их развивают, если эффект внедрения ощутим в краткосрочной перспективе. Комплексные решения обрабатываются в пищевой и фармакологической отрасли, на сырьевом секторе, при нижних переделах сырья в металлургии. Но на многих слабо автоматизированных предприятиях россияне не используют даже технологии прошлого поколения (электронный документооборот и САМ-системы). Соответственно, эффективность их работы постоянно снижается по сравнению с другими предприятиями: «...согласно исследованию McKinsey Global Institute, внедрение компонентов цифровой трансформации в российское производство к 2025 году ежегодно способно увеличивать объем ВВП страны на сумму от 1,3 до 4,1 трлн руб.». [6]

Отчеты индекса «Цифровая Россия» Центра финансовых инноваций и безналичной экономики МШУ «Сколково» [1] показывают, что процессы цифровизации в 99,9 % случаях от общего количества информационных событий позитивно освещаются в открытых источниках информации. Опрос ВЦИОМ об использовании онлайн-услуг населением [2] самой популярной (61 %) называют «банковские операции», сервисы по «поиску и оплате налогов и штрафов» используют 45 % респондентов, «покупка билетов на самолет или поезд» – 33 % опрошенных, «запись на прием к врачу» – 29 % респондентов.

Частично в отдельных сферах бизнеса массовое внедрение технологий Индустрия 4.0 состоялось. Рынок труда России, объединяющий работодателей и кандидатов на работу, трансформируется под влиянием изменяющихся условий бизнеса, общества и экономики, как и во всем мире. Перемены рынка труда под влиянием дальнейшей цифровизации, расширения и углубления сфер применения технологий Индустрии 4.0 неизбежны и в свою очередь ведут к совершенствованию самих новых технологий.

Для анализа ситуации на рынке труда России рассмотрим общие характеристики численности, возраста и квалификации населения, так как определяющие их экономические, демографические и социальные процессы одинаково действуют на все отрасли национальной экономики. Ситуация на рынке труда России в последнее десятилетие считается благополучной: уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы близки к аналогичным показателям экономически развитых стран Европы и Северной Америки. Занятость лиц в возрасте 15-72 лет в России составляет 65 - 66 %, что незначительно отличается от средних показателей Европы и США. Наблюдаются гендерные различия в структуре занятости, например, в 2018 году уровень занятости женщин составлял 60,1%, а мужчин – 71,5 %. [4]

Снижение уровня безработицы, зафиксированное в Российской Федерации в 2018 году до 5,2 % по сравнению с 5,5 % в 2017 году, произошло при сокращении 527 тыс. человек трудоспособного возраста и снижении уровня участия населения в рабочей силе и уровня его занятости [4], и не может однозначно оцениваться как положительное изменение ситуации на рынке труда. Данные статистические показатели оперируют с уровнями официально зарегистрированной безработицы, фактический уровень которой существенно выше, что связано с особенностями учета безработных. Считается, что в индустриальных странах фактический уровень безработицы превышает официальный примерно в 2 раза. [3]

Экономическая активность населения старшего возраста в России ожидаемо выше по причине целенаправленной социально-экономической политики государства на замещение отсутствия достаточного количества трудоспособного населения по причине низкой рождаемости 90-х годов прошлого века. В результате данного процесса участие в рабочей силе молодых людей в возрасте 20-24 лет ниже, чем пожилых людей возраста 55-59 лет. Количество работающих пенсионеров постоянно растёт, что ухудшает возможности для трудоустройства и продвижения молодёжи.

В 2017 году безработица среди лиц, окончивших образовательные учреждения в 2014-2016 годах, составляла 8,5 % (в сельской местности – 11,3 %). Уровень безработицы среди выпускников среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, составлял, соответственно, 12,3 % и 15,5 % [4]. Наличие профессионального образования у потенциального работника становится в России одним из условий трудоустройства: в 2017 году более 34 % занятых имели высшее образование, 45 % – среднее профессиональное образование [4].

Современное состояние рынка труда в России уже подверглось влиянию изменений в секторах и отраслях экономики при внедрении компьютерных технологий, и этот процесс будет разворачиваться в дальнейшем. Очевиден недостаток работоспособного населения среднего и молодого возраста в целом, особенно обладающего продвинутыми знаниями и компетенциями в использовании компьютерных технологий. Также требуется подготовка и повышение квалификации работающих по прикладным образовательным программам, содержание которых формулируется работодателями, в том числе лиц старшего предпенсионного возраста. Будущие изменения на рынке труда в результате внедрения компьютерных технологий необходимо прогнозировать отдельно человеку, организации-работодателю, и государству в целом, чтобы не останавливаться в своем развитии и быть успешным.

Библиографический список

1. Индекс «Цифровая Россия» по субъектам Российской Федерации за 1-ое полугодие 2018 года. Основные тезисы // Московская школа управления СКОЛКОВО. Центр Финансовых инноваций и безразличной экономики. – М.: 2018 // Электрон. дан. Режим доступа URL : https://www.plusworld.ru/wpcontent/uploads/2018/10/SKOLKOVO_Digital_Russia_Report_Short_2018-10_ru-6.pdf (дата обращения 26.07.2019)
2. Кабанова Л. Цифровизация – это реальность? (Теоретический курс, Практический курс) // Журнал «Зачетка» Уральского Государственного экономического Университета , № 7 (июнь) 2019 г.
3. Канавцев М.В., Нуттунен П.А., Попова А.Л. Развитие системы сбора данных о социально-демографических процессах в условиях формирования информационного общества // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2016. – № 45. – С.257-261.
4. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат.сб.Росстат. М. : 2018. 142 с.

5. Троянская С.Л. Основы компетентного подхода в высшем образовании: учебное пособие. Ижевск : Издательский центр «Удмуртский университет», 2016. 176 с.

6. Цифровой двойник. Материал из Википедии – свободной энциклопедии // Электрон. дан. Режим доступа URL : https://ru.wikipedia.org/wiki/Цифровой_двойник (дата обращения 25.07.2019)

7. Шершнева А. Индустрия 4.0 уже наступила. Технологии создания цифрового предприятия (По материалам компании «ЦИФРА») // Электрон. дан. Режим доступа URL : <https://integration24.ru/2019/01/15/industriya-40-uzhe-nastupila-texnologii-sozdaniya-cifrovogo-predpriyatiya/> (дата обращения 27.06.2019)

8. STEM-подход в образовании (идеи / методы / практика / перспективы), Минск, 2018 // Электрон. дан. Режим доступа URL : <http://edu4future.by/storage/app/media/camp/stem-podkhod-v-obrazovanii.pdf> (дата обращения 07.08.2019)

Информация об авторах

Кортенко Людмила Васильевна (Россия, Екатеринбург) – к.э.н., доцент, УрГЭУ, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, mikroraionEkb@yandex.ru

Кононович Анна Васильевна (Россия, Екатеринбург) – студент группы ЗГМС-17, УрГЭУ, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, ann96.biryukova@mail.ru

Kortenko L.V., Kononovich A.V.

LABOUR MARKET CHANGES UNDER THE IMPACT OF THE COMPUTER TECHNOLOGY INTRODUCTION

Annotation. The article describes the historical aspect of changes at labour market in Russia from the early 20th century under the influence of computer technology introduction, and analyzes the main trends of transformation at the labour market in modern conditions against the background of traditional problems of Russia, such as lack of investment and mass use of outdated production methods. The purpose of this work is to analyze the changes at the labor market of Russia under the influence of the computer technology introduction. The main methods used were analysis and synthesis, abstract-logical, structural and functional methods. The current situation at the Russian's labor market has already been influenced by changes in most of all sectors of the economy in course of computer technology introduction. In Russia there is a clear shortage of able-bodied population of middle and young ages, especially with advanced knowledge and competence in the computer technology use.

Keywords: labor market, computer technology, education, industry 4.0, unemployment, digitalization.

Author information

Kortenko Lyidmila Vasielievna (Russia, Yekaterinburg) - candidate of economic sciences, docent, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, mikroraionEkb@yandex.ru

Kononovich Anna Vasielievna (Russia, Yekaterinburg) – student CSMS-17, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45), ann96.biryukova@mail.ru

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация. В статье изложен подход к оценке уровня безработицы в Свердловской области с использованием экономико-математических методов, как эффективного средства исследования социально-экономических процессов. Выполненное прогнозирование уровня безработицы основано на использовании моделей адаптивного прогнозирования, которые позволяют получать достаточно точные оценки будущих значений временного ряда даже в условиях его высокой изменчивости. Построенные модели проверялись на адекватность с использованием специальных тестов на возможность использования модели и специальных статистик прогнозирования, позволяющих оценить ошибку прогноза. Помимо трендовых моделей, для более точной оценки построена эконометрическая модель зависимости уровня безработицы от отношения регионального валового продукта к численности занятого населения. Предложенная модель проверена на наличие статистических выбросов, проведен анализ тесноты связи между указанными показателями, выполнена проверка выполнения статистических гипотез для параметров модели и коэффициента детерминации.

Ключевые слова: регион, рынок труда, безработица, прогнозирование, модель, гипотеза, тенденция, временной ряд.

JEL code: I39

Рынок труда, как рынки капиталов и рынки товаров, является составной частью региональной экономической системы. Надежды на способность региональных и локальных рынков труда к саморегулированию вряд ли можно считать обоснованными. Помимо проблем, присущих России в связи с вводимыми санкциями, недостаточно активными процессами инвестирования можно ожидать роста напряженности на рынке труда, поскольку увеличение пенсионного возраста приведет к увеличению людей в трудоспособном возрасте, претендующих на рабочие места, что означает возможный рост безработицы.

Однако, еще рано утверждать, что увеличение пенсионного возраста обязательно приведет к обострению ситуации на рынке труда на всей территории России. Здесь нужно учитывать различия регионов по уровню социально-экономического развития. Заметную роль в развитии региональных рынков труда сыграют демографическая ситуация в регионе, текущий уровень безработицы, ожидаемые спрос на труд и предложение рабочей силы.

Вследствие огромных различий природно-географических, социально-экономических, демографических и других условий в регионах страны унифицированные подходы к проблеме формирования рынка труда обречены на неудачу, так как регионов со средними условиями в России не существует.

Неодинаковые воспроизводственные условия в регионах, зависящие от природно-климатических факторов, обеспеченности ресурсами, степени концентрации промышленного и сельскохозяйственного производства, и общий уровень экономического развития определяют ситуацию на рынке труда. Отметим, что для различных регионов сила влияния того или иного фактора может быть неодинакова. Даже в пределах одного региона степень влияния экономических факторов может отличаться на локальном уровне.

Основными элементами механизма рынка труда являются: спрос на рабочую силу, ее предложение, цена рабочей силы, или заработная плата, конкуренция между наемными

работниками за лучшие рабочие места, между работодателями – за лучших работников, между наемными работниками и работодателями при заключении тарифных соглашений об условиях труда и его оплате.

На рынке труда существует ограничение действия закона спроса и предложения. Кроме того, достижение полной занятости в принципе невозможно. Полная занятость не означает абсолютного отсутствия безработицы. Так, поиски новой работы, а также процесс перехода с одной работы на другую требуют определенных временных затрат. Поэтому в любой реальной экономике всегда существует некоторая безработица.

Экономике любой страны в равной степени противопоказаны и арифметически «полная занятость», и чрезмерно высокая безработица. В первом случае приходится сталкиваться с инфляцией спроса, низкой эффективностью производства, командными способами распределения трудовых ресурсов и т.д. Во втором – происходит недоиспользование трудового фактора производства, массовое нарушение социально-экономических прав человека, давление на государственные финансы, связанное с необходимостью содержать большое количество безработных и т.д.

Особенности рынка труда по сравнению с другими рынками заключаются в ограничении действия закона спроса и предложения, в недостижимости полной занятости как устойчивого длительного состояния. Эти особенности связаны со спецификой самого товара рабочая сила, с производным характером спроса на него, с зависимостью предложения рабочей силы от демографической ситуации, с тем, что цена товара – заработная плата не может опуститься ниже уровня, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы.

Важнейший показатель функционирования рынка труда – уровень безработицы. Уровень безработицы представляет собой один из ключевых макроэкономических индикаторов, поэтому его прогнозирование имеет существенное социально-экономическое значение. В качестве прогноза в статье рассматривается вероятностная оценка изменения уровня безработицы в обозримой перспективе, базирующаяся на определенной гипотезе социально-экономического развития.

В прогнозировании можно идти двумя путями. Первый – попытаться вскрыть причинно-следственный механизм, то есть выявить факторы, которые определяют поведение прогнозируемого показателя, при этом прогноз по выявленным факторам либо известен, либо нахождение его не представляет особых трудностей. Такой подход приводит, фактически, к экономико-математическому моделированию, то есть построению моделей поведения экономического объекта, в нашем случае, рынка труда. Во втором случае поведение экономического объекта в будущем предсказывают, анализируя временной ряд выбранного показателя изолированно, не изучая его связь с другими показателями.

В качестве уровней прогнозируемого ряда взяты официальные статистические данные уровня безработицы в Свердловской области с 2000 по 2017 гг. Поскольку на уровень безработицы воздействует большое количество разнообразных факторов, которые могут ослабить определяющие тенденции, выдвинуто предположение, что изучаемая динамика безработицы представляет собой сочетание двух составляющих – x_t регулярной (детерминированной неслучайной) и ε_t случайной. По результатам прогнозирования можно оценить будущую ситуацию на рынке труда при условии, что скорость или ускорение изучаемого процесса сохранят свое направление.

Использование трендовых моделей предполагает выявление закономерностей изучаемой динамики на основе статистических методов и экстраполяции выявленной тенденции (тренда) на определенный период в будущем. Ставилась задача определить на основе исходных эмпирических данных вид экстраполирующей функции x_t и ε_t и параметров выбранной функции.

Для выбора адекватной модели прогнозирования сформированного ряда уровней безработицы использовалась процедура сравнения выбранных трендовых моделей.

Прогнозирование выполнялось в пакете прикладных программ *STATGRAPHICS* по пяти моделям прогнозирования. Использовались модель линейного тренда, модель квадратичного тренда, модель экспоненциального тренда, модель экспоненциального сглаживания Хольта (с двумя константами сглаживания) и модель Бокса-Дженкинса.

Каждая из рассматриваемых моделей проверялась на адекватность. Проверялось количество отклонений от медианы, что позволяет предполагать наличие тренда в анализируемых данных. Выполнялась проверка на чрезмерную автокорреляцию. Тенденция среднего значения оценивалась на основе существенности разности средних. Тенденция вариабельности проверялась на основе теста на существенность разности дисперсий.

Как показали результаты проверки все выбранные модели могут использоваться для целей прогнозирования безработицы, т.к. проверка всех перечисленных тестов дала положительные результаты, а прогнозные значения уровня безработицы и значения ошибок прогнозирования по всем выбранным моделям близки по величине.

Для дополнительной проверки качества каждой модели использовался метод обучающей выборки. Использование этого метода позволяет сравнить результаты прогнозирования с реальными уровнями безработицы.

Наиболее адекватной моделью является модель экспоненциального сглаживания Хольта, для которой, помимо прохождения всех тестов, значения ошибок прогнозирования минимальны и достигается наилучшее сочетание реальных и прогнозных значений уровня безработицы в процессе проверки модели с использованием обучающей выборки.

В практике статистического прогнозирования достаточно часто используются модели скользящего среднего, одна из таких моделей – это модель Хольта. По схеме авторегрессии оценкой текущего уровня является взвешенная сумма k предшествующих уровней (k определяет порядок модели). Информационная ценность в данном случае определяется не близостью к моделируемому уровню, а теснотой связи между ними. Суть метода сглаживания сводится к замене фактических уровней ряда расчетными, имеющими, как правило, значительно меньшую колеблемость, чем исходные данные. Уменьшение флуктуации дает возможность нагляднее выявить основную тенденцию.

На рис. 1 приведена графическая иллюстрация прогнозирования уровня безработицы по модели экспоненциального сглаживания Хольта.

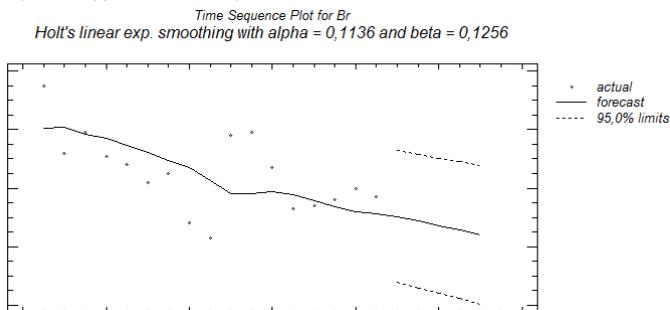


Рисунок 1. Результаты прогнозирования по модели Хольта

Согласно результатам прогнозирования, можно ожидать снижения уровня безработицы до 4,9%. Если будет реализован оптимистический вариант социально-экономического развития региона, то уровень безработицы может снизиться до 2,6%.

Как уже отмечалось выше изменение уровня безработицы происходит под влиянием большого количества факторов. Поэтому имеет смысл оценить влияние экономических показателей развития региона на уровень безработицы.

Одним из важнейших показателей развития региональной экономической системы является валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения. Однако эконометрическая модель зависимости уровня безработицы от ВРП на душу населения имеет низкие качественные характеристики. Полученный результат можно объяснить особенностями демографической ситуации в регионе. Имеет смысл перейти от показателя ВРП на душу населения к более объективному для рынка труда показателю и рассматривать зависимость безработицы от отношения ВРП к численности занятого населения. В данном случае отношения ВРП к численности занятого населения можно рассматривать как показатель, характеризующий производительность труда.

Модель зависимости уровня безработицы от введенного показателя имеет удовлетворительные качественные характеристики. Параметры модели статистически значимы, т.к. нулевая гипотеза для них отвергается на 95%-ном уровне значимости. Теснота связи между выбранными показателями превышает стандартное пороговое значение. Достоверность тесноты связи признается на 95%-ном уровне значимости. Резких отклонений реальных значений уровней безработицы от модельных не наблюдается, т.е. выявленная тенденция на анализируемой выборке является устойчивой.

Согласно построенной модели увеличение объема ВРП на одного занятого в экономике региона на 1млн. руб. позволит сократить уровень безработицы на 2,53%. Для более обоснованных выводов точечный прогноз изменения уровня безработицы в регионе дополняется интервальным прогнозом.

Исходя из предположения, что тенденция изменения безработицы установлена, строилась эконометрическая модель зависимости между уровнем безработицы и отношением ВРП к численности занятого населения с учетом результатов прогнозирования обоих показателей. Коэффициент снижения уровня безработицы в регионе остался практически без изменения (2,59%), но сузился интервал прогноза, что сделало модель более значимой.

Полученные результаты позволяют рекомендовать эконометрические и адаптивные модели прогнозирования при исследовании динамики безработицы. Предложенный подход позволяет оценить развитие ситуации в сфере занятости населения и может быть использован для разработки мероприятий по стабилизации положения на региональном рынке труда.

Библиографический список

1. Дмитриева С.Д., Москалюк Д.С. Особенности регулирования уровня безработицы в Российской Федерации // Научная дискуссия: вопросы экономики и управления. 2016. № 11 (55). С. 32-35.
2. Жукова Е.В., Захарян А.В., Храменко А.А. Государственная политика противодействия безработице в России // Новая наука: проблемы и перспективы. 2016. № 115-1. С. 83-86.
3. Кашапов Р.Н. Безработица. Последствия безработицы // Мировая наука. 2019. № 4 (25). С. 330-332.
4. Кочкина Е.М., Радковская Е.В., Дроботун М.В. Математические методы в анализе динамики инновационного развития региона (на примере Свердловской области) // Глобальный научный потенциал. 2017. № 10 (79). С. 64-66.
5. Пастухова Н.В. Скрытая безработица: причины и последствия // «Современные тенденции и инновации в науке и производстве»: Материалы V международной научно-практической конференции. 2016. С. 56-57.
6. Радковская Е.В., Кочкина Е.М. // Трудовая занятость молодежи как фактор экономического развития. Фундаментальные исследования. № 9-2. 2017. С. 477-481.

7. Радковская Е.В., Кочкина Е.М., Лаенко О.А. Эконометрические модели в формировании амортизационной политики российских предприятий // Наука и бизнес: пути развития. № 12 (78). 2017. С. 9-22.
8. Радковская Е.В., Кочкина Е.М., Попова Н.П. Финансовый аспект социальной политики регионов // Фундаментальные исследования. 2017. № 10-3. С. 611-617.

Информация об авторе

Кочкина Елена Михайловна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45, kem_d@mail.ru.

Kochkina E.M.

FORECASTING UNEMPLOYMENT (ON THE EXAMPLE OF THE SVERDLOVSK REGION)

Annotation. The article sets out an approach to assessing the unemployment rate in the Sverdlovsk region using economic and mathematical methods as an effective means of studying socio-economic processes. The performed forecasting of the unemployment rate is based on the use of adaptive forecasting models, which make it possible to obtain sufficiently accurate estimates of future values of the time series even in conditions of its high variability. The constructed models were tested for adequacy using special tests for the possibility of using the model and special forecasting statistics to evaluate the forecast error. In addition to trend models, an econometric model of the dependence of the unemployment rate on the ratio of the regional gross product to the number of employed population was built for a more accurate assessment. The proposed model was checked for the presence of statistical outliers, an analysis was made of the tightness of the relationship between these indicators, and the implementation of statistical hypotheses for the model parameters and the determination coefficient was verified. Keywords: region, labor market, unemployment, forecasting, model, hypothesis, trend, time series.

Author Information

Kochkina Elena Mikhailovna (Russia, Yekaterinburg) – Associate Professor, Ural State Economic University, Russia, Ekaterinburg, Marta / Narodnaya Volya St., 62/45, 62/45, kem_d@mail.ru.

УДК 314. 8

Кузьмина О.В.

ОТНОШЕНИЕ ЖИТЕЛЕЙ ЕКАТЕРИНБУРГА К ТРУДОВЫМ МИГРАНТАМ

Аннотация: статья посвящена проблемам, возникающим в связи с интенсификацией процессов трудовой миграции в современной России. Глобализация, ставшая причиной культурного и этноконфессионального многообразия, обостряет проявление в массовом сознании различных предрассудков и страхов: ксенофобии как реакции на встречу с чужим человеком и культурой, этнофобии, мигрантофобии, антисемитизма, приводящих к ущемлению прав человека, национализму, дискриминации и связанной с ними нетерпимости. В представленных материалах анализируются данные, полученные в ходе социологических исследований в течение последних двух лет. Сравниваются уровни толерантности в отношении трудовых мигрантов принимающего сообщества Екатеринбурга.

Ключевые слова: трудовые мигранты, принимающее сообщество, толерантность, этнос, взаимодействие культур.

JEL codes: A14, Z13, I 30

В эпоху глобализации происходит столкновение религиозных, национальных и этнических идентичностей различных культур и народов. Одна из главных проблем XXI века заключается в том, что человечество не выработало универсальной формулы межнационального взаимодействия. Эта проблема обладает огромным разрушительным потенциалом, лежит в основе многих глобальных угроз и вызовов миру. Сегодня во многих науках начинает восполняться пробел в исследовании проблемы интеграции мигрантов в местное сообщество. Ее анализ предпринимается исследователями в рамках социологии, демографии, экономики, права, политологии, географии, педагогики и психологии. Изучение теории и истории миграции находит отражение в научных работах Ж. А. Зайончковской, Е. С. Красинца, А. Е. Крухмалева, В. А. Моденова, В. М. Моисеенко, В. И. Мукомель, В. И. Переведенцева, В. В. Покшишевского, Л. Л. Рыбаковского, С. С. Савоскул, А. У. Хомра, Б. С. Хорева и других [7].

Однако, многие исследовательских проблем, которые не подвержены анализу. Остается неопределенным вопрос взаимосвязи и взаимозависимости мигрантов и местного сообщества в процессе интеграции, требует уточнения роль социальных институтов в данном процессе. В России разрабатываются и реализуются различные программы по формированию установок толерантного поведения [4]. На сегодняшний день становятся востребованными программы, охватывающих субъектов общества на уровне не только отдельной личности, а также отдельных социальных групп [2; 5]. С точки зрения правовой защиты, становится необходимо предпринять шаги для обеспечения равного доступа к охране здоровья, образованию, социальному обеспечению для проживающих на определенной территории лиц без какой-либо дискриминации, в том числе по признаку наличия регистрации по месту жительства [3; 6]. В условиях глобализации проблема толерантности приобретает принципиальное значение, так как усиливает процесс взаимодействия и взаимовлияния культур друг на друга.

Толерантность способствует формированию в общественном сознании гуманистических установок на утверждение идей диалога культур, новой системы ценностей как реальной возможности продвижения человечества к цивилизационному синтезу при сохранении «единства многообразия» культур [1].

Резюмируя изложенное выше, можно сделать вывод о том, что в условиях глобализации главной задачей работы по воспитанию молодежи в духе толерантности является формирование мировоззренческих установок личности, являющейся гражданином мира, способной органически вписаться в любое цивилизационное пространство.

Для изучения особенностей толерантного поведения местного населения Екатеринбурга к трудовым мигрантам нами было проведено эмпирическое исследование, в котором участвовали местные жители, проживающие в Чкаловском и Орджоникидзевском районах г. Екатеринбурга. Общее количество испытуемых составило 200 человек. Возрастной размах от 40 до 50 лет.

Основным показателем толерантности является готовность взаимодействовать в ситуациях, с различной степенью близости. Эмпирические данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели взаимодействия местных жителей Екатеринбурга с трудовыми мигрантами (в %)

Показатели и критерии оценки	Готовность поддержать	Готовность нанять	Готовность работать вместе	Готовность сдать квартиру
Абсолютно готов	28	20	11,5	7
Скорее готов	36	42	42	13,5
Скорее не готов	23	32,5	28,5	30,5
Совсем не готов	13	5,5	18	49
Итого	100	100	100	100
Индекс взвешенной средней арифметической	0,43	0,39	0,01	-1,01
Ранг	I	II	III	IV

Так в ходе нашего исследования выяснилось, что в большей степени жители Екатеринбурга готовы «взаимодействовать» на расстоянии, то есть «Поддержать, когда несправедливо критикуют представители моего народа», для этого варианта индекс равен 0,43 (Таблица 1). Также респонденты скорее готовы нанять трудового мигранта на работу, чем работать вместе (индекс 0,39 и 0,01). А вот сдавать свое жилье в аренду представителям данной категории жители Екатеринбурга скорее не готовы (индекс -1,01).

При оценке личностных и поведенческих характеристик трудовых мигрантов получены следующие данные. Среди положительных качеств были названы трудолюбие и оптимизм (особенно в группе женщин). Среди отрицательных характеристик выделены коллективизм, хитрость и неряшливость.

Согласно нашему предположению, жители Чкаловского и Орджоникидзевского районов по-разному относятся к трудовым мигрантам. А именно, жители Орджоникидзевского района, где плотность мигрантов выше, считают их фактором дестабилизации. 65,7% жителей данного района в мигрантах видят угрозу. У местного населения Чкаловского района этот показатель составляет только 35,10%. Коэффициент парной корреляции Крамера равен 0,3 с вероятностью ошибки 0,07, что говорит о существовании сильной связи между переменными.

Таким образом, в результате данного исследования были сделаны следующие выводы:

- принимающее местное население города Екатеринбурга не готово к близкому взаимодействию с иноэтничными трудовыми мигрантами;
- у жителей Екатеринбурга проявляется склонность подчеркивать, отрицательные характеристики мигрантов;
- половина участников исследования испытывает дискомфорт от соседства, проживания в одном городе, основными причинами являются опасения за безопасность свою и близких, а также неподобающее поведение со стороны мигрантов;
- существуют отличия в отношении к трудовым мигрантам людей, проживающих в разных районах города.

Библиографический список

1. Бондырева А.В. Роль улыбки в создании благоприятной кросскультурной среды / А.В. Бондырева, С.В. Мельникова // В сборнике: Культура и экология - основы устойчивого развития России. Человеческий капитал как ключевой ресурс зеленой

- экономики. Изд.: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, 2018. С. 57-61.
2. Колесников В. А. От осмысления глобализирующейся реальности – к новому видению образования XXI века [Электронный ресурс] // Журнал «Век глобализации», №1, 2009. – URL: <http://www.socionauki.ru/journal/articles/129904/> (дата обращения 02.03.2019)
 3. Кораблева Г. Б. Проектирование социальных изменений в городской среде / Г.Б. Кораблева, С. Е. Вершинин, Н. Л. Антонова и др.; Екатеринбург: Министерство образования и науки Российской Федерации, Урал. федерал. унт, 2016. 128 с.
 4. Корнильцева Е. Г. Трактовки этноса в отечественной науке / Е. Г. Корнильцева, О. В. Кузьмина, А. В. Сарапульцева // Глобальный научный потенциал. 2017. № 6 (75). С. 61-64.
 5. Корнильцева Е.Г., Кузнецов А.Ю. Русско-югорские межэтнические сообщества: специфика становления // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), том 8, № 6-2, 2017. С.376-382 .
 6. Кузнецов А. Ю. Организация экспертизы муниципальных социальных услуг: учеб. пособие / А. Ю. Кузнецов, И. Е. Левченко. Екатеринбург: Урал. федерал. ун-т, 2017. 84 с.
 7. Прокохин В.А. Интеграция мигрантов в местное сообщество : На материалах Орловской области : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.04. - Москва, 2006. - 228 с.

Информация об авторе

Кузьмина Ольга Викторовна (Россия, г. Екатеринбург) - доцент кафедры прикладной социологии, кандидат психологических наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, kuzminaov@yandex.ru

Kuzmina O.V.

THE ATTITUDE OF YEKATERINBURG RESIDENTS TO LABOR MIGRANTS

Abstract. The article is devoted to problems arising in connection with the intensification of labor migration processes in the modern globalizing world. Globalization, which has caused cultural and ethno-confessional diversity, exacerbates the manifestation in the mass consciousness of various prejudices and fears: xenophobia as a reaction to a meeting with a stranger and culture, ethnophobia, migrantophobia, anti-Semitism, leading to the violation of human rights, nationalism, discrimination and related intolerance . The data obtained in the course of recent sociological studies are analyzed. The levels of tolerance are compared with respect to labor migrants of the host community of different regions of Yekaterinburg.

Keywords: labor migrants, host community, tolerance, ethnicity, interaction of cultures

Author information

Kuzmina Olga Viktorovna (Russia, Yekaterinburg) – Ph.D. (Psych.), Associate Professor, Department of Applied Social Sciences, Ural State Economic University, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, kuzminaov@yandex.ru

ЖЕНЩИНЫ В ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕСЕ: ОНЛАЙН-ОПРОС РАБОТАЮЩИХ МАТЕРЕЙ²⁴

Аннотация. В статье раскрываются методические аспекты и предварительные результаты исследования специфики трудовой активности женщин-матерей в интернет-бизнесе. Цель и задачи исследования заключаются в поиске ответов на следующие вопросы. Влияют ли условия занятости женщин в интернет-бизнесе на качество выполнения ими родительских функций? Если да, то каков характер влияния? Отражаются ли условия занятости в интернет-бизнесе на социально-экономических установках в сфере репродуктивного поведения женщин? В качестве основного метода исследования применялся метод формализованного онлайн-опроса. Основной платформой для апробации опросника (анкеты) выбраны социальные группы женщин в социальных сетях: в-контакте, одноклассники, фейсбук. Предварительные результаты позволяют сделать осторожный вывод о наличии влияния условий интернет-занятости на количество времени, уделяемое развитию детей. Выявлено, что условия занятости в интернет-бизнесе могут в потенциале стимулировать изменение репродуктивного поведения в сторону роста рождаемости. Характер влияния не однозначный. Предложено расширить аудиторию опроса за счет размещения анкеты в женских блогах и форумах для мам; провести индивидуальную рассылку опросника женщинам, имеющим бизнес-аккаунты в Instagram.

Ключевые слова: женская занятость, интернет-бизнес, удаленная работа, материнство, воспитание детей, репродуктивное поведение

JEL codes: J29; J16

В современном мире, при неограниченно больших возможностях самореализации, развития, появился сегмент женщин, которые стремятся уйти от стандартной формы работы в интернет-бизнес. Интернет-бизнес – это электронная коммерция, которая обеспечивает возможность осуществления продаж, покупок, проведения маркетинговых мероприятий, путем использования компьютерной сети [1]. Интернет-бизнес подразделяется на несколько направлений: B2G (бизнес-государство); C2C (клиент-клиенту); G2B (государство-бизнесу); B2A (бизнес-администрация); A2B (администрация-бизнесу) [2]. С появлением Интернета в России первыми телеработниками были: дизайнеры, вебмастера, программисты. Первыми интернет-работодателями чаще всего – западные компании, предлагающие за труд приличные деньги, затем появились российские информационные сайты, журналисты-фрилансеры [4]. Новый век можно соотносить с новым этапом развития российского фриланса. Современная интернет сеть создала платформу для коммерции любого масштаба. Ранее интернет-бизнес требовал определенных вложений, данная сфера была доступна только крупным компаниям. На сегодняшний день интернет-бизнес позволяет вступить в свои ряды и небольшим фирмам, и самозанятым гражданам.

Благодаря современному уровню развития online-оплаты Интернет позволяет делать покупки не выходя из дома, что делает интернет-бизнес устоявшейся и удобной платформой в жизни современного общества. Интернет позволяет привлекать клиентов по всему миру, дает возможность работать не только из дома, но из любой удобной для работника точки. По нашей гипотезе работа в интернет-бизнесе может быть особенно

²⁴ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 А «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства»

привлекательна для российских женщин. Как показывают многочисленные исследования и данные официальной статистики, в России распространена модель работающей мамы. С точки зрения совмещения родительского и общественного труда, интернет-бизнес может оказаться эффективным способом, инструментом самореализации для женщин, и, возможно, отразится на увеличении рождаемости в семьях, где мама имеет возможность работать в интернете.

В классической теории рынка труда женщины традиционно выделяются в качестве социально незащищенной категории субъектов, в отношении которых следует применять особые административные регламенты, программы в области поддержки занятости [3]. По обобщенному, усредненному мнению работодателей, конкурентоспособность женского труда ниже мужского. Работодатели объясняют свои предпочтения в выборе мужчин-кандидатов на свободные вакансии более низкой производительностью труда у женщин и тем, что женщины менее, чем мужчины замотивированы на достижение высоких результатов в связи с наличием у большинства из них других приоритетов, направленных на семью и воспитание детей [5].

«Уйти» от конкуренции с мужчинами, совмещать свое материнство и работу можно за счет дистанционной занятости (выполнение трудовой функции дома, обмен информацией, учетностью по Интернету); самозанятости в сфере производства на дому потребительских товаров класса «хендмэйд» и реализации этой продукции через социальные сети (новая форма самозанятости); фриланс и другие.

Целью нашего исследования, является выявление характера условий занятости женщин-матерей в интернет-бизнесе на количественно-качественные аспекты реализации женщинами родительских функций по воспитанию детей.

В качестве задач определены следующие приоритеты: составление социально-экономического портрета условий женской занятости в интернет-бизнесе; выявление наличия/отсутствия изменений различных аспектов в организации жизни женщин при переходе в интернет-бизнес, в том числе в родительской сфере; оценка потенциальной возможности влияния условий занятости в интернет-бизнесе на социально-экономические установки в сфере репродуктивного поведения женщин.

Для получения эмпирической информации применялся метод формализованного online-опроса (google-форма). Опрос носит межтерриториальный характер, так как технология опроса предполагает размещение ссылки на google-анкету в сети интернет, опрос анонимный и место проживания по названию населенного пункта не отслеживается. Анкета позволяет отследить тип населенного пункта: мегаполис, крупный город, средний город, малый город и сельская местность. Изучались мнения женщин-матерей, работающих в интернет-бизнесе по поводу условий их интернет-занятости, причины перехода в интернет-занятость и произошедшие изменения в родителстве и других аспектах жизни женщин в связи с работой в интернете. Количество вопросов небольшое – 22 ед. В основном они относятся к закрытому типу вопросов: вопросы-меню. В открытой форме предлагалось кратко указать в чем заключается интернет-работа (основная трудовая функция). Опрос запущен в конце сентября 2019 года, пока собрано менее 100 анкет.

Получены следующие предварительные результаты. В интернет-бизнесе участвуют женщины разных возрастных групп: 60% – 30-49 лет; 20% 16-29 лет и 20% 50 лет и старше. Занятость женщин в интернет-бизнесе в основном носит характер дополнительной занятости и хобби; чаще всего работа дистанционная или частично дистанционная, работает офлайн лишь незначительная часть респондентов. У большинства женщин в связи с приходом в сферу интернет-бизнеса увеличился доход, более 70% от опрошенных отметили, что им нравится такая работа. Были получены интересные сведения о характеристиках условий занятости, они обрабатываются, аналитические выводы будут опубликованы позднее.

Выявлено, что условия занятости в интернет-бизнесе могут в потенциале стимулировать изменение репродуктивного поведения в сторону роста рождаемости: более 40% респондентов отметили, что работа в интернет-бизнесе скорее всего может повлиять на увеличение количества детей в семье. Характер влияния условий занятости в интернет-бизнесе не однозначный, есть и минусы: более высокая нагрузка, правая незащищенность, другие. Переход в интернет практически не отразился на количестве времени, которое женщины уделяют на культурный досуг с детьми, однако отмечается рост внимания, направленного на развитие и обучение детей.

Наше исследование продолжается, на следующем этапе предполагается активизировать размещение ссылки на опросник в специализированных женских блогах и форумах, будет проведена индивидуальная рассылка ссылки самозанятым женщинам, ведущих свои бизнес-странички в Instagram.

Библиографический список

1. Прокушев Е.Ф. Дистанционная занятость как фактор развития трудовых ресурсов//Вестник. – 2016. – №1. – С.49.
2. Радаев В.В. Рынок удаленной работы// Социальные сети и инструменты. -2016. – №10. – С.10–15.
3. Селиванова О.С. Женская занятость глазами молодежи//Наука и современность. – 2017. – №4. – С.172 –176.
4. Туриева В.В. Моделирование бизнес процессов в сети интернет//Форум молодых ученых. – 2018. – №1. – С.1166-1173.
5. Фазлиахметова Э.И. Самоактуализация личности в профессиях с преимуществом мужской и женской занятости // Научный журнал. – 2017. – С.35–40.

Информация об авторах

Куляскина Дарья Алексеевна (РФ, Екатеринбург) – магистрант, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, cafetr@usue.ru

Тонких Наталья Владимировна (РФ, Екатеринбург) – к.э.н, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, cafetr@usue.ru

Kulyaskina D. A., Tonkikh N.V.

WOMEN IN INTERNET BUSINESS: ONLINE SURVEY OF WORKING MOTHERS

Annotation. The article reveals the methodological aspects and preliminary results of the study of the specifics of labor activity of women mothers in the Internet business. The purpose and objectives of the study are to find answers to the following questions. Do the conditions of employment of women in the Internet business affect the quality of their parental functions? If so, what is the nature of the influence? Do the conditions of employment in the Internet business affect the socio-economic attitudes in the field of reproductive behavior of women? As the main research method, the method of formalized online survey was used. The main platform for testing the questionnaire (questionnaire) selected social groups of women in social networks: in-contact, classmates, Facebook. Preliminary results allow us to draw a cautious conclusion about the influence of Internet employment conditions on the amount of time devoted to the development of children. It is revealed that the conditions of employment in the Internet business can potentially stimulate the change of reproductive behavior towards the growth of fertility. The nature of the influence is not unambiguous. It is proposed to expand the audience of the survey by placing the questionnaire in women's blogs and forums for moms; to conduct an individual mailing of the questionnaire to women who have business accounts in Instagram.

Keywords: women's employment, Internet business, remote work, motherhood, child rearing, reproductive behavior

Author information

Kulyaskina Dariya Alexeevna – masters' student, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, cafetr@usue.ru

Tonkikh Nataliya Vladimirovna – Ph.D. (Econ.), associate professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, cafetr@usue.ru

УДК 378.1

Мылгасова О.В.

ПРОБЛЕМЫ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ВУЗОВСКОЙ СИСТЕМЕ

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются проблемы совмещения студенческой молодежью трудовой деятельности с обучением на очной форме. Акцент сделан на выявлении тех проблем, которые связаны непосредственно с организацией учебного процесса. Представлен анализ результатов исследования студентов и преподавателей Уральского государственного экономического университета. Цель: исследовать проблемы в организации учебного процесса работающих студентов. Задачи: 1) изучить проблему вторичной занятости на современном этапе; 2) провести анкетирование студентов и интервьюирование преподавателей по проблеме совмещения трудовой и учебной деятельности; 3) выявить основной круг проблем и предложить варианты оптимизации учебного процесса для работающих студентов. Объект: студенты очной формы обучения, преподаватели УрГЭУ. Методы исследования: анкетирование, интервью. Представлены некоторые варианты выхода из сложившейся ситуации с перспективой внедрения в образовательный процесс.*

***Ключевые слова:** работающий студент, вторичная занятость, молодежь, очное обучение, трудовая деятельность, учебная деятельность.*

JEL code: I23

Совмещение работы и учебы студентами очной формы обучения не ново для вузовской системы, но масштабность данного феномена увеличивается из года в год. Меняются причины совмещения, отношение студентов к процессу получения высшего образования – для многих самоцелью становится получение диплома, а не освоение знаний и навыков, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

Современный студент ориентируется на будущее – ему важно четко представлять кем и как он будет работать, какие навыки для этого необходимы. Многие студенты из числа работающих, указывают на то, что совмещение трудовой деятельности с учебой (при условии официального трудоустройства) обеспечивает их наработкой стажа, который необходим при устройстве на работу – это видно из основных требований, предъявляемых работодателями. Соответственно, студент, совмещающий работу и учебу, становится, после окончания обучения в вузе, более конкурентоспособным по сравнению с теми, кто только учился.

Наблюдения показывают, что для работающих студентов размер заработка не является главным критерием, ради чего студент идет работать, но и не стоит на последнем месте. При этом есть студенты, которые вынуждены работать и содержать не только себя, но и своих беспомощных родителей – для них самой главной задачей является выживание, они работают именно ради заработка, часто – в ущерб учебной деятельности настолько, что ради работы пропускают учебные занятия, имеют академические задолженности.

Современные вузы все чаще ориентированы на оказание помощи в поиске работы как выпускникам, так и студентам, но и при этом, взаимодействие преподавателей с работающим студентом в учебном процессе никак официально не продумана: на сегодняшний день организация учебной деятельности работающих студентов находится на усмотрение каждого конкретного преподавателя – одни готовы идти «навстречу» составляя отдельные задания для таких студентов, продумывают дистанционные формы выполнения и сдачи заданий, другим трудно организовать себя на индивидуальную работу с такими студентами.

На базе Уральского государственного экономического университета было проведено исследование, в котором были задействованы студенты очной формы обучения, совмещающие учебу в университете с работой, а также преподаватели данного вуза. Рассмотрим проблемы, которые были выявлены у студентов в учебном процессе с перспективой разработки возможных вариантов действий.

В рамках данного исследования мы не ставили задачей изучение качества получаемых знаний, связи между тем, на какой специальности обучается студент и той профессией, по которой работает, а также причин совмещения. Основным аспектом в нашем исследовании явилось изучение процесса включенности работающих студентов в образовательный процесс и проблем, вытекающих из него.

Одна из часто встречаемых проблем – это организация самого процесса совмещения во временном континууме: неравномерное расписание занятий – разное время начала и окончания занятий, разное количество учебных пар в день. Другой проблемой является личное отношение преподавателей к процессу совмещения: нежелание (или невозможность) подстраивать работу по своей дисциплине под индивидуальные запросы каждого работающего студента – с одной стороны, не отработаны алгоритмы организации такой деятельности в вузах в целом и в УрГЭУ, в частности; с другой – объективно, заинтересованность преподавателей в организации индивидуальной работы с работающими студентами, минимальна, либо вовсе отсутствует – преподаватель вырабатывает свои часы в аудиториях, во время групповой работы, вопросы материального поощрения при организации индивидуальной работы с такими студентами в виде введения дополнительных, оплачиваемых часов, отсутствует при объективно увеличивающейся нагрузке.

Из-за отсутствия единого алгоритма и системы работы со студентами, совмещающими учебу с работой, преподаватели вынуждены исходить из своего видения данной ситуации: просят студентов оформлять в деканате свободное посещение, приходиться для сдачи контрольных точек в дни консультативной работы со студентами, выполнять домашние задания, специально разработанные для тех, кто не посещал занятия, с возможностью дистанционных форм сдачи (на электронную почту, по skype) и пр.

Другой проблемой является и балльно-рейтинговая система, в которой идет оценка успеваемости студентов очной формы с учетом посещаемости, работы на практикумах, сдачи контрольных точек и т.п. Студенты, которые из-за работы аудиторные занятия не посещают, «выпадают» из этой системы – преподаватель вынужден ставить баллы не за аудиторную работу, а за дистанционную, что в общем-то, не совсем правильно и целесообразно.

Студент, совмещавший или продолжающий совмещать работу с учебой, в определенной степени «выпадает» из процесса очного обучения, понимая, что и в таком режиме вполне реально обучаться. В этом случае вопрос качественного образования не стоит – студент обучается, практически самостоятельно, как если бы он обучался на заочной форме. Отсюда вытекает еще одна проблема – это свобода выбора формы обучения и убежденность студента в том, что в обязанности преподавателя входит работа с ним в любое удобное для студента время.

Еще одной, немаловажной проблемой, является подготовка и сдача курсовых и дипломных работ – данный вид работ требует активной самостоятельной деятельности со

стороны студента под руководством преподавателя – работающим студентам довольно проблематично находить в своем рабочем графике время на консультации с научным руководителем, в срок выполняются запланированные объемы работ. В такой ситуации, как правило, преподаватели пытаются подстроиться под студентов, что не всегда удобно самим преподавателям, особенно в ситуациях, когда работающий студент начинает переносить ранее оговоренное время, опаздывает или попросту не приходит.

Наличие проблем, связанных со вторичной занятостью студентов, указывает на необходимость внесения изменений в организацию учебного процесса, что позволит студентам и преподавателям эффективнее взаимодействовать – с одной стороны, с другой – повысить качество получаемого образования тем студентам, которые не имеют возможности полноценно посещать учебные занятия, в частности, работающие студенты:

1) Разработать практический инструментарий и кейсы, которые возможно выполнять не только в аудитории, но и дистанционно, в том числе, с использованием интернет-технологий (по типу google-fogm или других платформ – в идеале – включение в универсальную университетскую платформу, выход на которую возможен через личные кабинеты студентов).

2) В вузах, в частности, в УрГЭУ, ведется видеозапись занятий – лекций и семинаров – открыть доступ к этим материалам для студентов – на ограниченное время (1-2 суток), с тем, чтобы студенты, пропустившие занятия, имели возможность посетить данное занятие дистанционно, в свободное от работы время (ограничение доступа важно с точки зрения того, чтобы студент все-таки выделил время на просмотр занятия в ближайшее время, не откладывая на «потом» и не прокрастинировал.

Библиографический список

1. Арискин М.В., Медведева Л.М., Загарина М.С. Совмещение учебы с работой: мотивация и проблемы реализации // Новый университет. Актуальные проблемы гуманитарных и общественных наук. 2015. № 5. С. 22–24.

2. Заборова Е.Н., Мылтасова О.В. Работающий студент в современной высшей школе // Не расстанусь с молодежью, буду... сборник научных статей к 80-летию профессора Ю. П. Вишневого. под общей редакцией Ю. П. Вишневого, ответственный за выпуск Д. Ю. Нархов. – Екатеринбург, 2018. – С. 202-213.

3. Кайшаури Е.И. Работающая молодежь и прекаризационная занятость // Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях Материалы VII международной социологической Грушинской конференции / Ответственный редактор: А.В. Кулешова. 2017. С. 1447–1450.

4. Тихомирова А.М., Мылтасова О.В. Роль вторичной занятости студентов в формировании трудовых компетенций // Московский экономический журнал. 2018. № 4. С. 25.

Информация об авторе

Мылтасова Ольга Валерьевна (РФ, Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, olg-gor@mail.ru.

Myltasova O.V.

PROBLEMS OF SECONDARY EMPLOYMENT OF YOUTH IN HIGH SCHOOL SYSTEM

Abstract. This article discusses the problems of combining student youth work with full-time education. The emphasis is on identifying those problems that are directly related to the organization of the educational process. The analysis of the research results of students and teachers of the Ural State Economic University is presented. Purpose: to study problems in the

organization of the educational process of working students. Tasks: 1) to study the problem of secondary employment at the present stage; 2) conduct a survey of students and interviewing teachers on the problem of combining labor and educational activities; 3) identify the main range of problems and offer options for optimizing the educational process for working students. Object: full-time students, teachers of USUE. Research methods: questionnaires, interviews. Some options for overcoming the current situation with the prospect of implementation in the educational process are presented.

Keywords: the working student, secondary employment, youth, resident instruction, labour activity, educational activity

Author information

Myltasova Olga Valerevna – senior lecturer of the Department of Applied Sociology, the Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, olg-gor@mail.ru.

УДК 331.5

Нидергаус Е.О., Гавва Д.С., Муртазина А.В.

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ: ПРЕДИПОСЫЛКИ И НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ²⁵

Аннотация. Цель статьи – показать необходимость исторически обусловленного процесса модернизации системы высшего образования, требующего глубокой перестройки внутренней структуры университета, изменение его миссии, роли преподавателя (академического профессионала) и системы финансирования образовательного и научного-исследовательского процесса в вузе.

Ключевые слова: университет, модернизация высшего образования, институциональные особенности, модель обучения, миссия университета, трансформация рынка труда специалистов с сфере высшего образования, эффективный контракт.

JEL code: E24, I23

Институциональные и организационные условия модернизации высшего образования зародились одновременно со становлением самого университета как социального института. Отзываясь на требования времени университет всегда соответствовал потребностям окружающей среды и рынка. В последствии университет стал сам инициатором развития территорий. Города, в которых основывались университеты получали мощный импульс к развитию, поскольку привлекали к себе наиболее талантливую и заинтересованную молодежь.

Рассматривая институциональные особенности университета, можно прийти к выводу о существовании четкого взаимодействия университета с главенствующей властью социума: в средневековом университете эту роль выполняла церковь. По мере развития промышленности (индустриализации) университет утрачивает свое могущество. Промышленности не нужны просто мастеровые, индустриализация требует высококвалифицированные кадры. Университет не обладает обширной материальной базой для глобальной перестройки под новые требования времени и приходит в упадок. Государство, пытаясь помочь университету, все в большей степени начинает вмешиваться

²⁵ Статья подготовлена в рамках проекта «Компаративный анализ социальных эффектов и влияния институциональных условий на профессиональную подготовку специалистов инженерных направлений», реализуемого при поддержке Российского Фонда Фундаментальных Исследований - РФФИ (грант № 19-011-00252).

в дела университета, что приводит к потере автономии и ущемлению академической свободы.

Приходит эра классического гумольдтовского университета: единство исследования и преподавания. К функции университета – подготовке образованных специалистов, востребованных рынком труда, присоединилась еще одна роль – исследовательская. Однако изначально научные изыскания были оторваны от потребностей рынка и не носили коммерческого характера.

Институциональной особенностью университета советского периода было главенство правящей партии и изолированность от мнения рынка, ввиду отсутствия свободных рыночных отношений и плановой экономики, выражающейся в том числе и в четкой трактовке количества студентов, направлений подготовки и направлений для научных изысканий. Выделенная особенность сложилась в своеобразную трактовку академической свободы для академических профессионалов (преподавателей высшей школы), характеризующуюся в патерналистских настроениях.

Таким образом, можно выделить три основных взаимосвязанных актора, влияющих на развитие университета: рынок, академическая олигархия и государство. Наиболее ярко взаимодействие основных акторов продемонстрировал Б. Кларк в своем треугольнике координаций²⁶. В нем он разместил университеты различных стран в зависимости от преобладания в управлении одного из трех акторов. Б. Кларк наглядно продемонстрировал влияние академической свободы и государства в университете советского союза.

На современном этапе развития университета в России мы наблюдаем тенденцию к сокращению доли государственного финансирования науки и высшего образования и увеличение доли предпринимательского сектора. Динамика затрат на исследования показывает нам увеличение общих затрат с 5723,2 тыс. рублей в 2010 году до 6614,9 тыс. руб. в 2017 году (на 15 %), при этом доля средств государства сократилась с 4493,7 тыс. руб. в 2015 году до 4379,9 тыс. руб. в 2017 году (на 2 %), а доля инвестиций предпринимательского сектора возросла с 1459,8 тыс. руб. в 2010 году до 1995,6 тыс. руб. в 2017 году (на 36 %) [2] (рисунок 1).

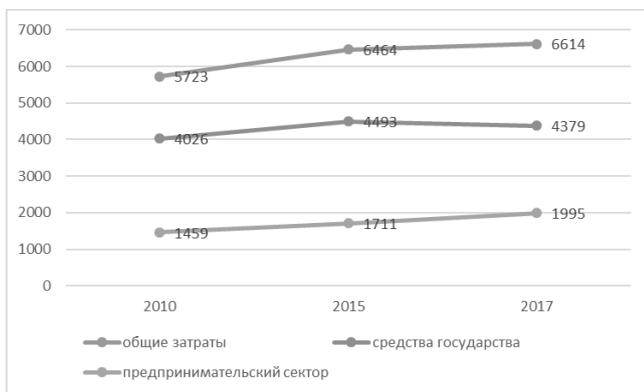


Рисунок 1. Динамика затрат на научные исследования и разработки, тыс. руб.

Увеличивающееся влияние рынка на развитие университета диктует свои новые правила, получившие название предпринимательской культуры университета. Все

²⁶ Кларк Б. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации [Текст] / пер. с англ. А. Смирнова; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом Гос. ун-та — Высшей школы экономики, 2011. — 240 с.

большее внимание уделяется научным разработкам, публикационной активности. Данные требования нашли свое отражение в системе эффективных контрактов.

Введенный Кузминовым Я. И. термин «эффективный контракт» [4] фактически означает внедрение коммерческих (рыночных) отношений в академическую среду вуза, что уже приводит к расхождению и конфликтности двух абсолютно разных культур.

Государственная программа совершенствования оплаты труда дает иное определение эффективного контракта – «это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также социальной поддержки» [5]. Таким образом, критерии эффективности отданы на усмотрение работодателей, что неизбежно приведет к ущемлению академической свободы. Критерии эффективности работы академического профессионала зависят от критериев эффективности работы вуза, отраженных в показателях мониторинга эффективности деятельности образовательных учреждений высшего образования (как правило, выделяют образовательную, научную, инновационную деятельность вуза). Соответственно, вуз заинтересован в мотивации преподавателей именно к этим видам активностей. При этом величина денежного вознаграждения за научную и инновационную виды деятельности выше, чем за образовательную.

По результатам исследования коллег, внедрение эффективного контракта привело к увеличению нагрузки преподавателей и перераспределению бюджетов времени [1]. Критерии эффективности деятельности не воспринимаются основной частью профессионального сообщества как объективные и справедливые, поскольку неизбежно привели к увеличению нагрузки и ущемлению академической свободы. Исследование, проводимое в Уральском федеральном университете, показало, что преподаватели и технических и гуманитарных дисциплин увеличили время аудиторной нагрузки и увеличили время, затрачиваемое на подготовку исследований, поскольку за данные виды активности вознаграждение более существенное, нежели просто за преподавательскую деятельность. Эксперт 31 год, стаж 8 лет, профиль – гуманитарный, пол Ж.: *«При моей занятости, да, том объеме работы, который я делаю, я считаю, что у меня соотносится моя, мой доход, не заработная плата, а доход с моей занятостью. Потому что, пожалуй, более 50 процентов моего дохода в вузе это совершенно дополнительные по отношению к преподаванию вещи. Это статьи, гранты...»*. Эксперт 27 лет, стаж 4 года, профиль технический, пол Ж.: *«В принципе, если ты работаешь, ты в вузе тоже можешь зарабатывать. Другое дело, что это будет связано не с твоими прямыми обязанностями, я имею в виду педагогическую деятельность, это будет что-то другое...я считаю, что это не справедливое и ресурсно-несоизмеримое вложение...потому что основная деятельность должна быть педагогической, и она приносит вообще основной доход университету. Т.е. первое, что мы делаем - мы учим других людей, а уже во-вторую очередь мы можем что-то исследовать»*.

Значимость академической свободы до сих пор велика, особенно в провинциальных вузах в сознании возрастных преподавателей. Данное влияние тормозит внедрение предпринимательской модели университета в практике России, поскольку ментальность восприятия миссии профессии у возрастных преподавателей существенно отличается от требований нового менеджмента вуза.

Таким образом, модернизация системы высшего образования является необходимым и исторически обусловленным процессом, однако, проведенное исследование (обзор) позволяет констатировать серьезные затруднения в переходе к предпринимательской модели управления университетом, и построении новой модели обучения, проявляющееся в противостоянии различных культур академических профессионалов (понимании сути профессии и роли преподавателя), дисбалансе в

финансировании различных отраслей науки и эффективности (отдачи от вложенных средств), увеличении доли финансирования со стороны предпринимательского сектора и несущественном снижении доли финансового участия государства.

Библиографический список

1. Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени. 2015. № 6. С. 136–152
2. Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, Е. Л. Дьяченко. Индикаторы науки: 2019 : статистический сборник / Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, Е. Л. Дьяченко и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа эко-И60 номики». – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 328 с.
3. Кларк Б. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации [Текст] / пер. с англ. А. Смирнова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2011. – 240 с.
4. Кузьминов Я.И. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире / Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. 392 с.
5. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138313/

Информация об авторах

Нидергаус Елена Олеговна (РФ, Екатеринбург) - Ст. преподаватель кафедры социологии и ТГМУ, ШГУП ИнЭУ, УрФУ, г. Екатеринбург, ул. Мира, 16 e.o.nidergaus@urfu.ru

Гавва Дана Сергеевна (РФ, Екатеринбург) - студентка 2 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» ИНЭУ, Уральский федеральный университет имен первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, gavva.dana@mail.ru

Муртазина Анастасия Владиславовна (РФ, Екатеринбург) - студентка 2 курса направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» ИНЭУ, Уральский федеральный университет имен первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, nastenka_murtazina@mail.ru

Nidergaus E.O., Gavva D.S., Murtazina A.V.

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET OF SPECIALISTS IN HIGHER EDUCATION IN THE RUSSIAN FEDERATION: BACKGROUND AND SOME RESULTS

Abstract. The purpose of the article is to show the necessity of the historically conditioned process of modernization of the higher education system, which requires a deep restructuring of the internal structure of the University, changing its mission, the role of the teacher (academic professional) and the system of financing the educational and research process in the University. Keywords: University, modernization of higher education, institutional features, learning model, mission of the University, transformation of the labor market of specialists in higher education, effective contract.

Author information

Nidergaus Elena Olegovna – Senior lecturer of the Department of Sociology and Public Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Mira str., 16 e.o.nidergaus@urfu.ru

Gavva Dana Sergeevna – 2nd year student of the direction of training "State and municipal management" INEU, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Mira street, 19, gavva.dana@mail.ru
Murtazina Anastasia Vladislavovna – 2nd year student of the direction of training "State and municipal management" INEU, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Mira street, 19, nastenka_murtazina@mail.ru

УДК 331.1

Попов Э.И.

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

***Аннотация.** В статье рассматривается инновационный подход к пониманию стоимостной оценки рабочей силы, так как традиционные методы не отражают в действительности уровень квалификации, напряженности, износа психофизиологических и интеллектуальных сил работника, а также его результативную производительность. Эффективность такого подхода в сугубо экономических категориях: финансовой рентабельности; ресурсной ценности; добавочного капитала; баланса прожиточного уровня, степени восстановления и отдачи жизненных ресурсов конкретного индивида.*

***Ключевые слова:** инновационный подход к пониманию производительности труда; энергоёмкость потенциала личности; дезадаптация; профессиональная «выгоранность»; психоэнергетический и интеллектуальный потенциал личности; инновационный образовательный кластер.*

JEL code: J24

Рассматривая качественное сохранение трудовых ресурсов необходим инновационный подход к пониманию стоимостной оценки человеческого капитала.

На современном этапе развития традиционные методы уже не полностью отражают в действительности уровень квалификации, напряженности, износа психофизиологических и интеллектуальных сил человека, а также его индивидуальную, результативную производительность.

Давая оценку стоимости продаваемого товара - труда человека, мы должны, прежде всего, оценить стоимость уровня жизни и стоимость воспроизводства индивидуума, как потенциальной рабочей силы.

В рыночной экономике категория «индивидуум» определяется как товар, соответственно и стоимость его рассчитывается по условиям и тенденциям развития рынка.

Эффективность такого подхода в сугубо экономических категориях: финансовой рентабельности; ресурсной ценности; добавочного капитала;

баланса прожиточного уровня, степени восстановления и отдачи жизненных ресурсов конкретного индивида.

Проблема заключается в учете оптимального расхода финансовых возможностей, психофизиологических сил и интеллектуального потенциала индивида.

Работа с человеческими ресурсами и выработка стратегия качественного их использования, сохранение производственного и жизненного потенциала человека, становится одной из ключевых целевых установок в определении количественных и качественных потенциальных возможностей личности.

Современная система сбора, накопления и обработки информации о человеческих ресурсах и потенциале трудовой активности населения даёт возможность эффективного управления этими процессами.

Программное обеспечение цифровизации этих процессов, выдвигает требования о переосмысления теоретического и понятийного аппарата по категории человеческие ресурсы.

К примеру, необходимо заменить понятие «производительность труда» конкретного работника на - **«энергoёмкость потенциала индивидуума»**.

При разработке инструментария и стандартов полностью пересматривается политика и научное обоснование в отношении таких экономических категорий как: стоимость труда; стоимость рабочей силы; качество труда; трудовой потенциал и ресурс каждого работника.

Уровень образования, профессиональное освоение той или иной профессии, квалификационный и энергетический потенциал должен рассчитываться пошагово и во времени действия каждой трудоспособной личности.

Большую роль в выявлении, или определении психоэнергетического потенциала является уровень тактильной чувствительности индивидуума.

Это может быть определено психологической, эмоциональной, интеллектуальной восприимчивостью тех, или иных событий.

Выявление психоэнергетического ресурса индивида осуществляется путем:

1. определения максимальных физических и интеллектуальных нагрузок;
2. стабильностью и продолжительностью во времени выдерживания максимальных физических и интеллектуальных нагрузок;
3. сопротивления стрессовым ситуациям;
4. уровня профессиональной деформации (деградации);
5. степенью профессионального выгорания (профессиональная деформация личности).

Психодиагностика личности по современным параметрам позволит сделать оптимальный выбор индивида на тот или иной вид деятельности и позволит наиболее активно реализовать психоэнергетический и интеллектуальный потенциал личности, учитывая при этом временные и жизненные циклы.

При оценке энергoёмкости потенциала личности необходимо разработать **методики измерения фактического износа организма**, степени напряженности выполняемых трудовых процессов, баланса психофизиологических, профессиональных и интеллектуальных сил, уровень работоспособности человека.

Психодиагностика личности по современным параметрам позволит сделать оптимальный выбор индивида на тот или иной вид деятельности и позволит наиболее активно реализовать психоэнергетический и интеллектуальный потенциал личности, учитывая при этом временные и жизненные циклы.

Энергетический потенциал индивидуума должен рассчитываться с учётом временных периодов в его жизни:

- 20 лет
- 21-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66-75

Считается что эффективное использование трудового потенциала личности зависит от интеллектуального и профессионального развития личности. Например, молодые люди от 16 до 20 лет используют свой потенциал только на 10%. Эта группа способна решать практические вопросы только на 10%. От 20 до 35 лет идет активное нарастание интеллектуального и профессионального развитие личности. Пиковое

состояние наступает в районе 36-56 лет. Дальнейшее развитие идет по ниспадающей. Возрастает интеллектуальный потенциал и снижается психофизиологические возможности. В первую очередь ресурсные изменения продуктивного потенциала личности начинают происходить с сорокапятилетнего возраста и по убывающей до 75 лет.

При этом необходимо учитывать, то, что с возрастом снижается эффективность выполнения задач, связанных с гибкостью, интегративностью мышления, творческим подходом, с использованием зрительного анализатора и двигательных реакций, требующих большой скорости выполнения.

Социальный статус этой возрастной группы и её влияние в обществе тесно связаны с экономической продуктивностью. Их жизненный опыт и знания высоко ценятся. Потребность в их знаниях, накопленному опыту в процессе жизни позволяет эффективными и быть продуктивными членами общества.

Исследования в этой области позволят также более качественно подойти и к определению «порога» необходимости прекращения трудовой деятельности, или работы в сокращенном варианте:

- по здоровью;
- по профессиональной «выгораемости»;
- по уровню резкого сокращения адаптации к производственным и социально-экономическим условиям труда.

По нашему мнению должен быть разработан интегральный показатель энергетического потенциала личности.

Составляющие интегрального показателя:

Индекс эффективность потенциала личности:

- индекс эффективности формирования энергетического потенциала личности;
- индекс потенциала экономической активности;
- индекс использования потенциала трудовых ресурсов.

Индекс энергоёмкости потенциала личности:

- индекс возрастной трудоспособности;
- индекс интеллектуального потенциала личности;
- индекс психоэнергетического потенциала личности.

Индекс профессиональной выгораемости личности:

- уровень физических и интеллектуальных нагрузок;
- уровень токсичности управления
- уровень профессиональной усталости;
- уровень стресс устойчивости;
- уровень профессионального невосприятия объекта (уровень конфронтации);
- уровень профессионального выгорания;
- уровень профессиональной деформации.

Индекс баланса работы и личной жизни:

- уровень эффективности трудовой деятельности;
- уровень соотношения индекса качества жизни и индекса потребительской стоимости;
- уровень трудовой мотивации;
- временной баланс работы и личной жизни.

Инновационный подход к разработке механизмов и стандартов энергоёмкости 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. Масааки Имаи. Гема Кайдзен – Путь к снижению затрат и повышению качества. Изд. Альпина 2009г.
2. Ч. Макмиллан «Японская промышленная система» Москва, «Прогресс» 1988г.
3. Научная организация управленческого труда. Москва, «Прогресс» 1968г.
4. Гибкое развитие предприятия. Эффективность и Бюджетирование. Изд. Дело» Москва-2002г.
5. Мостовая И.В.. Инновационный менеджмент в современном производстве, развитие социальных технологий. Ростов- на- Дону 1998г.
6. Мильнер Б.З. Теория организаций изд. ИНФА – М , 1998 г.

Информация об авторе

Попов Эдуард Иванович (РФ, Екатеринбург) – эксперт, консультант кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского Государственного Экономического Университета, советник по экономическим вопросам «Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами», РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, cafetr@usue.ru

Popov E.I.

MODERN APPROACH TO HUMAN CAPITAL VALUATION

Abstracts. The article deals with an innovative approach to understanding the value of the labor force, as traditional methods do not really reflect the level of qualification, tension, wear and tear of psychophysiological and intellectual forces of the employee, as well as his productive performance. Efficiency of such approach in especially economic categories: financial profitability; resource value; additional capital; balance of a living standard, degree of recovery and return of vital resources of the concrete individual.

Keywords: innovative approach to the understanding of labor productivity; energy intensity of personality potential; maladjustment; professional "burnout"; psychoenergetic and intellectual potential of personality; innovative educational cluster.

Author information

Popov Edward Ivanovich – expert, consultant of Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, «Sverdlovsk Oblast Human Resources Management Association of Executives and Specialists» economics consultant, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, cafetr@usue.ru

УДК 331.3

Чудиновских М.В.

«ПРАВО НА ОТКЛЮЧЕНИЕ» В СИСТЕМЕ ПРАВ НА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД²⁷

Аннотация. В статье дан анализ содержания «права на отключение» работника, использующего Интернет и другие средства связи. «Право на отключение» представляет собой не просто научную конструкцию, оно нашло закрепление в законодательстве Франции, Италии и ряда других стран. Такое право необходимо для обеспечения баланса между работой и личной жизнью. Особое значение «право на

²⁷ Статья подготовлена при поддержке РФФИ в рамках научного проекта №18–010–00774 А «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства».

отключение» имеет для женщин, которые совмещают свои трудовые обязанности с воспитанием детей. На основании статистических и исследовательских данных об особенностях использования времени дистанционных работников автором сделан вывод о необходимости закрепления «права на отключение» в российском трудовом законодательстве.

Ключевые слова: дистанционная занятость, достойный труд, право на отключение, женщины, «right to disconnect», work and life balance.

JEL code: K31

Концепция «права на отключение» («the right to disconnect») стала активно формироваться в последние десять лет с развитием информационно-коммуникационных технологий и их внедрением в сферу управления. Особое значение «право на отключение» имеет для организации дистанционной занятости женщин. Женщины, совмещающие служебные обязанности с семейными, воспитывающие детей, ухаживающие за большими родственниками рассматривают дистанционную занятость как привилегию. Дистанционная занятость, обладая необходимыми преимуществами гибкой формы занятости, имеет и негативные последствия. Электронные средства связи приводят к тому, что дистанционный работник все время находится он-лайн, даже если его рабочее время закончилось. С юридической точки зрения «право на отключение» может рассматриваться как реализация ст. 24 «Всеобщей декларации прав человека», которая гласит: «Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск».

Цель исследования заключается в оценке возможности введения «права на отключение» в российское законодательство для повышения правовых гарантий работников, использующих в своей работе цифровые технологии и средства связи.

Задачи исследования:

- провести сравнительный анализ научных взглядов по вопросу «права на отключение»;
- дать оценку имеющемуся опыту правового регулирования в законодательстве разных стран и определить позицию российского законодателя.

Исследование включало в себя два основных этапа. На первом этапе была проведена систематизация научных взглядов по вопросу «права на отключение». Зарубежные ученые активно обсуждают «право на отключение» на протяжении последних нескольких лет как с позиции управления персоналом [5, 6, 9], так и в юридическом контексте [7, 8]. Необходимость законодательного закрепления такого права основывается на результатах исследований, которые показывают, что около 25% дистанционных работников работают более 13 часов в день [6]. Причины этого явления различны – стремление больше заработать, разница в часовых поясах, необходимость поддержания бесперебойного функционирования он-лайн сервисов. Независимо от причин, факт остается фактом – в цифровой экономике стираются грани между рабочим временем и временем отдыха. Право на достойный труд перестает обеспечиваться коррелирующим правом на отдых.

Для российской науки «право на отключение» пока является сравнительно новым явлением. Этой проблеме посвящено сравнительно небольшое количество публикаций. Х.И. Сон и Ж.В. Чернова анализируют опыт ряда зарубежных стран, в том числе Франции, Германии и Южной Кореи по закреплению «права на отключение» в законодательстве [2]. В работе Т.М. Хусянинова представлен анализ опыта США и Германии [4]. Е.А. Гремилова считает «право на отключение» необходимым средством от «гиперэксплуатации» в сфере образования [1]. А.С. Тимошук рассматривает «право на отключение» в контексте медиакомпетентности [3].

На втором этапе на основании сравнительно-правового метода были изучены нормативные акты зарубежных стран, которые формируют необходимое поле для

внедрения «права на отключение» в практику управления. «Право на отключение» закреплено в трудовом законодательстве Франции под влиянием исследований о влиянии цифровых технологий на труд. «Право на отключение» необходимо для поддержания баланса между работой и личной жизнью (концепция work and life balance). Принятие такого закона обусловлено необходимостью адаптации трудового законодательства к цифровой экономике. Без «права на отключение» возрастает риск эмоциональной и психологической перегрузки, растет чувство постоянной усталости, стресс. Новый закон Франции, направленный на предотвращение профессионального выгорания и сохранение семейных отношений, обязует компании, где работает более 50 человек, совместно со своими сотрудниками включить вопрос о «праве на отключение» в коллективные переговоры, определить и закрепить в локальном акте, в какие часы работники имеют право не отвечать на деловые письма, чтобы избежать вмешательства работы в их частную жизнь. В случае, если работодатель не включил «право на отключение» в Mandatory Annual Negotiation (MAN), на него налагается штраф в размере около 4 тыс. евро.

«Право на отключение» также было закреплено в законодательстве Италии. В Законе Сената № 2233-B «Measures to safeguard non-entrepreneurial self-employment and measures to facilitate flexible articulation in times and places of subordinate employment» указано, что в трудовом договоре в письменной форме должно быть закреплено время отдыха сотрудника, а также описаны технические и организационные меры, необходимые для обеспечения того, чтобы работник был отключен от технологического оборудования.

В Германии «право на отключение» пока не закреплено законодательно, однако фактически оно предоставляется ведущими концернами. Так, компания «Volkswagen» отказалась от рассылки корпоративной почты сотрудникам в нерабочее время. Еще одно технологическое решение позволяет отложить получение почты сотрудником до начала ближайшего рабочего дня. Ряд немецких предприятий блокирует рассылку электронных сообщений сотрудникам, которые находятся в отпуске или на больничном [6].

В 2018 г. в Нью-Йорке разработан законопроект о внесении изменений в устав города Нью-Йорка и административный кодекс города Нью-Йорка в отношении частных сотрудников, отключающихся от электронных сообщений в нерабочее время. Законопроект ориентирован на компании с численностью работников более 10 человек. Законопроект предусматривает запрет требовать от работников ответа на электронные письма и текстовые сообщения за пределами обычного рабочего дня. По предложению американских законодателей, компании, которые нарушили данные ограничения, предполагается подвергать штрафу в размере от 250 долларов за каждый случай²⁸.

В российском законодательстве «право на отключение» пока не получило закрепления, особенно остро эта проблема стоит для дистанционных работников. В соответствии со ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено договором о дистанционной работе. Показательным может быть следующий пример. Девушка обратилась в Государственную инспекцию труда Ростовской области со следующим вопросом. В соответствии с должностными обязанностями на нее возложены обязанности готовить обзоры онлайн-конференций в течение двух дней после их проведения. Одна из таких онлайн-конференций прошла в субботу утром, обзор бы выполнен в выходные дни и представлен в понедельник. Имеет ли работник право на оплату в повышенном размере? В ответе Государственной инспекции было указано, что «у работодателя отпадает необходимость ведения учета рабочего времени и заполнения табеля рабочего времени на дистанционного работника. В отношении дистанционного работника, самостоятельно определяющего режим рабочего времени и времени отдыха, не возникает необходимости повышенной оплаты труда за

²⁸ Private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7CText%7C&Search=disconnect>.

работу в ночное и сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни»²⁹. Получается, что у российского дистанционного работника «права на отключение» пока нет.

В целях защиты права работника на отдых представляется необходимым закрепить в ТК РФ нормы:

- устанавливающие запрет для работодателя требовать от работника выполнения производственных заданий во внерабочее время, в том числе путем отправки электронных сообщений, использования мессенджеров;
- выделяющие исключительные случаи, когда работодатель имеет право направлять сотруднику сообщения в нерабочее время (например, в случае производственной аварии, пожара);
- исключающие возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение служебных обязанностей при получении подобных сообщений в нерабочее время.

Помимо «права на отключение» у работника также должен быть и «навык отключения». Использование цифровых технологий приводит к формированию зависимости от Интернета, телефонов и социальных сетей. Современный человек пользуется Интернетом в среднем более 6 часов в сутки. Даже если дать человеку «право на отключение», многие современные пользователи могут добровольно отказаться от него, предпочитая всегда оставаться в сети. Формированию «навыка отключения» может способствовать распространение идей о необходимости «цифрового детокса». Использование Интернета, мобильных телефонов должно находиться в разумном балансе и не вытеснять из жизни человека прогулки, занятия спортом, общения с близкими, сна. Закрепление «права на отключение» в законодательстве может иметь положительное влияние на институт родительства, так как женщины смогут уделять больше внимания семье и детям без постоянной оглядки на чаты, сообщения и электронную почту.

Библиографический список

1. Гремиллова Е.А. «Право на отключение: цифровая гиперэксплуатация на примере сферы образования//Наука и культура России. 2018. Т. 1. С. 258-261.
2. Сон Х.И., Чернова Ж.В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная сторона//Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6 (148). С. 201-215.
3. Тимошук А.С. Медиакомпетентность: свобода подключения и отключения//Социальная компетентность. 2019. Т. 4. № 1 (11). С. 50-58.
4. Хусяинов Т.М. Риски утраты права на отдых сотрудника в условиях цифровой экономики: право отключиться// Юридическая техника. 2019. № 13. С. 787-788.
5. Chiuffo, Facundo. (2019). The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.3422283.
6. Hesselberth, P. (2017). Discourses on disconnectivity and the right to disconnect. *New Media & Society*, 20(5), 1994–2010. doi:10.1177/1461444817711449
7. Secunda, P. M. (2018). The employee right to disconnect. *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*, 8(1), 1-34.
8. Von Bergen, Clarence & Bressler, Martin & Proctor, Trevor. (2019). On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. *Employee relations law journal*. 45. 3-20.
9. Von Bergen, Clarence & Bressler, Martin. (2019). Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *Journal of Applied Business and Economics*. 21. 10.33423/jabe.v21i1.1454.

Сведения об авторе

²⁹ Ответы на вопросы Государственной инспекции труда по Ростовской области [Электронный ресурс] Режим доступа:<https://git61.rostrud.ru/>

Чудиновских Марина Вячеславовна (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат юридических наук, доцент кафедры публичного права, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, chud-marina@mail.ru.

Chudinovskikh M.V.

"RIGHT TO DISCONNECT" IN THE SYSTEM OF RIGHTS TO DECENT LABOR

Abstract. The article analyzes the content of the "right to disconnect" of an employee using the Internet and other means of communication. The "right to disconnect" is not just a scientific construction, it has been enshrined in the legislation of France, Italy and several other countries. Such a right is necessary to ensure a balance between work and personal life. Particular importance of the "right to disconnect" is primal for women who combine their work responsibilities with the upbringing of children. On the basis of statistical and research data on the peculiarities of the use of time of remote workers, the author concludes that it is necessary to consolidate the "right to disconnect" in the Russian labor legislation.

Keywords: distance employment, decent work, right to disconnect, women, "right to disconnect", work and life balance.

Author information

Chudinovskikh Marina Vyacheslavovna – Ph.D. in Law, associate professor of the Department of Public Law, associate professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, chud-marina@mail.ru.

УДК 314.143

Шарин В.И.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РОСТА РОЖДАЕМОСТИ

***Аннотация.** Исследование направлено на изучение социально-экономических факторов, влияющих на рождаемость детей. Цель работы – на основе исследования факторов рождаемости оценить их влияние на репродуктивные настроения. В ходе исследования использовались методы системного анализа, общенаучные методы. По результатам исследования сделан вывод, что в основе роста рождаемости главенствуют такие социально-экономические факторы как возможность получения собственного жилья, увеличение длительности оплачиваемых отпусков и гибкие формы занятости для родителей, возможность свободного доступа к дошкольной образовательной и качественной медицинской инфраструктуре, а также общая экономическая стабильность в стране.*

***Ключевые слова:** основы роста рождаемости, репродуктивные настроения, демографическая ситуация.*

JEL code: J13

Исходя из актуальности вопроса, поставлена исследовательская задача – на основе анализа факторов рождаемости установить их значение при планировании и рождении детей. Сегодня Россия, как и многие европейские страны, испытывает демографические трудности. Так суммарный коэффициент рождаемости составляет 1,62 ребенка на одну женщину, в то время как для замещения поколений в обществе он должен составлять 2,1 ребенка на одну женщину. В России происходит переход к европейской модели семьи и женщины ориентированы не только на семью, но и на карьеру, они не намерены заводить

большие семьи: лишь треть опрошенных женщин хотят иметь двух и более детей, многие не хотят иметь детей вовсе [1]. Отмечается высокий приоритет работающих женщин к карьере, в связи с чем откладывается замужество и рождение ребенка. Миллер А., к примеру, показал, что год отложенного материнства увеличивал доходы женщин на 9%, их опыт работы на 6% и среднюю ставку заработной платы на 3% [2]. Когда средний возраст первородящих женщин увеличивается, общий уровень рождаемости снижается.

По мнению Калачиковой О.Н. в России набор мер, направленных на повышение рождаемости, аналогичен применяемому в Европейских государствах. Меры направлены на компенсацию материальных затрат семьи на рождение и воспитание детей, возможность совмещать трудовую и репродуктивную деятельность семьи [3].

Однако проводимые учеными опросы населения показывают, что существующие меры недостаточно привлекательны для роста репродуктивных настроений. В основном респонденты отмечают как факторы повышения рождаемости: возможность получения собственного жилья (субсидии, беспроцентные ссуды на жилье), изменения в трудовом законодательстве (увеличение длительности оплачиваемых отпусков и гибкие формы занятости), возможность свободного доступа к дошкольной образовательной инфраструктуре (ясли, детские сады) [4], а также увеличение денежных выплат на ребенка, пропаганду семейных ценностей [5].

Как неэкономический, социальный фактор рождаемости отмечается поддержка в семейно-родственном кругу. По оценкам ученых, например, Булановой Д.Д. [6], представители старшего возраста – бабушки и дедушки, имеющие внуков, помогают их растить в более чем в трети семей (от 33 % до 37 %), а также помогают материально (от 21 % до 33 %).

Меры, предпринимаемые государством для роста рождаемости и оценка респондентами их результативности, отражены на рисунке 1.

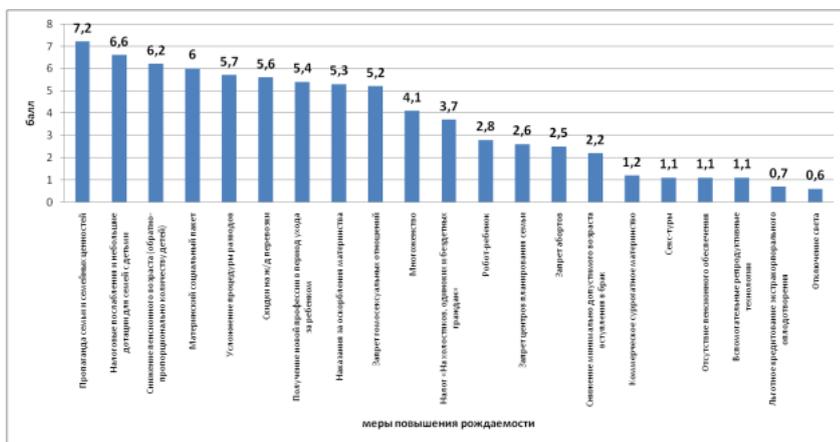


Рисунок 1. Результаты оценки мер демографической политики – в порядке убывания значимости в решении вопроса повышения рождаемости [7].

Данные показывают, что к наиболее действенным мерам повышения рождаемости опрошенные отнесли пропаганду семьи и семейных ценностей, налоговые послабления и дотации (в зависимости от количества детей), снижение пенсионного возраста (обратно

пропорционально количеству детей), материнский социальный пакет и усложнение процедуры развода.

Современная российская семья существует в обществе социальных рисков, при этом их воздействие превышает рост социальных и материальных благ. Это такие риски, ухудшающие социальное положение семьи, как: ухудшение экологии; высокий уровень бедности, который сочетается с низкими возможностями адаптации; отсутствие необходимых темпов создания новых высоко технологических рабочих мест; несоответствие социальной сферы новым требованиям по созданию и развитию человеческого потенциала; депопуляция и быстрые темпы старения населения; деиндустриализация; проблемы моногородов; высокий уровень внешних политических угроз; гендерная асимметрия [8, с. 55].

Данные риски влияют на формирование причин низкой рождаемости как факторов широкого характера, связанных со средой жизнедеятельности потенциальных родителей. Результатом исследования, проведенного Срябиной Я.А., показывают, что большинство респондентов считает, что повышение рождаемости возможно при наличии стабильной высокооплачиваемой работы (79,5%), общей экономической стабильности (74,6%), качественного медицинского обслуживания (66,2%). Тем самым подтверждается, что реализация репродуктивных установок россиян сдерживается в значительной степени социально-экономическим неблагополучием в обществе [9]. По мнению Аганбегяна А.Г. общество генерирует все новые факторы снижения рождаемости. Так в последние годы реальные доходы населения и их потребление существенно сократились, растет количество бедного населения, и люди ждут дальнейшего ухудшения своего положения из-за увеличения НДС и валютной девальвации рубля, что вызовет рост инфляции. Подавляющее большинство жителей ожидает также негативных последствий от повышения пенсионного возраста. В этих условиях люди не уверены в завтрашнем дне, поскольку не видят со стороны правительства каких-либо мер по улучшению своей жизни [10, с. 7].

Таким образом, на основе исследования факторов рождаемости мы оценили их влияние на репродуктивные настроения населения, что позволяет сделать следующий вывод: на репродуктивные настроения потенциальных родителей в значительной мере влияют факторы, имеющие конкретный характер – отсутствие жилья у большинства потенциальных родителей, боязнь потерять карьеру, саму работу, скатиться в бедность, не суметь дать ребенку приемлемого медицинского обслуживания и достойного образования, недостаточный уровень материального благополучия домохозяйств, а также фактор оценки социально-экономической обстановки в стране, не располагающей, по мнению респондентов, к репродуктивному поведению.

Результаты проведенного исследования социально-экономических факторов рождаемости дают возможность сделать следующие выводы. Существующие в обществе условия и меры, предпринимаемые российским правительством недостаточно привлекательны для роста репродуктивных настроений. Меры, направленные на повышение рождаемости по содержанию, в основном, аналогичны применяемым в развитых социальных государствах, однако низкий объем их финансирования не дает возможность получить необходимый эффект. Обществом генерируются все новые риски среды жизнедеятельности, которые субъективно оцениваются потенциальными родителями, как неблагоприятные для рождения детей. Главными факторами рождаемости являются возможность получения собственного жилья, увеличение длительности оплачиваемых отпусков и гибкие формы занятости для родителей, возможность свободного доступа к дошкольной образовательной и качественной медицинской инфраструктуре, материальное благополучие домохозяйства, а также общая экономическая стабильность в стране.

Библиографический список

1. Журавлева Т.Л., Гаврилова Я.А. Анализ факторов рождаемости в России: что говорят данные РМЭЗ НИУ ВШЭ? // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21. № 1. С. 145–187.
2. Miller A.R. The effect of motherhood timing on career path. *Journal of population economics*. 2010. No 24 (3). P. 1071-1100.
3. Калачикова О.Н. Тенденции и перспективы репродуктивного поведения населения (на примере Вологодской области). Автореф. дисс. ... канд. эк. н. – М. – 2013.
4. Сукнева С.А. Современные тренды рождаемости в Республике Саха (Якутия) // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 2 (204). С. 51-57.
5. Архангельский В.Н. Факторы рождаемости – М.: ТЕИС, 2006. – с. 399.
6. Буланова Д.Д. Роль старшего поколения в воспитании дошкольников // Научное отражение. 2017. № 4 (8). С. 9-11.
7. Войку И. П., Копытцова О. Н., Смирнова И. С. Нетрадиционные меры повышения рождаемости и оценка вероятности их применения // Молодой ученый. – 2016. – №12. – С. 1182-1193. – URL <https://moluch.ru/archive/116/31758/> (дата обращения: 21.01.2019).
8. Яницкий О.Н. Критическое состояние среды жизни и способы адаптации к ним // Россия реформирующаяся. Ежегодник/отв. Ред. М.К.Горшков – М; Новый хронограф, 2016. Вып. 14.
9. Срябина Я.А. Особенности репродуктивного поведения населения в условиях трансформационной российской экономики. Автореф. дисс. ...канд. экон. н. – Екатеринбург – 2011.
10. Аганбегян А.Г. Сбережение населения России под вопросом // Народонаселение. Т. 21. № 4. 2018. С. 4-13.

Информация об авторе

Шарин Валерий Иванович (РФ, Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45, Sharin_vi@usue.ru.

Sharyn V.I.

SOCIO-ECONOMIC FACTORS OF FERTILITY GROWTH

Abstract. The study is aimed at studying the socio-economic factors affecting the birth rate of children. The aim of the work is to assess their influence on reproductive moods on the basis of the study of fertility factors. The study used methods of system analysis, General scientific methods. According to the results of the study concluded that the basis of growth rates, dominated by such socio-economic factors such as the possibility of having their own homes, increasing the duration of paid leave and flexible forms of employment for parents, the possibility of free access to preschool education and high quality medical infrastructure and overall economic stability in the country.

Keywords: bases of growth of fertility, reproductive moods, demographic situation.

Author information

Sharyn Valery Ivanovich – Sc.D. (Econ.), Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March / Narodnoy Voli street, 62/45, Sharin_vi@usue.ru.

НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ СВОИМ МАТЕРИАЛЬНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ – ЗАВЫШЕННЫЕ ЗАПРОСЫ ИЛИ НЕДООЦЕНКА ЕЕ ИННОВАЦИОННОГО КАПИТАЛА³⁰

***Аннотация.** Социально-экономическая трансформация российского общества на рубеже XX-XXI веков определила и серьезное изменение жизненных стратегий молодежи. На первый план выдвигается «достиженческая» стратегия, нацеленная на успех. Однако само понимание успеха, факторов, обеспечивающих его достижение, существенно меняется. Выявлено, что, самокритичность молодежи заметна: на первое место респонденты поставили нежелание самой молодежи выдвигать и реализовывать новые идеи. Но возникает как бы замкнутый круг: не есть ли это нежелание своеобразным откликом на недооценку ее инновационного потенциала. И второй по иерархии ответ соотносит эту недооценку с незаинтересованностью бизнеса и производства. Одновременно ставится и важная задача – развитие государственных программ по поддержке молодежных инициатив. Казалось бы, таких программ немало. Сфера молодежной политики (по крайней мере, как можно судить по Свердловской области) уже давно перешла на проектный принцип поддержки молодежных инициатив. Но эти инициативы зачастую ограничиваются культурой и досугом. В ответах же молодых инженеров речь идет именно об инициативах производственных, технологических.*

***Ключевые слова:** молодежь, индустриальный регион, материальное положение, инновационный капитал*

JEL codes J2, J3, J4

Основная задача авторов – проведение исследования и анализа неудовлетворенности молодежи своим материальным положением.

Объектом исследования будут являться представители студенческой молодежи Свердловской области.

Предмет исследования – мнение студенческой молодежи по вопросам их социального самочувствия, социальных ожиданий, идеалов, жизненных стратегий и планов.

Цель исследования – проанализировать мнение студенческой молодежи по вопросам их социального самочувствия, социальных ожиданий, идеалов, жизненных стратегий и планов.

Задачами работы являются:

- выявить мнение студенческой молодежи по вопросам социального самочувствия (основы успеха, достижение успеха, удовлетворенность жизнью в целом или отдельными спектрами своего статуса);
- проанализировать многолетний мониторинг студенчества Свердловской области (1995-2016);
- провести опрос работающей молодежи, занятой на предприятиях Волгоградской, Калужской и Свердловской областей, Республики Башкортостан, Красноярского и Пермского краев, по вопросу её социального самочувствия, социальных ожиданий, идеалов, жизненных стратегий и планов;

³⁰ Статья подготовлена в рамках проекта № 19-011-00252 «Компаративный анализ социальных эффектов и влияния институциональных условий на профессиональную подготовку специалистов инженерных направлений», реализуемого при поддержке РФФИ.

– проанализировать опрос сотрудников HR служб по вопросу мотивационных факторов при трудоустройстве молодежи.

Социально-экономическая трансформация российского общества на рубеже XX-XXI веков определила и серьезное изменение жизненных стратегий молодежи. На первый план выдвигается «достиженческая» стратегия, нацеленная на успех. Однако само понимание успеха, факторов, обеспечивающих его достижение, существенно меняется.

Примечательны результаты изучения социального самочувствия молодежи Свердловской области («А») [3] и многолетнего (1995-2016 г.) мониторинга студенчества Свердловской области («Б») [5].

Обращает на себя внимание противоречивость ответов молодых свердловчан («А») на вопрос: «Что сегодня является основой успеха?» (рис. 1).

В их оценках основы успеха причудливо переплелись ориентиры «дикого» рынка и «цивилизованного» рынка. Причем именно вторые – образование и предприимчивость – становятся все более приоритетными, что в известной мере отражает «нормализацию» рыночных отношений. С этим же связан и больший реализм современных молодых людей, все менее надеющихся на удачу, случай в достижении успеха.



Рисунок 1. Что сегодня является основой успеха (в % по группам; поливариантный вопрос) («А») ³¹

Сходными – и по противоречивости, и по приоритетности – оказались и оценки студентов вузов Екатеринбурга («Б», 2016 г.), хотя методика опроса и несколько отличалась (рис. 2).

³¹ Результат авторского исследования

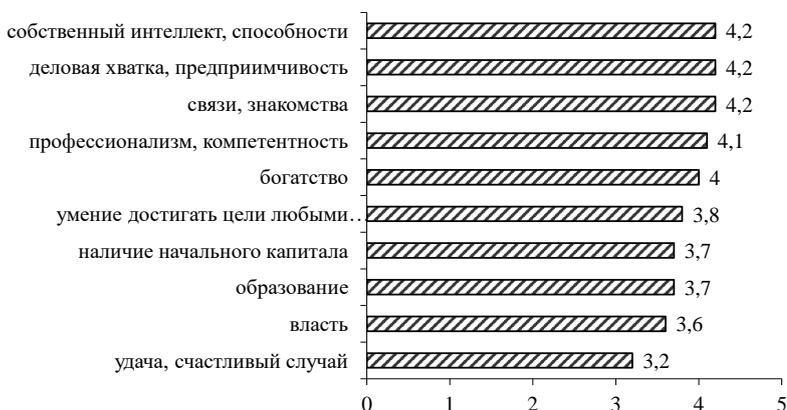


Рисунок 2. Оценки студентами Екатеринбурга (по 5-балльной шкале) основных факторов достижения успеха («Б», 2016 г.)³²

Заметно, что и современные студенты не очень надеются на случай, удачу. Более низкая оценка ими роли образования, вероятно, связана с тем, что для них образование – еще нечто не завершенное, хотя в рамках того же исследования выяснилось, что и выбором вуза, и выбором осваиваемой профессии они в целом удовлетворены. Мониторинг свердловских студентов выявили и тревожный момент – распространенность в молодежной среде ориентаций в духе «цель оправдывает средства», неразборчивость в выборе средств достижения целей, успеха. Но четко проявилось и растущее понимание молодыми людьми значения личных усилий (самореализации). При этом особых отличий в ответах респондентов, обучающихся по *техническим /инженерным/ направлениям*, в сравнении со студентами других направлений (социально-экономическое, гуманитарное, естественнонаучное) выявлено не было. Скорее эти различия обусловлены разным – в гендерном плане и по месту жительства до вуза – составом респондентов, хотя в последние годы феминизация студенчества повлияла и на инженерные специальности.

На основе этих региональных исследований был проведен опрос работающей молодежи, занятой на предприятиях Волгоградской, Калужской и Свердловской областей, Республики Башкортостан, Красноярского и Пермского краев, в рамках которого изучалось её социальное самочувствие, социальные ожидания, идеалы, жизненные стратегии и планы («В», 2018) [2].

Исследование выявило серьезное расхождение в удовлетворенности молодых людей (преимущественно ИТР – 46 % респондентов, т.е. почти каждый второй, работает в машиностроении и авиастроении, занят в сфере ИТ; 70 % имеют высшее образование – 16,7 % - бакалавры, 46,4 % – специалисты, 6,9 % – магистры) своей жизнью, работой, образованием (и полученным, и возможностью повысить его уровень), с одной стороны, и своим материальным положением, – с другой.

³² Результат авторского исследования

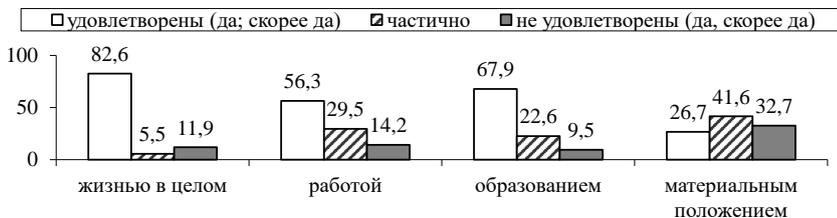


Рисунок 3. Оценки респондентов («В», 2018) – удовлетворены ли они своей жизнью в целом, или отдельными аспектами своего статуса (в % по каждому из параметров)³³

Что же стоит за этим противоречием? Прежде всего, мнение молодежи о несправедливости, существующей на многих предприятиях, где проводился опрос, системе оплаты труда. Как показало исследование РОС («Г», 2016) [6], три из четырех респондентов – студентов вузов согласны, что специалисты, имеющие высокую квалификацию должны зарабатывать больше, чем имеющие более низкую квалификацию[6]. Чуть чаще (четверо из пяти) такое мнение высказывали будущие инженеры. Тем самым, для молодых людей основной критерий дифференциации оплаты труда – уровень квалификации, профессионализма, соотносимый ими с уровнем профессионального образования.

Для работодателей, к сожалению, все еще наиболее значим профессиональный опыт. Самая распространенная, по оценкам выпускников вузов, проблема при трудоустройстве после окончания вуза – ссылки работодателей на отсутствие или недостаточность у них такого опыта.

Конечно, в известной мере сказывается опасение многих работодателей (в основном, получивших высшее образование как специалисты), что переход к массовому выпуску бакалавров привел к снижению качества высшего инженерного образования.

Нельзя не учитывать, что сокращение сроков подготовки инженера-бакалавра негативно отразилось и на их производственной практике. К тому же изменение статуса многих промышленных предприятий привело к ослаблению их связей с вузами или перевело эти связи в рамки рыночных отношений, к чему многие вузы из-за недофинансирования оказались не готовыми.

Влияет и недостаточная связь работающих студентов с профессией, по которой они проходят обучение. По данным исследования «Б», за последние годы доля работающих студентов несколько сократилась и стабилизировалась: работают два из каждых пяти. Каждый третий работающий студент работает постоянно. Но лишь у одного из пяти работающих студентов его работа связана с будущей профессией, даже если к ним добавить одного из четверых, у кого она связана лишь частично, в целом у большинства такой связи нет [5, С. 371-372].

Ссылками на недостаточность у работающей молодежи (в том числе и ИТР) профессионального опыта работодатели соотносят ее неудовлетворенность зарплатой с «завышенными» требованиями. Между тем, исследования показывают, что получение высокого заработка, дохода не являются (по крайней мере, с 2000-х гг.) приоритетным критерием «хорошей работы». По данным исследования «Б» (2016), для 78 % студентов осваиваемая ими профессия интересна, соответствует их способностям, умениям (у студентов-технарей аналогичный ответ дали 74 %), для 75 % – она дает возможность достичь признания, уважения, приносит пользу людям, и лишь на третьем месте (74 %) – она обеспечивает достойное существование [5, 377-379]. Кстати, близость оценок не дает

³³ Результат авторского исследования

оснований для характеристики современной молодежи (по крайней мере, поколений «X» и «У»), которыми до сих пор ограничивались исследования социологов молодежи) как ориентированной на «постматериальные ценности» в духе теорий Р. Инглхарта о «бесшумной революции» [1].

Результаты наших исследований в общем (в трендах, тенденциях) во многом близки (даже с учетом различий в методике опроса) с данными наших коллег. Так, недавний опрос сотрудников HR-служб 100 российских компаний выявил следующее распределение мотивирующих факторов при трудоустройстве молодежи [4].



Рисунок 4. Мотивирующие факторы при трудоустройстве молодежи³⁴

Выясняется главное – подход к молодежи (и – соответственно – к оплате ее труда) с позиций недостаточности опыта устарел. В современных условиях и – тем более – в процессе становления «информационного общества», «общества знаний» – акцент должен переноситься с «обученности» молодежи (что она знает, умеет, каков ее опыт) к «обучаемости» (чему и как быстро она может научиться, насколько она может активно адаптироваться к изменяющимся условиям, насколько она способна осваивать новое и внедрять инновации в производственный процесс – или иначе, каков её инновационный потенциал). Недооценка этого потенциала (в том числе – и недооценка роли высшего инженерного образования в его становлении и развитии у молодых инженеров) – серьезный тормоз в модернизации современного производства и внедрении новейших технологий.

Как показывают результаты исследования «Б» (2018), лишь у 30 % респондентов (напомним, у 70 % из них – высшее образование разных уровней, у 30 % – СПО) его работа предполагает частое внедрение /использование инноваций (высоких технологий), у 13 % – она подразумевает постоянный креатив/тесное взаимодействие с инновациями (их разработку и внедрение) [2]. Но это означает серьезное недоиспользование инновационного потенциала молодежи.

О возможных путях изменения ситуации можно судить по ответам респондентов («Б», 2018) на вопрос: «Что, на Ваш взгляд, мешает молодежи выдвигать и реализовывать новые идеи?» При этом выделим наиболее массовую группу – специалистов-инженеров [2, С. 130].

Таблица 1

Оценка молодыми специалистами факторов, мешающих молодежи выдвигать и реализовывать новые идеи (в % по группе, вопрос поливариантный)³⁵

Варианты ответов	%
Нежелание, страх или равнодушие самой молодежи	39

³⁴ Результат авторского исследования

³⁵ Результат авторского исследования

Варианты ответов	%
Незаинтересованность бизнеса и производства в инновациях, погоня за сиюминутной прибылью	37
Отсутствие /недостаток государственных программ по поддержке молодежных инициатив	34
Отсутствие системы стимулирования на предприятиях за разработку и внедрение инноваций	24
Экономический кризис	23
Низкий уровень профессиональной и управленческой подготовки тех, кто принимает решения о внедрении инноваций	21
Законы, нормативные акты, подавляющие инициативу молодежи	13
Отсутствие стратегического мышления у руководства	9
Ничего не мешает	10

Самокритичность молодежи заметна: на первое место респонденты поставили нежелание самой молодежи выдвигать и реализовывать новые идеи. Но возникает как бы замкнутый круг: не есть ли это нежелание своеобразным откликом на недооценку ее инновационного потенциала. И второй по иерархии ответ соотносит эту недооценку с незаинтересованностью бизнеса и производства. Одновременно ставится и важная задача – развитие государственных программ по поддержке молодежных инициатив. Казалось бы, таких программ немало. Сфера молодежной политики (по крайней мере, как можно судить по Свердловской области) уже давно перешла на проектный принцип поддержки молодежных инициатив. Но эти инициативы зачастую ограничиваются культурой и досугом. В ответах же молодых инженеров речь идет именно об инициативах производственных, технологических.

Библиографический список

1. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющееся общество. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.polisportal.ru/files/publication/Starie_publicacii_Polisa/I/1997-4-2-Ingheart_Postmodern.pdf
2. Молодежь индустриальных регионов России: образ социального будущего и инновационный потенциал: монография / под общ. ред. проф. Я. В. Дидковской, Д. В. Трынова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 215 с.
3. Социальное самочувствие молодежи Свердловской области в 2015 году: итоги социологического исследования: коллективная монография / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого, Д. Ю. Нархова. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. – 205 с.
4. Статистика Молодежи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vawilon.ru/statistika-molodezhi/>
5. Студент 1995-2016 гг.: динамика социокультурного развития студенчества Среднего Урала / под общ. ред. Ю.Р. Вишневого. – Екатеринбург: УрФУ, 2017. – 904 с.
6. Студенчество России о социальном неравенстве и социальной несправедливости / под общ. ред. Ю.Р. Вишневого. – М.: РОС, Екатеринбург: УМЦ УПИ, 2016. – 253 с.

Информация об авторах

Вишневикий Юрий Рудольфович (РФ, Екатеринбург) – профессор-исследователь, Институт экономики и управления Уральского федерального университета им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина, Россия, Екатеринбург, улица Мира, 19, j.r.vishnevsky@urfu.ru.

Южакова Анастасия Ильинична (Россия, Екатеринбург) – магистрант, Институт экономики и управления Уральского федерального университета им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина, Россия, Екатеринбург, улица Мира, 19, a.i.iuzhakova@urfu.ru.

Vishnevskiy Yu.R., Yuzhakova A.I.

DISSATISFACTION OF YOUTH IN THE INDUSTRIAL REGIONS OF RUSSIA BY ITS MATERIAL POSITION – EXCEEDED REQUESTS OR UNDERSTIMATION OF ITS INNOVATIVE CAPITAL

Abstract. The socio-economic transformation of Russian society at the turn of the XX-XXI centuries determined a serious change in the life strategies of young people. The "achievement" strategy aimed at success comes to the fore. However, the very understanding of success, the factors that ensure its achievement, changes significantly. It is revealed that the self-criticism of young people is noticeable: the first place respondents put the reluctance of the youth to put forward and implement new ideas. But there is a vicious circle: is not this reluctance a kind of response to the underestimation of its innovative potential. And the second answer in the hierarchy correlates this underestimation with disinterest in business and production. At the same time, an important task is set-the development of state programs to support youth initiatives. It would seem that there are many such programs. The sphere of youth policy (at least, as can be seen from the Sverdlovsk region) has long moved to the project principle of supporting youth initiatives. But these initiatives are often limited to culture and leisure. In the answers of young engineers it is about the initiatives of production, technological.

Key words: youth, industrial region, financial situation, innovative capital.

Author information

Vishnevskiy Yury Rudolfovich – professor-researcher, Institute of Economics and Management, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Russia, Yekaterinburg, 19 Mira street, j.r.vishnevsky@urfu.ru.

Yuzhakova Anastasiya Ilyinichna – masters' student, Institute of Economics and Management, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin Russia, Yekaterinburg, 19 Mira street, a.i.iuzhakova@urfu.ru.

ЦИФРОВОЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЦИФРОВОГО НЕРАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА

***Аннотация.** В статье рассматриваются основные изменения, произошедшие в социально-экономическом развитии современных обществ, а именно особенности и эффекты перехода к цифровой экономике в разрезе влияния цифрового капитала на рынок труда. Целью настоящей статьи является изучение цифрового капитала в качестве фактора цифрового неравенства на рынке труда. На основе изучения современных теорий влияния цифровизации на труд и занятость, выделяется особое значение такой формы социально-экономической дифференциации, как цифровое неравенство. Предлагается в качестве фактора, активно формирующего цифровое неравенство рассматривать цифровой капитал. На основе анализа статистических данных и вторичного анализа данных делаются выводы о сохранении и продолжении различных форм неравенства (гендерного, экономического) в цифровом измерении на российском рынке труда.*

***Ключевые слова:** цифровой капитал, цифровое неравенство, рынок труда, цифровой разрыв, человеческий капитал, цифровая экономика, занятость*

JEL codes: J24, Z13, J7

Современное общество исследователи характеризуют как «общество постмодерна», «электронное общество», «экономика знаний», «инновационная экономика», «общество потребления», «постинформационное общество» и пр. Однако в основе экономического и социального развития общества, к каковому бы его не относили исследователи, лежит такой нематериальный фактор, как человеческий капитал. Происходящие трансформационные изменения в экономике (переход к сервисной и цифровой экономике), смена технологического уклада (от третьего и последующих к шестому) привели к необходимости изменений и в структуре знаний и навыков субъектов экономической деятельности – «интеллектуального капитала». Информационные и цифровые компетенции сегодня не только включаются в структуру человеческого капитала, но и служат фактором так называемого цифрового неравенства. Цифровая экономика привела к появлению новых форм труда (фриланс, удаленная занятость), к разукрупнению организаций и активному использованию аутсорсинга, к появлению нового класса – прекариата и т.д. Также трансформации привели и к новым формам социально-экономического неравенства: по уровню доступа к информационно-коммуникационным ресурсам, по уровню использования в личной и профессиональной жизнедеятельности информационных и цифровых технологий, по степени влияния этих технологий на компетентность, ценностные установки и поведение населения.

Целью настоящей статьи является изучение цифрового капитала в качестве фактора цифрового неравенства на рынке труда. Для проведения исследования используются методы анализа документов, анализа статистических данных и вторичного анализа данных.

Происходящие в обществе процессы, именуемые общим понятием «диджитализация» (цифровизация), подразумевают цифровую трансформацию общественных отношений и связей. В основе всего – применяемые во всех сферах жизнедеятельности общества информационные и цифровые технологии. В процессе цифровизации социально-экономических, политических, технологических и иных

процессов можно условно выделить два периода: начальная цифровизация, предполагающая формирование инфраструктуры и создание условий для последующего «цифрового перехода», и вторичная цифровизация, представляющая собой формирование информационных составляющих человеческого капитала, характеризующая интенсивность и навыки использования существующей инфраструктуры, наличие «цифровых компетенций» и «цифровых привычек».

Некоторые авторы в оценке процессов цифровизации рассматривают положительные эффекты: например, Валендук Г. и Вендрамин П. предлагают относиться к оцифрованной информации как к стратегическому экономическому ресурсу; как перспективу на рынке труда изучают переход от гибких методов работы к виртуальной работе и пр [1, 121]. Цифровизация повышает конкуренцию, снижает издержки и повышает рентабельность, позволяет более эффективно планировать и принимать решения [2, 460]. Для других авторов более очевидными являются негативные последствия цифровизации. Так, Дигриз К. обращается к проблеме потери рабочих мест из-за роботизации и автоматизации производственных процессов [3], с ними солидарен Д.Аутор, который считает, что этот эффект коснется работников средней квалификации [4]. К самым серьезным последствиям можно отнести прекращение коллективного труда, отмену трудового законодательства, перераспределение рабочего времени и прочее [5].

Интересной представляется теория Фукса о том, что современный цифровой капитализм продолжает оставаться основой для рабства, расизма и прочих условий неравенства в труде, пусть и «цифровом» [6, 679]. Так, например, анализируя функционирование интернет-платформ (на примере Facebook), он приходит к выводу, что капитализация платформы происходит за счет неоплачиваемого труда авторов аккаунтов и блогов, которые своими повседневными действиями в сети создают стоимость.

Одно из наиболее значимых в социально-экономическом плане изменений коснулось проблемы социальной справедливости и неравенства. Возникает парадоксальная ситуация появления нового измерения неравенства – информационного или цифрового, которое также называют «цифровой разрыв». Феномен зависимости успеха человека от его отношения к компьютерной и телекоммуникационной революции получил название «цифровой барьер» или «цифровой разрыв» (в англоязычном варианте – Digital Divide) [7, 95]. Цифровое неравенство проявляется в затрудненном доступе к информационно-коммуникационным технологиям; в неготовности пользователей к работе с ними; в ограниченности национальных информационно-функциональных ресурсов. В социальном аспекте цифровое неравенство проявляется через качество и количество квалификационного капитала индивида, на него оказывают влияние не только уровень дохода, но и такие переменные как пол, возраст, уровень образования, характер труда, информационные потребности личности. Наиболее уязвимыми с этой точки зрения являются такие социальные группы как люди пожилого возраста и жители небольших населенных пунктов на периферии.

Все они представляют собой человеческий капитал государства, однако сегодня уместнее будет выделять в его структуре капитал цифровой. Будем рассматривать цифровой капитал как процесс и результат приобретения субъектом экономической деятельности опыта в цифровой среде с использованием цифровых технологий. Формирование цифрового капитала может осуществляться последовательно: в основе лежит потенциальная возможность получить доступ и использовать Интернет, а также цифровые технологии, далее идет накопление знаний и умений в цифровой среде. И на последней ступени формирования индивид с учетом собственных характеристик и возможностей, уже накопленного капитала, преобразует его в социальный, культурный, экономический и т.д.

В связи с таким пониманием цифрового капитала рынок труда становится как раз последним этапом преобразования и формирования цифрового капитала, т.е. уровень накопленных знаний и компетенций в цифровой сфере используется как потенциальным

работником при выборе формы, вида и места трудоустройства и занятости, так и потенциальным работодателем при формировании требований и оценке способностей будующих работников.

Цифровизация приводит к значительным изменениям на рынке труда, влечет за собой изменение структуры занятости, отмирание и изменение содержания труда традиционных профессий, появление новых видов занятости и видов профессиональной деятельности, необходимость смены в течение трудовой карьеры нескольких видов профессиональной деятельности, высокую профессиональную мобильность, появление и рост прекариата.

Как отмечают Бочарникова О. и Полякова И., в цифровой экономике заметно возрастает деструктивное соотношение нетрудо- и трудоспособного населения, «...отмечается недостаток рабочей силы, который власть старается ликвидировать за счет использования дешевого труда беженцев из неблагоприятных и неразвитых приграничных стран... Городская экономика поглощает сельское население» [8].

В РФ по состоянию на декабрь 2018 года в эксплуатации находится 5 тыс. роботов, что составляет 4 робота на 10000 занятых [9]. Уровень роботизации в промышленности достаточно низок, но это только означает дальнейшую ускоренную роботизацию и все более быстрое высвобождение работников. Рынок труда действительно в связи с технологическими изменениями и накоплением цифрового капитала будет характеризоваться большим количеством безработных и данный вид безработицы – структурный.

В 2019 году уровень безработицы в России достиг 4.9% [10], при этом региональный и поселенческий разрывы безработицы свидетельствуют о происходящих трансформациях. В крупнейших и крупных городах уровень безработицы значительно ниже, чем в городах средних и малых или в сельской местности. Здесь также можно проследить влияние цифрового капитала и цифровой разрыв – чем меньше «цифровых возможностей» у жителей сельской местности, тем меньше возможностей у них реализоваться в трудовой сфере. Помимо этого, рынок труда в РФ характеризуется наличием гендерного разрыва – количество безработных мужчин превышает количество безработных женщин, а различия в структуре безработных по полу и уровню образования в среднем составляет около 14% от максимально возможного. Растет численность безработных с высшим образованием. Влияние на это может оказывать и ускорение цифровых трансформаций, и невысокий уровень готовности россиян к цифровой экономике и цифровому обществу.

Информационное неравенство между возрастными группами в основном связано не с различием доступа к ИКТ (покупке устройств и услуг связи, в том числе Интернета), а с готовностью и возможностью их полноценного использования [11, 450]. Так, цифровые навыки населения России отстают по уровню сформированности и использования от населения развитых экономик, но неравенство проявляется и в разрезе поселений – городские жители в два раза эффективнее в их использовании, чем жители села. Регионы РФ различаются доступом к сети Интернет по типу местности, наличию инфраструктуры, уровню образования и овладения цифровыми навыками населения. ИКТ связано с видами экономической деятельности, размерами (малые, средние) и местоположением (город, село), территориальным (административным) отношением к субъектам РФ [12]. Малые предприятия в меньшей степени охвачены ИКТ, чем крупные компании, соответственно предприятия в сельской местности – меньше, чем предприятия в города [13].

Доля занятых в неформальном секторе в России выросла в 2018 году и составила 20,1% от общей численности занятых в возрасте 15 лет и старше (14,6 млн человек) [14]. Согласно исследованию, проведенному РАНХиГС в 2017 году, этот показатель выше почти в два раза – 30 млн человек заняты на теневого рынке (а это 40% экономически активного населения; в оценках 2017 года), из которых 21,7 млн человек - это те, кто имеют дополнительные к основному месту работу неоформленные заработки либо получают

часть зарплаты неофициально, в «конвертах» [15].

В целом по стране средняя зарплата равняется **42 595 руб.**, при этом в республике Дагестан этот показатель составляет 24550 рублей, а в магаданской области – 101662 рубля [16]. Наиболее высокооплачиваемыми являются отрасли финансов и страхования, добычи полезных ископаемых, в области информации и связи – цифровые компетенции во всех указанных отраслях – необходимое условие трудоустройства и профессионального роста. Самые низкие заработные платы – в сфере общественного питания, сельском хозяйстве, утилизации отходов, водохозяйстве и прочее, где процессы цифровизации происходят медленнее в силу экономических и географических причин.

Таким образом, цифровое неравенство на рынке труда является продолжением социально-экономического неравенства в новых условиях цифровой экономики, и усугубляется неравномерным формированием и накоплением цифрового капитала населения и организаций. Сдерживать цифровые разрывы помогут усилия государства, направленные на формирование «цифровых привычек» граждан при условии равного доступа к цифровой инфраструктуре и обеспечению равных возможностей накопления цифрового капитала в образовании.

Библиографический список

1. Valenduc, G., & Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121–134. <https://doi.org/10.1177/1024258917701379>
2. Carlsson C., (2018) Decision analytics–Key to digitalisation, *Information Sciences*, 460–461, 424–438, <https://doi.org/10.1016/j.ins.2017.08.087>.
3. Degryse, C. (2016) Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. ETUI Research Paper - Working Paper. [Электронный ресурс]: URL:SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2730550> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2730550> (дата последнего обращения 9.09.2019)
4. Autor D., Salomons A. (2017) Robocalypse Now - Does Productivity Growth Threaten Employment? [Электронный ресурс]: URL:<http://conference.nber.org/confer//2017/AIf17/Autor.pdf> (дата последнего обращения 9.09.2019)
5. Eckhardt G.M. & Bardhi F. (2015) The sharing economy isn't about sharing at all, *Harvard Business Review*. [Электронный ресурс]: URL: <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all> (дата последнего обращения 9.09.2019)
6. Fuchs, S. (2018) Capitalism, Patriarchy, Slavery, and Racism in the Age of Digital Capitalism and Digital Labor. *Critical Sociology*, 44 (4-5), 677-702
7. Bannykh, G., & Kostina, S. (2016) Information culture as a factor in the reproduction of human capital: regional aspect. In *Proceedings paper of 10th international days of statistics and economics*. Prague: Melandrium, 93-102
8. Бочарникова О.А., Полякова И.П. Информационное общество: характерные признаки становления нового социума в России // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2016. №10 (231). С.64-65
9. Исследование НАУПР «Промышленная робототехника в России и мире» 2019 г. Национальная ассоциация участников рынка робототехники [Электронный ресурс]: URL: <http://robotunion.ru/en/analitika/dokumenty> (дата последнего обращения 9.09.2019)
10. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2019 г. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/34.htm (дата последнего обращения 9.09.2019)
11. Банных Г.А., Костина С.Н. Информационное неравенство населения свердловской области в современный период // Институты развития демографической системы общества : V Уральский демографический форум : сборник материалов. – Екатеринбург : Институт

экономики УрО РАН, 2014. – С. 447-451.

12. Бабынина Л.С. Цифровое неравенство: причины и последствия. Национальный центр цифровой экономики [Электронный ресурс]: URL: <https://digital.msu.ru/wp-content/uploads/%.pdf> (дата последнего обращения 9.09.2019)

13. Информационное общество [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/it_technology/(дата последнего обращения 9.09.2019)

14. Обследование рабочей силы. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/shostat_main/rosstatat/rus/stats/log/doc_1140097038766 (дата последнего обращения 9.09.2019)

15. Покида А.Н. Трудовые ориентации занятого населения в официальной и неофициальной экономике Исследование «Трудовые ориентации занятого населения в официальной и неофициальной экономике» [Электронный ресурс]: URL: <https://www.ranepa.ru/images/News/2016-07/05-07-2016-issledovanie.pdf>(дата последнего обращения 9.09.2019)

16. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/(дата последнего обращения 9.09.2019)

Информация об авторе

Банная Галина Алексеевна (РФ, Екатеринбург) – кандидат социологических наук, доцент УрГЭУ, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, gbannykh@gmail.com.

Bannykh G.

DIGITAL CAPITAL AS A FACTOR IN DIGITAL INEQUALITY IN THE LABOUR MARKET

Abstract. The article discusses the main changes that have occurred in the socio-economic development of modern societies, namely the features and effects of the transition to a digital economy in the context of the impact of digital capital on the labour market. The purpose of this article is to study digital capital as a factor in digital inequality in the labour market.

Based on the study of modern theories of the impact of digitalisation on labour and employment, the special significance of such a form of socio-economic differentiation as digital inequality is highlighted. It is proposed to consider digital capital as a factor actively shaping the digital divide.

Based on the analysis of statistical data and the secondary analysis of data, conclusions are drawn about the preservation and continuation of various forms of inequality (gender, economic) in the digital dimension on the Russian labour market

Keywords: digital capital, digital inequality, labor market, digital divide, human capital, digital economy, employment

Author Information

Bannykh Galina Alekseevna (Russia, Yekaterinburg) – Ph.D. (Soc.), Associate Professor, USUE, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, gbannykh@gmail.com

SMART-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация. *Технологические достижения, ранее считавшиеся просто достижениями в компьютерной сфере, нашли свой развитие в smart-технологиях как инструменте развития распределенных реестров в системе трудовых отношений. Составляющим элементом smart технологий в широком смысле понимания является способность устройства или smart компонента реагировать на изменения в рабочей среде, делать выводы, развиваться совместно с рабочей средой, адаптироваться и иметь осведомленность. Smart технология высвобождает человеческие ресурсы и дает возможность выполнения более сложных и важных задач развития производственного процесса и компании в целом, при этом Smart технологии на рабочем месте помогают экономить деньги и энергию, а также стратегически использовать производственную среду для выполнения целей компании. Несмотря на свои очевидные достоинства smart технологии влекут и серьезные недостатки, которые часто остаются в стороне или умышленно не отображаются в научных исследованиях.*

Ключевые слова: smart-технологии, HR-менеджмент, смарт-стаффинг, трансформационная концепция, системы KPI, smart HR, блокчейн

JEL code: J50

Исследования в направлении влияния интеллектуальных технологий на трудовые отношения провел Луи Эфрон – спикер, писатель и руководитель отдела кадров Fortune 200. В своих трудах он говорит, что, когда речь заходит о поддержке людей, внедрение технологий на рабочем месте это не рассматривается большинством сотрудников в позитивном свете.

В результате проведенного анализа истории внедрения технологического прогресса в направлении развития социально трудовых отношений было определено, что технология управления трудовыми ресурсами впервые появилась в конце 1800-х годов в виде часов времени. Это нововведение помогло компаниям правильно платить сотрудникам за те часы, которые они отработали, но в основном оно служило инструментом для дисциплинирования работников за обман рабочих часов, опоздание, длительные или недокументированные перерывы, или ранний уход.

Переход от механически пробитых тайм-карт к компьютеризованному программному обеспечению тайм-часов снизил затраты на обработку заработной платы и повысил эффективность, а также помог контролировать «пробивание Бадди» (сотрудники синхронизируются с другими коллегами), что является широко распространенной проблемой для работодателей. Такое программное обеспечение также позволило в режиме реального времени отслеживать сотрудников-среди первых признаков невидимого «старшего брата», входящего на профессиональное рабочее место.

Технология отслеживания времени и системы заработной платы добавила к дегуманизации рабочего места, потому что она опиралась на номера сотрудников в качестве своих основных локаторов файлов. Теперь людям нужно было запомнить и использовать свой номер сотрудника вместо его имени, чтобы перемещаться по рабочему дню.

Чувствуя необходимость в большем контроле и надзоре, организации установили камеры наблюдения в офисах и на производственных и распределительных площадках. За этим последовала установка технологии, которая отслеживала использование электронной почты и компьютеров. Хотя эти системы, возможно, были установлены с благими

намерениями для повышения безопасности или по соображениям соблюдения, они использовались главным образом для шпионажа, дисциплины и увольнения сотрудников, которые выходят из строя.

Хотя некоторые из этих ранних технологий на рабочем месте, возможно, повысили производительность, эффективность и деловые результаты, а также уменьшили неправильное поведение, они были вызваны главным образом необходимостью устранения негативных элементов на рабочем месте. Эта эволюция привела сотрудников к недоверию и страху перед многими технологиями на рабочем месте.

По мнению Луи Эфрона с помощью продуктов искусственного интеллекта, которые помогают координировать календари, встречи, проекты, моделируют рутинное поведение они также позволяют осуществлять обнаружение возможных киберпреступлений против людей, в связи с чем Smart технологии обязаны отвечать требованиям – Secure Smart Office и изменять способ взаимодействия людей с их рабочей средой.

Люди будущего могут даже быть предупреждены монитором ИИ, когда они проводят слишком много времени на работе над личными социальными сетями или другими не связанными с работой задачами, пренебрегая вмешательством своего босса. Такое приращение повысит доверие к технологиям, потому что программа ищет людей, а не играет в Большого Брата. Такие системы могут снизить текучесть кадров, что представляет собой большие организационные расходы, и уменьшить потребность руководства в мониторинге сотрудников, повышая вовлеченность и производительность, а также приводя людей к чувству заботы и ценности.

Использование передовых технологий для поддержки человечества на рабочем месте является трансформационной концепцией. Организации, которые делают это правильно, будут привлекать, развивать, вовлекать и удерживать самое лучшее в работниках компании. [1]

Исследование влияния технологического прогресса на социально трудовые отношения рассмотрены в трудах Крайнова Н.Н. «Гуманизация социально-трудовых отношений на этапе постиндустриального общества», Нехода Е.В. «Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу», «Институциональные преобразования социально-трудовых отношений в России: Анализ эволюции», Клинов В.Г. «Научно-технический прогресс – основная сила, формирующая долгосрочные тенденции социально-экономического развития.»

Данные исследования отображают тенденции развития интеллектуальных технологий в условиях современного развития рыночных отношений, как вынужденную необходимость развития и внедрения технологического прогресса в социально-трудовые отношения каждой компании.

Не смотря на прогресс интеллектуальных технологий, smart-технологий – в сфере распределённых реестров в системе трудовых отношений, понятия и способы взаимодействия получили разные векторные направления развития:

1) Smart-технологии как элемент KPI - инструментов управленческой деятельности.

В связи с чем вводится понятие SMART (переводится с английского: «хороший», «умный») как аббревиатуру, которая формируется путем определения 5 свойств основополагающих целей:

1. Specific – конкретная (цель должна быть понятной сотруднику и руководителю на 100%).

2. Measurable – измеримая (обязательно внутри цели должен быть ключевой показатель эффективности деятельности KPI).

3. Achievable – достижимая (цель может быть сколько угодно сложной, однако, обязательно реалистичной; работники должны обладать необходимыми для этого ресурсами – временем и бюджетом т. д.).

4. Relevant – релевантная (должна находиться в зоне влияния сотрудника на 100%).

5. Time bounded – ограниченная во времени (необходимо установить временные рамки).

В данном направлении развития принцип целеполагания **SMART** является одним из самых совершенных инструментов управленческой деятельности. Эта концепция позволяет выстраивать основы плана действий по достижению поставленных целей.

Одним из идеологов развития Smart в данном направлении является А.К. Клочков. В своей работе он отражает вышеперечисленные критерии SMART – как отражение, одной из концепций современного менеджмента, носящей название «Управление по целям», или Goal management.

Методика управления по целям (MBO – Management by Objectives) стала основой для возникновения концепции прагматичного (рационального) управления, которая противопоставляется интуитивному менеджменту.

Ее суть заключается в постановке умных (SMART) целей и последующей оценке достижения целей компании через KPI. MBO со временем стали называть Системой KPI. Потому что оценка целей, в конечном счете, происходит по показателям KPI. [2]

Однако технологии Smart имеют и другое направление развития, непосредственно как «умных технологий».

2) Smart-технологии – умные технологии (цифровые технологии в управлении персоналом), как элемент эффективного взаимодействия и управления персоналом (Smart HR).

В связи с тем, что в большинстве случаев Smart-технологии понимаются как элемент KPI, мы вводим новое понятие Smart-технологий – как умных технологий (цифровых технологий в управлении персоналом) т.е. как элемент эффективного взаимодействия и управления персоналом (Smart HR). (далее по тексту применение данного определения будет использоваться именно в данном направлении).

Об уровне развития бизнеса любой компании сегодня можно судить по тому, насколько активно она внедряет и использует передовые технологии. Сейчас рынок предлагает работодателю обширный выбор digital-услуг и инструментов, предоставляющих новые возможности для повышения эффективности бизнеса, при этом сокращая временные, повышение производительности труда и снижение финансовых затрат.

Данное направление развития smart-технологий в сфере управления персоналом на сегодняшний день только зарождается в связи с чем при всей видимости достоинств и актуальности данного направления остается и множество открытых вопросов.

По данным исследования Deloitte «Тенденции в сфере управления персоналом в России – 2019», 79% компаний в России и мире ожидают высокого роста роботизации процессов в ближайшие три года. Но как определить, какие процессы являются подходящими для решения конкретных задач и какие функции следует автоматизировать в первую очередь? Как грамотно провести цифровую трансформацию компании, сохраняя при этом вовлеченную, мотивированную и квалифицированную рабочую силу?

Исследование достоинств и недостатков применения инновационных интеллектуальных технологий в управлении персоналом проведено в работе Р.Е. Быковского «Управление организационным поведением персонала крупного предприятия в условиях внедрения инновационных технологий», в результате которой определено, что недостатки, которые актуальны на сегодняшний день в ближайшем будущем становятся не обоснованными [3].

Помимо основной фикции эффективного административного взаимодействия smart-технологии позволяют осуществлять подготовку и обучение персонала, в работе Б.Б. Славина и И.У. Ямалова «Создание инфраструктуры SMART-региона на основе развития информационных технологий и электронного образования» определены элементы smart-

технологий позволяющих осуществлять непрерывное повышение квалификации людей при помощи smart-технологий и отображают данное как неотъемлемое будущее образовательного процесса.

При всем этом разнообразии направления внедрения smart, одним из элементов Smart – технологий в области развития трудовых отношений является технология смартстаффинга, базирующаяся на всеобъемлющем использовании информационных и инновационных возможностей интернет ресурса, обеспечивающих взаимодействие с членами подгруппы потребителей соответствующей информации и, обеспечивающими взаимодействие с информационными системами, всех участников социально-трудовых отношений.

Смартстаффинг (англ. Smart - «умный» + англ. Staff - «штат») – управленческая технология, позволяющая организациям предоставлять и привлекать временно доступный персонал необходимой квалификации по расписанию или по требованию с целью наиболее эффективного управления доступностью профильных кадровых ресурсов.[4]

В Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года и государственной программе «Развитие науки и технологий на 2013-2020 годы» излагаются пути повышения инновационной активности, среди которых определяется «высокая степень формирования современной технологической базы экономики страны, концентрации кадровых ресурсов на приоритетных направлениях научно-технологического задела, востребованного секторами экономики» [5]

Цифровые Smart или умные технологии смартстаффинга, помогают осуществлять с наименьшими потерями взаимодействие персонала компании и свободного человеческого ресурса с возможным профессиональным потенциалом равных уровней навыка, чтобы полностью и разнообразно развить их возможности. По мнению Тонких Н.В., Камарова Т.А. в основе устройства смартстаффинга расположена идея применения свободного профессионального запаса, коим могут быть как не занятые работники разных организаций и компаний, так и фрилансеры. Правильное распределение реестров в Смартстаффинг помогает соединять элементы социально трудовых отношений на базе развития технологического прогресса. [6]

Гайнанов Р. рассматривает в смартстаффинге возможные пути для упорядочения, подсчета и наилучшего применения собственного кадрового потенциала, например, сокращения случаев нерационального использования технических ресурсов, посредством направления необходимых профессиональных резервов для решения проблем организаций, которым необходимы трудовые ресурсы на временной основе, или, в обратном случае, использование труда квалифицированных работников конкретного профиля на временных работах, для выполнения которых необходимо наличие большего числа работников, а также специалистов в определенном направлении. Преимущество представленного процесса заключается и в том, что информационные источники, которые дают Smart-платформы, помогают компаниям быстро, а что самое главное своевременно добывать необходимую информацию о необходимых кадровых ресурсах, соответствующего уровня и квалификации, в конкретный, нужный ему (пользователю) момент времени [7].

Расширенные функции Smart технологий и ее инструментов как смартстаффинг, блокчейн, системы КРП должны базироваться на достоверных данных распределённых реестров в системе трудовых отношений, между компанией и работниками этой компании, а также между всеми участниками трудовых отношений включая Государственные структуры.

В работе П. Абдуллиной и П. Серышева определяют блокчейн – как защищенный от несанкционированного доступа цифровой реестр общего пользования, который ведет учет транзакций в публичной или закрытой одноранговой сети. Распределенный между всеми узлами сети реестр непрерывно записывает историю операций с активами между одноранговыми (одного порядка) узлами сети в виде блоков информации.

Все утвержденные блоки транзакций соединяются в цепочку – с начального блока до последнего добавленного, отсюда и название технологии – блокчейн (англ. block chain – цепочка блоков). Таким образом, блокчейн выступает в качестве единого источника достоверных данных, а участники блокчейн-цепи видят только те транзакции, которые относятся именно к ним.

Безусловно полноценного взаимодействия smart-технологий, и построение эффективного инструмента HR менеджмента невозможно без создания основополагающей базы будь то о данные по персоналу, материально-товарным ценностям компании или технологического процесса в целом.

Первыми этапами применение распределенных реестров на основе smart-технологий в сфере трудоустройства и организации трудовых рассмотрены Шайфутдиновым А.И., Хасьяновым А.Ф. в своей работе «Цифровой паспорт карьерной траектории, основанный на технологии распределенных реестров», где подробно изучены проблемы бумажного документа оборота, способах созданий блокчейна, и обеспечения неустойчивости и надежности хранения данных в распределенных реестрах. [8].

Специалистом в области информационных технологий Комбининым Н.Н. в работе «Технологии распределенных реестров» определено что, эффективное управление и регулирование - это ключ к успешному внедрению распределенных реестров. Управление включает в себя правила, установленные владельцами реестров и их партнерами, которые защищают их частные интересы. Они должны дополняться регламентами и/или законами, которые включают в себя рамочную систему правил, установленных внешними органами власти и направленных на защиту работников компаний и работодателей, а также государственных служб. [9]

На рынке трудовых отношений пока отсутствуют готовые решения управления человеческими ресурсами на базе Smart-технологий, а также блокчейн позволяющие осуществить построение эффективной структуры управления человеческими ресурсами в системе трудовых отношений.

Основной акцент при внедрении технологического прогресса в системе трудовых отношений следует сделать на предварительном бизнес-анализе: выбрать базовую группу бизнес-процессов, построить базовую модель взаимодействия элементов системы трудовых отношений для которой применимы технологии распределенного реестра; инвентаризировать эти процессы, формализовать и расставить приоритеты с точки зрения целесообразности автоматизации по нескольким критериям.

Среди них:

2) Необходимость именно в распределенном хранении и обработке данных. Нужно убедиться в том, что задействованные в блокчейн-сети компании и организации имеют собственные уникальные данные, и оценить их ценность для других участников сети.

3) Необходимость и возможность обеспечения целостности собираемых данных. И Ограниченности в области повторного сбора данных.

4) Наличие посредников, не создающих добавленной стоимости.

5) Наличие утвержденных стандартизированных базовых элементов или модулей

6) Возможность социального взаимодействия с внешней средой

Конечным этапом внедрения SMART-технологий и распределённых реестров в систему трудовых отношений является создание промышленной версии и масштабирование решения.

Библиографический список

1. Louis Efron How Technology Can Transform Workplace Humanity <https://www.forbes.com/sites/louisefron/2017/12/03/how-technology-can-transform-workplace-humanity/#bd21bad2f00d>

2. Ключков А.К. КРП и мотивация персонала. Москва 2010г. 103 стр.
3. <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-organizatsionnym-povedeniem-personala-krupnogo-predpriyatiya-v-usloviyakh-vnedren>
4. Селивоненко О.Г., Афонина Т.Н. Технология смартстаффинга в управлении трудовыми ресурсами.- Международный научно исследовательский журнал Выпуск №6 (48) Часть 1
5. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 301 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013 – 2020 годы» // «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru) 24 апреля 2014 г., в Собрании законодательства Российской Федерации от 5 мая 2014 г. N 18 (часть I) ст. 2150
6. Тонких Н.В., Камарова Т.А. «Смартстаффинг - новая форма перераспределения кадров.» // [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/smartstaffing-novaya-forma-pereraspredeleniya-kadrovyyh-resursov> дата обращения 25.09.19г.
7. Гайнанов Р. «Смартстаффинг - это не только интеллектуальная платформа, но и социальная инновация.» // [Электронный ресурс] URL: www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=56722
8. Шайфутдинов А.И., Хасьянов А.Ф. «Цифровой паспорт карьерной траектории, основанный на технологии распределенных реестров» Russian Digital Libraries Journal. 2018. V. 21. No 3-4
9. Комбин Н.Н. Технологии распределенного реестра // Научное сообщество студентов XXI столетия. Технические науки: сб. ст. по мат. LI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3(50). URL: [https://sibac.info/archive/technic/3\(50\).pdf](https://sibac.info/archive/technic/3(50).pdf) (дата обращения: 25.09.2019)
10. <https://www.buybrand.ru/articles/22001/> - Рынок гаджетов в России: тенденции и перспективы.
11. [https://www.techopedia.com/definition/28145/bring-your-own-technology-byot/-What-does-Bring-Your-Own-Technology-\(BYOT\)-mean?](https://www.techopedia.com/definition/28145/bring-your-own-technology-byot/-What-does-Bring-Your-Own-Technology-(BYOT)-mean?)
12. <https://financesonline.com/6-technological-trends-redefine-human-resource-management/> - 6 Technological Trends that Redefine Human Resource Management.
13. <https://www.hrmagazine.co.uk/article-details/the-missing-link-blockchain-in-hr> - блокчейн
14. [http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%82:%D0%A1%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3_\(SmartStaffing\)](http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%82:%D0%A1%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B3_(SmartStaffing))

Информация об авторе

Гусакин Андрей Александрович (РФ, Екатеринбург) – магистрант, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, safetr@usue.ru

Gusakin A.A.

SMART TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract. Technological advances, previously considered just advances in the computer field, have found their way into smart technologies as a tool for the development of distributed registries in the labor relations system. A component of smart technologies in a broad sense of understanding is the ability of a device or smart component to respond to changes in the work environment, draw conclusions, develop together with the work environment, adapt and have awareness. Smart technology frees up human resources and enables more complex and important tasks for the development of the production process and the company as a whole, while Smart technologies in the workplace help to save money and energy, as well as strategically use the

production environment to meet the company's goals. Despite its obvious advantages smart technologies entail serious drawbacks, which are often left out or deliberately not displayed in scientific research.

Keywords: smart technologies, HR management, smartstaffing, transformational concept, KPI systems, smart HR, blockchain

Author information

Gusakin Andrey Alexandrovich – masters' student, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, cafetr@usue.ru

УДК 159.9.07

Жданова Н.Е.

САМОРЕГУЛЯЦИЯ ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

Аннотация. *Целью работы является эмпирическое исследование эмоционального выгорания и стилей саморегуляции педагогов. Задача работы заключалась в том, чтобы провести теоретический анализ научных источников по проблеме изучения эмоционального выгорания и стилей саморегуляции в психолого-педагогической науке и провести сравнительный анализ различий в стилях саморегуляции педагогов с различным стажем работы. Гипотезы статьи: 1) вероятно, существуют достоверные различия в стилях саморегуляции педагогов дошкольной образовательной организации с различным стажем работы; 2) возможно взаимосвязь между уровнем эмоционального выгорания и стилями саморегуляции педагогов дошкольной образовательной организации. Для изучения особенностей стилей саморегуляции педагогов был организован сбор данных у 60 респондентов. Обработка полученных результатов осуществлялась в статистическом пакете SPSS Statistics 19.0 посредством дискриптивной статистики и других видов анализа. Обобщение результатов исследования позволит разработать мероприятия, направленные на организацию саморегуляции эмоциональных состояний педагогов.*

Ключевые слова: *саморегуляция, стили саморегуляции, педагогическая деятельность, безопасный труд.*

JEL code: I20

Саморегуляция – это управление своей целенаправленной активностью, как познавательными процессами, так и личностью [3].

Вопрос организации охраны труда, личной безопасности субъектов образовательного пространства является одним из наиболее важных в образовательной среде.

Напряжение, вызванное отрицательными психическими состояниями, может вызвать у педагогов нарушение механизмов саморегуляции и как результат ухудшение результатов педагогической деятельности.

Цель исследования: изучить особенности саморегуляции педагогов дошкольной образовательной организации и провести сравнительный анализ различий в стилях саморегуляции педагогов дошкольной образовательной организации с различным стажем работы.

Для реализации поставленной цели применялись методики: «Стиль саморегуляции поведения» [4], «Определение психического выгорания» [5], «Опросник на выгорание» [1], «Определение доминирующего состояния» [2] на выборке 60 педагогов дошкольной образовательной организации, из них в возрасте 25-56 лет, стаж работы от 1 года до 35 лет.

Были выделены следующие подгруппы: 1 группа стаж работы от 1 до 11 лет; 2 группа от 12 до 22 лет; 3 группа от 23 и более лет.

Итоги описательной статистики по методике «Стиль саморегуляции поведения» в общей выборке педагогов представлены на рисунке 1.

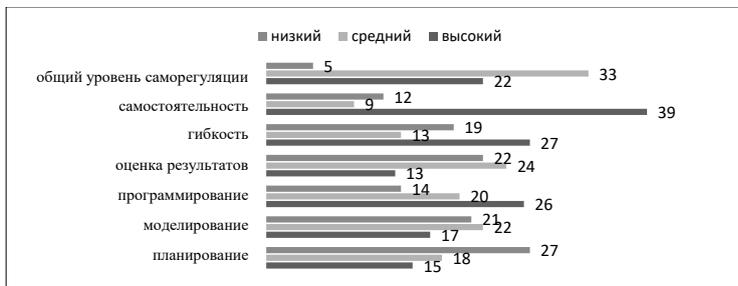


Рисунок 1 – Гистограмма по данным методики «Стиль саморегуляции поведения» в общей выборке педагогов, медиана

Анализируя полученные данные можно определить, что у педагогов преобладает такой стиль как стиль самостоятельность. Педагоги могут самостоятельно свое поведение и профессиональную деятельность, достигать поставленных целей, контролировать, анализировать и оценивать результаты своей работы.

Педагоги демонстрируют легкость всех регуляторных процессов. Педагоги быстро меняют планы и действия, они способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий.

По результатам проведенного сравнительного анализа можно констатировать, что существуют значимые различия по шкалам «планирование» и «гибкость».

У педагогов 1-й и 2-й групп планы реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. Для педагогов 3-й группы планирование мало реалистично, они предпочитают не задумываться о своем будущем.

У педагогов 2-й и 3-й групп выражена шкала «гибкость». Когда в их профессиональной деятельности возникают непредвиденные обстоятельства, они с легкостью изменяют свои планы. Педагоги 1-й группы не способны адекватно реагировать на ситуацию, тем самым внести корректирующие действия в ситуацию.

По всем остальным шкалам значимых различий по выраженности стилей саморегуляции между педагогами не выявлено.

Гипотеза о том, что существует взаимосвязь между уровнем эмоционального выгорания и стилями саморегуляции педагогов дошкольной образовательной организации не нашла свое подтверждение. Высокий уровень значимости определен по шкале программирование, что указывает нам на то, что у педагогов с разным уровнем выгорания разный уровень индивидуальной развитости осознанного программирования человеком своих действий. Также они отличаются между собой по шкале «моделирование», которая показывает индивидуальную развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Педагоги отличаются по шкалам «гибкость» и «самостоятельность», что указывает на их отличие разный уровень сформированности регуляторной гибкости.

В результате корреляционного анализа были выявлены взаимосвязи между уровнем эмоционального выгорания со стилями саморегуляции педагогов, взаимосвязь между шкалами «Психическое выгорание» и «Активное пассивное» свидетельствует о том, что чем выше степень чрезмерной увлеченностью одной профессиональной сферой, тем ниже

(выше) уровень интереса к другим сферам; тем выше уровень затруднений взаимодействия человека в социуме, особенно в непрофессиональной деятельности.

Положительная среднезначимая взаимосвязь между шкалами «Активное пассивное» и «Деперсонализация», свидетельствует о том, что чем выше уровень деперсонализации, тем выше уровень циничного отношения к труду и объектам своего труда.

Взаимосвязь между шкалами «Редукции личностных достижений» и «Устойчивость - неустойчивость» показывает, что чем выше уровень редукции личностных достижений, тем выше уровень возникновения у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Таким образом, результаты исследования подтверждают, что профессиональная деятельность педагога относится к одной из трудных, стрессы на работе и эмоциональная напряженность и перегрузки приводят к развитию синдрома эмоционального выгорания у специалистов педагогических профессий.

Библиографический список

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
2. Конопкин О.А. Функциональная структура саморегуляции деятельности и поведения // Психология личности в социалистическом обществе: активность и развитие личности. М., 1989. 172 с.
3. Куликов А.И. Психодинамические факторы профессионального выгорания // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. / под ред. В.В. Лукьянова, С.А. Подсадного. Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та, 2007. С. 88-94.
4. Моросанова В.И. Саморегуляция и индивидуальность человека М., 2010. 519 с.
5. Профессиональное выгорание: как люди справляются статья / автор К. Маслач; Справочник по управлению персоналом. – www.hrland.com/pages/professional_noe_vygoranie_kak_lyudi_spravlyayutsya/ – Режим доступа: 12 дек. 2016 г.

Информация об авторе

Жданова Наталья Евгеньевна (РФ, Екатеринбург) – кандидат педагогических наук, доцент кафедры прикладной социологии Уральский государственный экономический университет (620144, РФ, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45), zne1976@gmail.com

Zhdanova N.E.

SELF-REGULATION OF TEACHERS AS A FACTOR OF SAFE WORK

Abstract. The aim of the work is an empirical study of emotional burnout and styles of self-regulation of teachers. The aim of the work was to conduct a theoretical analysis of scientific sources on the study of emotional burnout and styles of self-regulation in psychological and pedagogical science and to conduct a comparative analysis of differences in styles of self-regulation of teachers with different experience. Hypotheses of the article: 1) there are probably significant differences in the styles of self-regulation of teachers of preschool educational organizations with different experience; 2) there may be a relationship between the level of emotional burnout and styles of self-regulation of teachers of preschool educational organization. To study the peculiarities of teachers' self-regulation styles, data were collected from 60 respondents. The results were processed in the statistical package SPSS Statistics 19.0 by means of descriptive statistics and other types of analysis. Generalization of the research

results will allow to develop measures aimed at the organization of self-regulation of emotional States of teachers.

Keywords: self-regulation, styles of self-regulation, teacher, pedagogical activity, safe work.

Author information

Zhdanova Natalia Evgen'evna (Russia, Yekaterinburg) – Ph.D. (Ped.), Associate professor of applied sociology Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, zne1976@gmail.com

УДК 331

Илюшников К. К., Илюшникова Е. К.

ИНСТРУМЕНТЫ АВТОМАТИЗАЦИИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** В статье рассмотрена возможность формирования системы корпоративного обучения в коммерческой организации основываясь на принципах автоматизации. Предложена модель сбора показателей эффективности персонала с целью автоматического анализа и планирования обучения. Представлен порядок и элементы построения системы отчетности на основании ключевых показателей эффективности персонала с целью дальнейшего повышения уровня знаний умений и навыков персонала организации. Описана роль руководителей в обеспечении функций сопровождения и контроля сотрудников после проведенного обучения.*

***Ключевые слова:** повышение эффективности труда, развитие персонала, автоматизация системы обучения.*

JEL code: J24

Возрастание инновационных процессов в экономической сфере влечет за собой повышение требований к профессиональной подготовке специалистов. Параллельно сопровождаясь ускорением процесса регулярного устаревания знаний [5, 10].

Со второй половины XX века знания начинают устаревать наполовину через 5–6 лет, или обесцениваются на 97 % за время профессиональной жизни выпускника вуза. В период 1980–1990-х годов «обнуление» компетентности за рубежом достигает значения в 5–6 лет для инженеров работающих с новейшими технологиями, а для медиков и биологов – всего 3–4 года [6, 13].

Исследователями высказывается мнение, что большинству специалистов придется менять специальность не менее 4–5 раз, для того чтобы оставаться востребованными на рынке труда [1].

Это, в свою очередь, повышает потребность в регулярной профессиональной подготовке и развитии сотрудников без продолжительного отрыва от производства.

Если раньше фундаментальные науки являлись самодостаточной ценностью и давали носителям знаний возможность их прямого профессионального использования в работе на протяжении всего периода трудовой деятельности, то в последствии, "полезное знание" (usefulknowledge) (конкретное знание, применимое в работе) начинает отделяться от академического и получить его в университетах становится все сложнее [4, 14].

В то же время, социально-экономическое развитие имеет тенденцию в возрастании роли человеческого фактора. Значимым конкурентным преимуществом в компаниях являются человеческие ресурсы, как носители знаний, играющие весомую роль в развитии бизнеса и получении конкурентных преимуществ [7].

Руководители и собственники компаний всегда нацелены на экономический результат, что приводит к повышению спроса на специалистов, обладающих знаниями способными выполнять необходимые бизнес – операции, поддерживать на необходимом уровне и повышать эффективность предприятий [4, 11].

Многими авторами отмечается, что развитие информационных технологий и высокая конкурентная среда подталкивает бизнес действовать максимально быстро и реагировать на появление новых технологий, способов обслуживания клиентов, создание новых товаров и услуг. Жизненно важным фактором для организаций становится скорость и готовность к изменениям – все это реализуется при помощи системы корпоративного обучения [8, 9, 12].

В то же время, система корпоративного обучения является источником существенных затрат: содержание собственного корпоративного университета с развитой системой тренингов, нередко, является непосильной задачей для бизнеса.

Как итог, наблюдается противоречие: с одной стороны – существует объективная потребность в подготовке и переподготовке высококвалифицированных сотрудников, а с другой – необходимость сокращения издержек, или вовсе невозможность выделить бюджет на систему внутрифирменного обучения персонала. Поиск путей решения данного противоречия обусловлена актуальность темы исследования.

Развитие персонала в организации, по мнению авторов, можно свести к 3 основным этапам:

1. Планирование обучения (какая направленность и вид развивающего мероприятия наиболее подходит в конкретный момент времени каждому сотруднику);
2. Реализация обучения (прохождение тренинг-курса);
3. Сопровождение и контроль сотрудника с целью закрепление навыка;

Из 3 этапов, первые два, по нашему мнению, могут быть успешно автоматизированы.

Статья имеет следующую структуру: во введении – тезисно охарактеризованы тенденции современного этапа развития экономики в части скорости устаревания знаний и потребности в регулярном обучении персонала, приведена актуальность темы исследования; в первой части – описана возможность автоматизированного сбора данных о результативности сотрудников с целью дальнейшего планирования на развивающие мероприятия; во второй части – обозначена роль руководителей сотрудников в части контроля и закрепления навыков и знаний полученных в результате проведенного обучения; в заключении – общие выводы по результатам исследования.

Планирование обучения является ключевым этапом, обеспечивающим эффективность развивающим мероприятиям: при обучении сотрудников, которым не нужно обучение – не происходит значительного роста ключевых показателей эффективности персонала (у них они выполняются и до обучения), следовательно, такое обучение является неэффективным.

Как следствие, необходимо осуществлять отслеживание KPI сотрудников на предмет выполнения и развивать не навыки и умения, которые необходимы для их достижения. Такую логику можно описать следующим образом: KPI выставляются для успешности бизнеса, следовательно, если обучение направлено на рост KPI – оно эффективно и необходимо организации.

В то же время, необходимо понимать, в чем кроется причина невыполнения KPI: какого навыка, умения или знаний не хватает сотруднику для успешной работы. Здесь нами вводится понятие метрики, как составной части достижения KPI. В результате создается стандарт работы из пула критериев «как надо» (метрики) и производится оценка на предмет соответствия.

Функционирование такой модели строится на 3 основных этапах:

- a) Создание данных (сбор и внесение результатов);
- b) Систематизация данных (формирование отчетов);

с) Анализ данных (определение пула сотрудников с невыполненными показателями, планирование, рейтинги).

Саму оценку работы на предмет следования стандарту осуществляет человек – контролер качества, однако уже на этапе выбора оцениваемого сотрудника и внесения результатов должна начинаться автоматизация процесса. Для этого бланк оценки необходимо перенести в электронный вид – форму (например, Excel или внутренняя программа), а контролер будет приступать к оценке сразу после нажатия клавиши. Сам алгоритм выбора оцениваемого сотрудника будет выглядеть следующим образом:

1. Поиск из всего списка персонала сотрудников с маркером «без оценки» (данный статус сохраняется у сотрудника до тех пор, пока количество оценок не достигнет планового значения);
2. Случайный выбор сотрудника из списка «без оценки»;
3. Случайный выбор оцениваемого объекта (контакта с клиентом);
4. Открытие формы бланка оценки для заполнения параметров;
5. Сохранение результата;
6. Исключение оцененного объекта из перечня в целях невозможности повторной оценки.
7. Проверка общего числа оценок у оцениваемого сотрудника:
 - a) если число оценок = планируемому числу, то убрать маркер «без оценки»;
 - b) если число оценок \neq планируемому числу, то сохранить маркер «без оценки»;
8. Вернуться к пункту 1 для проведения следующей оценки [3].

Необходимо отметить, что исходя из специфики объекта оценки, ряд пунктов может быть убран. Например, при оценке произведенных деталей, не видится причин случайно выбирать выпущенные детали для оценки – случайность выборки будет обеспечена спецификой производственной линии. В то же время, ряд ключевых условий, таких как случайный выбор оцениваемого сотрудника, параметр «без оценки» - необходимы для оптимизации ручного поиска и выбора. После сохранения заполненного чек – листа происходит автоматический перенос заполненных параметров в систему отчетности, как это происходит изобразим на рисунке 1.

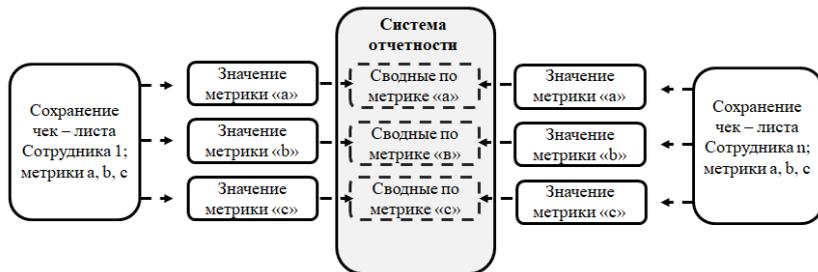


Рисунок 1. Формирование отчетов на основе заполненных чек – листов контролеров

Заполненные ячейки, по метрикам каждого сотрудника, после сохранения, автоматически формируют строки в системе общей отчетности по месяцам. В результате, можно выгружать данные по каждому сотруднику за весь период, сводные по группам персонала или в разрезе каждой метрики отдельно. После внесения первых данных в систему отчетности, модель уже может начинать работу. Рассмотрим на примере одного сотрудника алгоритм аналитики автоматической системы отчетности в течение месяца с 3 метриками.

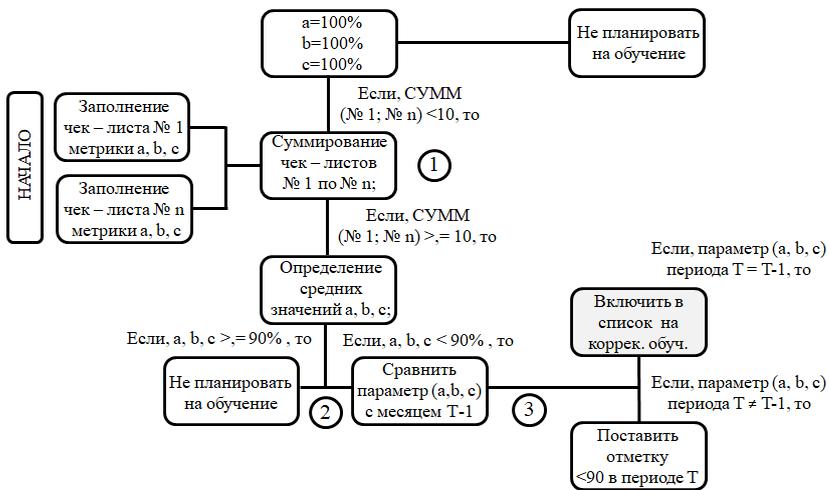


Рисунок 2. Алгоритм автоматической аналитики системы отчетности детализированных KPI и метрик

Где (T) – текущий месяц;

(T-1) - предыдущий месяц.

(a, b, c) – оцениваемые метрики из чек – листа;

Настройка параметров под индивидуальные целевые значения компании происходит на 3 этапах (рис 2):

1. Количество произведенных замеров, меньше которого, данные оценки учитываться не будут и по умолчанию в метриках выставляется 100% (пример – сотрудник выходит после больничного и по нему за месяц заполнен всего 1 чек - лист);
2. Целевое значение метрики, ниже которой она считается не выполненной и проставляется отметка «не норма», необходимая для отслеживания тенденции по сотруднику и дальнейшего корректирующего обучения, планирования на повышение квалификации или оценки эффективности базового обучения.
3. Число месяцев с невыполненной метрикой подряд для планирования корректирующего обучения [2].

С точки зрения администрирования, считаем необходимым давать возможность редактирования, проверки корректности и внесения изменений в отчетность только нескольким специалистам, а не всему кругу лиц, в целях обеспечения безопасности от внесения несанкционированных изменений. В то же время, целесообразно открывать для всех руководителей для отслеживания тенденций и динамики KPI и метрик.

Дальнейшее обучение сотрудников осуществляется по средствам назначения дистанционных курсов: так за определенными метриками закреплены необходимые обучающие онлайн-инструменты.

Автоматизация процесса сбора и аналитики результатов оценки метрик сотрудников, существенно облегчает рабочий процесс руководителей, однако, не отменяет их роли как основного объекта управления операционными процессами. Общность цели (повышение KPI), менеджеров бизнес – подразделений и руководителей обучения, способствует достижению результатов, но в то же время, необходимо четко сформировать зоны ответственности и инструменты реализации своих функций, создать среду для регулярного взаимодействия с целью непрерывных улучшений в сфере развития

сотрудников, на основе результатов оценки эффективности обучения. Требуемыми разбора, нам видятся следующие вопросы:

- a) *Роль руководителей при планировании обучения:* параметры отбора сотрудников, веса плановых значений для корректирующих мероприятий, ситуации при которых возможно ручное планирование на обучение и т.д.
- b) *Сопровождение сотрудников после обучения:* понимание руководителем знаний и инструментов, полученных сотрудником на тренинге, мотивация на применение, ответы на вопросы и помощь в работе.
- c) *Корректировка обучающих программ:* консолидированные отзывы по результатам сопровождения сотрудников, направленные на улучшения наполнения и инструментов подачи информации, устранения неактуальных и неиспользуемых блоков.

Рассмотрим последовательность этапов обучения сотрудников на рисунке 3 с целью дальнейшего определения роли руководителей на каждом из шагов.

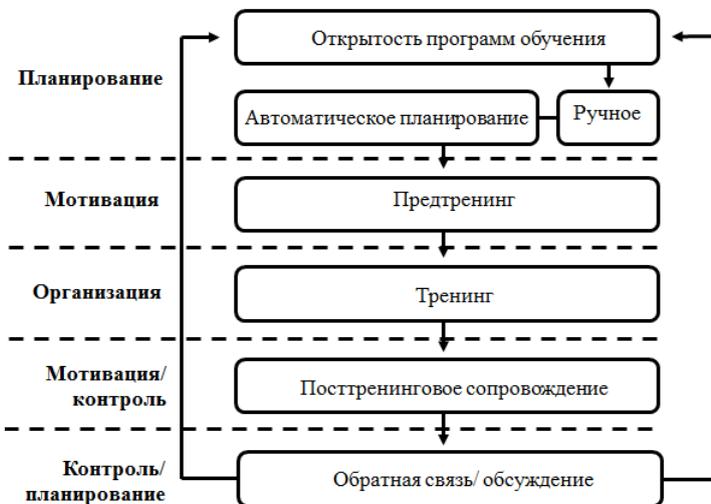


Рисунок 3. Цикл обучения с применением модели автоматического планирования на основе системы детализированных KPI и метрик

На большинстве этапов необходимо регулярное участие руководителей для поддержания направленности обучения на рост KPI и метрик организации:

1. **Открытость программ обучения/ ручное планирование;**
Понимание целей, наполнения, направленности результатов развивающих программ и курсов, с целью ручного планирования сотрудников, не вошедших в списки после автоматического этапа (больничные, отпуска и т.д. - руководитель экспертно оценивает потребность в обучении);
2. **Предтренинг;**
Донесение до сотрудников целей и задач обучения, объяснение выгод в работе, мотивация к развитию.
3. **Посттренинговое сопровождение;**
Помощь сотруднику после обучения, дополнительная актуализация значимости порученных знаний, мотивация к освоению.
4. **Обратная связь/ обсуждение;**

Обсуждение результатов обучения, предложение в части улучшений в программу обучения со стороны бизнес – процессов.

Для функционирования модели оценки эффективности обучения на основе системы детализированных KPI и метрик, необходимо использовать системы оценки результативности персонала на основании ключевых показателей результативности (KPI). Система KPI позволяет однозначно оценивать результативность как всей организации в целом, так и на уровне каждого из сотрудников в цифровом виде. Сбор информации необходимо производить при помощи чек – листов (бланков оценки), которые заполняются контролерами качества и являются основной ячейкой для формирования отчетности. Параметры автоматической аналитики (плановые значения достижения метрик, количество неуспешных месяцев для корректировки, необходимое число оценок) задаются исходя из требований менеджмента, которые дополнительно участвуют в процессе дополнительного ручного планирования, сопровождения сотрудников после обучения и подачи обратной связи по результатам проведенного обучения, на основе наблюдения за действиями сотрудников.

Общее понимание задач обучения, его наполнение и сроки у руководителей бизнеса и обучения создают необходимую среду развития для персонала, в которой происходит максимальное освоение материала. Кроме этого, большое значение в планировании необходимого обучения и освоении новых знаний и умений сотрудником на практике, имеет поддержка и сопровождение непосредственного руководителя. Для построения такого взаимодействия необходимо создание регламентированного порядка.

Библиографический список

1. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность) Управление персоналом №5 2008 г. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1496>
2. Илюшников К.К. Модель оценки эффективности корпоративного обучения на основе KPI и детализированных метрик // Вестник Омского университета. Серия экономика // №3 – 2018.
3. Илюшников К.К. Подходы к планированию обучения персонала с применением модели оценки эффективности корпоративного обучения на основе системы KPI и детализированных метрик // Креативная экономика – 2018.– 0,73 п.л.
4. Кудрявцева Е.И. Козин А.А. Корпоративное обучение как современная форма повышения квалификации персонала / Е.И. Кудрявцева. А.А. Козин // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Серия: Теория и практика управления. – 2006. – № 2-3 (7-8). – С. 180–181.
5. Кудрявцева Е.И. Оценка и развитие управленческого потенциала персонала организации: методология, теория практика: автореф. дис. ... д-ра. экон. наук. Государственный университет управления 08.00.05 / М., 2015 г.
6. Сафонов А.Л. Демографические вызовы экономике и рынку труда в Российской Федерации в условиях глобализации. Пленарное заседание «Диалог культур в условиях глобализации» /2011/ с.141-143.
7. Чуланова, О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Наукоедение (электронный журнал). –2014. – №5(24). –
Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>.
8. Davenport T., Prusak L. Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Harvard Business School Press: Boston, MA. 1997
9. Dealtry R. Strategic directions in the management of the corporate university paradigm. Journal of Workplace Learning 12 2000 (4): 171–175.
10. Employment for the 1990-s. White Paper L. 1998. P.12

11. Meister J. C. 1998b. Ten steps to creating a corporate university. *TrainingandDevelopment* (November): 38–43.
12. Paton R., Peters G., Storey J. (eds). *Handbook of Corporate University Development*. Ashgate: Abingdon, Oxon, EN. 2005
13. Prince C., Beaver G. 2001 Facilitating organizational change: The role and development of the corporate university. *StrategicChange* 10 (4): 189–199.
14. Renaud-Coulon A. 2002 Corporate universities in Europe. In: Allen M. (ed.). *The Corporate University Handbook*. AMACOM: N. Y.

Информация об авторах

Илюшников Екатерина Константиновна Россия, Барнаул. Студент МИЭМИС АГУ по направлению «Управление персоналом». Международный Институт Экономики Менеджмента и Информационных Систем Алтайский Государственный Университет г. Барнаул Ленина, 61, ekaterina_ilyushnikova@mail.ru

Илюшников Константин Константинович Россия, Барнаул. Аспирант МИЭМИС АГУ по направлению «Экономика». Международный Институт Экономики Менеджмента и Информационных Систем Алтайский Государственный Университет г. Барнаул, Ленина, 61, Kostya_-_run@mail.ru

Pyushnikov K. K., Pyushnikova E. K.

TOOLS FOR AUTOMATION OF CORPORATE TRAINING SYSTEM IN A COMMERCIAL ORGANIZATION

Annotation. The article considers the possibility of forming a system of corporate training in a commercial organization based on the principles of automation. The model of collection of indicators of efficiency of the personnel for the purpose of the automatic analysis and planning of training is offered. The order and elements of building a reporting system based on key performance indicators of the staff to further enhance knowledge and skills of the staff of the organization. The role of managers in providing functions of support and control of employees after training is described.

Keywords: Increase of labor efficiency, personnel development, automation of training system.

Author information

Pyushnikov Konstantin Konstantinovich – Graduate student of MIEMIS ASU in the field of "Economics". International Institute of Economics of Management and Information Systems Altai State University of Barnaul Lenin 61, ekaterina_ilyushnikova@mail.ru

Pyushnikova Ekaterina Konstantinovna – Student MIEMIS ASU in the direction of "Personnel Management". International Institute of Management Economics and Information Systems Altai State University of Barnaul, Lenin 61, Kostya_-_run@mail.ru

УДК 331

Кириллова Д.Д.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Аннотация. Актуальность темы исследования определяется важной ролью процесса адаптации в стратегии формирования конкурентоспособного персонала. Автором было проведено исследование инструментов управления адаптацией нового персонала коммерческого банка методами социологического опроса, анализа документов и не

включенного наблюдения. Исследование показало низкую эффективность используемых инструментов и неудовлетворенность работников их применением в виду их архаичности. С учетом полученных результатов в организации были внедрены современные технологии управления адаптацией: E-learning для новых работников; создание кадрового портала со страничкой, посвященной адаптации; проведение вебинаров для новичков и пр., что повысило эффективность работы данной системы и удовлетворенность персонала используемой технологией.

Ключевые слова: адаптация; система управления адаптацией; новый сотрудник; E-Learning для новых работников; кадровый портал; вебинары для новичков, эффективность управления адаптацией.

JEL code: I21

Современная практика управления ставит перед руководством организации большое количество сложных задач. Сейчас почти все руководители понимают значимость мотивации и развития персонала, активно занимаются подбором и обучением своих работников. Однако задачам адаптации новичков не всегда уделяется достаточное внимание; особенно это касается так называемой вторичной адаптации.

Адаптация является одним из главных элементов системы управления персоналом. Она проявляется связью между входом рабочего в предприятие и итогом его работы [1]. Российские специалисты рассматривают адаптацию как приспособление нового работника к содержанию и рабочим условиям общественной среды [4].

В настоящее время самыми распространенными методами управления адаптацией являются наставничество, инструктаж, ротация. Современным перспективным направлением в оказании психологической поддержки в период адаптации является коучинг и Welcome-тренинг, который прежде всего, является семинаром, главная задача которого заключается в том, чтобы в максимально короткие сроки быстро помочь новичку адаптироваться к новой компании [2].

Помимо российских методик многие компании рассматривают и хорошо зарекомендовавшие себя в зарубежной практике Secondment – т.е. обмен сотрудниками, когда работник переходит в другой отдел или организацию, и Buddying, содержанием которого является взаимоподдержка и взаимопомощь между сотрудниками в достижении поставленных задач.[5]

В 2018 году нами было проведено исследование эффективности системы управления адаптацией в одной из финансовых организаций Екатеринбурга методами анализа документов, неключенного наблюдения и социологического опроса. Эмпирическое исследование с помощью анкетирования было направлено на определение уровня удовлетворенности сотрудниками действующей системой трудовой адаптации и выявления проблем в данной сфере.

В результате исследования было выявлено, что в организации с целью создания необходимых условий для вхождения новых сотрудников в рабочий процесс используются такие инструменты, как наставничество; ежегодные тренинги и семинары; курсы по повышению квалификации специалистов; лекции и практические занятия внутри офиса для новичков и молодых специалистов.

Результаты проведенного активирования специалистов фронт-зоны и бэк-офиса свидетельствуют о том, что только 31,9% из числа опрошенных (130 человек) довольны действующей системой адаптаций и методами, которыми она проводится. Остальные же 68,1% опрошенных не совсем довольны системой и хотели бы увидеть в ней новшества и современные инструменты управления адаптацией, в частности цифровые технологии. Исследование статистики движения персонала банка за три предшествующих года также показало неэффективность действующей системы управления адаптацией, о чем свидетельствовали высокие показатели текучести персонала в первый год работы, особенно молодых работников. [3]

Итогом исследования стала трансформация системы управления адаптацией в направлении использования цифровых технологий, в частности применения методики E-learning и создания на внутреннем корпоративном сайте кадрового портала со страничкой, посвященной адаптации.

Методика E-learning заключается в самостоятельном дистанционном изучении материалов и получении обратной связи [6]. Чтобы решить все задачи адаптации, новому сотруднику дается необходимая информация о работе организации, представляются продукты, тарифы банка, обеспечивается возможность знакомства с коллегами и выбора наставника. Для упрощения данных процессов в банке был автоматизирован процесс знакомства молодого сотрудника с организацией, что позволило повысить уровень навыков и знаний посредством электронных средств коммуникации. На корпоративном кадровом портале размещаются все документы и другие материалы для успешной адаптации новых сотрудников; доступ к информации обеспечивается индивидуальным логином и паролем (создается личный кабинет молодого работника).

После прохождения электронного курса обучения новичку необходимо провести контроль знаний с помощью он-лайн тестирования, которое назначается через N-ое количество дней после начала работы в банке. При успешном прохождении итоговых тестов новый работник приглашается на прохождение аттестации с комиссией, состоящей из руководства различных подразделений банка. Затем новому сотруднику предлагается на сайте выбрать наставника из числа опытных сотрудников, который станет помощником молодого сотрудника и с которым необходимо будет провести несколько рабочих смен, быть его «тенью».

Перед сдачей аттестации адаптанту дается возможность создать вебинар с участием руководителя отделения и наставника. В назначенное время все участники выходят на связь по web-камере на сайте и в процессе вебинара новичок задает все волнующие его вопросы.

После внедрения цифровых инструментов в компании был проведен повторный опрос сотрудников на тему удовлетворенности новыми инструментами адаптации, который показал резкий рост доли удовлетворенных работников до 76,4% от числа опрошенных. *Современные цифровые технологии в процессе адаптации удовлетворяют запросы молодых сотрудников, облегчают прохождение адаптации, что помогает привлечь все большее число новых сотрудников молодого возраста для работы в банке, где обновление кадрового состава происходит довольно часто.* Как ожидается, автоматизация процесса адаптации окупится в течение ближайших двух лет.

Библиографический список

1. Александрова Н.А., Бучельникова Г.Ф. *Управление процессом адаптации сотрудников торговой компании: инструментальный аспект/Управление персоналом в инновационной среде.* – Екатеринбург: УрГУПС, 2011. – С.160-169
2. Брюхова О.Ю. *Система HR-инструментов для работы с поколением Y /Современные вызовы и реалии экономического развития России.* – Ставрополь, 2018. – С.77-79.
3. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. *Экономика управления персоналом.* – Екатеринбург: УрГУПС, 2016. – С.112
4. Веснин В.Р. *Практический менеджмент персонала: учебное пособие.* -М.: Изд-во Юрист. – 2015. – 496с.
5. Основы управленческого консультирования. – Екатеринбург: УрГУПС, 2017. – С.87.
6. Старцева Н.Н. *Управление процессом адаптации новых сотрудников / Наука и образование транспорту.* – Екатеринбург: УрГУПС, 2018. – №2. – С.294-295.

Информация об авторе

Кириллова Дарья Дмитриевна (РФ, Екатеринбург) – магистрант, Уральский государственный университет путей сообщения, daha010495@rambler.ru

Kirillova D.D.

USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF ADAPTATION MANAGEMENT AS A CONDITION OF INCREASING ITS EFFICIENCY

Annotation. The relevance of the research topic is determined by the important role of the adaptation process in the strategy of formation of competitive personnel. The author conducted a study of tools for managing the adaptation of new staff of a commercial Bank by means of a sociological survey, document analysis and unconnected observation. The study showed the low efficiency of the tools used and the dissatisfaction of employees with their use in view of their archaic. Taking into account the results obtained, modern adaptation management technologies were introduced in the organization: E-learning for new employees; creation of a personnel portal with a page dedicated to adaptation; webinars for beginners, etc., which increased the efficiency of the system and staff satisfaction with the technology used.

Keywords: adaptation; adaptation management system; new employee; E-Learning for new employees; personnel portal; webinars for beginners; adaptation management efficiency.

Author Information

Kirillova Daria Dmitrievna – masters student, Ural State University of Railway Engineering, daha010495@rambler.ru

УДК 631.1

Колобынина И.Н.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПРОДАВЦОВ-КАССИРОВ ТОРГОВОЙ СЕТИ

Аннотация. Актуальность темы исследования определяется тем, что адаптация персонала является важнейшим ресурсом любого предприятия. Автором было проведено исследование отношения работников к существующей системе адаптации персонала. Исследование проводилось методом социологического опроса. В ходе исследования были выявлены проблема невысокой эффективности работы наставников, которая, на наш взгляд, является следствием отсутствия их мотивации к обучению адаптантов и неумения обучать и передавать трудовой опыт другим. Для решения данной проблемы автором разработана программа мероприятий, повышающих вероятность успешности адаптации в организации. В число мероприятий входит разработка и внедрение мобильного приложения для новых сотрудников, баддинг как форма наставничества, проведение ознакомительного квеста, а также внесение изменений в Положение об адаптации и о наставничестве.

Ключевые слова: адаптация персонала, система наставничества, инструменты управления адаптацией, обучение, наставничество, баддинг.

JEL code: I3.9

В системе управления персоналом адаптация является вспомогательным процессом для успешной и эффективной работы нового сотрудника. Приспособление к организации – не простой процесс, включающий в себя социально-психологическую,

организационную, профессиональную, психофизиологическую, экономическую, культурно-бытовую адаптацию [1, с.212].

В современном мире у многих молодых сотрудников наблюдается тенденция к частой смене рабочего места, а у более старшего поколения, наоборот, боязнь его поменять, что в обоих случаях приводит к потерям со стороны организации [2, с.36]. Основой грамотного удержания и привлечения новых сотрудников является управление адаптацией, которое способствует преодолению страхов и сопротивления новому [3, с.1128]. Адаптация персонала не должна выступать как что-то внешнее по отношению к стратегии самого предприятия, наоборот, этот процесс является ключевым для достижения конкурентоспособности, как самих работников, так и хозяйствующего субъекта [4, с.161; 5, с.214].

В 2018 году нами было проведено исследование эффективности системы управления адаптацией на примере продавцов-кассиров торговой сети. Объективно оценить достоинства и недостатки системы возможно только с помощью тех, на кого она направлена, то есть с помощью новых сотрудников, проходящих адаптацию. В исследовании приняло участие 20 новых сотрудников организации из числа продавцов-кассиров. Отбор респондентов проводился на основе случайной выборки. Распределение по гендерному признаку выглядит следующим образом: доля девушек составляет 23%, молодых людей – 77%. Возраст опрошенных составляет в среднем 21-25 лет, но также велика доля людей в возрасте от 18 до 20 лет. 42% опрошенных имеют высшее образование (бакалавриат) и 33% – среднее общее образование.

Так как опрос был направлен на новых сотрудников, которые еще находятся в процессе адаптации, то, соответственно, в нем приняли участие те, кто работает в компании не более 3 месяцев. Большинство респондентов (46%) имеют опыт работы в данной организации от недели до месяца, 31% – от 1 до 3 месяцев и остальные – менее недели (23%). Как мы видим, большинство респондентов довольно длительное время проходят процесс адаптации, чтобы оценить его. Респонденты отмечают, что нередко наставники относятся безответственно к выполнению своей роли (29,2%), не всегда готовы реагировать, выражать оценку, одобрять или порицать действия стажера (29,2%), позволяют себе необоснованную и некорректную критику работы стажеров (20,7%) и вообще некоммуникабельны (12,5%). Вместе с тем, абсолютное большинство опрошенных (87,5%) считают, что, несмотря на выявленные недостатки в работе наставников, времени, на которое к ним прикрепляется наставник, вполне достаточно для их успешной адаптации. Относительно удовлетворенности респондентов работой наставников выявлено следующее: треть адаптирующихся (33,4%) не удовлетворены работой наставников.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о невысокой эффективности работы наставников, которая, на наш взгляд, является следствием отсутствия их мотивации к обучению адаптантов и неумения обучать и передавать трудовой опыт другим. Полагаем, что для решения данных проблем необходимо провести мероприятия, направленные на повышение статуса наставника, а также обучение наставников.

Обучение – это самое первое, с чем сталкиваются новички [5, 6, с.294]. Мы предложили респондентам оценить качество обучения. Все респонденты отметили, что получили информацию об организации, нормах на рабочем месте, товарах, техниках продаж и льготах. И только 30% отметили, что проходили на обучении способы снижения психологической нагрузки.

Что касается социально-психологической адаптации, то у большинства она прошла успешно, и только 22% не довольны либо частично не довольны своим коллективом.

Полученные результаты позволили выявить следующие проблемы, решением которых приведет к улучшению существующей системы адаптации персонала, а именно: немотивированность наставников заниматься деятельностью по адаптации сотрудников; недостаточная подготовка наставников и непосредственных руководителей к

осуществлению деятельности по адаптации новых сотрудников; низкая информированность наставников и непосредственных руководителей о своих обязанностях для осуществления процесса адаптации; неинформированность адаптирующихся о документах, регулирующих процесс адаптации.

На наш взгляд, совершенствование системы управления адаптацией персонала позволит повысить уровень лояльности сотрудников к предприятию с возможным снижением текучести персонала в первый год работы, особенно молодых новичков в возрасте от 18 до 30 лет.

Библиографический список

1. Балашов, А.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / А.И. Балашов, И.Д. Котляров, А.Г. Санина. – Санкт-Петербург: «Питер», 2015.
2. Александрова Н.А., Брюхова О.Ю., Невьянцева Н.Н. Управление персоналом организации. Екатеринбург: УрГУПС, 2016.
3. Галюк А.Д., Утяшева Э.Р. Сторителлинг как инструмент социализации новых сотрудников в организации // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. Екатеринбург: УрФУ, 2018. С.1126-1132.
4. Александрова Н.А., Бучельникова Г.Ф. Управление процессом адаптации сотрудников торговой компании / Управление персоналом в инновационной среде. Екатеринбург: УрГУПС, 2011. С.160-169.
5. Основы управленческого консультирования /под ред. Н.И. Шаталовой. Екатеринбург: УрГУПС, 2017.
6. Старцева Н.Н. Управление процессом адаптации новых сотрудников / Наука и образование транспорту. 2018. №2. С.294-295.

Информация об авторе

Колобынина Ирина Николаевна, Екатеринбург, РФ, Уральский государственный университет путей сообщения, магистрант, kin_95@mail.ru

Kolobynina I.N.

MODERN INSTRUMENTS FOR ADAPTATION OF THE SELLERS OF THE TRADING COMPANY

Abstract. The Relevance of the research topic is determined by the fact that personnel adaptation is the most important resource of any enterprise. The author conducted a study of the attitude of employees to the existing system of personnel adaptation. The study was conducted by sociological survey. The study identified a problem: the low efficiency of mentors, which, in our opinion, is a consequence of their lack of motivation to train adaptants and inability to teach and transfer work experience to others. To solve this problem, the author has developed a program of activities that increase the probability of successful adaptation in the organization. These include the development and implementation of a mobile application for new employees, budding as a form of mentoring, conducting an introductory quest, as well as making changes To the regulation on adaptation and mentoring.

Keywords: personnel adaptation, mentoring system, adaptation management tools, training, mentoring, budding.

Информация об авторе

Kolobynina Irina Nikolayevna – Ural State University of railway transport, undergraduate, kin_95@mail.ru

**ВНЕДРЕНИЕ РЕКРУТИНГОВОГО ЦЕНТРА В СВЕРДЛОВСКУЮ ДИРЕКЦИЮ
ИНФРАСТРУКТУРЫ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ЦЕНТРАЛЬНОЙ
ДИРЕКЦИИ ИНФРАСТРУКТУРЫ – ФИЛИАЛА ОАО «РЖД»**

***Аннотация.** Целью реализации проекта внедрение рекрутингового центра является массовый, своевременный, качественный подбор персонала рабочих специальностей по Свердловскому, Пермскому, Тюменскому, Нижнетагильскому и Сургутскому региону Свердловской дирекции инфраструктуры. Развитие рекрутингового центра предполагает непрерывно управляемый процесс работы с приемом соискателей на вакантные должности рабочих специальностей. Реализация проекта и введение штата работников по рекрутингу поможет снизить количество длительных вакансий, в рамках Свердловской дирекции инфраструктуры реализуется возможность разработки концепции проведения единой рекламной компании вакансий и возможность формирования «правильного» HR-бренда.*

Ключевые слова: подбор персонала, рекрутинговый центр.

JEL коды: J 89

Главный ресурс любого предприятия это его персонал, без которого оно не сможет осуществлять свою деятельность, и от которого, собственно, и зависит успех всех процессов. К сожалению, на сегодняшний день у кадровых блоков структурных подразделений (таких в дирекции 47) нет достаточного времени, чтобы заниматься подбором персонала, тем более качественным. А также отсутствуют определенные ресурсы, которые необходимы для размещения рекламной продукции.

В современном мире на смену уже привычному термину «подбор» пришло модное выражение «рекрутинг персонала».

Рекрутмент активно изучают следующие авторы Ю. В. Агеева, Т. Баскина, И. Валинуров, С. Иванова, С.А. Карташов, М. Литвак [1-6]

В рамках проекта «Опора Центральной дирекции инфраструктуры» один из участников Свердловской дирекции инфраструктуры успешно презентовал перед руководством Центральной дирекции инфраструктуры один из своих проектов «Внедрение рекрутингового центра в дирекции инфраструктуры Свердловской железной дороги». С 15 июля 2019 года данный проект начал свою работу.

Рекрутинговый центр Свердловской дирекции инфраструктуры работает в дирекции как самостоятельное структурное подразделение, и в то же время – как часть рабочей группы по закрытию вакансии. Рекрутинговый центр Свердловской дирекции инфраструктуры поддерживает прямой контакт с заказчиками (заместителями руководителей подразделений по персоналу) на протяжении всего процесса поиска и подбора специалиста. Необходимо помнить об имидже компании на рынке труда. Профессиональная обязанность рекрутера – формировать позитивный имидж компании, проявлять к кандидату внимание и уважение.

Качественный и своевременный подбор персонала является одной из основных функций HR-менеджеров любого подразделения Компании. Правильный выбор кандидата может помочь в увеличении производительности, прибыли и повышении лояльности сотрудников. Неправильный выбор способствует увеличению текучести персонала, появлению конфликтов в команде, демотивации сотрудников, ухудшению эффективности работы Компании, а также росту количества неквалифицированных специалистов, что имеет прямое воздействие на деловую репутацию компании на рынке и качество оказываемых услуг.

Цель настоящей статьи: доказать, что качественный и своевременный подбор персонала на прямую зависит от количества отведенного на это время.

Своевременное укомплектование вакансий осложняется отсутствием профессиональных навыков рекрутинга у руководителей и специалистов по управлению персоналом и как следствие происходит трудоустройство работников не всегда соответствующих требованиям компании, в том числе требованиям корпоративной культуры, а это влияет на высокий процент увольнений работников в первый год работы. Помимо этого в подразделениях Свердловской дирекции инфраструктуры, находящихся в г. Екатеринбурге и тем более в Свердловском регионе отсутствует единая база кандидатов - нет возможности в случае увольнения работника «открыть файл» и быстро подобрать замену. Рассматривая проблемное поле и проводя анализ существующей ситуации нельзя не обратить внимание на то, что каждый заместитель структурного подразделения по кадрам и социальным вопросам применяет свой набор инструментов для поиска кандидатов это и размещение вакансий на профильных сайтах, через рекламные агентства в трамваях и метро, объявления в газетах и расклейка объявлений на информационных и рекламных стендах. При этом тратя свои финансовые ресурсы.

На сегодняшний день штат рабочих профессий в Свердловской дирекции инфраструктуры составляет 13684, из них 158 вакансий, текущее персонала за 2018 год составила 8,48%, при целевом показателе не более 8,0%. Количество уволенных в год составляет 3791 чел., из них уволенные до года 166 чел. Укомплектованность персонала рабочих профессий в среднем составляет 97,6%.

Затраты при создании рекрутингового центра Свердловской дирекции инфраструктуры.

Оборудование кабинета на три рабочих места:

- Мебель (стол, стул, шкаф, тумба, жалюзи): 19424 руб.
- Ремонт кабинета: 35000 руб.
- Модем, роутер: 5000 руб.
- Подключение телефонной связи, бесплатного номера 8-800-775-12-20
- Единовременный платеж за выделение номера: 10 000 руб.
- Ежемесячная стоимость обслуживания номера: 1000 руб.
- Поминутная тарификация (входящий звонок): 1,83 руб./мин. (около 50000 руб. в месяц)

• Поминутная тарификация (исходящих звонок): 1,20 руб./мин. (около 35000 руб. в месяц)

- Единовременна плата за разработку сценария: 1000 руб.
- Настольные телефоны: $8900 * 3 = 26700$ руб.
- Единовременный платеж: $10000 + 1000 + 26700 = 37700$ руб.
- Ежемесячный платеж: 1000 руб. + $50000 = 51000$ руб.

Итого: 122700

Услуга на интернет:

- Ежемесячная оплата модема: 150 руб.
- Авито:
- Ежемесячный платеж: 25 000 руб.
- Общая сумма по договору (срок исполнения июль 2020): 253 440 руб.
- Программа E-Staff:
- Единоразовый платеж: 45 000 руб.
- Подотчет на рекламу:
- Общие расходы в 2019 году: 358 080 руб.
- Затраты на оплату труда рекрутерам:
- Общие расходы: 376 212 руб.
- Всего затраты: 1156182 млн.руб.

Учитывая реализацию данного проекта с 15.07.2019 г. безусловно, темпы роста закрытия вакансий учитывались не в полном объеме, в виду выполнения работ связанных в большей мере с организацией самого процесса, количество закрытых вакансий в период работы с 15.07.2019 г. по 030.09.2019г. составило 27 человек. Обратилось за трудоустройством более 270 соискателей, при проведении очных собеседований отселялось 156 кандидатов, в виду судимости, увольнений за нарушения трудовой и производственной дисциплины, 114 кандидатам выданы направления на медицинскую комиссию, в настоящий момент 80 в стадии прохождения медицинской комиссии.

Исходя из затрат можно посчитать среднюю стоимость закрытия одной вакансии специалистами рекрутингового центра, которая составляет 10805 руб.

Средняя заработная плата заместителя начальника структурного подразделения по кадрам и социальным вопросам составляет 64587,49 при этом отдельный бюджет на рекламную деятельность в структурное подразделение не предоставляется. В период работы с 15.07.2019 г. по 30.09.2019 г. заместителем структурного подразделения по кадрам и социальным вопросам трудоустроено всего 7 человек. Качественный и своевременный подбор персонала на прямую зависит от количества отведенного на это время. Если говорить о перспективе работы рекрутингового центра в дирекции, то данный центр будет работать со штатом 4 рекрутера (каждый на регион) и 1 начальник центра, с ежемесячным закрытием вакансий по 48 чел. в месяц. Затраты отведенные на рекламу, связь и фонда заработной платы в год будут составлять: (Фонд заработной платы) 2208000 + рекламная деятельность 553440 + связь и интернет 1021800 = 3783240 млн.руб. стоимость закрытия одной вакансии будет составлять 6568,12 тыс.руб. Стоимость закрытия одной вакансии со временем будет существенно уменьшаться в виду уменьшения затрат на рекламную деятельность.

Для организации процесса необходимо проводить следующие мероприятия:

- разработка и создание рекламной компании;
- создание текстов объявлений;
- размещение вакансий на рабочих сайтах, яндексе, СМИ и соц.сетях;
- создание и ведение таблицы, базы данных кандидатов, движение и учет кандидатов, отбор и оценка рабочих кадров, оценка анкеты/резюме;
- проведение телефонных и очных собеседований, выдача направлений на работу;
- организация процесса сопровождения и трудоустройства кандидата;
- контроль прохождения медицинской комиссии, работа рекрутера с подразделениями инфраструктуры, испытывающими потребность в рабочих кадрах;
- обсуждение условий найма и проживания работников, требований к вакантной должности;
- обновление вакансий, закрытие вакансии, трудоустройство кандидата.

На данный момент подключены телефонные аппараты в количестве трех штук с возможностью выхода на мобильную связь. Размещены объявления на следующие информационные ресурсы:

- Урал-труд;
- Работа 66;
- Зарплата RU;
- Авито-работа;
- hh.ru;
- Страницы в социальных сетях;
- Турбо страница ОАО «РЖД» (созданная самими рекрутерами).

Размещена наглядная рекламная информация на информационных стойках железнодорожного вокзала г.Екатеринбург. Также решается вопрос размещения баннера над кассами дальнего следования и в подземных переходах железнодорожных вокзалов. Планируется размещение информационных листовок в поездах пригородного сообщения.

На данный момент проходит процедура установки версии программы E-STAFF.

Консолидация работы по подбору кандидатов, проведению рекламной компании, формирование базы кандидатов на трудоустройство в целом в подразделениях позволит улучшить качество и своевременность закрытия вакансий. Помимо этого осуществление квалифицированного подбора кандидатов, на мой взгляд, повлияет на текучесть кадров. Ведь правильный кандидат – успешный работник. Для того, чтобы обеспечить выполнение целей, необходимо формирование базы кандидатов и обеспечение доступа к ней руководителей HR-подразделений, формирование HR-бренда ОАО «РЖД» с помощью системного подхода и проведения единой рекламной компании в рамках Свердловской дирекции инфраструктуры.

Библиографический список

1. Агеева Ю.В. Собеседование в рекрутинге : коммуникативные стратегии и тактик - Москва: Гостехиздат, 2016. - 848 с.
2. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента – М.: Альпина Паблицер, 2018. – 228 с.
3. Валинуров И. Рекрутинг на 100% - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. - 459 с.
4. . Иванова С. 50 советов по рекрутингу - М.: Альпина Диджитал, 2012. - 159 с.
5. Карташов С. А. Рекрутинг. Найм персонала - М.: Экзамен, 2003. - 320 с.
6. Литвак М. Рекрутинг - это драйв! - М.: Феникс, 2012. - 384 с.

Информация об авторах

Косенков Василий Викторович, начальник отдела службы управления персоналом Свердловской железной дороги филиала ОАО «РЖД», магистрант направления 38.04.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, ул.Вокзальная, 21, vvkosenkov85@mail.ru , +7(343)358-39-45

Лагутина Евгения Евгеньевна к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, cafetr@usue.ru

Kosenkov V.V., Lagutina E.E.

INTRODUCTION OF THE RECRUITING CENTER IN THE SVERDLOVO DIRECTION OF THE INFRASTRUCTURE OF THE STRUCTURAL DIVISION OF THE CENTRAL DIRECTION OF INFRASTRUCTURE - A BRANCH OF JSC RUSSIAN RAILWAYS

Annotation. The aim of the project implementation is the introduction of a recruiting center is a massive, timely, high-quality selection of workers in specialties in the Sverdlovsk, Perm, Tyumen, Nizhny Tagil and Surgut regions of the Sverdlovsk Directorate of Infrastructure.

The development of a recruiting center involves a continuously controlled process of working with the admission of job seekers to vacant positions of workers. The implementation of the project and the introduction of the staff of recruiting workers will help reduce the number of long-term vacancies. Within the framework of the Sverdlovsk Infrastructure Directorate, it is possible to develop a concept for a unified advertising company for vacancies and the possibility of creating the «right» HR brand.

Key words: personnel selection, recruiting center.

Author information

Kosenkov Vitaly Victorovich – HR-Director of Sverdlovsk Russian Railways, masters' student, USUE, Russia, Yekaterinburg, Vokzalnaya, 21, vvkosenkov85@mail.ru

Lagutina Eveniya Evgenyevna – Ph.D. (Econ.), associate professor, USUE, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, cafetr@usue.ru

АПГРЕЙД СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОЙ КОМПАНИИ

***Аннотация.** Актуальность темы исследования определяется тем, что обучение персонала является одной из центральных функций управления, поскольку люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющих в распоряжении организации. Исследование проводилось методом социологического опроса. В ходе исследования были выявлены следующие проблемы: слабая эффективность внутрикорпоративной системы обучения, отсутствие системы сохранения знаний внутри организации и последующей их передачи новым сотрудникам, а также отсутствие внешнего обучения. Для решения данной проблемы необходимо провести апгрейд системы обучения в компании, для чего была разработана программа управления корпоративными знаниями, а именно разработаны такие инструменты обучения персонала, как разработка и внедрение обучающего раздела на корпоративном сайте, разработка вебинаров, видеоуроков, обучающих материалов и корпоративной библиотеки.*

***Ключевые слова:** обучение персонала, персонал, дистанционное обучение, развитие персонала, квалификация, трудовые ресурсы*

JEL code: I3.9

Современные организации рассматривают персонал как наиболее ценный ресурс, поэтому компании тратят значительные средства на различные программы обучения и повышения квалификации персонала. В условиях стремительно развивающихся процессов, связанных со всеми сферами человеческой жизнедеятельности, компании остро нуждаются в высококлассных специалистах, ведь такие сотрудники обеспечивают компаниям рыночный успех и лидирующие позиции на рынке [1, с.92].

Любая компания, стремящаяся сохранить своё конкурентное преимущество и занять лидирующие позиции на рынке, нуждается в сотрудниках, владеющих современными знаниями и технологиями, способными эффективно применить их на практике. Для того чтобы адекватно отвечать на вызовы современного мира, менеджеры должны быть готовыми направлять подчиненных на пути их развития. Обучение и развитие персонала не должно выступать как что-то внешнее по отношению к стратегии предприятия; наоборот, эти процессы являются ключевыми для достижения конкурентоспособности, как самих кадров, так и хозяйствующего субъекта [2, с.90]. Особенно это касается организаций, занимающихся торговлей. Правильно обученный к повышению продаж сотрудник будет ключевым звеном в данной цепочке.

Для того, чтобы определить степень удовлетворенности сотрудников системой обучения в торговой организации, в 2018 году мы провели исследование методом анкетного опроса. Всего в анкетировании приняло участие 110 человек, из них большинство – женщины (69%) в возрасте до 35 лет и проработавшие в организации более 1 года. Респонденты занимают различные должности в компании: от самых низовых до руководителей среднего звена. Исходя из результатов опроса, можно сделать вывод, что сотрудники не удовлетворены существующей системой обучения, особенно внутрикорпоративным обучением. Наиболее эффективной они считают систему внешнего обучения; это мнение разделяют и опрошенные руководители. И рядовые сотрудники, и руководители полагают, что именно внешнее обучение позволит получить необходимые знания и развить полезные навыки. Практическую направленность обучения, по мнению работников, позволяет обеспечить такая форма проведения занятий, как тренинги.

Отсутствие со стороны руководства материального поощрения стремления сотрудников к повышению квалификации сказывается отрицательным образом на мотивации работников к профессиональному обучению. Кроме того, как отметили респонденты, посещение тренингов невозможно без ущерба для организации и потери части заработка самими работниками.

Примечательно то, что сотрудники выразили желание пользоваться Корпоративной библиотекой и даже помочь руководству в разработке соответствующего контента. Это говорит о том, что сотрудники хотят развиваться, но система обучения в организации неэффективна и не позволяет всем работникам компании получить доступ к актуальным знаниям.

Проведенный анализ в системе обучения персоналом торговой сети позволил выявить следующие проблемы:

- слабая эффективность внутрикорпоративной системы обучения
- отсутствие системы сохранения знаний внутри организации и последующей их передачи новым сотрудникам
- отсутствие внешнего обучения.

Решением сложившихся проблем нами видится внедрение дистанционного обучения персонала, а также заключение договора с обучающей организацией на проведение тренингов продаж.

Современный темп жизни демонстрирует нам большую скорость и обновление знаний, мобильность всего происходящего вокруг (мобильность технологий, мобильность взаимоотношений), что в HR-менеджменте поднимается вопрос не просто об обучении персонала, а именно о системе управления корпоративными знаниями как целом направлении деятельности HR-менеджмента. Программа управления корпоративными знаниями включает и обучение, и мотивацию работников к самосовершенствованию, саморазвитию и все передовые электронные технологии, которые позволяют информации и профессиональным знаниям быть доступным для массового изучения персоналом [3, с.210; 6, с.63]. В настоящее время компания ООО «Авангард» готова к созданию такого проекта, так как обладает всеми необходимыми для этого ресурсами.

Обучение персонала призвано подготовить работников к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе. Грамотно выстроенная система обучения в организации позволяет формировать такую систему ценностей и установок, которая соответствует современным реалиям и поддерживает рыночную организационную стратегию [4, с.65; 5, с.47].

Обучение персонала является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей, в конечном счете, зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность.

Библиографический список

1. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Экономика управления персоналом. Екатеринбург: УрГУПС, 2016.
2. Александрова Н.А., Васильцова Л.И. Инвестиции в персонал в условиях кризиса как стратегический фактор конкурентоспособности// Аграрный вестник Урала. 2016. №5 (147). С.88-94.
3. Брюхова О.Ю. Корпоративное обучение персонала: выбор организации XXI века / Развитие системы управления персоналом в современных условиях. Екатеринбург, 2009. С.211-213.
4. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала. – Москва: Речь, 2018.
5. Зарубина Е.В., Симачкова Н.Н., Фатеева Н.Б. Проблемы управления персоналом на предприятиях АПК / Повышение управленческого, экономического, социального и

инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственного комплексов, 2018.

6. Старцева Н.Н., Брюхова О.Ю. Современное состояние профессионального развития работников на предприятии: мнение экспертов // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. №10. С.61-65.

Информация об авторе

Кривошекова Дарья Павловна (РФ, Екатеринбург) – Уральский государственный университет путей сообщения, магистрант, dasha.krivoshechkova@yandex.ru

Krivoshechkova D.P.

UPGRADE OF PERSONNEL TRAINING SYSTEM OF THE TRADING COMPANY

Abstract. The Relevance of the research topic is determined by the fact that personnel training is one of the Central functions of management, since it is people who ensure the effective use of any kind of resources available to the organization. The study was conducted by sociological survey. The study identified the following problems: the weak efficiency of the internal training system, the lack of a system of preservation of knowledge within the organization and their subsequent transfer to new employees, as well as the lack of external training. To solve this problem, it is necessary to upgrade the training system in the company, for which the corporate knowledge management program was developed, namely, such training tools as the development and implementation of the training section on the corporate website, the development of webinars, video tutorials, training materials and a corporate library were developed.

Keywords: personnel training, personnel, distance learning, personnel development, qualification, labor resources.

Author information

Krivoshechkova Daria Pavlovna – Ural State University of Railways, masters' student, Yekaterinburg, dasha.krivoshechkova@yandex.ru

УДК 331.08

Кудрявцев А.А.

ОЦЕНКА И КОНТРОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация.** В статье рассмотрен механизм применения таких методов управления персоналом, как оценка и контроль. Рассмотрены основные особенности данных методов, обосновано их применение на практике: проанализированы методы оценки и контроля, а также важность каждого из них для предприятия. По проведенному исследованию сделан вывод, что система управления персоналом – это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом, а оценка персонала и контроль - неотъемлемые функции управления, которые позволяют повысить эффективность труда.*

***Ключевые слова:** персонал, эффективность труда, оценка персонала, контроль персонал, методы оценки и контроля*

JEL codes: M12

Актуальность темы определена тем, что в современных условиях одной из ключевых проблем социально-экономического развития большинства развитых стран мирового сообщества является совершенствование системы управления персоналом.

Актуальность темы обусловлена тем, что современное развитие экономики предъявляет к персоналу организации высокие требования в аспекте обеспечения качества услуг, выполнение требований всех групп потребителей, но при этом в организации управление персоналом осуществляется по-старому.

Эффективность труда персонала представляет собой главную цель работы с коллективом, включающее всю совокупность четко сформированных принципов, норм и правил всех воздействий на персонал и взаимодействия отдельных личностей в коллективе с целью достижения наилучших производственных результатов. Необходимо разрабатывать и внедрять новую концепцию управления персоналом.

Цель исследования предопределила постановку и решение следующих взаимосвязанных задач:

1. изучение особенностей управления персоналом;
2. анализ предпосылок и условий формирования эффективности труда персонала.

Теоретической и методологической основой исследования послужили работы отечественных и зарубежных специалистов в области управления персоналом; фундаментальные положения стратегии управления.

Информационную базу исследования составили тематические сборники и справочники, официальные издания Госстандарта РФ, ИСО, сведения, публикуемые в научных изданиях, в периодической печати, сети Интернет.

Основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации является отдел кадров, на который возложены функции:

- прием на работу и увольнение;
- организация и обучение;
- повышение квалификации и переподготовка кадров [5, с. 69].

Отделы кадров в настоящее время не являются ни методическими, ни информационными, ни координирующими центрами системы управления персоналом. Они структурно разобщены с отделами труда и заработной платы, юридическим отделом, отделом охраны труда и техники безопасности и другими, выполняющими функции управления персоналом.

В основе эффективности труда персонала в настоящее время лежат два аспекта:

1. возрастающая роль личности сотрудника;
2. знание мотивационных установок сотрудника и умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Ситуация изменения экономических и политических условий в нашей стране несет одновременно как большие возможности, так и угрозы для каждой личности, устойчивости ее существования [7, с. 84].

Необходимо сориентировать сознание работающего по следующим направлениям: [5, с. 41].

- к потребителю, а не к начальнику;
- к прибыли, а не к расточительству;
- к социальным нормам, не забывая о нравственности.

Оценка персонала является в настоящее время одним из методов анализа системы управления персоналом.

Самый распространенный способ, особенно в профессиональной оценке это тестирование. Тем не менее, тесты не всегда эффективны и не подходят для оценки профессионализма менеджеров по сбыту, специалистов по рекламе [2, с. 11].

Опросы часто применяются для выявления отношения работника к компании, работе, коллегам. Они позволяют выявлять конфликты, недостатки организации работы. Опросы проводятся с помощью интервью (письменное, анонимное, личная беседа). Вопросы можно задавать как сотруднику, так и его коллегам, клиентам, контрагентам. Мнение клиентов, коллег может быть важным для повышения объективности оценки, а

также поиска узких мест в организации работы, построении отношений с клиентами, рынком [4, с. 22].

Деловые игры. Обычно проводятся с привлечением сторонних специалистов. Деловые игры дают очень много в плане понимания личных качеств сотрудников, мотивации, причин построения неформальных отношений. Обычно в играх сотрудники лучше раскрываются, чем во время опросов и тестирования.

Аттестация зависит от того, насколько корректно сформулированы цели и задачи оценки персонала, вопросы, квалификации тех, кто оценивает. Иногда из-за недостатка опыта, полученные данные мало соответствуют реальности. Поэтому не мешают консультации внешних специалистов по оценке персонала [3, с. 16].

Многие руководители часто соотносят результаты аттестации с размером зарплаты после неё. Аттестация не воспринимается персоналом как объективный инструмент. У сотрудников снижается мотивация, возможны даже увольнения.

Оценка персонала не должна являться поводом для критики. В большинстве случаев выявленные недостатки это проблемы руководителя. Возможно, он принял на работу не того сотрудника, не обеспечил выполнение процесса, не обращал внимания на необходимость обучения и личного развития сотрудников.

До проведения аттестации сотрудники испытывают определённый стресс, как перед экзаменами. Также они могут опасаться, что результаты оценки могут сказаться на отношении к ним со стороны коллег ("синдром теста IQ"), стать поводом для насмешек.

Следующим методом современного управления можно назвать контроль [6.с.37].

Проблема в том, что контроль может способствовать решению задач компании, повышать эффективность. А может и наоборот, сдерживать развитие, нести разрушительную функцию. Поэтому для большинства руководителей одной из первостепенных задач является не эффективный контроль, а контроль для эффективности.

Контроль персонала необходим для своевременного решения проблем, которые возникают при решении сотрудников задач [1, с. 22].

Первое, что необходимо сделать каждому руководителю, это разграничить трудовую дисциплину и выполнение служебных обязанностей. Смешивать два этих понятия не стоит. Хотя аналогия, казалось бы, напрашивается сама собой. Если человек опаздывает на работу, то и в работе он не аккуратный. На самом деле в большинстве случаев это не так. В сотрудников процессах совсем иной уровень мотивации, а значит, и подход. Большинство творческих людей склонны к нарушению трудовой дисциплины, но не обязанностей. Так как есть мотив, например, в виде страха потерять интересную работу.

Также необходимо разграничить контроль процесса и результата. Простой пример, дизайнер бродит по офису или раскладывает пасьянс. А в конце дня должен сделать эскиз проекта. Если в данном случае контролировать процесс, то дизайнера следует наказать. С другой стороны дизайнер в это время решает сложную творческую задачу. И, скорее всего, за оставшееся время он всё-таки её решит [4.с.33].

Однако есть случаи, когда контроль процесса просто необходим. Например, если речь идёт о производственном процессе, работе с документами и товароматериальными ценностями.

Для различных видов процессов и задач используют различные виды контроля [7, с. 12].

Предварительный контроль используется тогда, когда сотрудники выполняют новую для себя задачу. Например, компания выходит на новый рынок, начинает новое направление в деятельности. Так как сложность задачи определена её новизной, руководителю стоит проверить, насколько сотрудники поняли задачу, обеспечены ли ресурсами, готовы ли выполнять эту задачу. Также следует оценить круг потенциальных проблем, которые могут возникнуть в процессе.

Контроль по результату - такой контроль идеально подходит для задач, которые неоднократно выполнялись сотрудниками. А также для тех задач, которые имеют

непродолжительный срок выполнения и результат от них мало влияет на конечный результат работы компании.

В первом случае руководитель должен иметь высокую степень доверия к сотрудникам. А сами сотрудники должны иметь высокую квалификацию и быть инициативными. В случае возникновения проблемы они сами придут к руководителю. Ведь в большинстве случаев работу не переделать, а время и ресурсы использованы. Поэтому контроль по результату для многих задач применяется редко [3, с. 41].

Во втором случае речь идёт об обычных мелких задачах, вроде передать письмо, забрать посылку и т. п. Тут всё просто. Выполнил и доложил. Появление проблем при решении таких задач, обычно, из области фантастики.

Поэтапный и периодический контроль. Эти виды контроля применяются в большинстве случаев. Они позволяют контролировать ход выполнения задачи, своевременно видеть проблемы и решать их [6.с.67].

Суть поэтапного контроля в том, что задача разбивается на этапы. Например, создание сайта условно можно разделить на этапы создания и утверждения дизайна, вёрстки и программирования, размещения и тестирования. Руководителю достаточно контролировать промежуточные результаты после окончания каждого этапа.

Но если речь идёт, например, о сложном сайте, новой работе для сотрудников, то лучше использовать периодический контроль. В этом случае руководитель практически держит руку на пульсе задачи. Например, сотрудники отправляют ему отчёты через каждый час или каждый день. Тогда руководитель имеет возможность более оперативно реагировать на возможные ошибки или трудности [4, с. 22].

Выборочный контроль применяется редко. В основном при проведении внеплановых ревизий или когда у компании серьёзные проблемы. Тогда руководитель пытается неожиданно застать работников с их задачей в самое неподходящее, для последних, время. Обычно выборочные проверки раздражают персонал и дают низкую эффективность. Однако его можно применять по отношению к тем сотрудникам, которые не вызывают доверия или нуждаются в поддержании тонуса из-за особенностей своей психологии.

Излишняя подконтрольность снижает мотивацию, особенно у творческих, самостоятельных и инициативных сотрудников. Необходимость согласования, отчётности в процессе работы выводит их из себя в буквальном смысле этого слова. Поэтому контроль дозировать следует разумно, в зависимости от специфики конкретных людей и задач.

Давно ушли в прошлое следования по одному методу проведения анализа, а повсеместная компьютеризация и доступность специального программного обеспечения позволяют максимально упростить проведение исследований, как крупных компаний, так и небольших предприятий. Нарботанный опыт исследования систем кадрового менеджмента позволяет наиболее эффективно комбинировать разные методы и применять международные знания и опыт.

Крупные корпорации давно пришли к системному анализу, позволяющему предотвратить сбои системы управления на всех уровнях компании, к чему на данном этапе приходят и мелкие предприятия, желающие обезопасить свои системы управления персоналом [3.с.14].

По проведенному исследованию можно сделать вывод, что система управления персоналом – это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

Особенности развития системы управления персоналом, ее роль в организационной системе определяют характеристики ее основных факторов: объекта и субъекта, целей системы, ее функций и структуры.

Объекты системы управления персоналом:

- работники;
- менеджеры группы;

- трудовой коллектив.
- Субъекты системы управления персоналом:
- функциональный управленческий персонал;
 - линейный управленческий персонал.
- Система управления персоналом состоит из следующих элементов:
- подходы и технологии к набору и оценке персонала;
 - методология адаптации сотрудников на предприятии;
 - способы и механизмы развития персонала (руководство также должно проходить обучение и повышение квалификации);
 - технологии мотивации и рациональной организации сотрудников на предприятии.

Оценка персонала и контроль - неотъемлемые функции управления персоналом, которые позволяют повысить эффективность труда.

Библиографический список

- 1 Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – Спб.: Питер, 2018. – 848 с.
- 2 Бикингем М., Клифтон Д. Добейся максимума: сильные стороны сотрудников. – М.: Альпина Паблшерс, 2018. – 443 с.
- 3 Бобров В.Я. Основы рыночной экономики и предпринимательства. – К.: Высшая шк., 2018. – 719 с.
- 4 Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом. – М.: РИОР, 2018. – 288с.
- 5 Панков В.А., Тупик И.Я., Эськов А.Л. Стимулирование профессионализма персонала – фактор интеллектуального потенциала // Менеджер. – 2017. – № 2 (32). – С.147 – 153.
- 6 Тикин В. С. Соревнование – традиция западного менеджмента // Менежмент в России и за рубежом. – 2018. – № 5. – С.127 – 131.
- 7 Штаффельбах Б. Теоретические основы и функции экономики персонала.// Проблемы теории и практики управления.– 2019. – № 5. – С. 23–29.

Информация об авторе

Кудрявцев Александр Александрович (РФ, Екатеринбург) – магистрант, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, usue@usue.ru

Kudryavtsev A.A.

ASSESSMENT AND MONITORING IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract. The article discusses the mechanism of application of such personnel management methods as assessment and control. The main features of these methods are considered, their practical application is substantiated: the methods of assessment and control are analyzed, as well as the importance of each of them for the enterprise.

According to the study, it was concluded that the personnel management system is a set of techniques, methods, technologies for organizing work with personnel, and personnel assessment and control are integral management functions that can improve labor efficiency.

Keywords: personnel, labor efficiency, personnel assessment, control personnel, assessment and control methods

Author information

Kudryavtsev Alexander Alexandrovich – masters' student, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, usue@usue.ru

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ВОВЛЕЧЁННОСТИ В УНИВЕРСИТЕТЕ

***Аннотация.** В настоящей работе в целях оценки возможностей нормативного обеспечения исследования вовлечённости в университете охарактеризованы понятие и проблемное поле вовлечённости, а также исследования вовлечённости в приложении к университету, проведён анализ имеющихся нормативно-правовых актов, способных регулировать вопросы исследования вовлечённости, дана оценка преимуществ нормативного обеспечения исследования вовлечённости; представлена структура предполагаемого локального нормативного акта об исследовании вовлечённости в университете. При анализе имеющихся актов выявлено, что все эти документы либо упускают, либо прямо не указывают исследовательскую деятельность по изучению аспектов социально-психологических аспектов в университете и способов поиска резервов для повышения производительности академического труда. Этот пробел в том числе и должен исполнить локальный нормативный акт об исследовании вовлечённости в университете.*

***Ключевые слова:** вовлечённость, университет, нормативно-правовые акты, персонал, обучающиеся*

JEL code: K39

Вовлечённость не тождественна удовлетворённости. Удовлетворённость характеризует только минимальный уровень. Хотя удовлетворённости, как правило, достаточно, чтобы сохранить сотрудников, зачастую этого недостаточно для обеспечения производительности.

То же касается и счастья. Счастье – это краткосрочное, быстро меняющееся измерение, на которое не стоит опираться. Разговоры коллегами за обедом, радость от праздничной вечеринки ничего не говорит о том, как усердно персонал работает для достижения целей организации.

К сожалению, вовлечённость не эквивалентна и благосостоянию. Благосостояние рассматривает каждую область жизни сотрудника (как внутри, так и вне организации), чтобы определить, насколько хорошо он справляется со стрессом, продуктивно работает, вносит вклад в сообщество и реализует свой потенциал.

И уже здесь мы можем заметить, что чаще всего встречаются категории «персонал» и «сотрудник», что подходит университету. Однако в университете есть также и студенты – и в относительно классических концепциях вовлечённости (корпоративных) их статус не определён.

Для целей нашей работы мы будем исходить из понимания, что в исследовании вовлечённости персонал вуза (профессорско-преподавательский и административно-вспомогательный) и студенты имеют одинаковый статус по важности, поскольку мы в целом изучаем социально-психологические отношения.

И потому мы будем исходить из понимания вовлечённости как поведения, характеризующего совокупность времени, физической и психической энергии, добровольно и дополнительно затрачиваемой для выполнения работы или приобретения опыта.

Более того, нам представляется интересным применение к пониманию вовлечённости двухфакторной теории Герцберга. Ценность исследования вовлечённости

мы видим не в исследовании самом по себе, а в поиске точек соприкосновения интересов и точек роста, в том, чтобы найти ключи в мотивации интересующих нас категорий.

Если мы посмотрим на традиционно перечисляемые т.н. гигиенические факторы теории Герцберга, то мы увидим, что они на самом-то деле могут быть на первый взгляд также названы и факторами удовлетворённости:

- административная политика компании,
 - условия труда,
 - величина заработной платы,
 - межличностные отношения с начальниками, коллегами, подчинёнными.
- Но удовлетворённость и вовлечённость не являются взаимоисключающими концепциями: мы помним, что удовлетворённость сообщает нам только о приближении к пороговому значению. А потому в каждом пункте из перечисленных мы можем искать ещё не прощенное зерно – фактор повышения вовлечённости.

У Герцберга была и вторая группа факторов – мотивационные. И вот это уже область чистой вовлечённости: достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста.

С учётом изложенного нам представляется, что для университета наиболее подходящей была бы следующая разбивка в исследовании:

- когнитивная (интеллектуальная, академическая) вовлечённость, которая может быть как групповой, так и индивидуальной;
- социальная (поведенческая) вовлечённость, которую в целом можно считать внеакадемической;
- эмоциональная вовлечённость.

Однако, как мы сможем убедиться при изучении существующих нормативно-правовых актов, вовлечённость не является прямым объектом интереса законодательства. Методы её оценки – также рассматриваются нормативными актами лишь косвенно.

В Трудовом кодексе РФ [1] есть глава 14, полностью посвящённая защите персональных данных работника. В п. 6 ст. 86 указано, что при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения. Что означает для нас присвоение исключительно рекомендательного характера информации, которую мы намерены получить в ходе исследования, к примеру, с помощью размещения и распространения неперсонализированной анкеты – а это представляется наиболее разумным вариантом. Кадровые решения могут приниматься только в связке нескольких показателей.

Содержание ст. 86 и ст. 88 прекрасно укладывается в наши потребности – университет в этом смысле самодостаточен, ему не требуются третьи лица, у него есть экспертиза в вопросах сбора и хранения персональных данных.

Более подробно права субъекта и обязанности оператора изложены в главах 3 и 4 в специализированном ФЗ «О персональных данных» [2], однако здесь важно понимать, что мы намерены изучать вовлечённость для категорий, а не для конкретных сотрудников и студентов, поэтому нас интересует обезличенная (анонимная) информация.

Но даже если мы составим и распространяем анонимную анкету, важно помнить о том, что в соответствии с пп. 3 п. 7 ст. 14 у субъекта есть право на получение информации о целях и способах обработки. Поэтому важно объявить о целях исследования в предисловии к анкете. Мы в принципе не можем собирать информацию только ради сбора информации.

На уровне локальных нормативных актов университета (в нашем случае это Уральский государственный экономический университет) федеральные нормы находят отражение в Положении о защите персональных данных [3]. И п. 6.1. положения

устанавливает, что субъектом персональных данных являются как сотрудники, так и студенты.

В Положении об управлении по работе с персоналом [4] среди задач Управления в пунктах 3.1.-3.5. указывается деятельность до документационному обеспечению работы с персоналом, координации деятельности по оценке и аттестации персонала, реализации корпоративной социальной политики, по работе со студентами и по развитию персонала. Из чего – особенно из последнего пункта – можно совокупно вывести и исследовательскую деятельность в отношении персонала и обучающихся.

В том же документе среди функций (п.4.1.-4.28.) прописаны сбор и хранение необходимой документации, администрирование процессов документооборота. Но отдельно укажем, что п. 4.15. говорит об участии в организации адаптации персонала – и здесь может помочь исследование вовлечённости: сопоставление ожиданий и запросов новых сотрудников и сотрудников «со стажем», студентов разных курсов и пр.

Исследование вовлечённости при желании может быть включено и операционное либо стратегическое (скорее, второе) управление персоналом, разработку которых предписывают п. 4.24. и 4.27.

Пункт 5.1. прямо указывает, что у управления по работе с персоналом есть право на запрос всей необходимой информации.

Также в университете ежегодно проходит самообследование [5], в результатах которого содержится часть необходимых для исследования вовлечённости сведений, но не проанализированных в данном ключе. В целом можно сказать, что в поле зрения попадают элементы академической (НИР, гранты, проекты) и социальной вовлечённости (деятельность студенческих коллективов), однако эмоциональная вовлечённость и социально-психологические отношения сами по себе не являются предметом рассмотрения.

Элементы академической вовлечённости персонала на самом-то деле уже давно стали не только психологической, но и экономической категорией, что прямо следует из содержания Приказа о ведении порядка стимулирования работников УрГЭУ за публикации в научных изданиях, включенных в международные базы цитирования Scopus, Web of Science [6]. По названию документа всё очевидно.

И существенный вклад в подготовку к внедрению исследования вовлечённости уже применительно к обучающимся внесло управление по научно-исследовательской работе УрГЭУ.

В пунктах 3.2.2 и 3.2.2. Положения о Совете по организации научно-исследовательской работы студентов [7] среди функций указаны помощь студентам в овладении основами практического менеджмента и предпринимательства в научной сфере (что прямо связано с мотивированностью студентов), рекомендации для продолжения обучения на старших образовательных ступенях, а также в целом создание условий для самореализации студентов как творческих личностей, выявление склонностей к научной работе.

В свою очередь Положение о конкурсе «Лучшая группа года по науке» [8] и Положение о Студенческом научном обществе [9] может служить базой форм социальной (но и академической тоже) вовлечённости. Помимо этого в положении есть пункт 5, описывающий мероприятия по стимулированию научно-исследовательской работы студентов – прекрасно напоминающие о мотивационных факторах Герцберга.

Однако все эти документы либо упускают, либо прямо не указывают деятельность по изучению интересующих их аспектов университетской деятельности и способов поиска резервов для повышения производительности академического труда. В них ни разу в интересующем нас контексте не встречается слово «исследование». Ни исследования результатов деятельности иначе как в самостоятельном фактическом и экономическом аспектах, ни внутренних социологических исследований для замера динамики социально-

психологических отношений. Этот пробел в том числе и должен восполнить локальный нормативный акт об исследовании вовлечённости в университете.

Теперь мы можем определить преимущества нормативного обеспечения исследования (мониторинга) вовлечённости непосредственно для университета как корпорации.

Составление локального нормативного акта позволит построить подобное исследование в нормативно-правовую среду всего университета, интегрировать результаты исследования в график отчётности и систему показателей эффективности его работы (а пожалуй, что и развития в первую очередь – здесь мы делаем различие по экономическому фактору), закрепить ограничения и зоны ответственности, продемонстрировать (сделать общедоступной) алгоритм проведения исследования.

Последнее приобретаемое свойство особенно важно – прозрачность показателей и схем работы сама по себе оказывает позитивное влияние (положительную обратную связь) на уровень вовлечённости в организации. И это же позволяет выстроить необходимую цепь коммуникаций – а значит, выявить и систематизировать то, что ранее было скрыто и выпадало из знаниевого капитала организации. И университет, как и любая крупная организация, имеющая в составе множество подразделений, заинтересован в поиске всех факторов роста.

Прямые экономические и организационные факторы поддаются расчёту и планированию, однако влияние на них уже социально-психологических факторов разработано и принято при учёте в недостаточной степени.

Университет, опять же как и любая крупная организация, иерархичен, и локальный нормативный акт, описывающий алгоритм и содержание внутреннего исследования, привносит с собой механизм масштабирования данного исследования. Хорошей идеей будет создание возможности проведения такого исследования как на уровне университета в целом, так и отдельных его институтов и кафедр – и всё по единой методике, прописанной в локальном нормативном акте. Да, набор вопросов может несколько отличаться в соответствие с потребностями и задачами подразделения, однако ЛНА позволит при этом сохранить опорные точки, вообще в принципе подсказать, на что обратить внимание тем, кто в инициативном порядке захочет осуществить подобное исследование. Как следствие, возникает защита сквозного свойства всего исследования, защита его компаративной ценности.

И если мы говорим о защите, то принятие и публикация подобного нормативного акта также позволит защитить приоритет внедрившего его университета при экспорте данного опыта. Позитивный опыт имеет свойство распространяться, не спрашивая на то особого разрешения, поэтому документальное подкрепление авторства (помимо публикационной активности в научных изданиях и мероприятиях, освещающих апробацию методики) не выглядит избыточным.

Наконец, есть ещё одно преимущество, которое на самом деле должно предварять указанные ранее и которое можно назвать действительно стратегическим и инновационным. Исследование вовлечённости – это шаг к стейкхолдерскому подходу в университете. Вовлечённость исследуется не во всех коммерческих организациях, а уж в университетах – и вовсе в ранге научной новизны (упоминания о проведении какого-то подобного исследования, притом без системного статуса, были обнаружены только в материалах, связанных с внутренней деятельностью НИУ ВШЭ [10, 11, 12]). Мы получаем механизм учёта интересов и корректировки социально-психологических отношений, имеющих долгосрочное влияние на экономические и статусные показатели.

В соответствии со всем изложенным выше, мы можем рекомендовать следующую структуру и содержание ЛНА:

1. используемые термины;
2. перечень прямо влияющих нормативно-правовых актов;
3. общие положения, содержащие сведения об:

- объекте и предмете исследования,
 - целях и задачах исследования,
 - ответственном подразделении, составе ответственных лиц и полномочиях по запросу необходимой информации,
 - особенностях хранения полученной в ходе исследования информации,
 - порядке опубликования результатов;
4. алгоритм и особенности самого проведения исследования со следующим двухступенчатым исполнением (без учёта определения целей и задач исследования, поставленных вопросов и проблем):
- анонимное анкетирование интересующих нас категорий,
 - сопоставление результатов анкетирования с экономическими, организационными и статусными показателями деятельности университета за определённый период;
5. наиболее общая (общеуниверситетская) анкета для исследования – можно вынести в приложение.

Наиболее вероятно в таком ключе создании не инструкции, а полноценного положения.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс РФ – Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 30.10.2019 г.)
2. Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 № 152-ФЗ – Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 30.10.2019 г.)
3. Положение о защите персональных данных от 28.11.2018 г. № 540/1 – Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): <http://www.usue.ru/public/files/2019/June/Polozhenie%20o%20zashchite%20personalnyh%20dannyh.pdf> (дата обращения: 30.10.2019 г.)
4. Положение об управлении по работе с персоналом от 15.09.2017 г. ПСП 01.08.00-17 – Официальный сайт УрГЭУ [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): <http://profirost.usue.ru/images/docs/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%A3%D0%9F.pdf> (дата обращения: 30.10.2019 г.)
5. Отчёт о результатах самообследования УрГЭУ в 2018 г. – Официальный сайт УрГЭУ [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): http://www.usue.ru/public/files/Othet_o_samoobsledovanii_1_200418_1.pdf (дата обращения: 30.10.2019 г.)
6. Приказ о ведении порядка стимулирования работников УрГЭУ за публикации в научных изданиях, включенных в международные базы цитирования Scopus, Web of Science от 01.06.2016 г. № 217/1 – Официальный сайт УрГЭУ [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): http://www.usue.ru/public/files/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%20%D0%A3%D1%80%D0%93%D0%AD%D0%A3/mk/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20481_1%20%D0%BE%20%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%BE%D1%82%2001.06.2016%20E2%84%96217_1.pdf (дата обращения: 30.10.2019 г.)
7. Положение о Совете по организации научно-исследовательской работы студентов от 04.10.2013 П 7.5-025-2013 – Официальный сайт УрГЭУ [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): <http://nirs.usue.ru/images/docs/statute/COS.pdf> (дата обращения: 30.10.2019 г.)

8. Положение о конкурсе "Лучшая группа года по науке" от 14.02.2014 П 05.01-019-2014 – Официальный сайт УрГЭУ [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): <http://nirs.usue.ru/images/docs/statute/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%BB%D1%83%D1%87%D1%88%D0%B5%D0%B9%20%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B5.pdf> (дата обращения: 30.10.2019 г.)
9. Положение о Студенческом научном обществе от 21.10.2013 П 7.5-026-2013 – Официальный сайт УрГЭУ [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): <http://nirs.usue.ru/images/docs/statute/statute2.pdf> (дата обращения: 30.10.2019 г.)
10. Малошонок Н.Г. Вовлеченность студентов в учебный процесс в российских вузах. Высшее образование в России. 2014. №1. С. 37–44
11. Малошонок Н.Г. Студенческая вовлеченность в учебный процесс: методология исследования и процедура измерения. [Электронный ресурс]. Режим доступа (свободный): http://socs.isras.ru/files/File/2014/2014_3/141-147_Maloshonok.pdf (дата обращения: 30.10.2019 г.)
12. Малошонок Н.Г. Студенческая вовлеченность: почему важно изучать процесс обучения, а не только его результат? [Электронный ресурс] Режим доступа (свободный): <https://docplayer.ru/424370-Studencheskaya-vovlechennost-pochemu-vazhno-izuchat-process-obucheniya-a-ne-tolko-ego-rezultat.html> (дата обращения: 30.10.2019 г.)

Сведения об авторе

Назаров Александр Вячеславович (РФ, Екатеринбург) – магистрант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, nazarov_av@usue.ru

Nazarov A.V.

NORMATIVE SUPPORT OF ENGAGEMENT RESEARCH AT THE UNIVERSITY

Abstract. The present work due to inspect the possibilities of the regulatory framework for engagement research at the university describes the concept and the problem field of engagement and engagement surveys in the university, the analysis of existing normative-legal acts, capable of handling issues of engagement surveys, the estimation of the benefits of the regulatory framework for engagement research; the structure of the intended local normative act on the engagement at the university. The analysis of the available acts reveals that all these documents either omit or do not directly indicate the research activities on the study of aspects of social and psychological aspects at the university and the ways to find reserves to increase the productivity of academic work. This gap, among other things, can be filled by the local normative act on the study of involvement in the university.

Keywords: engagement, university, regulatory legal acts, personnel, students

Author information

Nazarov Alexander Vyacheslavovich – masters' student at the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, nazarov_av@usue.ru

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Статья посвящена определению основных подходов к организации нормирования труда на предприятии в современных условиях. В статье ставится цель актуализации основных требований к нормированию труда на современном этапе. Особое внимание уделено тому, что при нормировании труда специалистов и руководителей в общие результаты работы предприятия целесообразно учитывать и результаты его текущей работы, установления уровня оплаты труда с учетом применения комплексной системы норм и нормативов. Результаты исследования позволяют определить реальный трудовой вклад работника в результаты труда трудового коллектива

Ключевые слова: нормирование труда, методы нормирования.

JEL code: J3

В современных условиях экономической трансформации возникает необходимость существенного преобразования всей экономической деятельности на предприятии, в том числе в области нормирования труда. Это связано с действием факторов, влияющих на совершенствование хозяйственного механизма и ускорение научно-технического прогресса.

Внедрение новых методов управления и организации трудовых процессов предусматривает широкое использование экономических нормативов для планирования и организации производства, определения средств на оплату труда по предприятию в целом и в структурных подразделениях. Развитие коллективных формы организации труда требует дальнейшей дифференциации экономических нормативов применительно к коллективам работников (бригад, звеньев, групп специалистов).

Основой для установления экономических нормативов и других показателей, используемых при планировании и организации производства, являются нормы и нормативы по труду. Поэтому *первое требование* к нормированию труда в современных условиях – максимальный охват нормами труда различных видов работ, связанных с проведением исследований, проектированием, изготовлением продукции, обслуживанием и управлением производством.

Это определяет необходимость в нормировании труда различных категорий работающих – рабочих, специалистов и служащих.

В условиях преобладания коллективных форм организации труда возрастает заинтересованность в установлении равнонапряженных норм труда для оценки трудового вклада и распределения фонда оплаты. Данный подход определяет *второе требование* к нормированию труда – повышение качественного уровня нормы и нормативов по труду, их максимального соответствия необходимым затратам труда.

В структурных подразделениях предприятий возникает необходимость оценки уровня трудовых затрат на всех уровнях организационных структур и выполнения плановых и экономических расчетов. Для решения данных задач требуются нормы и нормативы различных видов и уровней укрупнения. В связи с этим возникает *третье требование* к нормированию труда – создание системы нормативных материалов по труду. На предприятии в современных условиях создавать комплексную систему норм и

нормативов различных уровней укрупнения многоцелевого назначения для нормирования труда специалистов и служащих в объеме полного цикла работ с учетом эффективного выполнения функциональных должностных обязанностей по программе обучения.

Нормирование труда на предприятии должно устанавливаться на основе следующих принципов: эффективности, комплексности, системности, объективности, конкретности, динамичности, легитимности, лояльности.

На основании данных принципов составляется программа обучения сотрудников. Стандартная программа обучения включает в себя несколько этапов, которые определяют суть нормирования труда, структуру и содержание норм труда, а также методы исследования затрат рабочего времени.

Таблица 1

Стандартная программа обучения

№ п/п	Этап программы обучения	Содержание этапа программы обучения
1	Классификация затрат рабочего времени и времени использования оборудования:	<ul style="list-style-type: none"> • Организация трудового процесса • Структура нормы времени • Особенности нормирования отдельных категорий рабочего времени • Качество нормы времени • Нормы труда
2	Методы изучения затрат рабочего времени	<ul style="list-style-type: none"> • Фотография и самофотография рабочего времени • Метод моментных наблюдений • Хронометраж • Групповая дискуссии • Микроэлементное нормирование • Опытно-статистические методы
3	Процесс установления норм:	<ul style="list-style-type: none"> • Виды норм и их назначение • Структура нормы времени • Методы установления норм
4	Определение потерь рабочего времени и причин их возникновения	<ul style="list-style-type: none"> • Планирование и оптимизация численности
5	Организация системы нормирования труда в компании:	<ul style="list-style-type: none"> • Алгоритм и системность организации нормирования труда • Нормативно-правовое обеспечение системы нормирования: перечень нормативно-правовых актов, регулирующих нормирование труда на предприятиях и их обзор

Необходимость непосредственного измерения и оценки уровня трудовых затрат, наиболее полного исследования резервов производительности труда и повышения его уровня, снижения себестоимости продукции, более рационального использования потенциальных возможностей производственных фондов определяет *четвертое требование* к нормированию труда – более широкое применение методов нормирования труда, на основе которых определяется трудоёмкость работ и нормированных заданий, устанавливается оптимальная нагрузка работников, что особенно важно в условиях выполнения большого объема работ той же численностью или того же объёма работ меньшей численностью.

Внедрение прямых методов нормирования создает возможность наиболее широкого использования прогрессивных и рациональных форм морального и материального стимулирования труда каждого работника и коллектива подразделения за повышение производительности труда и повышение эффективности производственной деятельности. Роль прямых методов нормирования возрастает еще и потому, что нормы времени служат расчётной основой определения экономической эффективности внедряемых мероприятий по совершенствованию организации труда и рационализации трудовых процессов специалистов и служащих, а также оценки результатов труда работников.

Таким образом, нормирование труда различных категорий работников должно способствовать решению комплекса экономических и социальных задач, направленных на повышение эффективности управленческого и инженерного труда и усилением зависимости оплаты труда и конечных результатов работы.

Библиографический список

1. Семин. А.Н., Сарабский А.А., Панченко А.Ю., Лубков, А.Н. и др. Концепция рыночной модели мотивации труда в развивающейся экономике. Изд-во УралГСХА. – Екатеринбург, 2009. – 86с.
2. Долженко Р.А. Системный подход к управлению трудовой мотивацией персонала // Российское предпринимательство. – 2010. – №8-2. – С.70-75.
3. Производительности и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства. / Доклады пленарного заседания. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2007. – 42с.
4. Панченко, А.Ю. Оценка эффективности организационно-экономического механизма планирования трудовых процессов // Дискуссия. – 2010. – № 7. – С. 42-44.
5. Югай, А.М. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2007. – 80с.
6. Методические основы оценки эффективности труда служащих / ВНЦентр Госкомтруда СССР. – М.: Экономика, 1989. – С. 35.
7. Методические рекомендации по распределению бригадного заработка с учетом КТУ / ВНМЦентр роскомтруда СССР. - М.,1989

Информация об авторе

Панченко Александр Юрьевич (РФ, Екатеринбург) – к.э.н., докторант, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», РФ, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, cafetr@usue.ru

Panchenko A.Yu.

BASIC APPROACHES TO OF LABOUR NORMING ORGANIZATION IN THE ENTERPRISE

Abstract. The article is devoted to the definition of key concepts of labour norming organization in the enterprise today. The article seeks to mainstream fundamental labour regulation requirements on the modern stage. Particular attention is paid to the fact that when fixing labour specialists and managers in general it is advisable to take into account the results of work of the enterprise and the results of its ongoing work, establishing the level of remuneration in the light of the application of the integrated system rules and regulations. The results of the research allow to define the real contribution of the employee in the performance of labour collective.

Keywords: Setting, methods of rationing.

Author information

Panchenko Alexander Yuryevich – Ph.D. (Econ.), associate professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, cafetr@usue.ru

УДК 331.55

Патутина С.Ю.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ К ТРУДУ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАК СРЕДСТВО БОРЬБЫ С ПРЕКАРИЗАЦИЕЙ³⁶

***Аннотация.** В настоящее время наблюдается обострение проблемы прекаризации труда научно-педагогических работников вузов. В своей работе как средство борьбы с прекаризацией мы постарались рассмотреть возможность привлечения молодежи к труду научно-педагогических кадров, а также удержания в высших учебных заведениях молодых научно-педагогических работников. Для этого мы провели обзор научных работ в области прекаризации занятости работников и научно-педагогических работников, на основе которого выделили наиболее негативные последствия прекаризации труда и признаки прекаризации занятости в сфере высшего образования, а также проанализировали преимущества в работе преподавателя. По нашему мнению, важнейшей составляющей в вузе является научно-исследовательская работа студентов (НИРС), которая должна носить сквозной и системный характер. Сегодня очень важно и необходимо внедрять новые методы привлечения молодежи к научным исследованиям, когда не работают привычные схемы взаимодействия и мотивации.*

***Ключевые слова:** прекаризация, научно-педагогические работники (НПР), научно-исследовательская работа студентов (НИРС), воспроизводство научных и научно-педагогических работников.*

JEL code: I23

Актуальность работы связана с тем фактом, что в современном экономическом обществе происходят глобальные изменения и наблюдается трансформация занятости во всех сферах деятельности. Сегодня преобразующие процессы на рынке труда из-за нестабильности трудовой занятости, в научной литературе называются «прекаризация занятости». Разные авторы (зарубежные и отечественные ученые) придают свои краски процессу прекаризации.

В 1998 году П. Бурдые говорит о распространенности прекаритета во всех секторах экономики и сферах общества. А Р. Кастель в своих работах «прекаризацией» называет динамику сферы труда за последние тридцать лет, которые обрекают все большее количество людей на самостоятельную борьбу с проблемами и неопределенное будущее. [8]

В немецком словаре прекаритет (Prekaritaet) подразумевает неполноценную, ущемленную гарантию трудовых отношений, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время. А в английском – прекаризация (precarious и лат. precarium) – обозначает сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке), прекаризация труда – переход от постоянных гарантированных трудовых отношений к неустойчивым формам занятости, ведущий к практически полной потере работником социально-трудовых прав, в том числе занижение уровня заработной

³⁶ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-0090 «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов»

платы, отсутствие оплачиваемого отпуска, больничного листа и пр. Таким образом, прекаризацию можно считать процессом перехода к ненадежным трудовым отношениям, где работник не может обеспечить себе прожиточный минимум.

В нашей стране про растущую прекаризацию занятости писал коллектив ученых Всероссийского центра уровня жизни, возглавляемый профессором В.Н. Бобковым, в работах которых были изучены вопросы распространения в российской экономике таких форм формальной неустойчивости занятости, как занятость на срочном трудовом договоре; занятость с неполным рабочим временем; договоры аутстаффинга; удаленная занятость.[7]

Е.Н. Гасюкова в своих исследованиях исследует ряд работ, которые показывают разные оценки прекарната в зависимости от особенностей местного рынка труда и применяемой методологии. В одной из ее работ, один автор пишет про явление прекарнизации из-за отсутствия гарантий занятости, второй указывает на отсутствие профессиональной идентичности, третий обуславливает экономической уязвимостью, а четвертый характеризует увеличением доли нестандартной занятости и иными факторами трудовой неустойчивости. Значит можно сделать вывод о том, что при изучении явления прекарнизации следует проводить разделение между тем, что мы ставим во главу угла при определении источника прекарнизации: внешние структурные ограничения или трансформацию личностных установок. [3]

Значит, изучая явления прекарнизации, необходимо основываться на определении источника прекарнизации, т.е. ставить в центр исследования или внешние структурные ограничения, или трансформацию личностных установок.

В работе Федоровой А.Э. и Парсюкевича А.М., которые рассматривают разновидности прекарнизированного труда как фактора социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов в России, наталкиваясь на размышления о масштабах вовлеченности российских трудящихся в процесс расширения прекарнизации занятости и усугубления нестабильности социально-трудовой сферы. На основе проведенного исследования констатируется факт, что при современном уровне развития экономики сохраняется негативная тенденция и в ближайшей перспективе следует ожидать обострения проблемы, что приведет к снижению социально-экономического благополучия и ухудшению состояния здоровья экономически активного населения. Авторы исследования считают, что работодатели, расширяющие практику использования нестандартных форм занятости с целью получения экономического эффекта, продуцируют социальное загрязнение, так как вызывают снижение не только качества жизни наемных работников и их семей, но и качества человеческого потенциала страны.[7]

Обратимся к еще одной работе, в которой российские авторы Долженко Р.А. и Лобова С.В. изучают взаимосвязь прекарнизации занятости и трудовой мобильности НПР и заостряют внимание на особенностях работы данной категории работников, их подверженности изменениям в системе управления вузом, перспективе миграции в другие крупные образовательные организации. В работе исследуются условия занятости, уровень удовлетворенности действующими возможностями для реализации трудовой деятельности, которые предоставляет текущий вуз-работодатель, предпосылки усиления ощущения нестабильности занятости (ее прекарнизации), стимулирующих и сдерживающих факторов, влияющих на принятие решения о смене места работы и жительства. На основе этого определены предпосылки трудовой мобильности НПР, которые обусловлены трансформациями в системе трудовых отношений с вузом, усиливающейся прекарнизацией занятости, а также в оценке ее возможных последствий для регионов и вузов. Авторы считают, что трудовая мобильность по причине прекарнизации влияет на повышение научно-педагогического потенциала.[2]

В последнее время обостряется проблема прекарнизации труда научно-педагогических работников вузов. И как средство борьбы с прекарнизацией в своей работе

мы постараемся рассмотреть возможность привлечения молодежи к труду научно-педагогических кадров.

В настоящее время очень актуально формировать систему повышения активности и использования творческого потенциала молодежи в научной и инновационной деятельности вуза. На данный процесс оказывают влияние внешние и внутренние предпосылки. К первым можно отнести потребности развития и воспроизводства научного потенциала; роль научно-технического прогресса в современных условиях; повышение интеллектуализации всех видов труда и роли вуза как кузницы научных кадров для инновационной экономики. Внутренние же предпосылки обусловлены коммуникационными, информационными и технологическими потребностями процесса привлечения молодых специалистов к научно-исследовательской работе. Все это зависит от необходимости воспроизводства научных и научно-педагогических кадров, а также от миграции и оттока научных кадров; необходимости сохранения традиций и направлений в научных исследованиях; сохранения различий в оплате труда высококвалифицированных кадров; уменьшения числа научных высококвалифицированных руководителей. [4]

В сфере высшего образования происходят основные процессы формирования человеческого капитала, поэтому и повышается роль и значимость профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов. Но реализовать свои задачи преподаватели не могут из-за происходящих процессов, связанных с прекарризацией их труда.

Неполную занятость, низкий уровень оплаты труда, высокую интенсивность труда, негарантированность занятости на ближайшую перспективу выявил анализ признаков прекарризации занятости в сфере высшего образования. [5]

Прекарризация труда преподавателей влечет за собой негативные последствия для сферы образования, общества в целом. Образовательным организациям необходимо изучать эту проблему, управлять условиями труда, стимулировать сотрудников работать эффективно в новых условиях с помощью новых методов. И как минимум для эффективного управления работниками региональных вузов необходимо учитывать:

- насколько молодые работники вузов подвержены стремлению сменить место работы;
- как на их мотивацию влияют условия труда, подходы к заработной плате, системы целеполагания вузов;
- каковы тенденции в мобильности НПР региональных вузов;
- какие негативные последствия это влечет для экономики регионов и др.

Но нельзя говорить о привлечении молодежи к профессии и рассматривать только негативные стороны. Необходимо пропагандировать особенности преподавательского труда и его лучшие стороны.

Обратимся к результатам опроса «Нравится ли учителям их работа», проведенного с 14 по 22 сентября 2019г. аналитической службой исследований «HeadHunter». 380 респондентов – работающих преподавателей ответили на важный вопрос «Какие преимущества в своей работе они выделяют». Распределение ответов представлено на рис.1.



Рисунок 1 – Основные преимущества работы преподавателей, % [6]

Основными преимуществами своей работы преподаватели отметили летний отпуск, официальное трудоустройство, польза и значимость профессии, возможность помогать людям становиться умнее, свобода действий и возможность творчества, удобный график работы. Данные факторы набрали наибольшую долю ответов и наглядно показывают достоинства профессии преподавателя.

В условиях прекаризации привлечение и удержание в высших учебных заведениях молодых научно-педагогических работников представляют собой одну из важнейших социально-экономических проблем современной системы российского высшего образования.

В настоящее время инноваций, когда не работают привычные схемы взаимодействия и мотивации, необходимо внедрять новые методы привлечения молодежи к научным исследованиям: связи, бренд, образование.

Внедрение инновационных образовательных программ в университете решают задачи формирования у студентов способности эффективно применять знания и умения на практике при создании инновационной конкурентоспособной продукции.

Вузы должны развивать способность активной адаптации выпускника, обладающего определенным уровнем знаний и формирующего новый тип интеллекта, мышления, отношения к быстро меняющейся внешней среде – что характерно для интеллекта научного работника. Поэтому важнейшей составляющей профессионального образования в вузе является научно-исследовательская работа студентов (НИРС), которая должна носить сквозной и системный характер: от школьника до студента, от студента до аспиранта, от аспиранта до молодого ученого (рис.2).

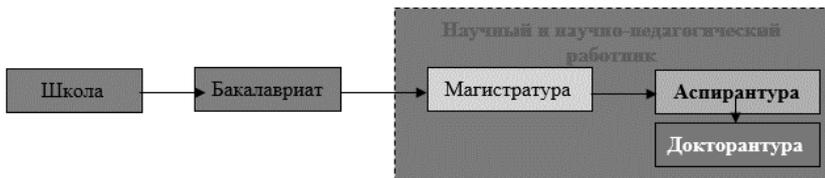


Рис.2 –Этапы воспроизводства научных и научно-педагогических работников³⁷

НИРС – комплекс мероприятий в процессе обучения, где студенты осваивают методы, приемы и навыки выполнения анализа и исследований, а также развивают способности к научному творчеству, самостоятельности, инициативы в учебе и будущей жизнедеятельности. Развитие данной работы позволят не только «омолодить» кадровый состав вуза и повысить качество работы молодых НПР, но и повысить престиж и рейтинговые показатели вуза в России и на международном уровне.

Подготовка будущего научного персонала должна осуществляться уже на раннем приобщении школьников и студентов к исследованиям, знакомя их с сущностью научной деятельности. Это является важным и для воспитания будущих ученых с целью обеспечения качественного образования относительно будущей сферы профессиональной деятельности.

Среди студентов необходимо поддерживать конкуренцию, подогревающую их стремление учиться и проявлять инициативу в обучении, что поможет развивать желание заниматься научной работой не только на старших курсах, но и на более ранних стадиях обучения. Для повышения уровня конкуренции среди студентов младших курсов необходимо организовывать групповую работу с целью получения опыта работы в команде и развития коммуникативных навыков, креативных способностей и нестандартного мышления. Осознание конкуренции поможет поднять уровень мотивации, решить проблему нехватки научных работников, идей и инновационных разработок.

Совместная работа выпускающих кафедр и созданных при вузах отделов по оказанию помощи в поиске места практики и трудоустройства должна быть направлена на адаптацию студентов и повышение конкурентоспособности выпускников, что положительно скажется на подготовке молодых специалистов не только для внешнего рынка труда, но и для внутренних нужд вуза – формирование резерва научных кадров. Для реализации данной работы необходимо обеспечивать самостоятельность студентов в процессе обучения, вовлекать их в творческую и интересную работу с возможностью ставить проблему и успешно ее решать, привлекать талантливых студентов к работе в оплачиваемых проектах и организации НИР, информировать о возможных стажировках в ведущих отечественных и зарубежных вузах, создавать возможность работы по гибкому графику.

Очень важным фактором можно считать различные виды поддержки для школьников, студентов и молодых ученых, которые сегодня реализуются на федеральном и региональном уровнях. Например, проводятся конкурсы ведущих научных школ и молодых кандидатов и докторов наук, ежегодно выделяются гранты Президента Российской Федерации на конкурсной основе. Для школьников и студентов организуются форумы, конференции и конкурсы, а также учреждаются награды для молодежи, занимающейся наукой.

Наряду с этим прогрессирует массовая интеграция академической и вузовской науки, в результате создаются совместные структурные подразделения: кафедры,

³⁷ Составлено автором.

лаборатории, исследовательские центры. В рамках данного направления реализуются хоздоговорные проекты и гранты с привлечением молодежи, внутривузовские гранты для поддержания молодых ученых, кадровый резерв молодых ученых и пр.

Исходя из опыта многих российских вузов, можно видеть актуальность и эффективность развития НИРС, которая обеспечивает: проведение актуальных научных исследований; стимулирование инновационной деятельности; осуществление эффективной кадровой политики; повышение качества подготовки кадров и учебного процесса в целом; эффективную интеграцию образования и науки.

Изучение вопросов привлечения молодежи к труду НПР имеет большое научно-практическое значение, как одного из решения сохранения и развития кадрового потенциала в условиях прекаризации занятости НПР. Для удержания и закрепления молодежи в научной и научно-педагогических сферах также необходимо развивать и совершенствовать условия, уделяя особое внимание не только увеличению заработной платы в научной сфере; возможностям профессионального и должностного роста; расширению масштабов жилищного строительства для молодых ученых и преподавателей, но и не забывать о пропаганде профессии и ее преимуществах; условиях для полноценной реализации научных амбиций и здоровой конкурентной среде.

Библиографический список

1. Алашеев С. Ю., Коган Е. Я., Тюрина Н. В. Востребованность вузов: подходы к измерению // Вопросы образования. – 2016. – № 4. – С. 186–205.
2. Взаимосвязь прекаризации занятости и трудовой мобильности научно-педагогических работников региональных вузов: постановка проблемы / Р. А. Долженко, С. В. Лобова // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – Том 22. – № 2. – С. 83-96.
3. Гасюкова Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия. – 2012. – Вып.6.
4. Лыскова В.Ю. Современные проблемы привлечения молодежи к научно-исследовательской деятельности. / Гуманитарные науки. Педагогика и психология. – Вестник ТГУ. – Выпуск 11 (103). – 2011.
5. Митрофанова Е.А. Прекаризация труда научно-педагогических работников вузов: состояние и тенденции развития. / Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – Т. 6. – № 6. – С. 45-48.
6. Нравится ли учителям их работа: результаты опроса, проведенного среди 380 соискателей Службой исследований HeadHunter. 14-22 сентября 2019 года. Режим доступа: <https://hh.ru/article/25478>, свободный (дата обращения 17.10.2019г.).
7. Парсюкевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наименее работников. / А.Э. Федорова, А.М. Парсюкевич // УрГЭУ: Известия. – 2013г. – № 5.
8. Сизова И.Л. Прекаризация в трудовой сфере России. / Петербургская социология сегодня. – 2015. – № 6. – С. 122-158.

Информация об авторе

Патутина Светлана Юрьевна (РФ г. Екатеринбург) – старший преподаватель, кафедра Экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, patutina@usue.ru

Patutina S.Yu.

INVOLVEMENT OF YOUNG PEOPLE IN THE WORK OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS AS A MEANS OF COMBATING PRECARIZATION

Abstract. Currently, there is an aggravation of the problem of precarization of labor of scientific and pedagogical workers of universities. In our work, as a means of combating precarization, we have tried to consider the possibility of attracting young people to the work of scientific and pedagogical personnel, as well as retaining young scientific and pedagogical workers in higher educational institutions. To do this, we conducted a review of scientific works in the field of precarization of employment of workers and scientific and pedagogical workers, on the basis of which we identified the most negative consequences of precarization of labor and signs of precarization of employment in higher education, as well as analyzed the advantages in the work of a teacher. In our opinion, the most important component in the University is the research work of students (R&D), which should be cross-cutting and systematic. Today it is very important and necessary to introduce new methods of attracting young people to scientific research, when the usual schemes of interaction and motivation do not work.

Keywords: precarization, scientific and pedagogical workers research work of students, reproduction of scientific scientific and pedagogical workers.

Author information

Patutina Svetlana Yuryevna, senior lecturer, USUE, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, patutina@usue.ru

УДК 331.103.6

Ядрацкий Д.Н.

РАЗВИТИЕ ЛИНЕЙНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

***Аннотация.** Статья посвящена вопросам социального влияния линейных управленческих работников на процесс формирования производственной культуры. Основной целью статьи является формулирование авторской концепции формирования (трансформации) производственной культуры при помощи линейных руководителей. В качестве гипотезы рассматривается наивысшая роль линейных руководителей для целей формирования производственной культуры организации. Основными методами исследования выступили общенаучные методы познания, в частности диалектический, системный, сравнительный анализ, а также наблюдения и эксперимент. В статье рассматривается проблема формирования производственной культуры на предприятии в условиях отсутствия устоявшихся представлений у работников о данной составляющей культуры организации. Методологическую базу составляют концепции зарубежных и отечественных исследователей относительно научной организации труда. Сформулирована методика (алгоритм) формирования производственной культуры в организации состоящая из двух принципиальных этапов: формирование производственной культуры мастеров; передача мастерами производственной культуры рабочим. Предложен набор действий, способных решить поставленные цели. Выводы. На основании предложенного подхода экспериментально установлено влияние подготовки линейных руководителей (мастеров производственных участков) на процесс формирования производственной культуры рабочих. В силу этого предлагается любые изменения в производственной культуре организации реализовывать через изменения в представлениях о производственной культуре мастеров.*

***Ключевые слова:** линейное управление, функции, мастера, эффективность, производственная культура, цели.*

JEL: J53

Современный менеджмент в значительной мере сместился на уровень решения глобальных экономических вопросов компании. Однако, по-прежнему, линейные руководители являются довольно многочисленной частью управленцев. При этом существует устойчивое представление о том, что данная категория работников необходима преимущественно для контроля за соблюдением работниками правил ТБ и внутренней трудовой дисциплины. По нашему мнению – роль линейных руководителей значительно шире и в первую очередь касается создания и поддержания производственной культуры. Решению вопросов направленных на ее совершенствование, обусловленное развитием организации, посвящена данная статья.

О целесообразности переосмысления роли линейного руководителя говорил российский социолог Ж.Тощенко. В частности, автор отмечал «Время потребовало, чтобы на смену руководителю-контролеру, а затем руководителю-организатору пришел организатор-воспитатель, социальный инженер, главной задачей которого становится обеспечение каждого работника необходимыми условиями для бесперебойной, высокопроизводительной и качественной работы, для его возможно более полной идентификации с коллективом» [1]. С указанным тезисом мы полностью согласны, однако считаем необходимым отметить, что социоинженерный подход к решению вопросов на уровне линейного управления рассматривался еще в 30-е годы прошлого века [2]. Вопрос идентификации с коллективом также видится нам не принципиальным, поскольку с точки зрения социальной психологии – глубокое погружение в коллектив приводит к интериоризации ценностей коллектива. Однако, производственный мастер должен не интериоризировать, а наоборот, привносить в коллектив более прогрессивные ценности, обусловленные изменениями во внешней (применительно к организации) среде.

Не можем не поддержать мысль Ж.Тощенко относительно того, что важным является делегирование полномочий от вышестоящих органов управления к первичным трудовым ячейкам. Такая передача части функций управления вовсе не ведет к ограничению сферы деятельности высшего звена управления производством, как это может, на первый взгляд, показаться, а наоборот способствует решению многих социальных проблем производств, которые наиболее наглядно проявляют себя в первичных производственных ячейках. [1]. Парадоксальность ситуации заключается в том, что современный процесс организации производства, по сути, повторил ошибки, отмеченные в документе 80-ти летней давности. Так, в советских документах отмечалось «... в настоящее время мастер на заводах тяжелого машиностроения не является подлинным организатором производства, так как он не распоряжается расстановкой рабочей силы, не имеет права устанавливать тарифные разряды, поощрять подчиненных ему лиц и налагать на них взыскания, не участвует в приемке и сдаче готовой продукции. Мастер не несет ответственности за нормирование труда и стоит в стороне от пересмотра норм выработки и расценок. Мастер не распоряжается фондом заработной платы на своем участке работы и материально не заинтересован в экономном его расходовании» [3].

Считаем, что наряду с перечисленными, одним из ключевых заданий, реализуемых на уровне линейного управления является создание и продвижение производственной культуры (не организационной). Как отмечает Т.Матросов, «опыт функционирования организаций показывает, что структуры, обладающие авторитетными социальными нормами, значительно более стабильны и эффективны в достижении своих целей по сравнению с теми управленческими структурами, где отношения власти строятся лишь на принуждении или вознаграждении ...» [4]. Оценивая роль мастера, необходимо констатировать, что он является промежуточным звеном между управленцами более высокого уровня, с одной стороны, и рабочими, непосредственно создающими продукт - с другой. В этом случае организационная культура, продвигаемая сверху и культура производственного процесса существующая внизу – также будут замыкаться на личности мастера. В вопросе создания (развития) культуры производства роль мастера нам видится

первостепенной. Однако, часто, в мастера попадают молодые ребята после университета, не имеющие достаточного практического опыта и не имеющие непосредственных профессиональных навыков в рабочих профессиях. Даже получение номинальных рабочих профессий во время практики, принципиально ситуацию не изменяет. Соответственно, молодой мастер часто не имеет собственных представлений о культуре производства, в силу чего ориентируется либо на требования руководства, либо на практику, сложившуюся до его прихода. Квалифицированные рабочие, (в некоторых ситуациях), оказываются в роли мастера, однако при этом сложившиеся практики трудового поведения такие мастера меняют неохотно в силу чего любые социокультурные изменения в таких коллективах протекают менее динамично.

Столкнувшись с проблемой необходимости внедрения стандартов производственной культуры на предприятии, мы определили в качестве основного источника трансляции культурных норм и ценностей – мастера производственного участка. Соответствующие изменения потребовали серьезной подготовительной работы, в первую очередь с производственными мастерами. Общая характеристика программы и целей обучения приведена в табл. 1.

Таблица 1

Программа оценки результатов повышения квалификации производственных мастеров

Управленческое воздействие	Способ реализации	Оценка
Оценка потенциала работника	Структурированное компетентностное интервью	Уровень и хват компетенциями. Готовность к повышению квалификации
Оценка готовности к работе в новых условиях	Компетентностное интервью, психологическое тестирование,	Готовность к саморазвитию и ответственности за изменения
Оценка результатов стажировки (немедленная)	отчет по стажировке	Объем полученной информации
Оценка результатов стажировки (отложенная)	(1-2 месяца) – наблюдение, 360 ⁰	Результаты применения полученной информации
Встречная стажировка (оценка теми, у кого работники проходили стажировку)	Интервью лиц, проводивших стажировку	Результаты применения полученной информации, степень ее усвоения
Оценка результатов «школы линейного руководителя»	Оценка производственных показателей	Анализ целевых показателей
Оценка результатов развития рабочих	Тестирование подчиненных	Оценка того, как мастер осуществляет подготовку подчиненных

Первым элементом подготовки стало проведение компетентностных интервью с мастерами, с целью определения уровня и круга их профессиональных компетенций. Так же была проведена оценка с точки зрения принятия изменений и готовности к ним.

Вторым элементом стала стажировка части мастеров (наиболее подготовленных в компетентностном плане, и при этом склонных к принятию изменений).

Третьим этапом стала оценка результатов стажировки непосредственно после ее прохождения и через месяц работы (оценивались реализованные изменения). Также была проведена «обратная» стажировка. Производственные мастера предприятия проводившего стажировку сами прошли ее по той же программе на нашем предприятии. После – были проанализированы высказанные рекомендации.

Четвертым этапом стало повышение квалификации всех мастеров. С этой целью по выходным раз в месяц (оплачиваемый сверхурочный день) была организована школа линейного руководителя, к преподаванию в которой приглашались: специалисты в области менеджмента, Iepe-технологий, организации производства и пр. Также выступал директор компании, определяя цели предстоящих изменений и четко формулируя ожидаемые результаты деятельности мастеров.

Пятым этапом стала подготовка мастеров к работе по повышению квалификации подчиненных. Мастер (по разработанной программе) должен самостоятельно провести обучение подчиненных, которые впоследствии, сдают экзамен в тестовой форме по полученным знаниям.

Следует отметить, что задача мастеров связана не только с повышением собственной квалификации. В качестве основной цели выступает подготовка рабочих к возрастающим требованиям производственной культуры организации. Для повышения квалификации рабочих и их подготовке к изменениям также была разработана определенная система мер. Однако, данная система реализовывалась отделом обучения не как самостоятельная, а как вспомогательная к действиям линейных руководителей. Помимо программы оценки знаний, была разработана система профессиональных конкурсов, комплекс информационных стендов, на которых размещалась информация о деятельности работников (брак, нарушения трудовой дисциплины). По выходным (для рабочих) дням была организована «школа качества», куда обязательно направлялся рабочий допустивший выпуск брака (нарушение технологической или производственной дисциплины, требований ОТ). Направлял в указанную школу как непосредственно мастер, так и иной руководитель, выявивший нарушение. Использовались и иные методы нематериального стимулирования культурных изменений.

Одной из наиболее важных задач, в процессе создания производственной культуры, является поддержание высокого уровня мотивации работников. При этом, следует отметить, что руководство компаний принципиально запретило использовать применительно к нарушителям требований культуры систему негативных мотиваторов (штрафов, лишения премии и пр.). С целью решения поставленных задач при указанном ограничении нами была создана также система наставничества. Первоначально, для ее формирования часть работников, обладающих достаточной квалификацией и коммуникативным уровнем, была подготовлена к реализации данного проекта. Частично, указанные работники прошли по теории и практике наставничества. Изучили передовой опыт организации наставничества и самостоятельно разработали система, которая (по их мнению) оказалась наиболее продуктивной для целей данного предприятия. После этого был организован проект «старший по качеству». Указанный работник, стал привлекаться к помощи мастеру в деятельности по повышению качества и контролю соблюдения требований охраны труда на своем и 2-3-х соседних рабочих местах. По-сути квалифицированный рабочий стал куратором нескольких рабочих мест. При этом санкций за нарушение не предполагалось, однако при проведении проверок – замечания высказывались непосредственному нарушителю и данному работнику. Для заинтересованности работников участвовать в данном проекте квалификационные требования работников 5 и 6-го разрядов были дополнены требованиями о наставничестве. Соответственно, работник принимавший участие – получал более высокий оклад, в то время как не желавший принимать участие, должен был самостоятельно отказаться от более высокого разряда.

Принимая во внимание ограниченность данной работы мы хотели бы отметить, что использование материальных стимулов в процессе закрепления норм и ценностей производственной(а также организационной) культуры является неоднозначным. Проект, который реализуется в данный момент, позволяет говорить о том, что отказ от материальных рычагов смещает акцент интериоризации норм в более естественное русло, в большей мере соответствия классическим методам культурной социализации. В силу этого, предполагаем несколько большие сроки процесса формирования, однако считаем, что позитивным моментом станут меньшие затраты на процесс поддержания социокультурных изменений, а также более стойкий их характер. В качестве продолжения работ по формированию производственной культуры считаем необходимым продолжить его в направлении вовлечения в данный проект руководителей и специалистов среднего звена связанных с производством (конструкторов, технологов, нормировщиков и прочих).

Библиографический список

1. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Т 648 Социология труда. Учебник для вузов. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012, – 464 с. с. 169
2. Ядранский Д.Н. Социальная инженерия как технология государственного администрирования [Текст] : [Монография] / Д.Н. Ядранский; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: [Из-во Урал. гос. экон. ун-та], 2018. - 233 с.
3. Постановление Совнаркома СССР и ЦК ВКП(б) «О повышении роли мастера на заводах тяжелого машиностроения» (27 мая 1940 г.) / Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. 1917-1967 гг. Сборник документов за 50 лет. М.: Политиздат, 1967. Т.2. 1929-1940 гг. С. 752-757
4. Матросов Тимур Александрович Факторы и методы оптимизации взаимодействия руководителей и подчиненных в производственной практике // Научный вестник МГТУ ГА. 2008. №129. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-metody-optimizatsii-vzaimodeystviya-rukovoditeley-i-podchinennyh-v-proizvodstvennoy-praktike> (дата обращения: 28.09.2019).

5. Чумак Е.В. Социально-психологические особенности трудовых ресурсов как объекта учета труда / Е.В. Чумак / Актуальные проблемы экономики и управления. Сборник научных статей Шестой всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2018. С. 65-69.

Информация об авторе

Ядранский Дмитрий Николаевич (РФ, Екатеринбург) – доктор социологических наук, доктор экономических наук, доцент, профессор Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, jadransky@yandex.ru

Yadransky D.N.

DEVELOPMENT OF A LINEAR LEADER AS A MECHANISM FOR THE FORMATION OF PRODUCTION CULTURE

Abstract. The article is devoted to the issues of social influence of linear managerial workers on the process of formation of industrial culture. The main goal of the article is to formulate the author's concept of the formation (transformation) of industrial culture with the help of line managers. As a hypothesis, the highest role of line managers for the formation of the organization's production culture is considered. The main research methods were general scientific methods of cognition, in particular dialectic, systemic, comparative analysis, as well as observations and experiments. The article considers the problem of the formation of industrial culture at the enterprise in the absence of well-established ideas among employees about this component of the organization's culture. The methodological base consists of the concepts of foreign and domestic researchers regarding the scientific organization of labor. The technique (algorithm) of the formation of industrial culture in the organization consisting of two fundamental stages is formulated: the formation of the industrial culture of the masters; transfer of industrial culture by workers to workers. A set of actions is proposed that can solve the goals. Findings. Based on the proposed approach, the influence of the training of line managers (masters of production sites) on the formation of the workers' industrial culture has been experimentally established. Because of this, it is proposed that any changes in the organization's production culture be implemented through changes in ideas about the production culture of the masters.

Keywords: linear control, functions, masters, efficiency, industrial culture, goals.

Author information

Yadransky Dmitry Nikolaevich – Sc.D. (Soc.), Sc.D. (Econ.), Professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, jadransky@yandex.ru

ВЛАСТЬ И ТРУД В МАЛЫХ ГОРОДАХ (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация. Ключевым фактором, оказывающим влияние на рынок труда в малых городах, является власть. На основе эмпирических исследований, проведенных в регионе Свердловская область, были выявлены основные акторы властно-управленческих отношений в малых городах – это бизнес и муниципальная власть. Население как актор в целом не принимает участия в управлении, за исключением отдельных лидеров и небольших групп. Наибольшее влияние на труд в малом городе оказывает крупный бизнес, который в основном представлен филиалами фирм, зарегистрированных на других территориях. Выявлены две стратегии поведения крупного бизнеса – отстранение (или минимизация вклада) от дел города или, наоборот, стремление занять в нем лидирующие позиции. Малый и средний бизнес также вносит свой вклад в создание рабочих мест на территории, однако его влияние менее сильно, чем крупного. При принятии решений местная власть ориентируется главным образом на власти региональные, а не федеральные, к которым, как правило, обращаются в экстренных ситуациях.

Ключевые слова: малый город, власть, бизнес, труд

JEL codes: A4, D84

В настоящее время проблема малых городов в России стоит очень остро: поляризация и диспропорции в развитии малых городов и крупных нарастают, речь идет фактически о выживании малых городов. Как показывает статистика, численность населения малых городов сокращается, экономический потенциал ослаблен, инфраструктура находится в плачевном состоянии, молодежь покидает малые города по причине отсутствия работы и мест проведения досуга. В то же время многие малые города являются историческими центрами, сохраняющими память о славном прошлом, они также оказываются развитыми центрами относительно окружающих более мелких поселений (сел, деревень). Малые города являются теми огоньками жизни, которые освещают и оживляют обширную территорию нашей страны. На судьбу малых городов влияет множество факторов как внешнего, так и внутреннего плана. Среди этих факторов важнейшим можно считать фактор власти.

В настоящий момент наука выделяет количественные и качественные критерии малого города и вопрос об определении малого города в целом решен, однако не до конца: так, нет договорённости относительно нижней границы понятия «малый город». Критерии, позволяющие отличить один город от другого, были предложены Луисом Виртом еще в 1938 г. Он использовал такие понятия, как «размер», «плотность» и «гетерогенность» [4, с.15]. В настоящее время спектр количественных критериев, которыми оперируют отечественные ученые, расширен и включает в себя такие показатели, как наличие общественного транспорта, этажность застройки, степень развития социокультурной сферы и коммунального хозяйства [2,3]. Среди ученых, которые исследуют вопрос о роли власти в малых городах, можно назвать Анимипу Е.Г., Ледаева В.Г., Сельцер Д.Г., Панову П., Подвиденцева О., Чирикову А.Е. и др.

В качестве эмпирической базы исследования в данной публикации используется материал, собранный в ходе исследования, проведенного в июне-июле 2019г. кафедрой прикладной социологии Уральского государственного экономического университета по заказу Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН и центра

региональной социологии и конфликтологии. Было проведено три фокус-группы с представителями бизнеса и общественности двух малых городов Свердловской области (Среднеуральска и Ирбита). Кроме того, было заполнено 15 анкет и взято 15 глубинных интервью с экспертами – с главами городов, заместителями глав городов, членами аппарата полпреда, наиболее активными общественниками и представителями бизнеса. Фокус-группы и глубинные интервью проводились по сценарию и анкетам, предложенным ФНИСЦ РАН.

Исследование позволило выявить ряд важных характеристик власти и ее влияния на труд в малых городах. Во-первых, выявлен актуальный набор действующих в малых городах акторов власти: это бизнес и муниципальная власть. Что касается третьего актора – населения, то подтвердился тот факт, что «...непосредственное влияние на процесс принятия решений оказывает небольшая группа людей. Некоторая часть городского сообщества оказывает косвенное влияние, поскольку при выборе политического курса и его реализации учитываются ее интересы. Однако большинство жителей города непосредственно не влияют на политический процесс» [5, с.17].

Во-вторых, роль крупного и малого бизнеса в формировании рынка труда малого города различна: выше среднего оценено влияние крупного (иностранного и отечественного) частного бизнеса (торгового, производственного, финансового) на инвестиции в реальный сектор экономики, обеспечение занятости на местном рынке труда, поддержку социальной сферы (образование, медицина, культура, спорт, социальная защита). Однако его влияние на приоритеты городского развития оценено скорее как слабое (крупный бизнес скорее отстраняется от участия в развитии города). С другой стороны, роль малого и среднего бизнеса в малых городах расценивается иначе: его вклад в инвестиции и влияние на приоритеты городского развития оценены как слабые, поддержку социальной сферы – как средняя, а влияние на занятость на местном рынке как высокое (малый бизнес предоставляет рабочие места).

В уральских малых городах крупный бизнес, как правило, представлен филиалами крупных областных и федеральных фирм (особенно много таких фирм в сфере торговли и обслуживания – «Пятерочка», «Магнит», Сбербанк и т.п.). Они, будучи зарегистрированными в других городах, не платят налогов в местную казну, тем самым слабо влияют на развитие муниципальной инфраструктуры, хотя, конечно, их присутствие благоприятно для удовлетворения потребностей местного населения. Не всегда эти предприятия привлекают и местную рабочую силу, предпочитая принимать «топовых» работников из других близлежащих поселений. Кроме того, иногда градообразующее предприятие принадлежит иностранным собственникам, что усугубляет проблему взаимодействия власти и бизнеса на территории.

В-третьих, выявлено две стратегии поведения крупного бизнеса: бизнес, представленный филиалами или фирмами с участием иностранных владельцев, нередко отстраняется от участия в жизни города или помогает ему по минимуму. В то же время есть и другой сценарий развития событий, при котором крупный бизнес стремится занять лидирующие позиции во власти. Бизнес преследует прежде всего свои экономические интересы. Достигнув определенного уровня развития, бизнес стремится попасть во власть, поскольку последняя диктует правила игры, столь важные для выживания бизнеса.

В-четвертых, ситуация с занятостью жителей обследованных малых городов по сравнению с другими малыми городами региона и с соседними субъектами РФ оценена как средняя, в то же время более тяжелая, если сравнивать с аналогичными городами России. При этом среди основных проблем, которые требуют решения, в качестве наиболее важной была отмечена «занятость трудоспособных профессиональных групп с достойной оплатой труда». Доходы населения оценены как низкие.

В-пятых. Местная власть осуществляет взаимодействие с вышестоящими структурами. При этом федеральная власть выступает скорее общим фоном. Основной субъект, с которым взаимодействуют местные власти – это власть региональная.

В настоящее время одним из ключевых факторов выживания малых городов следует считать власть, принимаемые ею решения и практические шаги. В малых городах Свердловской области основными субъектами власти выступают муниципальные органы управления и представители крупного бизнеса, которые нередко преследуют свои частные интересы в ущерб интересам всего городского социума.

Библиографический список

1. Анимиаца Е.Г. Малые и средние города: научно-теоретические аспекты исследования. Екатеринбург, 2003.
2. Анимиаца Е.Г., Медведева И.А., Сухих В.А. Малые и средние города: научно-теоретические аспекты исследования. Екатеринбург. Урал. Гос. Экон. Ун-т. 2003.
3. Секушина И.А. Теоретические подходы к классификации малых и средних городов России // Научный вестник Южного института менеджмента. 2019. №2. С. 84-93.
4. Собственная логика городов: Новые подходы в урбанистике / Коллективная монография; под отв. ред. Хельмута Беркинга и Мартини Лёв. М.: Новое литературное обозрение. 2017.
5. Чрикова А.Е., Ледяев В.Г., Сельдер Д.Г. Власть в малом российском городе: конфигурация и взаимодействие основных акторов // Полис. Политические исследования. 2014. №2. с. 88-105.

Информация об авторе

Заборова Елена Николаевна (РФ, г. Екатеринбург) – д.с.н, профессор, заведующий кафедрой прикладной социологии Уральского государственного экономического университета, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, ezaborova@yandex.ru

Zaborova E.N.

POWER AND LABOR IN SMALL TOWNS (ON THE EXAMPLE OF SVERDLOVSK REGION)

Annotation. The key factor influencing the labor market in small towns is power. On the basis of empirical studies conducted in the Sverdlovsk region, the main actors of power and management relations in small towns were identified - business and municipal authorities. The population as an actor as a whole does not participate in governance, except for individual leaders and small groups. The greatest impact on labor in a small town has a large business, which is mainly represented by branches of firms registered in other territories. Two strategies of behavior of big business – removal (or minimization of a contribution) from Affairs of the city or, on the contrary, aspiration to take in it the leading positions are revealed. Small and medium-sized businesses also contribute to the creation of jobs in the territory, but their impact is less strong than large-scale. When making decisions, local authorities focus mainly on the regional authorities, not the Federal authorities, to which, as a rule, turn in emergency situations.

Keywords: small town, government, business, labor

Author information

Zaborova Yelena Nikolayevna (Russia, Yekaterinburg) – Sc.D. (Soc.), professor, Head of Department of Applied Sociology, USUE, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, ezaborova@yandex.ru

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МАЛЫХ ГОРОДОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ИРБИТ)

Аннотация. В статье представлены основные результаты качественного социологического исследования, проведенного в малых городах Свердловской области. Нами была проведена серия полуформализованных интервью (n=5). В ходе исследования мы вышли на основные проблемы социально-экономической направленности. Малые города испытывают финансовую зависимость от регионального центра, неспособны удержать собственную молодежь от трудовой миграции в более крупные города, а также информанты наблюдают пренебрежение развитием малых городов со стороны российских федеральных властей.

Ключевые слова: вертикаль власти, малые города, городская среда, государственно-частное партнерство

JEL codes: A4, D84

В июле 2019 г. нами была проведена серия полуформализованных интервью (n=5) с представителями общественности и муниципалитета малого города Свердловской области – Ирбита. Объектом (информантами) исследования послужили жители малых городов Свердловской области. Ирбит – монопрофильный город с несколькими градообразующими предприятиями. В настоящее время малые российские города переживают кризис. Целью исследования было выявить проблемы малых городов Свердловской области, связанные с социальной и экономической политикой. Также в цель входило определить по мнения жителей малых городов предложения по улучшению социально-экономической ситуации в их малых городах, и в целом по всей стране. Информантами в нашем социологическом исследовании стали жители города Ирбит, обладающие полной информацией о социально-экономических проблемах Ирбита и малых городов в целом. Они работали в городской администрации (муниципалитете), частных предприятиях и общественных организациях.

Исследованием проблем городской среды занимались такие классики социальной науки как Ф. Теннис, Г. Зиммель, М. Вебер, Л. Вирт, Р. Парк, У. Уорнер. Изучением проблем российских городов занимались такие уральские ученые как Е.Н. Заборова, Е.Г. Трубина. Поднимались вопросы советского строительства городов, связи качества и уровня жизни и дальнейшего развития городского пространства.

Важным для малых российских городов является сфера управления (вертикаль власти). В ходе интервью мы нашли поддержку со стороны информантов выборности глав городов депутатами городских дум. Такой способ избрания главы позволяет избежать конфликтов между мэрией и думой. *«Я считают, что это неплохо. Дума, выбирая главу, берет на себя часть ответственности. И глава, избранной думой, становится подотчетным этой думе. Если несколько лет назад, депутаты думы пытались уличить главу в незнании законов и правонарушениях, а жители города не видели ничего сделанного в городе. Было много слов, и мало дел. А теперь бюджет города увеличился более чем на двести миллионов рублей. Регион видит, что дума и глава в хороших отношениях, и понимают, что будут реальные дела»* (мужчина, руководитель частного предприятия №1). Власти в малых городах в специфике развития российского местного самоуправления практически всегда были зависимы (чаще всего в законотворческой и финансовой сферах) от выше стоящих региональных и федеральных властей [5].

В настоящее время решающую роль играет креативность публичного пространства в малых городах. Ирбит также предпринимает подобные шаги: *«Важно историческое*

наследие: Ярмарка, памятники» (мужчина, представитель общественной организации). Архитектура всегда была важна для городского пространства [2]. Жители Ирбита гордятся тем, что у них есть предприятия, которые внесли вклад в советскую историю развития промышленности. *«Ирбит – город с определенной историей. У нас есть Ярмарка, предприятия, эвакуированные из Москвы и Ленинграда. Это позволяет создать некий ореол славного исторического прошлого. На этом акценте и пытаемся привлекать инвестиции. Поэтому и реконструируются здания, ремонтируют коммунальное хозяйство, дороги»* (мужчина, руководитель частного предприятия №1). Муниципальные власти неоднократно пытаются привлечь крупных отечественных и зарубежных инвесторов в Ирбит.

В ходе интервью мы смогли выйти на ряд первоочередных социокультурных проблем. Одной из наиболее острых проблем стала финансовая зависимость муниципалитета малого города от регионального и федерального бюджета. Преимущественно муниципалитеты городов зависят от областного правительства. *«Бюджет наш на 98% программный»* (женщина, представитель муниципалитета). Первостепенная задача главы малого города является участие во многочисленных федеральных и региональных программ финансирования и со-финансирования. *«Самое прямое влияние региона – большая часть бюджета наполняется из регионального бюджета. Задача главы – попасть в какие-то программы, которые есть в регионе и федерации. Вот попали в программу, но там возникает вопрос софинансирования. Или это местная администрация с регионом, или местные и частный бизнес. Региональная составляющая всё-таки преобладает»* (мужчина, руководитель частного предприятия №1).

Второй по значимости проблемой можно назвать сценарий появления «седого общества» в малом городе. Молодые люди покидают свою малую родину: *«Проблема занятости есть, поскольку кроме малого бизнеса нет больших предприятий. Молодые люди не едут обратно»* (женщина, работник молокозавода). Другой наш информант также говорит: *«Трудоустройство – большая проблема, проблема в демографической ситуации, люди уезжают из города, поскольку нет рабочих мест, молодежи трудоустроится нигде»* (женщина, представитель муниципалитета). К тому же в малых городах встает вопрос получения образования (зачастую как уже стало общим – высшего образования): *«Молодежь может учиться у нас только в среднем профессиональном образовании, но там спектр специальностей небольшой. Высшего образования у нас нет»* (мужчина, представитель общественной организации). Поэтому молодое население малых городов, уезжая на учебу в большие российские города, не просто получает диплом высшего образования, но и постепенно подыскивает работу [1]. К тому возникают обиды у населения, поскольку ранее в Ирбите были филиалы вузов: *«раньше был филиал, сейчас нет»* (мужчина, руководитель частного предприятия №2). Занятие физкультурной и спортом также оказывают большое воздействие повышение уровня жизни в городе [3], а также позволяет задержать молодежь: *«мы установили три воркаут-площадки по идее нашего генерального директора»* (женщина, работник молокозавода). К тому же рост образовательного уровня населения ведет к стабильности социально-экономического развития, укрепления демократических институтов власти в социуме [4].

Третий по значимости проблему малых городов можно назвать как пренебрежение федеральным центром условиями в малом российском городе, федеральные власти не учитывают специфику малых городов. *«На федеральном уровне происходит законотворчество, а мы ощущаем последствия. Мы вот решаем некоторые вопросы федерального уровня через депутата от нашего округа Максима Иванова. Но сегодня, что приходит из федерального центра [долгая пауза] вызывает, скажем, недоумения. Взять, например, повышение НДС на два процента не привело к большому наполнению бюджета. Это почему? Налоги повысили, но покупательская способность населения не выросла, доходы не выросли, они возможно даже упали. Влияние федеральных властей*

смазывается негативом населения в оценках от принятых ими законов» (мужчина, руководитель частного предприятия №1).

В заключение необходимо отметить, что информанты предложили пути решения проблем малых городов. Во-первых, предоставление большей бюджетной независимости малых городов от региональных и федеральных центров (реформирование авторитарной финансовой вертикали власти). Во-вторых, разработка общероссийской государственной политики в отношении малых городов, которая бы учитывала все специфические условия среды малого города. В-третьих, поддержка государственно-частного партнерства в сфере благоустройства малых городов (предоставление льгот, преференций предприятиям-участникам программ).

Библиографический список

1. Кощев С. В., Украинцева И. И., Романов М. С., Мушкина И. А. Городская среда как системно-локализованное поле взаимодействия образовательной среды и населения // Молодой ученый. – 2016. – №19. – С. 464-467. – URL <https://moluch.ru/archive/123/34001/> (дата обращения: 10.10.2019).
2. Филимонова В.В. Капустин П.В. Опыт поиска «архитектурной среды» в городской среде города Воронежа // Архитектурные исследования. 2017. № 1 (9). С. 16-30.
3. Новикова И.В. Спорт как фактор формирования социального капитала личности в городской среде // Власть. 2010. № 3. С. 23-25.
4. Корнильцева Е.Г. Северный регион в образовательном пространстве // Совершенствование гуманитарных технологий в образовательном пространстве вуза: факторы, проблемы, перспективы (материалы всероссийского с международным участием научно-методического семинара. УрФУ, Уральский гуманитарный институт, кафедра культурологии и дизайна УрФУ, 2019. С. 113-120.
5. Кузнецов А.Ю. Власть и самоуправление в современном городе / Социология города. Проектирование социальных изменений в городской среде / Кузнецов А.Ю., КорABLEВА Г.Б. и другие. М.: Юрайт, 2018. - 125 с.

Информация об авторе

Клейменов Михаил Вячеславович (Россия, г. Екатеринбург) – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры прикладной социологии УрГЭУ, Россия, Свердловская обл., г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, д. 62/45, k-mihaell@mail.ru

Kleymenov M.V.

SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF SMALL TOWNS OF SVERDLOVSK REGION (ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF IRBIT)

Abstract. The article presents the main results of a qualitative sociological study conducted in small towns of Sverdlovsk region. We conducted a series of semi-formalized interviews (n=5). In the course of the study, we came to the main problems of the socio-economic orientation. Russian small towns are financially dependent on the regional central cities, unable to keep their own young people from migration to the larger cities, and informants in the research also observe the neglect of the development of small towns by Russian federal authorities.

Keywords: power vertical, small towns, urban environment, public-private partnership

Author information

Kleymenov Mikhail Vyacheslavovich (Russia, Ekaterinburg) – Ph.D. (Soc.), Senior Lecturer, Department of Applied Sociology, Ural State University of Economics, Russia, Sverdlovsk Region, Ekaterinburg, Marta / Narodnaya Volya St., 62/45, k-mihaell@mail.ru

ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРНЫХ ТЕРРИТОРИЙ

Аннотация. Целью исследования, представленного в статье, является анализ параметров уровня жизни населения в национально - смешанных поселениях Тюменского Севера. Задачи: определение понятия «уровень жизни», изучение особенностей благосостояния русских и аборигенных народов на основе статистических данных, полученных в ходе проведения социологических опросов в муниципальных образованиях Обского Севера. Объектом выступают респонденты из числа народов Севера и русские, проживающие на данной территории. Применяемые методы: анкетный опрос, интервью, изучение документов. Автор приходит к выводу о том, что люди с высокой квалификацией, экономически активные, способные как-то обеспечить себя, оказываются в более выгодных условиях. Среди факторов, связанных с уровнем жизни, на первый план выдвигается размер и вид дохода. Именно он детерминирует структуру потребления, качество и обеспеченность жильем, влияя в опосредованной форме и на здоровье человека.

Ключевые слова: уровень жизни, доход, экономическая активность, структура потребления

JEL codes: A14, Z13, I 30

Проблемы социальной защищенности проживающего на Севере населения могут быть отнесены к наиболее серьезным не только в масштабах Ханты-Мансийского автономного округа, но и страны в целом. Ушедшая в прошлое традиция подчинения центру сменилась новой, в основе которой, как предполагается, должен бы лежать системный подход к развитию Севера, а также учет связи региональных и общественных приоритетов.

Данная проблематика рассматривалась в работах В.В. Мархинина, И.В. Удаловой, А.Ю.Кузнецова, В.М. Курикова, Т.Г. Харамзина, Н.Г. Хайруллиной и др.

Объектом анализа исследования, обозначенного в статье, являются русские и аборигенные народы Севера, проживающие на территории Ханты-Мансийского автономного округа. Целью выступает изучение основных показателей уровня жизни населения.

Последние десятилетия наблюдаются две тенденции: расширение экономической самостоятельности округа и введение политики государственного протекционизма, обусловленной значением Севера для Российской Федерации. Однако, социальные проблемы в подобной ситуации не исчезли, а даже обострились, в связи с чем представляют интерес некоторые результаты социологических исследований, проводимых под руководством проф. В.В. Мархинина на протяжении 2000-х годов в разных районах Ханты-Мансийского автономного округа.

Ориентация на рыночные отношения привела к увеличению степени неудовлетворенности населения своим положением, безработице, росту преступности. Северяне оказались не готовы к последствиям реформ, что проявилось в снижении уровня жизни [1].

Уровень жизни населения относится к многозначному понятию, используемому в различных научных сферах. Наиболее популярным является взгляд на данную категорию как на использование человеком или социальной группой продуктов и услуг. Уровень жизни – это, скорее, экономический термин и некий стандарт, демонстрирующий удовлетворение запросов населения, отличающийся индикаторами, оформленными в систему количественных показателей. Понятия уровня и качества жизни связаны между

собой, но и имеют отличия, главным из которых выступает то, что качество жизни направлено на исследование удовлетворения материальных потребностей, не поддающихся прямому количественному измерению. А уровень жизни - это категория, ориентированная на оценку степени удовлетворения потребностей, которые поддаются непосредственному количественному измерению [2].

Остановимся на таких показателях уровня жизни как доходы, обеспеченность жильем, состояние здоровья. Мнение респондентов относительно изменений в их благосостоянии выразилось следующим образом: 52,6% опрошенных полагают, что за последние годы оно ухудшилось в той или иной степени. У 27,2% - осталось прежним. Лишь 14,4% населения улучшили свое материальное положение. Среди жителей из числа народов Севера и русского населения заметна разница в оценке своего благосостояния. У представителей малочисленных народов, сравнительно с русскими, выше процент тех, чье положение резко ухудшилось (соответственно: 31,5% и 27%). Прослеживается зависимость различий по уровню доходов и от возрастной структуры населения. Молодежь быстрее включается в новую социокультурную ситуацию, чем люди пожилого возраста.

В поселках с невысоким уровнем развития экономики народ настроен пессимистичнее. Для ханты и манси большую значимость имеет возможность заниматься традиционными промыслами. Существоют они в основном за счет рыбных и охотничьих отраслей хозяйствования [1;4;7]. Напротив, русские респонденты главный источник дохода видят в зарплате и пособиях из социальных фондов. Однако беда в том, что высок уровень вынужденной безработицы. На смену колхозам и совхозам пришли малые предприятия, но обеспечить всех работой они не могут. Безработные и представители коренной национальности при опросе демонстрировали менее сильную мотивацию достижения успеха, чем предприниматели и интеллигенция.

Тревогу вызывает и жилищная проблема. Довольны условиями проживания лишь 26,3% респондентов. Причем среди недовольных преобладает преобладание лиц коренной национальности. Многие из них живут за чертой бедности. В ответах на вопросы анкеты отмечаются теснота, ветхость жилья, отсутствие в нем водопровода и канализации, что значительно осложняет проживание в суровых условиях Севера. Дома, построенные как временные, стали единственным прибежищем для многих семей. Положение усугубляется и сокращением темпов ввода жилья, особенно в отдельных поселках. Но люди не в состоянии купить жилье, ибо этого не позволяет сделать им их финансовое положение. На проживание хватает средств 22,3% опрошенных. Хватает только на питание – 44,3%. Не хватает порой даже на питание – 31,5%. Тем не менее, 40% респондентов не теряют надежды улучшить свои бытовые условия в будущем [3].

Одним из важнейших показателей уровня и качества жизни является здоровье. Несмотря на то, что народы Севера давно адаптировались к суровому климату и специфике высоких широт, похвалиться хорошим здоровьем не смогла почти половина опрошенных из числа этих народностей (41,3%). Как «удовлетворительное» его оценили 37,9%. А «хорошо себя чувствуют» лишь 19,2%.

В селах, где проводился опрос, медицинские работники отмечают увеличение травматизма в состоянии алкогольного опьянения, туберкулез легких, который чаще встречается среди лиц, проживающих в неблагоприятных жилищных условиях [5]. Похожая ситуация наблюдается в любом районе России, но на Севере она приобретает более острый и затяжной характер.

Можно предположить, что со временем доля лиц, нуждающихся в социальной поддержке, еще больше возрастёт [6;7]. Люди с высокой квалификацией, экономически активные, способные как-то обеспечить себя, окажутся в более выгодных условиях. На первый план, таким образом, выдвигается фактор, связанный с размером и видом дохода. Именно он детерминирует структуру потребления, качество и обеспеченность жильем, влияя в опосредованной форме и на здоровье человека.

Библиографический список

1. Корнильцева Е.Г., Кузнецов А.Ю. Русско - югорские межэтнические сообщества: специфика становления [Текст] // Современные исследования социальных проблем, Том 8, № 6-2, 2017. - С.376 - 382 .
2. Социология города. Проектирование социальных изменений в городской среде: учебное пособие для академического бакалавриата / под общ. ред. Г.Б. Кораблевой. – М.: Издательство Юрайт, 2018. -125 с.
3. Мархинин В. В., Удалова И. В. Межэтническое сообщество Югры: состояние, динамика и перспективы (по материалам социологических опросов 1991–2000, 2004–2014 годов) [Текст] / В.В. Мархинин, И.В. Удалова // Сибирский философский журнал. 2016. Т. 14. № 2. С.115-129.
4. Официальная статистика \ Ханты-Мансийский автономный округ - Югра. \ Рынок труда и занятость населения. Электронный ресурс: http://tumstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tumstat/ru/statistics/hmaStat/employment/
5. Клейменов М.В. Медицинское обслуживание на селе: проблемы и противоречия // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 1(18). С. 341-344.
6. Кузнецов А. Ю. Организация экспертизы муниципальных социальных услуг: учеб. пособие / А. Ю. Кузнецов, И. Е. Левченко. Екатеринбург: Урал. федерал. ун-т, 2017. 84 с.
7. Мархинин, В.В. Доминантные ценности и возможные риски в развитии народов Севера: по материалам социологического опроса в Югре / В.В. Мархинин, И.В. Удалова // Известия высших учебных заведений: Социология. Экономика. Политика. – 2016. – № 3. – С. 83–90.

Информация об авторе

Корнильцева Елена Геннадьевна (Россия, г. Екатеринбург) – доцент кафедры прикладной социологии, кандидат философских наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, kornilceva.e@yandex.ru

Korniltseva E.G.

INDICATORS OF LIVING STANDARD OF THE NORTHERN TERRITORY POPULATION

Abstract. The aim of the study presented in the article is to analyze the parameters of the standard of living of the population in the nationally mixed settlements of the Tyumen North. The objectives are to define the concept of "standard of living", to study the welfare of Russian and aboriginal peoples on the basis of statistical data obtained in the course of sociological surveys in the municipalities of the Ob North. The object of the survey are respondents from the North and Russians living in this territory. Methods used: questionnaire and interview. The author comes to the conclusion that people with high qualifications, economically active, able to somehow provide for themselves, are in more favorable conditions. Among the factors related to the standard of living, the size and type of income come to the fore. It determines the structure of consumption, quality and availability of housing, affecting indirectly on human health.

Keywords: standard of living, income, economic activity, consumption structure.

Author information

Korniltseva Elena Gennadevna (Russia, Yekaterinburg) – Ph.D. (Phil.), Associate Professor, Department of Applied Social Sciences, Ural State Economic University, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, kornilceva.e@yandex.ru.

КРЕАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННЫХ ИЗБИРАТЕЛЬНЫХ КАМПАНИЙ

***Аннотация.** Эффективность избирательной кампании во многом зависит от технологий и манипулирования общественным мнением. Использование подходов креативного менеджмента в предвыборной кампании позволяет найти новые творческие решения для имеющихся проблем. Трудности в разработке стратегии предвыборной кампании состоят в том, чтобы при выборе стимулов электорального поведения учесть индивидуальные качества избирателей. Креативный менеджмент может дать преимущество в разработке успешной предвыборной кампании. В данной статье рассматриваются новые инструменты политического креативного менеджмента, которые используются сегодня в избирательных кампаниях.*

***Ключевые слова:** креативный менеджмент, политический менеджмент, избирательные кампании, манипулятивные технологии, политические коммуникации.*

JEL code: Z38

На сегодняшний день с появлением новейших информационных технологий и глобальной сети Интернет, произошли изменения и в различных сферах жизни общества. Одним из таких изменений является появление новых инструментов политического менеджмента. Политический менеджмент является одним из видов управленческой деятельности в государственной или политической организации. Политический менеджер влияет на политический процесс и участников, используя для этого манипулятивные технологии воздействия. Смысл применения новых избирательных технологий и инструментов менеджмента заключается в воздействии на установки, мотивы, ценностные ориентации избирателей. Это побуждает их к совершению того или иного действия без внешнего силового принуждения. Таким образом избирательные кампании становятся подчиненными «правилам игры» политического менеджмента.

Креативный менеджмент – одно из новейших направлений в управлении. Основное внимание здесь уделяется выработке новых оригинальных решений и подходов. Креативный менеджмент также применяется и для управления избирательными кампаниями.

Для начала стоит уточнить, что именно понимается под «избирательной кампанией». Избирательная кампания – это действия непосредственных участников выборов, соперничающих на выборах сторон (партий, различных общественных организаций, самих кандидатов) направленные на привлечение избирателей. Вместе с понятием «избирательная кампания» часто используется «предвыборная кампания», смысл которого совпадает с первым. Избирательная кампания включает в себя набор мероприятий, различных технологий взаимодействия с избирателями.

Успех предвыборных кампаний в большей степени зависит от эффективности коммуникаций с избирателями. Таким образом, использование новых технологий в предвыборной гонке могут сыграть значительную роль и дать кандидату преимущества перед конкурентами.

В современную эпоху газеты, радио, телевидение, компьютерные сети претендуют непосредственно на регулирование социального и политического поведения, психологического настроения и даже самого мышления своей аудитории.

Электоральное поведение – процесс принятия решений гражданами относительно политических предпочтений и решения об участии в выборах. Это наиболее популярная

форма участия граждан в политической жизни страны, что связано, прежде всего, с тем, что голосование является более традиционным видом участия гражданина, чем, например, участие в деятельности политических партий, участие в митингах, и т. д.

В связи с появлением новых инструментов воздействия на электорат в ходе предвыборных кампаний возникает необходимость в подробном изучении данных инструментов влияния.

Одним из первых, кто стал использовать возможности Сети, стал Барак Обама. Его имидж формировался прежде всего в Интернете, а использование других средств агитации отошло на второй план.

Выбор в пользу Интернета был сделан пиар-технологами избирательной кампании Б. Обамы 2012г. Широкое использование социальных сетей и микроблогов позволило координировать различные протестные акции, волонтерские движения и другие массовые мероприятия. Ярким примером является протестное движение «Occupy Wall Street», которое было организовано с помощью электронных ресурсов. Это событие было изучено пиар-технологами и затем использовано в предвыборных кампаниях.

Основным отличием кампании Б. Обамы стал отказ от использования телерекламы и полное сосредоточение на работе с социальными сетями. Аккаунты были созданы во всех популярных социальных сетях, в которых информация обновлялась постоянно. Также была организована рассылка агитационных сообщений. В рамках предвыборной пиар-компании была выпущена продукция с инициалами президента под названием «Обамаманья» («ObamaMania»), основной целью которой было привлечение молодежи. Особенно привлекательным стал официальный сайт предвыборной кампании, где можно было увидеть чаты, блоги, систему онлайн-пожертвований (или система фандрайзинга), а также было снято несколько рекламных роликов, которые впоследствии стали вирусными и набрали более 9 миллионов просмотров на видеохостинге YouTube.

Еще одним важным нововведением избирательной кампании Б. Обамы стала организация интернет-фандрайзинга. Эта технология сбора средств для реализации проектов, которая обычно используется различными НКО. В Соединённых Штатах Америки политтехнологи стали использовать данную систему для избирательных кампаний.

В избирательной кампании Б. Обамы данная технология была использована как в выборах 2008 г., так и в 2012г. В 2008 г. Б. Обама отказался от государственного финансирования своей избирательной кампаний, была организована рассылка электронных писем с просьбой о пожертвованиях. Избиратели могли внести свое пожертвование через официальный сайт предвыборной кампании. В результате данной акции удалось собрать 605 млн. долларов, а отправителями большей части денег были частные лица. [7]

На выборах 2012 г. данную технология была применена снова. В рамках кампании было распространено сообщение «Money bomb for Obama». В письме был призыв внести пожертвования для кампании президента. В официальном блоге Б. Обамы был размещен пост, который содержал его фотографию с лозунгом «Верни президента» и просьба о пожертвованиях.

Была разработана программа «Быстрое пожертвование» («Quick Donate») – повторный перевод денег мог быть осуществлен через СМС без ввода данных кредитной карты. Также была возможность перечислить пожертвования с помощью платежных систем «iPhone» и «Android». Все эти нововведения позволили избирателям перечислять средства в поддержку президента без каких-либо затруднений, что обеспечило достаточно большой приток средств для организации избирательной кампании. Более того, избирательная кампания вновь была развернута в сети Интернет, практически не затрагивая такие средства массовой информации как печатные издания, телевидение, радио, что позволила привлечь большое количество молодых интернет-пользователей. Это обеспечило победу Барака Обамы на выборах во второй раз.

За последние несколько лет произошел качественный скачок в развитии цифровых технологий и сети Интернет. Если ранее можно было использовать ресурсы Сети как инструмент координации действий населения и формирования имиджа кандидата, то с развитием нейросетей и технологически созданных и накопленных массивов данных о интернет-пользователях стало возможным влиять непосредственно на избирателей, формируя их образ мышления.

Такими данными располагают крупные компании, такие как Google, Apple, Microsoft и др. Согласно заявлению исполнительного директора Google Эрика Шмидта, есть возможность отследить все начиная от местоположения, до потребностей человека в данный момент. [2] Таким образом при анализе полученных сведений о пользователях сети Интернет можно обеспечить влияние на любой аспект жизни.

Любое действие в сети Интернет оставляет «цифровой след», что позволяет отслеживать активность пользователей. Практически все глобальные сетевые ресурсы собирают данные о пользователях сети, что позволяет в дальнейшем проводить анализ и выдавать персонализированный контент, способный сформировать у пользователя особое мировосприятие и поведение.

Большинство популярных интернет-ресурсов, в особенности Google, YouTube, Facebook, Yandex и др., используют файлы cookie и персональные веб-маяки, что позволяет отслеживать действия пользователя, его индивидуальные предпочтения. Подобные технологии не могли остаться без внимания современных политтехнологов и политического руководства стран.

Служба национальной разведки США с 2011 г. реализует проект анализа публичных данных и записей социальных медиа, включая социальные сети и блогосферу, популярные новостные интернет ресурсы, для последующего прогнозирования общественно-политических кризисов.

На основе оставленных «цифровых следов» IT-специалистами, социологами и политологами проводится анализ, что позволяет в дальнейшем применять технологию точечного таргетинга. Данная технология точечного таргетинга заключается в анализе и выделении психотипов интернет-пользователей. Затем на основе данных психотипов идет трансляция необходимого политического контента в сознание целевых аудиторий. Возможности такого точечного таргетинга позволяют осуществлять эффективное воплощение пропагандистских кампаний с учетом особенностей восприятия информации и потребностей пользователя Интернет.

Примером использования такого точечного таргетинга в избирательных кампаниях является проект «Alamo». Данный проект – предвыборная кампания Дональда Трампа в выборах президента США в 2016 г. В рамках этого проекта население США было разделено на 32 личностных психотипа. Точечное таргетирование с использованием всех данных, полученных путем анализа активности интернет-пользователей, позволило оказать влияние на такую электоральную группу, как неопределившиеся. За счет таргетирования штабу Д. Трампа удалось направить необходимую информацию 13,5 млн избирателей из категории неопределившихся, но убеждаемых. [2]

Еще одним важным инструментом в политической коммуникации является «Fake news». Пользуясь возможностями глобальной сети Интернет все пользователи могут быть не только потребителями предлагаемого контента, но и создавать свой. Ежедневно в социальных сетях публикуются миллионы различных сообщений, и пользователи получают огромное количество информации в своих новостных лентах.

Возникает новая проблема перенасыщенности новостями, и в постоянно растущем объеме новостей пользователям сети Интернет становится все сложнее ориентироваться и проверять все поступающие сообщения, что породило такой феномен как «Fake news».

Использование феномена «fake news» в качестве инструмента манипулирования не ново. Но распространение это получило именно сейчас, когда есть возможность

использовать такой инструмент как социальные медиа. Возможности запуска и распространения поддельных новостей в социальных сетях практически безграничны.

Таким образом, проанализировав развитие новейших избирательных технологий, можно заметить, что появление новых инструментов и технологий напрямую зависит от развития информационных технологий, а также от степени распространения их среди населения.

С появлением и распространением глобальной сети Интернет, использование радио и телевидения отошло на второй план, и социальные сети, блогосфера стали основным инструментом воздействия на избирателей. При этом целевой аудиторией стала молодежь, для которой предвыборные кампании стали своеобразной онлайн игрой, в которой они могут принимать участие и влиять на исход выборов, а также на будущее своей страны. Привлечение финансов с помощью интернет-фандрайзинга дало больше возможностей для проведения избирательных кампаний и позволило организовывать больше различных мероприятий и акций в рамках кампаний. Ярким примером являются две избирательные кампании Барака Обамы в 2008 и 2012 гг.

С накоплением большого количества информации о пользователях в сети Интернет, а также началом «шпионажа» интернет-кампании за пользователями появились новые усовершенствованные технологии избирательных кампаний. Используя данные пользователей сети Интернет, политтехнологам удалось проводить точечный таргетинг, распространяя необходимую информацию не на всех избирателей сразу, а разделяя их по психотипам. Таким образом, удалось добиться того, что каждый пользователь сети получает специально сформированный контент, что позволяет оказывать давление на избирателей. Такое давление остается незаметным для самого избирателя.

Использование таких новейших технологий позволяет политтехнологам, по сути, контролировать мысли избирателей, направляя их туда, куда необходимо. Зачастую большинство пользователей сети Интернет не обладают критическим мышлением и с легкостью воспринимают любую информацию, появляющуюся на их экранах.

Возможно, в ближайшем будущем, с развитием нейросетей и искусственного интеллекта, удастся привлечь еще больше информационных технологий для использования их в избирательных кампаниях и необходимость предвыборной борьбы кандидатов «офлайн» исчезнет.

Библиографический список

1. Авзалова Э. И. Интернет-коммуникации в избирательной кампании США // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Политология. Религиоведение. 2017. Т.22. 185-194
2. Володенков С. В. Соотношение политики и управления в системе регулирования современных общественных отношений // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2011. №5. С.76-80
3. Володенков С. В. Новые формы политического управления в киберпространстве ххi века: вызовы и угрозы // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2011. №2 С.78-85
4. Володенков С. В. Total Data как феномен формирования политической постреальности // Вестник Омского университета. Серия «Исторические науки». 2017. № 3 (15). С. 409-415.
5. Журавлева Л. В. Технология интернет-фандрайзинга в российском политическом консультировании // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2011. №6. С. 40-44.
6. Кошкарлова Н. Н. Фейковые новости: креативное решение или мошенничество? // Вестник ТГПУ. 2018. №2 (191).
7. Распопова С. С., Богдан Е. Н. Фейковые новости: природа происхождения // Вестник ЧелГУ. 2017. №11 (407).

8. Русакова О. Ф. Политический медиадискурс и медиатизация политики как концепты политической коммуникативистики // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. 2014. С. 65-69.
9. Русакова О. Ф. Медиадискурс как концепт дисциплины «политическая коммуникативистика» // Науч. Вестник Белгород. гос. ун-та. Гуманит. науки. 2013. № 27. – С. 150–160.
10. Столяров А. А. Зарубежные пиар-стратегии в предвыборной практике Российской оппозиции // Политическая лингвистика. 2014. №1. С. 191-199.
11. Allcott, H., & Gentzkow, M. (2017). Social media and fake news in the 2016 election. *Journal of Economic Perspectives*, 31, 211-236.
12. Berkowitz, D., & Schwartz, D. A. (2016). Miley, CNN and The Onion: When fake news becomes realer than real. *Journalism Practice*, 10, 1-17.
13. Brennen, B. (2017). Making sense of lies, deceptive propaganda, and fake news. *Journal of Media Ethics*, 32, 179-181.

Информация об авторе

Прошина Маргарита Викторовна (Россия, Екатеринбург) – магистр, Уральский федеральный университет, РФ, Екатеринбург, ул. Мира, 19, margo-p95@mail.ru.

Proshina M.V

CREATIVE MANAGEMENT OF MODERN ELECTION CAMPAIGNS

Abstract. The efficiency of the election campaign depends on technology and the manipulation of the public opinion. The use of creative management approaches in the election campaign allows us to find new creative solutions to existing problems. Difficulties in an election campaign strategy consist of taking into account the individual qualities of voters, choosing incentives for electoral behavior. Creative management can provide an advantage in developing a successful campaign. This article is about the new tools of political creative management that are used today in election campaigns.

Keywords: creative management, political management, election campaigns, manipulative technologies, political communications.

Author information

Proshina Margarita Victorovna – Masters' student, Ural Federal University, Russia, Yekaterinburg, 19 Mira street, margo-p95@mail.ru

УДК 378.14

Румянцев О.В., Филипповская Т.В.

ИННОВАЦИИ В СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Аннотация. Авторы выделяют среди множества проблем организации очной формы обучения студентов проблему гуманитаризации образования и качества психологической готовности выпускников к профессиональной деятельности. Представляют данные исследования по проблемам совмещения студентами работы и учебы. Приводят данные опроса работодателей об уровне подготовленности выпускников и студентов к профессиональной деятельности. В итоге делаются выводы о том, что необходимо менять стратегии делового взаимодействия между студентами очной формы обучения и преподавателями. Но, прежде всего, обращать особое внимание на развитие коммуникативных навыков и условия формирования стрессоустойчивости.

объективности самооценки, готовности к деловым контактам будущих профессионалов. Кроме этого, на уровне организаторов системы образования предложено начать более эффективное использование системы параллельного получения студентами дополнительного профессионального образования по профессиям, связанным с востребованными на рынке труда номинациями.

Ключевые слова: бифуркация, дуальное образование, работающие студенты, экзистенциальные и витальные потребности

JEL codes: I29, P36, Z13

Совмещение работы и учебы в нашей стране имеет многолетнюю практику и представлено многообразием форм. Многие десятилетия в этот перечень входят очная, очно-заочная, заочная формы, дополненные дистанционными образовательными технологиями.

Многочисленные публикации исследователей качества подготовки выпускников вузов к профессиональной деятельности и в России, и в мире включают безусловный акцент на очевидный недостаток коммуникативных навыков, умения самоактуализироваться в профессиональной среде, принимать корпоративную культуру, адекватно оценивать собственную готовность действовать во благо предприятия с индивидуальными и установками на объем ожидаемого заработка. Попытка выявить причины проявляющихся недостатков приводит к выводам о том, что в образовательных практиках присутствует проблема наличия конфликта интересов организаторов учебного процесса и экзистенциальных потребностей обучаемых. Кроме этого, снижающийся в течение последних лет объем общегуманитарной и, прежде всего, психологической подготовки студентов к профессиональной деятельности инициирует недовольство со стороны работодателей. Это связано с высокой текучестью молодых кадров, не готовых самоактуализироваться на рабочем месте, с конфликтом интересов между гражданами предпенсионного возраста и начинающими специалистами.

Профессиональное обучение и параллельное реальное освоение профессии еще в начале XX века составляли мощное направление педагогической деятельности в нашей стране. Результат и сегодня активно осмысливается уже с учетом инновационных технологий в образовании.

Работы С.Я. Батышева [1] и С.М. Новикова, С.И. Гессена [3], тесно связанные с идеями профессионального образования и обучения в трудах других ученых российской научной школы (М.Н. Катков [5], М. М. Ковалевский [6], П.Н. Милоков [10], а в современности - Д.Н. Константиновский [8], М.Х. Титма [14], Э.А. Саар, В. Н. Шубкин, как и представители уральской науки Ю.Р. Вишневский [2], Г.Е. Зборовский [4], Л.Н. Коган [7], Л.Я. Рубина [13], В.Т. Шапко), дает достаточно оснований для анализа и обобщения социокультурного взгляда на поставленные в настоящей статье проблемы. Не случайно Т.В. Филипповская [12] при констатации вопросов организации дуального образования обращает внимание на тезис Н. Лумана [9] об источниках, вызывающих дисбаланс и, как следствие, - бифуркацию, которая выражается в «раздвоенности целеполагания» при реализации основных функций важнейшей социокультурной системы. Действительно, задача обеспечения высокого качества образования «зажата» между выбором студента «учеба для будущей работы», «работа ради обеспечения витальных потребностей», «работа ради оплаты собственно образовательных услуг» и пр. Вызванные этой бифуркацией явления усиливают колебание системы в рамках внешних ограничений и индивидуальных целей, приводя зачастую к необратимым результатам. Таким, как отчисление студента за неуспеваемость или невыполнение условий договора об оплате образовательных услуг, и/или в целом снижения результативности и качества образовательного процесса.

На предприятиях текучесть молодых кадров, судя по отзывам работодателей, приводит к потерям до 60% от годовичного заработка «стажистов». Средства, сложенные в

переподготовку и подготовку молодых работников не приносят ожидаемого эффекта, так как выпускники вузов далеко не всегда готовы к освоению навыков бесконфликтного взаимодействия и с клиентами, и с коллегами.

Авторы настоящей статьи провели 17 интервью с работодателями, руководящими организационными структурами с численностью работников от 50 до 500 человек. Результаты интервьюирования показали, что работодатели единодушны во мнении: современные выпускники вузов не готовы к профессиональной деятельности, прежде всего, психологически. Они ведут коммуникацию с потребителями услуг предприятий и с коллегами на уровне шаблонов, принятых из зарубежных средств массовой информации, не умеют выходить из конфликтов. Но, самое главное, переоценивают свои реальные возможности вносить вклад в эффективность функционирования организации и проявляют необоснованные амбиции по поводу ожидаемого уровня заработной платы.

О.В. Румянцевой в сентябре-октябре 2019 года было проведено исследование по методологии Л. Ньюмана [11] для изучения «неопределенного аморфного социального опыта» студентов – будущих юристов, обучающихся на 2 курсе (24 человека: 11 девушек, 13 юношей), а также будущих специалистов международного сервиса, обучающихся на 2 и 3 курсах (24 человека: 20 девушек, 4 юноши) Уральского государственного экономического университета. Предметом исследования стало изучение отношения членов группы респондентов к проблеме сочетаемости учебы и работы.

Выявлено, что 45 % участников группы готовы сочетать учебу и работу для удовлетворения экзистенциальных и витальных потребностей. Сочетают работу с учебой 20 %. Основные причины: необходимость заработка для оплаты образовательных услуг, питания, проживания и пр. 25% готовы работать, но не работают, так как в данный момент не нашли работу, соответствующую перспективам совмещения с учебой по графику и размерам оплаты труда.

55 % не готовы к такому совмещению, так как у них доминантной является установка на получение качественного образования. В то же время те, кто не хочет наносить ущерб качеству образования параллельной работой, являются студентами, для которых проблема материального обеспечения жизнедеятельности не обрела особой остроты и актуальности. Для работающих студентов материальная сторона является жизненно важной. Однако, среди совмещающих работу и учебу будущих юристов ни один не трудится в сфере, связанной с перспективной профессией, но среди «сервисников» один студент уже реализует карьерный рост с нижних ступеней иерархии в семейной фирме, а одна студентка сочетает учебу с работой, близкой к перспективной профессиональной сфере.

Конфликт интересов между работодателями и молодыми сотрудниками можно предотвратить при усилении внимания и увеличении объема учебных часов (даже на факультативной основе и в рамках системы дополнительного образования) на освоение студентами навыков деловых коммуникаций. Выпускник вуза должен уметь не только реально сопоставлять свои профессиональные навыки, но и желание саморазвиваться, самоактуализироваться в рамках взаимодействия «человек-человек», когда второй стороной коммуникаций становится либо коллега, либо потребитель.

Конфликт интересов, рассмотренный нами как противоречивость мотивации одних субъектов системы на качество учебного процесса, а других – на решение витальных задач, на основе проведенного исследования может быть разрешен в нескольких аспектах.

На уровне интеракций педагога и работающего студента конфликт связан с неумением обучаемых, решая жизненно важные вопросы, выстраивать стратегии деловых отношений. Большинство работающих студентов считает, что сам факт их недостаточно активного участия в учебных мероприятиях уже оправдан констатацией наличия работы. Свою необязательность в выполнении данных преподавателями дополнительных заданий они чаще всего «списывают» на усталость, загруженность по работе. Как результат,

многие преподаватели отказываются учитывать проблемы работающих студентов и сами становятся «заложниками» чужих пропусков аудиторных занятий или бездействия на них слушателей вследствие неготовности к активному диалогу.

Выход их сложившейся ситуации достаточно прост: работающие студенты должны своевременно (до начала занятий) информировать преподавателей о дополнительной занятости, договариваться о процедурах контрольных мероприятий и неукоснительно их выполнять.

На уровне организации учебного процесса видится целесообразность использования лучших традиций дуального образования в инновационном ключе. А именно: стоит дополнить желание некоторых студентов получать «второй диплом» о высшем образовании в процессе обучения по избранному профилю организационной деятельностью по получению рабочей профессии в сфере, близкой к перспективному трудоустройству студента и визуализации данных, создания отчетов и проведения сложных расчетов.

Учебный процесс в вузах должен был перестроен с учетом выявленных конфликтных точек.

Библиографический список

1. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика. - М.: ЭГВЕС, 2009 г., - 456 с.
2. Вишневский Ю. Р. Социология молодежи – о молодежи, для молодежи / Ю. Р. Вишневский, В. Т. Шапко // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург, 28 февраля 2014 г. – Екатеринбург : УрФУ, 2014. – Т. 1. – С. 5-9.
3. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. – М. : Школа-пресс, 1995. – 448 с.
4. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования. – М. : Гардарики, 2005. – 383 с.
5. Катков М. Н. Идеология охранительства . - М.: Институт русской цивилизации, 2009. – 800 с.
6. Ковалевский М.М. Очерки по истории политических учреждений России. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2007 Серия «Университетская библиотека Александра Погорельского»). - 240 с.
7. Коган Л.Н. Социология культуры. - Екатеринбург : Уральский государственный университет, 1992. – 120 с.
8. Константиновский Д. Л., Шубкин В. Н. Молодежь и образование. М.: Наука, 1977.- 159 с.
9. Луман Н. Общество как социальная система (Общество общества .Ч. I) . - М. : Логос. - 2004. - 232 с.
10. Милоков П.Н. Очерки по истории русской культуры. В 3 т. Т.2, Ч.2. - М.: Издательская группа «Прогресс-Культура», 1994. - 496 с
11. Ньюман Л. Полевое исследование // Социологические исследования. – 1999. - № 4. С. 110-121
12. Пачикова Л.П., Филипповская Т.В. Дуальное образование и высшая школа: проблемное поле исследований // Интернет-журнал «Мир науки». - 2018. - №5. - URL: <https://mir-nauki.com/PDF/83PDMN518.pdf> (дата обращения 01.09.2019).
13. Рубина Л. Я. Профессиональное и социальное самочувствие учителей // Социс. -1996. -№ 6. - С.63-75
14. Титма М. Х. Выбор профессии как социальная проблема. М.: Знание, 1975. – 198 с.

Информация об авторах

Румянцева Ольга Владимировна (РФ, Екатеринбург) – старший преподаватель, Уральский государственный экономический университет, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной воли 62/45, Olga_rum@mail.ru

Филипповская Татьяна Владимировна (РФ, Екатеринбург) – кандидат педагогических наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной воли 62/45, ftatjana@mail.ru

Rumyantseva O.V., Filippovskaya T. V.

INNOVATIONS IN THE STRATEGY OF PROFESSIONAL SELF- ACTUALIZATION OF UNIVERSITY STUDENTS

Abstract. Among the many problems of organizing full-time student education, the authors single out the problem of humanizing education and the quality of graduates' psychological readiness for professional activities. Present research data on the problems of combining students work and study. They provide data from a survey of employers on the level of preparedness of graduates and students for professional activities. As a result, conclusions are drawn that it is necessary to change the strategy of business interaction between full-time students and teachers. But, first of all, pay special attention to the development of communication skills and the conditions for the formation of stress resistance, objectivity of self-esteem, readiness for future business contacts of future professionals. In addition, at the level of the organizers of the education system, it was proposed to begin more efficient use of the system of parallel students receiving additional professional education in professions related to nominations in demand on the labor market.

Keywords: bifurcation; dual education; working students; existential and vital needs

Authors Information

Rumyantseva Olga Vladimirovna – Senior Lecturer, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March /Narodnoy voli 62/45, Olga_rum@mail.ru

Filippovskaya Tatjana Vladimirovna – Ph.D. (Ped.), associate professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March /Narodnoy voli 62/45, ftatjana@mail.ru

УДК 331.5

Тихомирова А.М.

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Аннотация. В данной статье на основе официальных статистических данных и материалов исследований, опубликованных в социологических журналах, проанализированы перспективы трудовой занятости молодежи, в т.ч. выпускников вузов. Рассматриваются влияния современной демографической ситуации, цифровизации экономики, социальной и экономической политики на эти перспективы. Отмечается противоречивость этого влияния, отличия объективных последствий данных процессов от стереотипных представлений. Делается вывод о том, что формирование новой массовой социальной группы-прекариата и вероятности попадания в эту группу молодежи с высшим образованием. Предлагаются изменения индивидуальных стратегий студентов для снижения этого риска.

Ключевые слова: рабочая сила, занятые, безработные, молодежь, выпускники вузов, прекариат, демографическая политика.

JEL codes: J21, J23, J60

Актуальность темы обусловлена значимостью проблемы занятости для экономики и отдельных работников. Особенностью нашей страны считается повышенный настрой подростков и их родителей на получение именно высшего образования. То, что их ожидания гарантированности хорошей работы и высокой зарплаты после окончания вуза оправдываются не всегда, трудности с трудоустройством, молодежная безработица потенциально чреваты ростом протестного движения, что опасно.

В современной российской социологии проблемы занятости, в ее связи с образованием, активно изучают многие социологи, в частности, Е. М. Авраамова, Е. В. Андрианова, П. А. Амбарова, Е. Я. Варшавская, Ю. В. Голиусова, В. А. Давыденко, И. Г. Дежина, С. Ю. Демидов, Г. З. Ефимова, Г. Е. Зборовский, Г. А. Ключарева, Г. Ф. Ромашкина, Ж. Т. Тощенко, Г. Ф. Шафранов-Куцев, Г. А. Чередниченко, М. Ф. Черныш и др.

Цель данной статьи – анализ изменений возможностей трудовой занятости для выпускников вузов в ближайшие годы.

Хватает ли работы всем нуждающимся в ней сейчас? Нет! Хотя численность безработных в современном российском обществе по данным официальной статистики (в млн чел.) сокращается: 2010 г. – 5,544; 2017 г. – 3,967 [1, с. 89]; июль 2019 г. – 3,4 [2]. В 2017 г. молодые безработные в возрасте от 15 до 29 лет составляли 38,1%. К сожалению, безработица среди молодежи выше, чем в более старших возрастных группах. Безработных с высшим образованием – 20,6%. [1, с. 105]. Получается, что нестабильная занятость наблюдается и среди лиц с достаточно высоким уровнем образования. Можно отметить и некоторый рост вакансий. По заявкам работодателей в органы службы занятости населения потребность в работниках на конец 2017 года составляла 1,392 млн человек [1, с. 107]. На июль 2018 г. количество вакансий уже 1,753 млн, а на июль 2019 г. – 1,755 млн [2]. Сокращение безработицы, увеличение предложений о работе – фактор, позитивный для перспектив трудоустройства. Однако, с одной стороны, безработица остается значительной, а с другой, спрос на рынке труда и предлагаемая квалификация выпускников вузов расходятся. Требуются в основном рабочие, а выпускники ищут работу, образно говоря, для «юристов-экономистов». В 2017 г., по данным «Информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. Мониторинг-2018 (за 2017 г.)», около 40% студентов получали образование по специальностям, потребность в которых невелика. Науки об обществе изучали 31,9%, гуманитарные – 4,79%, искусство и культуру – 2,98% [3]. «Как результат диспропорций между предложением и спросом на рынке труда, около трети выпускников устраивается на работу, не соответствующую полученной специальности» [4, с. 91]. К сожалению, в дальнейшем возможно еще сокращение мест для работы. Среди причин: повышение пенсионного возраста; интенсификация труда; цифровизация экономики.

Повышение пенсионного возраста в ближайшей перспективе приведет к сокращению количества вакансий, т.к. будет замедляться освобождение рабочих мест работниками старших возрастов. Это снижает возможности трудоустройства для молодежи, впервые выходящей на рынок труда и не имеющей опыта работы. Сейчас среди безработных четверть (26%) не имеет опыта работы [1, с. 106]. Итак, уже сейчас молодежь конкурирует за работу с пожилыми работающими и эта конкуренция будет только усиливаться.

В стране началась работа над нацпроектом, направленным на интенсификацию труда, «Производительность труда и поддержка занятости». Зам. министра экономического развития П. В. Засельский утверждает, что сотрудники предприятий 30–40% рабочего времени ничего не делают. По его мнению, необходимо добиться более эффективного использования рабочего времени [5]. Ключевой целью нацпроекта является ускорение роста производительности труда до 5% в год к 2024 г. против 1,4% в 2018 г. на предприятиях несырьевых отраслей экономики [6]. Если это удастся, то логичным

следствием может стать сокращение потребности в работниках. Обычно считается, что цифровизация экономики, также приведет к сокращению потребности в работниках и даже к исчезновению некоторых специальностей. Однако часть ученых и практиков говорят о близкой замене людей роботами, а другие о том, что результаты международных исследований показывают парадоксальное увеличение потребности в рабочей силе под влиянием цифровизации. Доклад Всемирного экономического форума «Будущее занятости – 2018» прогнозирует, что до 2025 г. в мире исчезнут 75 млн рабочих мест, однако благодаря цифровым технологиям будет создано гораздо больше – 133 млн [7]. В нашей стране процессы цифровизации пока идут очень медленно. А технологическое отставание может привести к массовым увольнениям из-за потери конкурентоспособности и разорения предприятий, быстрее, чем внедрение роботов.

Социальным последствием изменений на рынке труда стало формирование нового социального слоя – прекариата (от латинского *precarium* – «неустойчивый, негарантированный» – и пролетариат»). По мнению член-корреспондент РАН Ж. Т. Тощенко, в прекариат входят разные социальные группы. Это безработные и те, кто имеет лишь непостоянную или временную работу, неформально занятые (как работники неформального сектора экономики, так и люди, неформально занятые в официальной, формальной экономике), люди, работающие неполный рабочий день или неделю. Есть группы, которых можно назвать кандидатами в состав прекариата, например, научных работников и преподавателей, с договорами сроком на один год или на конкретный проект, специалистов, занятых фрилансом, а также тех, кто занят лизинговым трудом. [8]. Прекариат – социальный слой, не имеющий тех прав, которыми обладают постоянные работники, характеризующийся отсутствием социальных гарантий, стабильности и уверенности в будущем. И это уже сегодня большая часть российского рынка труда, и, по-видимому, еще большая часть завтра. Таким образом, можно сделать вывод, что как статистика, так и социологические исследования, опровергают обывденные представления о том, что молодой возраст и любое высшее образование являются гарантией хорошего трудоустройства, стабильности и хорошей зарплаты. К сожалению, у многих молодых, в том числе и выпускников вузов, большие шансы попасть в прекариат. Большая часть молодежи и сама не уверена в своей конкурентоспособности на рынке труда. «Опросом молодых работников в возрасте до 30 лет (N = 956) проведенным в Тюменской области весной 2017 г. установлено, что 57% опрошенных считают себя конкурентоспособными, а 40% выразили сомнение в этом» [9, с. 102].

Что, на наш взгляд, может повысить шансы выпускников на трудоустройство (затронем только моменты, которые зависят от самих студентов)? Очень важно учитывать потребности рынка труда при выборе специальности. Желательно за время учебы в вузе параллельно овладеть несколькими профессиями, в том числе освоить еще одну, две массовые, не требующие высшего образования. Нужно быть готовым к сочетанию учебы с работой. Исследования, в том числе наши [10], показывают, что студенты, начинающие работать уже в период учебы в вузе, после его окончания быстрее устраиваются на работу. «Учащиеся и студенты, подрабатывающие во время обучения, быстрее находят работу. Более трети из них (37,3%) приступают к работе сразу после окончания учебы, часто продолжая работать на том же месте, что и во время обучения» [11, с. 44]. Главное – необходимо понять, что учиться и осваивать новое придется всю жизнь, что нужно настраиваться на мобильность, готовность к смене места жительства, места работы, профессии.

Библиографический список

1. Россия в цифрах, 2018: крат. стат. сб. М., 2018. 522 с.
2. Росстат: число безработных в июле снизилось на 6,6% в годовом выражении. URL: <https://www.banki.ru/news/lenta/?id=10904096>.

3. Характеристика системы высшего образования в РФ. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2018/index.php?m=vro>.
4. Чередниченко Г. А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 91–101.
5. Грязневич В. Сцилла и Харибда роботизации // Работа и образование. 2018. Вып. 6. URL: <https://plus.rbc.ru/news/5be3f9397a8aa936c28bbb88>.
6. Реализовывать нацпроект по производительности труда досрочно начнёт 21 регион РФ. URL: <https://www.eg-online.ru/news/407231/>
7. Будущее рабочих мест. Главное из отчета Всемирного экономического форума. URL: <https://habr.com/ru/post/423869/>
8. Тощенко Ж. Т. Ждет ли нас диктатура прекариата // Независимая газета. 2018. 27 февр. URL: http://www.ng.ru/stsenarii/2018-02-27/14_7180_dictatura.html
9. Шафранов-Куцев Г. Ф., Ефимова Г. З. Конкурентоспособность работающей молодежи на основе самооценок (по данным исследования в Тюменской области) // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 102–107.
10. Тихомирова А. М., Мылгасова О. В. Влияние вторичной занятости на учебную деятельность студентов // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2018. № 2. С. 163–174.
11. Варшавская Е. Я. Успешность перехода «учёба – работа»: для кого дорога легче // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 39–46.

Информация об авторе

Тихомирова Анна Михайловна (РФ, г. Екатеринбург) – кандидат философских наук, доцент, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62, aniatix@yandex.ru.

Tikhomirova A.M.

PERSPECTIVES OF GRADUATES' EMPLOYMENT

Abstract. This article analyzes the prospects of youth employment, including university graduates. The analyse is based on official statistics and research materials published in sociological journals. The influence of the current demographic situation, digitalization of the economy, social and economic policy on these prospects is considered. The inconsistency of this influence, the difference between the objective consequences of these processes from stereotypical representations are noted. It is concluded that the formation of a new mass social group-precariat and the likelihood of young people with higher education falling into this group. Changes to students' individual strategies are proposed to reduce this risk.

Keywords: labor force, employed, unemployed, youth, university graduates, precariat, demographic policy.

Author information

Tikhomirova Anna Mikhailovna – Ph.D. (Phil.), associate professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, aniatix@yandex.ru.

ЭФФЕКТИВНОЕ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ МОЛОДЁЖИ – ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И УПРАВЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИЯМИ РЕГИОНОВ СТРАНЫ

Аннотация. Для эффективности процесса управления территориями страны стоит остро вопрос отбора профессиональных кадров, в силу того, что трудовые ресурсы должны быть хорошо подготовлены, являясь фактором производства и оказания качественных услуг. Проблема отдельных людей с неправильно выбранной профессией и недовольных работой является проблемой общества, что осложняет экономическую деятельность на всех уровнях развития (микро-, так и на мезо- и на макро-).

Ключевые слова: профессиональное консультирование, экономический рост.

JEL code: J24

Выбор профессии и помощь специалистов являются условиями благополучия через 4-6 лет экономически активного трудового ресурса предположительно почти во всех сферах деятельности, общественной и личной жизни, роста экономики и стабильности территорий (даже национальной экономической безопасности). Рекомендуется внедрить программы по обучению около 2 000 профконсультантов по стране с расчётом демографических прогнозов. Можно предложить норматив примерно на 1000 выпускников 9 и 11 классов 1 профконсультант. Лучше профгруппа (3-4 специалиста разных специалистов с участием медицинского работника и психолога). Необходимо разработать нормативно-правовую базу из основных единообразных документов в сфере образования, с использованием современных психолого-педагогических технологий, планов и целей общества в развитии территорий.

Затраты общества на обучение и переобучение каждого трудового ресурса существенно снижаются. Важнее сразу правильно определиться с профессией, не стоит копить количество дипломов об образовании, тратить лишнее время и финансовые затраты, чтобы ускорить переход к трудовой деятельности и его качественный труд.

Выбор профессии, работы, обеспечивающей профессиональный рост и материальный достаток, общественное признание способствует успеху единоличному, преобразовываясь в успех развития в широком пространственном окружении территории. Французский мыслитель Сен-Симон писал, что причиной почти всех неурядиц в обществе становятся «неудавшиеся призвания, навязанные профессии и пристокающие отсюда неудовольствия и злобные страсти».

Аутсайдер в профессии – подлинное бедствие. Невозможно практически определить все упущенные выгоды и размер убытков от неумелого работника, от того, что он оказался не в той профессии.

Рынок труда – это взаимодействие спроса и предложения на профессии; отношения между покупателями и продавцами, определяющие условия найма и использования рабочей силы.

Тенденции развития рынка труда РФ (по А.А. Мельниковой): уменьшение общего количества экономически активного населения; перераспределение рабочей силы по формам собственности; несоответствие предложений рабочей силы по профессионально-квалификационной структуре требованиям работодателей; неадекватность структуры и качества профессионального образования кадров потребностям работодателей и др. [3, 186].

Никогда не работал по специальности каждый пятый екатеринбуржец. Таковы данные исследования 2018 г., проведенного аналитиками портала по поиску работы Зарплата.ру, в опросе приняли участие 1320 екатеринбуржцев.

По результатам опроса, 24% екатеринбуржцев когда-то начинали трудиться по выбранной профессии, но сменили сферу деятельности. Большая часть горожан верна своей профессии – 56% работают по специальности, на которую учились.

При этом многие из них жалеют о том выборе специальности, который когда-то сделали: 22% жителей признались, что когда-то выбрали эту профессию, потому что было легко поступить в учебное заведение. Уговорам родителей поддались 13% горожан, 18% поверили в престижность и высокие зарплаты в будущем. И только 47% горожан рассказали, что действительно хотели учиться именно по выбранной специальности.

Треть горожан рассказали, что никогда не были довольны тем, что выбрали именно эту специальность, и сейчас считают, что нужно было выбрать другую. Подобные сомнения испытывали ещё 18 процентов екатеринбуржцев, но потом привыкли и уже не жалеют.

При этом екатеринбуржцы настроены учиться новому – 74% заявили, что хотели бы сменить профессию, и почти половина из них в ближайшее время планирует это сделать. Большинство опрошенных считает, что в наше время работать по специальности вовсе не обязательно.

Уральский регион характеризуется динамично развивающимся многоотраслевым хозяйством, в котором большую роль играют индустриальные и информационные технологии. Как отмечают исследователи, социально-экономическое развитие Уральского мегаполиса может быть охарактеризовано следующими признаками: многообразие форм и видов социально-экономической деятельности; интенсивное расширение сферы услуг, связанное с развитием Екатеринбурга, как крупного делового, административного и финансового центра РФ; внедрение высоких технологий на предприятиях; возрастающая степень инноваций в традиционных отраслях экономики (ЖКХ, торговля, гостиничный и ресторанный бизнес); использование современных информационных технологий и формирование современной информационно-коммуникационной среды; Особенности социально-экономического развития г. Екатеринбурга соответствует сложившаяся структура занятости населения в основных отраслях городского хозяйства.

Анализ развития социально-трудовой сферы мегаполиса позволил нам выделить особенности рынка труда. Во-первых, Екатеринбург является серединой территорией РФ, в которой сосредоточен большой научный, кадровый и финансовый потенциал, что делает город привлекательным для экономической миграции. Во-вторых, в обозримом будущем миграция будет основным источником прироста населения, трудоустройства мигранты в основном занимают ниши рынка труда, не привлекательные для екатеринбуржцев и жителей соседних городов. Вместе с тем мигранты приносят свою культуру, уклад жизни, что не всегда положительно влияет на социально-психологический климат региона.

Безработица может возрасти. По мнению экспертов, безработица не причинит большого ущерба экономике страны, потому что количество вакансий превышает количество безработных. Однако основная доля безработных приходится на молодежь (каждый двадцатый молодой человек не может найти работу, а каждый десятый не может найти работу по специальности).

Несмотря на востребованность выпускников колледжей на рынке труда, имидж рабочего труда в общественном сознании продолжает оставаться крайне низким. В программе «Рабочие кадры» отмечалось, что только 3,6 % обучающихся заявили о готовности обучаться по рабочим профессиям, что в 5-10 раз ниже показателей 20-летней давности.

Анализ ситуации занятости на рынке труда столичного региона (динамики заявленных вакансий для рабочих и служащих) за последние годы показал, что 65–70 %

вакансий предлагается для рабочих и только 30–35 % – для специалистов с высшим образованием. По официальным данным уровень трудоустройства выпускников вузов по полученной специальности составляет в России менее 50 %, а по независимым оценкам (ОЭСР) – 18 %.

Наблюдаемый дисбаланс спроса и предложения на специалистов сохраняется в связи с требованиями работодателей к уровню квалификации: высокий образовательный ценз, наличие опыта работы по специальности, узкая специализация, дополнительные навыки, совмещение профессий и т. д.

В этой ситуации выпускники вузов и колледжей оказываются в сложном положении: получив профессиональную подготовку, обладая знаниями, но, как правило, ограниченными навыками работы по полученным специальностям, они не выдерживают конкуренции с молодыми, но уже имеющими опыт работы безработными специалистами.

В этой связи профориентация должна играть более существенную роль при формировании спроса на образовательные услуги.

Соединив подходящего человека с соответствующей его индивидуальным особенностям профессией, должностью, получаем большой выигрыш в повышении производительности и качества труда, сокращении травматизма, профзаболеваний, росте благосостояния, дохода, удовлетворенностью трудом и жизнью. Отступает недобросовестность и непрофессионализм, меньше деструктивности. Важно, чтобы профессионалы помогли с консультированием. Нерационально абитуриенту действовать только самому методом проб и ошибок, хотя желательно предпринимать меры: 1. Составить список подходящих профессий, которые нравятся, интересны; по которым хотели бы работать и которые подходят. 2. Составить перечень требований к выбираемой профессии - выбираемая профессия и будущий род занятий; - выбираемая профессия и жизненные ценности и цели; - выбираемая профессия и реальное трудоустройство по специальности; - желательный уровень профессиональной подготовки; - выбираемая профессия и склонности и способности; - желательные содержание, характер и условия работы. 3. Определить значимость каждого требования. Определите, насколько все перечисленные требования значимы. 4. Оценить свое соответствие требованиям каждой из подходящих профессий. Кроме тех требований, которые есть у абитуриента к профессии, существуют и требования самой профессии. Проанализировать, развиты ли профессиональные качества, отвечают ли интеллектуальные способности, психологические особенности, состояние здоровья требованиям профессии. 5. Подсчитать и проанализировать результаты. 6. Проверить результаты. Чтобы убедиться в правильности размышлений, обсудить решение с друзьями, родителями, учителями, психологом, профконсультантом. 7. Определить основные практические шаги к успеху. Приняв решение, важно определить: в каком учебном заведении можно получить профессиональное образование, как развивать в себе профессионально важные качества, как можно получить практический опыт работы по данной специальности, как повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Профориентация складывается из усилий, во-первых, общества в лице семьи, учреждений образовательной и профессиональной подготовки, во-вторых, предприятий, заботящихся о подготовке обучения квалифицированных кадров.

Целью является организация информационного пространства, позволяющего получить максимум сведений о мире профессий, и об их потребности в стране, в регионе, в конкретном городе и даже на предприятии.

Еще в 1960-е гг. в своих исследованиях В.Н. Шубкин выявил, что отсутствие профориентации привело к удивительным перекосам: реальная потребность народного хозяйства в профессиях в те годы была прямо противоположной жизненным ориентациям молодых людей. Так называемая пирамида профессий и пирамида желаний не совпадали с точностью наоборот: значительное количество молодежи желало получить профессии, в которых потребность общества была минимальна (космонавты, актеры, писатели,

учене), и очень незначительное число хотело бы освоить те профессии, которые требовались производству в массовом масштабе (техники, высококвалифицированные рабочие фабрик и заводов, работники сельского хозяйства и т.д.). Видное место в механизме осуществления профессиональной ориентации занимают профинформация и профконсультация, главная цель которых заключается в оказании помощи в выборе профессии, подборе профиля, переобучении с учетом интересов, возможностей, способностей, состояния здоровья, а также ситуации на рынке труда, потребности производств в соответствующих специалистах.

Особая потребность в этом проявляется при сравнении российского опыта с опытом других стран. Так, организация профориентационной работы во Франции отличается четкой централизацией и регламентацией, подчинением единой государственной системе. Ответственность за организацию профориентации возложена на Министерство образования, которое руководит Национальной службой информации о разных видах образования и профессиях. Быстрыми темпами развивается профессиональное консультирование, особенно необходимое при переориентации работников на новые профессии.

Расширяется сеть профконсультационных пунктов и центров, работающих непосредственно с учащейся молодежью. Во Франции на 1200 учащихся приходится один профконсультант, в Швеции – один на 800. В этой стране у молодого человека есть возможность выбора 25 направлений продолжения образования со сроками обучения от двух до четырех лет в зависимости от специальности. Обязательна здесь производственная практика не только для учеников, но и для преподавателей, каждый из которых должен либо отработать три месяца в году на производстве, либо постоянно выполнять производственные задания для обновления своих знаний и навыков.

Современные тенденции - около 30 % работающих в науке, технике, программировании, образовании, искусстве, дизайне и индустрии развлечений, т.е. все те, кто занят творческой деятельностью. Р. Флорида выделил новые ценности, которые придадут интеллектуальному работнику новый облик.

Интеллектуальный работник – это и творческий или креативный работник. Важная характеристика интеллектуального работника – его креативность, разные аспекты которой – это и способность генерировать оригинальные идеи и новые способы интерпретации мира, и любопытство, желание экспериментировать и открывать новые связи в решении проблем, и динамичный процесс, ведущий к инновациям в технологиях, практиках ведения бизнеса, маркетинге и дающий конкурентные преимущества.

Индивидуальность – нежелание подчиняться инструкциям со стороны организации, сопротивление традиционным групповым нормам, стремление самоутвердиться через личный творческий потенциал;

Меритократия – стремление двигаться вперед, ставя перед собой определённые цели и добиваясь их осуществления, опираясь на знание своего дела, оценка себя и других по личным способностям, достижениям и профессиональному росту;

Разнообразие и открытость – предпочтение такому окружению и таким организациям, где есть место для каждого и где каждый может преуспеть [2, 115].

Реальная жизнь в современной России свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профориентацией. В результате у них нередко возникают неудовлетворенность трудом, безразличие к его содержанию, желание сменить место работы, профессию...

Е.А. Климов выделил 8 факторов выбора профессии [1, 73]. Позиция старших членов семьи. Позиция товарищей, друзей. Позиция учителей, школьных педагогов. Личные профессиональные планы. Способности. Уровень притязаний на общественное признание. позаботиться о реалистичности своих притязаний. Информированность о профессии не оказались искаженными, неполными, односторонними. Склонности,

проявляются в любимых занятиях, на которые тратится большая часть свободного времени (интересы, подкрепленные определенными способностями).

Возможно, выбранную вами профессию можно получить в нескольких учебных заведениях. В таком случае возникает проблема выбора учебного заведения. Правильный выбор можно сделать, узнав все об этих учебных заведениях в справочнике об учебных заведениях. Поинтересоваться. Какой уровень образования позволяет получить учебное заведение (профессионально-техническое, среднее специальное, высшее)? По каким специальностям и специализациям осуществляется профессиональная подготовка? Какая квалификация присваивается по окончании учебного заведения? Каковы предоставляемые формы обучения (дневная, вечерняя, заочная)? Платное или бесплатное обучение? Размер оплаты? Какие требования предъявляются к поступающим (возраст, состояние здоровья, пол, уровень образования)? Каков порядок приема в учебное заведение (сроки подачи документов, сроки сдачи экзаменов, льготы поступающим)? Какова продолжительность обучения? Оказывает ли учебное заведение помощь в трудоустройстве выпускников? Есть ли подготовительные курсы? Когда они начинают работать и какая оплата?

Какие ошибки совершает молодежь при выборе профессии?

1. Отсутствие самостоятельности в принятии решения. Подумай, действительно ли это твой собственный выбор? Возможно, он сделан под давлением родителей, которые, не считаясь с твоими склонностями, руководствуются исключительно практическими аргументами. А может, ты выбираешь дело жизни «за компанию» со своим другом или подругой?

2. Незнание своих способностей, состояния здоровья и физических особенностей, неумение соотнести их с требованиями профессии. Мечтать можно о любой профессии, но выбирать следует ту, которая «по плечу». Может, ты не учел свои личностно-психологические особенности и автоматически перенес интерес к школьному предмету на будущую профессию? Но ведь одно дело - любить математику, другое - работать бухгалтером.

3. Игнорирование фактора конкурентоспособности профессии на рынке труда. Опрометчиво делать выбор, не имея четкой информации о профессии и руководствуясь лишь ее кажущейся привлекательностью. Можно выбрать престижную профессию, пойти этим. Но оказаться без работы. А можно чем-то поступиться, пойти на компромисс, зато твой труд будет востребован, ибо в нем есть необходимость.

Профотбор – это процесс выявления с помощью научнообоснованных методов степени и возможности формирования социальной и психофизиологической пригодности человека на выполнение той или иной работы. Целью профотбора является выбор из общего числа претендентов на определенный вид деятельности тех лиц, которые по своим данным максимально подходят для этого.

Силловые ведомства и некоторые частные компании в стране имеют хороший опыт в профотборе, но важно помочь всем выпускникам школ в этом.

Назначение профотбора состоит в уменьшении потерь из-за возможной удовлетворенности избранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профессиональный отбор осуществляется в два этапа.

На первом этапе на основе материалов наблюдений, опросов, бесед с руководителями, ведущими специалистами составляется профессиограмма. Это разностороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться тем или иным специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях, а также требований, предъявляемых к личным качествам специалистов.

На втором этапе профотбора изучаются природные данные и наклонности, социальные, физиологические характеристики поступающего на предприятие человека, на основе чего составляется карта личности. Карта личности характеризует человека

следующим образом: – в социальном аспекте: социальная сознательность, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность производственной деятельностью; – в психологическом: черты характера, особенности внимания и памяти, быстрота и производительность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление воли; – в физиологическом: тип высшей нервной деятельности, особенности организации мозговых регуляторных систем.

Для составления карты личности используется два основных метода:

1. Система тестов – набор задач, в процессе решения которых определяются психофизиологические особенности и качества человека (внимание, память, темперамент и др.);

2. Личная беседа, анкетирование.

При сопоставлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств определяется профпригодность.

Рекомендуется применение и использования бенчмаркинга (разработанных наилучших технологий подбора на профпригодность в мире).

Рекомендуется при выборе профессии обратиться к интернет-ресурсам: Портал "Учеба.ру", раздел "Профессии" <http://www.uceba.ru/prof/> содержит описание более 600 тысяч наиболее востребованных на сегодня профессий, рассортированных по сфере деятельности. Портал содержит также схемы (профессиограммы) с подробным описанием возможностей карьерного роста, требований к личным качествам и образованию и т.д. Справочник профессий на сайте E-xecutive <http://www.e-xecutive.ru/career/trades/> Толковые словари новых профессий. Полезно читать сайты по трудоустройству или рейтинги наиболее востребованных специальностей - и тут же сверяться с толковым словарем, используя электронные источники типа <http://www.vde.infobus.ru/dictionary.html> http://naviobraz.tsu.ru/slov_prd.htm <http://www.estrabota.ru/index.phtml?go=slov> <http://www.zarplata.ru/>

Значимо эффективное использование трудовых ресурсов с применением потенциально успешно подобранных кадров для развития муниципальных образований, регионов и страны в целом. И начинается этот процесс с профконсультирования молодежи, которое влечёт за собой положительный эффект в будущем с наибольшей синергией. Только при увеличении количества и качества профессионально подготовленных кадров территории смогут успешно развиваться!

Библиографический список

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр "Академия", 2004. – 304 с.
2. Флорида Р. «Креативный класс: люди, которые меняют будущее» // The Rise of The Creative Class and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. – М.: Классика-XXI, 2005. – 430 с.
3. Парнов Д.А. Кем быть? Секреты выбора профессии. Книга, с которой начинается карьера – М.: Книжный мир; – 2014. – 216 с.

Информация об авторе

Хачёва Лариса Витальевна (РФ, Екатеринбург) – к.э.н, доцент, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 Марта/Народной воли 62/45, usue@usue.ru

Khacheva L.V.

EFFECTIVE VOCATIONAL COUNSELING OF YOUNG PEOPLE IS THE BASIS OF ECONOMIC GROWTH AND MANAGEMENT OF THE COUNTRY'S REGIONS

*Abstract. For the effectiveness of the process of management of the country's territories there is an urgent issue of selection of professional personnel, due to the fact that the workforce must be well prepared, being a factor in the production and provision of quality services. The problem of individuals with incorrectly chosen profession and dissatisfied with work is a problem of society, which complicates economic activity at all levels of development (micro-, meso - and macro-).
Keywords: professional consulting, economic growth.*

Author information

Khacheva Larisa Vitalyevna – Ph.D. (Econ.), associate professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, usue@usue.ru

Секция 4. Повышение производительности труда и занятость населения

УКД 330.354

Комбаров М. А.

ПУТИ УСКОРЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РОССИИ

Аннотация. *Первостепенность экономического роста заключается в том, что он представляет собой ключевое условие повышения благосостояния общества. Поэтому к достижению стабильных и высоких его темпов стремится практически любая страна в мире. Россия не является исключением, но в настоящее время не может похвастаться особыми успехами в этой области. Установлению факторов, в той или иной степени тормозящих рост её экономики, а также поиску возможных путей борьбы с ними и посвящено настоящее исследование. В ходе его проведения выявлено, что некоторые учёные относят к данным факторам низкую производительность труда и высокий уровень теневой занятости. С помощью регрессионного анализа автором доказана достоверность всех этих суждений и предложены рекомендации, внедрение которых, возможно, улучшит значения исследуемого показателя.*

Ключевые слова: *экономический рост; ВВП; производительность труда; основные средства; теневая занятость.*

JEL codes: E24, E26, O47.

Экономика России, как и любой другой страны мира, никогда не стоит на месте [8, с. 94]. Ежегодно её масштабы демонстрируют какую-либо динамику, которая бывает как положительной, так и отрицательной. Положительная указывает на экономический рост, т.е. свидетельствует о появлении новых предприятий, о повышении эффективности существующих производств, об укреплении национальной валюты и об улучшении благосостояния каждого гражданина. Отрицательная характеризуется как негативное явление. В этом случае наблюдается сокращение рабочих мест, рост безработицы и падение уровня жизни населения. В качестве показателя, отражающего информацию о такой динамике, выступает изменение объёма ВВП [5, с. 46; 12, с. 33]. Поэтому установление факторов, способных оказать на него то или иное влияние, весьма актуально.

Одним из подобных факторов служит производительность труда. С этим согласны А. А. Чуракова [13, с. 227], а также профессора Е. В. Балацкий и Н. А. Екимова, по мнению которых она является одним из наиболее удобных и интегральных измерителей уровня технологического развития общества, тесно связанным с его благосостоянием и с конкурентоспособностью [1, с. 15]. Аналогичной точки зрения придерживается директор Института экономики РАН, Е. Б. Ленчук, считающая, что низкие её темпы сдерживают рост отечественной экономики [19, с. 17]. Помимо производительности труда, размер ВВП зависит и от уровня теневой занятости, о чём утверждает кандидат экономических наук, О. М. Лизина, ссылаясь на выводы одного из ведущих специалистов в данной области – профессора Университета Кеплера, Ф. Шнайдера [7, с. 63].

Достоверность всех суждений можно проверить с помощью регрессионного анализа. Исходные данные для его проведения представлены в таблице 1.

Таблица 1

Данные для проведения регрессионного анализа [17, 20]

Год	Динамика ВВП России, %	Динамика производительности труда в России, %	Уровень теневой занятости, % от ВВП
2003	7,3	7,0	40,08
2004	7,2	6,5	37,68

Год	Динамика ВВП России, %	Динамика производительности труда в России, %	Уровень теневой занятости, % от ВВП
2005	6,4	5,5	36,41
2006	8,2	7,5	35,47
2007	8,5	7,5	34,59
2008	5,2	4,8	32,60
2009	-7,8	-4,1	36,79
2010	4,5	3,2	33,70
2011	4,3	3,8	32,03
2012	3,7	3,3	31,88
2013	1,8	2,2	32,21
2014	0,7	0,7	31,04
2015	-2,3	-1,1	33,72

Проведённый в программе MS Excel анализ показал, что связь между ежегодной динамикой ВВП и двумя анализируемыми факторами действительно является тесной, поскольку значение коэффициента корреляции (Множественного R) оказалось равно 0,99 [6, с. 47]. Полученная в результате его проведения эконометрическая модель зависимости удовлетворяет всем условиям качества и всем предпосылкам метода наименьших квадратов, что позволяет признать суждения о влиянии уровня теневой занятости и производительности труда на объём ВВП абсолютно верными. Она имеет следующий вид:

$$\text{Динамика ВВП России} = 5,28 + 1,35 * \text{Динамика производительности труда в России} - 0,19 * \text{Уровень теневой занятости}$$

Это означает, что годовой прирост производительности труда на 1% увеличивает объём ВВП на 1,35%, а каждый процент теневой занятости снижает этот показатель на 0,19%. Следовательно, для стимулирования экономического роста правительству нашей страны необходимо ускорять производительность труда и вести борьбу с неформальной занятостью.

В рамках первой задачи целесообразно уделить должное внимание основным фондам хозяйствующих субъектов. Неудовлетворительное их состояние в настоящее время характеризуется высокой степенью износа, низкими коэффициентами выбытия и обновления [19, с. 19]. Приведённые в таблице 2 значения этих показателей, а также их динамика за период с 2001 по 2018 гг. обрисовывают ситуацию, в которой придётся забыть о расширенном воспроизводстве, поскольку речь может идти только о выживании [10, с. 31; 18].

Таблица 2

Показатели состояния основных средств компаний России за период с 2001 по 2018 гг.

[20]

Год	Коэффициент обновления, %	Коэффициент выбытия, %	Степень износа, %
2001	2,1	1,3	41,1
2002	2,2	1,3	44,0
2003	2,5	1,2	43,0
2004	2,7	1,1	43,5
2005	3,0	1,1	45,2
2006	3,3	1,0	46,3
2007	4,0	1,0	46,2
2008	4,4	1,0	45,3

Год	Коэффициент обновления, %	Коэффициент выбытия, %	Степень износа, %
2009	4,1	1,0	45,3
2010	3,7	0,8	47,1
2011	4,6	0,8	47,9
2012	4,8	0,7	47,7
2013	4,6	0,7	48,2
2014	4,3	0,8	49,4
2015	3,9	1,0	47,7
2016	4,4	0,8	48,1
2017	4,3	0,7	47,3
2018	4,3	0,7	47,4

Из таблицы видно, что степень износа основных средств увеличивается, приближаясь к отметке в 50%, а коэффициент их выбытия снижается, и уже более 10 лет не превышает 1%. Одновременно происходит рост коэффициента обновления. Следовательно, отечественные предприятия приобретают новые активы, но не спешат с выводом из эксплуатации старых. Эти слова подтверждается данными Федеральной службы государственной статистики: в 2012 году доля полностью изношенных основных средств в общем их объёме составляла 14%, а к 2018 увеличилась до 18,7%.

Подобные действия могут привести к различным отрицательным последствиям, таким, как снижение качества выпускаемой продукции, нерациональное использование ресурсов, увеличение вероятности аварийных происшествий и несчастных случаев на производстве, рост текучести кадров, связанный с повышенным производственным риском и т.д. [4, с. 14; 9, с. 124]. Поэтому за их совершение должна быть предусмотрена ответственность, для чего в некоторые законодательные акты РФ необходимо внести следующие изменения:

- дополнить п. 20 ПБУ 6/01 «Учёт основных средств» и п. 59 Методических указаний по бухгалтерскому учёту основных средств абзацем седьмым и шестым соответственно следующего содержания «Объект основных средств с истекшим сроком полезного использования подлежит немедленному и обязательному выводу из эксплуатации»;

- в абзаце втором п. 76 Методических указаний по бухгалтерскому учёту основных средств слова «может иметь место» заменить словами «имеет место»;

- дополнить КоАП РФ статьёй 15.11.1 «Грубое нарушение правил ведения хозяйственной деятельности», которая будет устанавливать административную ответственность за использование в производстве изношенных основных средств в виде штрафа для должностных лиц в размере от 20 до 50 тыс. руб. или дисквалификация на срок до трёх лет.

Для того, чтобы процесс обновления основных средств не ставил финансовых трудностей перед хозяйствующими субъектами, им должны помогать в этом коммерческие банки, ведь они призваны повышать общую эффективность производства [3, с. 93]. Следовательно, Центральному банку РФ необходимо принять указание, которое обяжет их выдавать кредиты предприятиям на данные цели по ставке, не превышающей 5% годовых.

Второй, не менее важный способ ускорения российского экономического роста, заключается в снижении уровня теневой занятости, который в нашей стране всегда превышал допустимые пределы [17]. Для этого целесообразно внести некоторые изменения в Налоговый и Уголовный кодексы. Так, из НК РФ необходимо исключить положения, ущемляющие налоговые права нерезидентов. Речь идёт о п. 3 ст. 224, который увеличивает для них налоговую ставку, и п. 4 ст. 210, лишаящем их права на получение налоговых вычетов. Не исключено, что такие обстоятельства подталкивают мигрантов

уклоняться от налогообложения различными путями. Это могут быть незарегистрированные работы по ремонту бытовой техники, пошив контрафактной одежды [16], наркобизнес [11, с. 53] и др. Эффективность подобной меры доказывается на примере Литвы. Здесь размер подоходного налога одинаков для всех категорий граждан, а масштабы теневой занятости не способны нанести существенного ущерба экономическому росту.

В Уголовный кодекс нужно ввести статью, которая будет наказывать лиц, проработавших на неофициальном рабочем месте более 12 месяцев подряд. Таким наказанием может являться штраф в размере, равном 10-кратной сумме неуплатенного НДСЛ, либо лишение свободы на срок от 2 до 4 лет. Помимо этого, необходимо наказывать и работодателей, предоставлявших такое место в течение указанного срока, одним из следующих способов: а) штрафом в размере, равном 10-кратной сумме неперечисленных страховых взносов; б) лишением свободы на срок от 3 до 5 лет. Следует отметить, что подобные наказания используют на практике некоторые аутсайдеры теневой экономики. Например, гражданам Франции, уклоняющимся от уплаты налогов, грозит до 7 лет тюрьмы и штраф до 2 млн. евро [15, с. 37], а в Швейцарии с 2008 года работодатели сферы строительства и сельского хозяйства за приём нелегальных сотрудников могут быть оштрафованы на 1 млн. франков и лишиться свободы на 5 лет [2, с. 23; 14, с. 521-522].

Таким образом, из вышеизложенного следует, что рост российской экономики можно ускорить несколькими простыми способами. Это введение обязанности для всех хозяйствующих субъектов выводить из эксплуатации изношенные основные фонды и применение налоговой политики, используемой европейскими государствами.

Библиографический список

1. Балацкий Е. В., Екимова Н. А. Россия в мировой системе производительности труда // Мир новой экономики. – 2019. – № 3 (Т. 13). – С. 14-28.
2. Баранов С. А. Зарубежный опыт борьбы с тенезацией экономики // Актуальные проблемы современности: наука и общество. – 2015. – № 3. – С. 21-25.
3. Бурумбаева А. Р. Роль коммерческих банков в кредитной системе // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 1-1. – С. 93-95.
4. Вылегжанина Е. В., Росляков В. А. Проблема высокой степени износа основных средств на обрабатывающих предприятиях в России // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 12-2. – С. 13-16.
5. Дятел Е. П. Макроэкономика (основные понятия, взаимосвязи, графические модели): учебное пособие / Е. П. Дятел, Н. В. Голомолзина. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2012. – 184 с.
6. Кочкина Е. М. Эконометрика: учебное пособие / Е. М. Кочкина, Е. В. Радковская. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2013. – 176 с.
7. Лизина О. М. Влияние теневой экономической деятельности на качество и темпы экономического роста // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2013. – № 3 (Т. 2). – С. 59-63.
8. Макроэкономика: учебник для вузов / Л. П. Кураков, М. В. Игнатьев, А. В. Тимирязова и др.; под общ. ред. Л. П. Куракова. – М.: Изд-во ИАЭП, 2017. – 336 с.
9. Пригода Л. В., Киселёва В. А. Проблемы, сдерживающие рост производительности труда // Новые технологии. – 2015. – № 4. – С. 122-129.
10. Прохорова Э. К. Влияние состояния основных фондов на развитие российской промышленности в условиях международных санкций // Вестник международного института рынка. – 2019. – № 1. – С. 30-36.
11. Ровенская А. С. Факторы, влияющие на миграцию в России // Марийский юридический вестник. – 2017. – № 2. – С. 51-54.
12. Саталкина Н. И. Макроэкономика для бакалавров: учебное пособие / Н. И. Саталкина. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2014. – 108 с.

13. Чуракова А. А. Влияние экономических факторов на динамику реального ВВП // Символ науки. – 2016. – № 11-1. – С. 226-229.
14. Шумских А. А. Зарубежный опыт противодействия теневой экономике // Актуальные вопросы развития национальной экономики: Материалы VI Международной заочной научно-практической конференции. – Пермь, 2017. – С. 519-527.
15. Юнева Е. А., Авдеева И. А. Методы борьбы с теневой экономикой в странах ЕС // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – № 2. – С. 36-39.
16. Главное управление МВД России по Московской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://50.mvd.rf> (дата обращения: 11.10.2019).
17. Международный Валютный Фонд [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.imf.org> (дата обращения: 11.10.2019).
18. Новости дня в России и мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru> (дата обращения: 07.10.2019).
19. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни [Электронный ресурс] / под общ. ред. В. Д. Кривова // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания РФ. – 2016. – № 29(628). – С. 15-23. – Режим доступа: <http://council.gov.ru> (дата обращения: 07.10.2019).
20. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosstat.gov.ru> (дата обращения: 08.10.2019).

Информация об авторе

Комбаров Михаил Анатольевич (Россия, г. Екатеринбург) – магистрант кафедры конкурентного права и антимонопольного регулирования, Уральский государственный экономический университет, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли 62/45, comb.tatuana2016@yandex.ru.

Kombarov M. A.

WAYS TO ACCELERATE RUSSIA'S ECONOMIC GROWTH

Abstract. The primacy of economic growth is that it is a key condition for improving the well-being of society. Therefore, almost any country in the world should strive to achieve stable and high rates of growth. Russia is no exception, but at present it can not boast of special successes in this area. The present study is devoted to the identification of factors that inhibit the growth of its economy to some extent, as well as to the search for possible ways to combat them. In the course of its implementation, it was revealed that some scientists refer to these factors as low labor productivity and a high level of shadow employment. With the help of regression analysis, the author proved the reliability of all these judgments and proposed recommendations, the introduction of which may improve the values of the studied indicator.

Keywords: economic growth; GDP; labor productivity; fixed assets; shadow employment.

Author information: Mikhail A. Kombarov (Russia, Yekaterinburg) – masters' student of the Department of competition law and Antimonopoly regulation, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March / Narodnaya Volya 62/45, comb.tatuana2016@yandex.ru.

ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА

Аннотация. В работе проведен анализ факторов, которые влияют на показатели производительности труда на промышленных предприятиях Свердловской области. Показано, что производственные предприятия вынуждены учитывать их в своей деятельности при оценке возможностей управления производительностью труда. Выделены условия, которые обуславливают ухудшение данного показателя, а также сформулированы рекомендации по повышению производительности труда на предприятиях. Выделены направления развития основных целей национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости».

Ключевые слова: Производительность труда, информационные технологии, автоматизация, оптимизация бизнес-процессов.

JEL code: M50, H52

В настоящее время многие российские компании озадачены вопросом повышения производительности труда. Подталкивает их к этому не только целевые установки президента РФ, зафиксированные в последних указах, но и конкуренция, ухудшение условий экономической деятельности, санкции. В независимости от возможностей инвестировать средства в развитие бизнеса у любой компании всегда есть возможность заняться вопросами оптимизации деятельности, повышения эффективности использования ресурсов, сокращения издержек.

Одним из самых актуальных направлений является автоматизация производства и внедрение ИТ-систем для управления организацией. Причем если автоматизация затрагивает производственные процессы, то цифровизация в первую очередь охватывает деятельность работников, предоставляет возможность принимать более эффективные и взвешенные управленческие решения. В связи с этим была поставлена цель оценить вклад факторов, в том числе автоматизации и цифровизации производства, влияющих на производительность труда по ряду промышленных предприятий.

Основным методом исследования стал сопоставительный анализ данных по 3 промышленным предприятиям, а также пофакторный анализ влияния различных значимых факторов на общие показатели производительности труда на предприятии. Отдельно были проведены интервью с менеджерами анализируемых предприятий, а также сопоставлены условия ведения бизнеса в рамках метода кейс-стади.

Данные о показателях производительности труда на предприятиях приведены в Таблице 1.

Таблица 1.

Показатели по производительности и эффективности труда предприятий по производству меди

Показатели	Предприятие 1			Предприятие 2			Предприятие 3		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Выручка, млн.руб.	16 222	17 410	21 158	9 054	10 020	11 560	4 781	5 252	5 799
Медь, тыс.тн	135,6	135,5	136,2	75,0	77,1	77,6	37,3	37,5	40,3
ССЧ, чел.	2 981	2 936	2 930	3 379	3 315	3 372	1 660	1 631	1 611
СЗП, руб.	38 795	44 952	46 617	36 097	44 398	45 993	31 340	41 342	45 085
ФЗП, млн.руб.	1 387,8	1 583,7	1 639,1	1 463,7	1 766,2	1 861,1	624,3	809,1	871,6
ПТ, тыс.руб./чел.	5 442	5 930	7 221	2 679	3 023	3 428	2 880	3 220	3 600

Показатели	Предприятие 1			Предприятие 2			Предприятие 3		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
ПТ, тн/чел.	45,5	46,2	46,5	22,2	23,3	23,0	22,5	23,0	25,0
Зарплатоёмкость, руб./тн	10 234	11 688	12 034	19 515	22 907	23 983	16 737	21 577	21 627

Анализ данных позволяет нам сделать вывод о том, что ключевое условие, обуславливающее различие в уровнях производительности труда заключается в разных подходах к организации и обслуживанию производства. Именно из-за этого в компаниях различаются показатели производительности.

Как видно из показателей таблицы, в РФ при производстве одинаковой продукции производительность труда и показатели эффективности могут существенно отличаться. Основные причины этого: разное оборудование и степень модернизации. Так, например, можно отметить, что Предприятие 1 - более производительное и передовое. Кроме того, в 3 компаниях, которые были изучены, абсолютно разная организационная структура. Для того, чтобы исключить ценовой фактор, производительность труда лучше считать в натуральном выражении.

Пофакторный анализ роста производительности труда на примере Предприятия 1:

Рост производительности труда всего: $46,5/21,9=2,1269$

Рост объемов производства за счет ввода нового оборудования и реконструкции про-ва: $136,2/92,8=1,468$ что соответствует 69% от роста производительности труда.

Снижение численности: $4246-2930=1316$ или 31%, что прямо пропорционально отразилось на росте производительности труда.

При этом за счет реконструкции и реструктуризации (нет трудового вклада персонала в производительности труда) снижение численности составило - 631 чел. или 15%.

Оптимизация численности, напрямую повлиявшая на производительности труда, составила 685 чел. или 16%.

Таким образом, за счет ввода нового оборудования, реконструкции и реструктуризации сделано $69\%+15\%=84\%$ от общего роста производительности труда.

Из этого можно сделать важный вывод: резервы прямого сокращения численности без реконструкции и ввода высокопроизводительного оборудования ограничены, по нашим оценкам они составляют не более 20%.

Результаты исследования позволили сделать вывод, о том, что производительность труда как показатель для оценки эффективности производства предприятия может использоваться для определения направлений развития российского бизнеса. Проведенный нами анализ показал, что часть работников российских предприятий не производит продукцию, даже при высоком уровне интенсивности труда. Результатом их труда является возможность обеспечения специфических условий работы для других работников, которые заняты в реальном производстве, например, они производят топливо, необходимые материалы, обеспечивают теплоснабжение, снабжают производство транспортом и так далее. Да, их можно оптимизировать, сократить численность неэффективного персонала, но резервы такого повышения производительности труда составляют не более 20%, а значит резервы нужно искать в других направлениях.

Что касается национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости», то можно сделать вывод, о том, что его основные направления деятельности затрагивают те проблемы, которые были обозначены выше. Однако, для синергетического эффекта необходимо:

Усовершенствовать методику измерения производительности труда на предприятиях, с учетом специфики их деятельности.

Расширить перечень участников обучения в рамках программы «Подготовка управленческих кадров в рамках национального проекта «Производительность труда и

поддержка занятости», в том числе, организовать обучение для преподавателей вузов и сузов по аналогичным вопросам;

Расширить программы обучения в части тематик: нормирование труда, научная организация труда; управление вовлеченностью персонала; разработка комплекса мероприятий по усилению информирования предприятий и персонала о нацпроекте.

Библиографический список

1. Воскобойников, И. Б., Гимпельсон, В. Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике [Электронный ресурс]: препринт WP3/2015/04 / И. Б. Воскобойников, В. Е. Гимпельсон ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (950 Кб). – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 47 с.

2. Голованов А.И. Производительность труда как фундамент роста экономики России // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. № 4 (16). С. 89-96

3. Долженко Р.А. Методические подходы к оценке производительности труда персонала // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2012. № 10. С. 21-25.

4. Долженко Р.А., Бикметов Р.И. Возможности использования краудсорсинга профсоюзами для развития охраны труда // Известия ВУЗов. Серия «Экономика, финансы и управление производством». - 2018. - №02(36). - С. 27-36

5. Киселкина О.В. Проблемы измерения производительности труда // ВЭПС. 2015. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-izmereniya-proizvoditelnosti-truda> (дата обращения: 23.09.2018).

Информация об авторе

Дмитрий Сергеевич Малышев (РФ, Екатеринбург) – старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда Уральского государственного экономического университета, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, dsmalyshev@usue.ru

Malyshev D.S.

RESEARCH OF FACTORS AFFECTING LABOR PRODUCTIVITY AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abstract. On the example of a number of large industrial companies in Russia, the possibilities of increasing labor productivity through the introduction of IT technologies are described, including, inter alia, more efficient management of the labor resources of enterprises. This activity can be implemented in the framework of HR-analytics. The hypothesis is formulated that the development of IT technology applications for analyzing data in a company and making management decisions will lead to the inclusion in these processes of all necessary data not only about personnel, but also about people, in one way or another, directly or indirectly related with a company.

Keywords: labor productivity, information technology, automation, optimization of business processes.

Author information

Malyshev Dmitry Sergeevich – Senior Lecturer at the Department of Personnel Management and Labor Economics, Ural State University of economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, malyshevds@usue.ru

АНАЛИЗ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКИ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Аннотация. *Повышение производительности труда невозможно без повышения уровня образования и квалификации работников. Динамика роста занятых трудовой деятельностью граждан, имеющих высшее образование, подтверждает устойчивую тенденцию востребованности высококвалифицированного персонала. В статье проанализированы статистические данные об уровне образования занятого населения по федеральным округам России. С помощью выполненных на их основе расчетов демонстрируются сформировавшиеся на текущий момент позиции регионов и тенденции изменения показателя доли занятых с высшим образованием, а также темпов его прироста за десятилетний период.*

Ключевые слова: *уровень образования, производительность труда, занятость, темпы прироста, регрессионные модели.*

JEL codes: I25, J21, J24

В новейшей истории России, в противовес «лихим 90-м» и кризисным нулевым, возрождается и подтверждается принцип прямой зависимости внедрения технологических инноваций и повышения производительности труда. Тенденции этих процессов в последние годы демонстрируют положительную динамику и обретают устойчивость, хотя их темпы пока и нельзя назвать идеальными.

Несомненным положительным фактором, стимулирующим и, пожалуй, определяющим как внедрение современных технологий, так и рост производительности труда, является уровень образования населения – в первую очередь, населения, занятого трудовой деятельностью. В этой категории органы, занимающиеся сбором и обработкой официальной статистики, сейчас рассматривают занятое население в возрасте от 15 до 72 лет.

Очевидная необходимость повышения профессиональной подготовки работников для обеспечения соответствия требованиям по обслуживанию современной техники обуславливает актуальность исследования уровня образования населения, выходящего сейчас на рынок труда [1]. Интересен не только текущий срез по этому показателю, но и динамика его изменения – по крайней мере, в период стабилизации экономики России.

Составленная по данным официальной статистики [2] таблица 1 дает представление об изменении состава занятого населения в возрасте 15-72 лет по уровню образования за период 2007-2017 гг.

Таблица 1

Состав занятого населения в возрасте 15-72 лет по уровню образования в среднем по России за 2007-2017 г. (по данным выборочных обследований рабочей силы; в процентах к итогу) (рассчитано по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008-2018 гг.)

Образование / Год	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Высшее	25,7	26,2	27,3	28,1	28,9	29,6	30,9	31,5	32,1	32,8	33,5
Среднее профессиональное	26,1	26,7	27,0	26,7	26,4	25,8	25,3	25,3	25,4	25,4	25,1
Начальное профессиональное	18,5	19,1	19,1	19,1	19,0	18,9	18,0	18,4	18,5	18,6	18,7
Среднее полное общее	22,0	21,0	21,2	21,0	20,9	21,3	21,7	20,6	19,9	19,6	18,8

Образование / Год	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Основное общее	5,55	4,79	4,83	4,41	4,26	4,11	3,88	3,87	3,87	3,48	3,61
Не имеют основного общего	0,55	0,58	0,43	0,42	0,40	0,33	0,29	0,27	0,26	0,22	0,24

Как видно из таблицы 1, лишь один показатель демонстрирует картину неуклонного роста в исследуемый период – количество занятых, имеющих высшее образование. Это свидетельствует о росте востребованности работников, обладающих большими знаниями и, следовательно, большим потенциалом производительности.

Исследуя уровень занятости работников с высшим образованием в разрезе федеральных округов России (таблица 2), можно отметить, что тенденция роста числа занятых этой категории является довольно сглаженной и устойчивой. Рассчитанные нами коэффициенты вариации (VX) для каждого из округов за исследуемый период не превышают 12,5%, что дает нам основания для построения прогнозов на основе регрессионных моделей для следующих после анализируемых периодов (для 2018 и 2019 гг.).

Таблица 2

Доля занятого населения в возрасте 15-72 лет, имеющего высшее образование (рассчитано по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008-2018 гг.)

Год / Федеральный округ	РФ в целом	Центральный	Северо-Западный	Южный	Северо-Кавказский	Приволжский	Уральский	Сибирский	Дальневосточный
2007	26,2	30,8	27,3	25,5	–	22,6	23,7	24,2	25,5
2008	27,1	33,4	29,4	24,8	–	23,7	23,6	23,2	24,5
2009	28	33,4	29,8	26,9	–	24,7	24,7	24,4	26,2
2010	28,7	33,9	31,7	26,7	28,9	25,4	25,6	24,6	27,7
2011	29,3	34,5	31,7	27,4	30,6	26,1	26,2	25,2	28,9
2012	30,4	35,8	33	27,1	30,5	27,2	27,2	26,2	28,8
2013	31,7	37,3	33,4	29	30,1	28,5	29,1	27,5	31,1
2014	32,2	37,5	32,5	30,2	30,9	28,9	31,1	28,5	31,7
2015	33	38,3	33,6	30,5	31,3	30,1	31,2	29,1	32,1
2016	33,5	38,7	33,9	30,7	33,6	30,6	32,2	29,3	32,5
2017	34,2	39,5	34,5	31,6	34,6	31,3	32,3	30,2	33,5
2018	35,30	40,61	35,54	33,20	33,96	32,91	33,64	31,69	33,86
2019	36,12	41,43	36,15	34,00	34,57	33,84	34,61	32,51	34,65
VX	8,96%	7,68%	6,97%	8,11%	6,00%	10,75%	12,18%	9,15%	10,50%
ранг		1	2	5	3	7	6	8	4

Проверка качества прогноза, осуществленная с помощью обучающей выборки, показала значительную разницу прогнозных и реальных значений на уровне 0,58%, что является вполне приемлемым уровнем ошибки.

Срока «ранг» в таблице 2 определяет (среднее за рассматриваемый период) место каждого из федеральных округов в перечне всех округов России по показателю имеющих высшее образование занятых трудовой деятельностью граждан. Здесь нужно отметить, что данный ранг был рассчитан для исходных значений показателя и, безусловно, зависит как от историко-географических условий развития региона и сложившихся социальных реалий, так и от стартовых условий вхождения каждого из регионов в рынок. Однако изучение темпов прироста показателя, характеризующих, если можно так выразиться, стремительность и стремление региона к переменам, дает несколько иную картину.

Таблица 3

Прирост доли занятого населения в возрасте 15-72 лет, имеющего высшее образование (рассчитано по: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008-2018 гг.)

Федеральный округ / Год	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	среднее	ранг
Российская Федерация	3,44	3,32	2,50	2,09	3,75	4,28	1,58	2,48	1,52	2,09	2,70	
Центральный	8,44	-	1,50	1,77	3,77	4,19	0,54	2,13	1,04	2,07	2,54	5
Северо-Западный	7,69	1,36	6,38	-	4,10	1,21	-2,69	3,38	0,89	1,77	2,41	6
Южный	-2,75	8,47	-0,74	2,62	-1,09	7,01	4,14	0,99	0,66	2,93	2,22	8
Северо-Кавказский	-	-	-	5,88	-0,33	-1,31	2,66	1,29	7,35	2,98	2,65	4
Приволжский	4,87	4,22	2,83	2,76	4,21	4,78	1,40	4,15	1,66	-2,29	3,32	1
Уральский	-0,42	4,66	3,64	2,34	3,82	6,99	6,87	0,32	3,21	0,31	3,17	2
Сибирский	-4,13	5,17	0,82	2,44	3,97	4,96	3,64	2,11	0,69	3,07	2,27	7
Дальневосточный	-3,92	6,94	5,73	4,33	-0,35	7,99	1,93	1,26	1,25	3,08	2,82	3
В среднем	1,65	4,27	2,83	2,69	2,43	4,45	2,23	2,01	2,03	2,29	2,68	

Сравнение результатов из таблиц 2 и 3 наглядно демонстрирует, что имеющийся на текущий момент уровень и тренд изменения показателя – разные вещи, и лидеры сегодняшнего дня могут перестать ими быть в ближайшем будущем – при условии сохранения наметившейся тенденции.

Так, занимающий 1-е место по показателю доли занятых с высшим образованием Центральный федеральный округ по темпам прироста данного показателя оказывается лишь 5-м. Лидер же по темпам роста Приволжский федеральный округ на данный момент по абсолютным показателям – предпоследний. Однако, если регион сохранит набранный темп, через несколько лет его показатели превзойдут значения нынешнего лидера. В не меньшей степени это относится и к Уральскому федеральному округу, занимающему сейчас 2-е место по темпам прироста доли занятых с высшим образованием.

К сожалению, прогнозирование по темпам прироста исследуемого показателя невозможно (в немалой степени по причине недостаточной статистической базы для анализа весьма сильно варьирующихся величин прироста) – средний коэффициент вариации по совокупности регионов составляет 100,5%, а по конкретным округам за рассматриваемый период колеблется от 38,7% (Приволжский федеральный округ) до 160,6% (Южный федеральный округ).

Несмотря на невсеохватность обработки информационных полей различной категориальной конфигурации, в целом исследование и прогнозирование на основе корреляционно-регрессионных моделей (в данном случае, временных рядов) [3] позволяет сделать выводы, с достаточной степенью вероятности подтверждающие (с помощью проверки критериев качества моделей) формирование устойчивой тенденции роста числа занятых трудовой деятельностью граждан, имеющих высшее образование.

В синергетической связке математического анализа с экономическим подтверждается и предположение о преимущественно высоких темпах роста высокообразованных работников в наиболее быстро индустриально-развивающихся регионах. Подобный общественный запрос, без сомнения, диктуется нуждами производственной сферы – и обслуживающих ее отраслей. Внедрение высокотехнологичных инноваций невозможно без повышения квалификации как исследовательского, так и рабочего персонала, подтверждением чего служит возрастание роли высшего образования. А это, в свою очередь, является залогом увеличения производительности труда и, в итоге, повышения темпов роста экономики.

Библиографический список

1. Молокова Е.Л. Высшее образование в контексте экономических теорий / В сборнике: Наука и бизнес: условия взаимодействия индустриального партнерства. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственные за выпуск С.А. Упоров, Е.Н. Ялунина. 2017. С. 271-274.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008-2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2008-2018. – 1162 с.
3. Радковская Е.В., Кочкина Е.М., Дроботун М.В., Фер Т.В., Попова Н.П., Иванов И.В. Эконометрика. – Роли, Северная Каролина, США, 2019.

Информация об авторах

Радковская Елена Владимировна (Россия, Екатеринбург) – канд. экон. наук, доцент каф. шахматного искусства и компьютерной математики, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62, rev@usue.ru.
Запорожченко Олег Станиславович (Израиль, Беэршева) – GEFEN Dekel Technologies LTD, Nakhum Goldman 41/9, Be'er Sheva, 8471962, Israel, zaporozhchenko.o@gmail.com.

Radkovskaya E.V., Zaporozhchenko O.

ANALYSIS OF INCREASING EDUCATION AS A BACKGROUND OF GROWTH OF LABOR PRODUCTIVITY

Annotation. Increasing labor productivity is impossible without raising the level of education and qualifications of workers. The dynamics of growth in the number of citizens with higher education engaged in labor activity confirms a steady tendency in demand for highly qualified personnel. The article analyzes statistical data on the level of education of the employed population in the federal districts of Russia. Using the calculations performed on their basis, the positions of the regions that have been formed at the moment and the trends in the share of employees with higher education, as well as its growth rates over a ten-year period, are demonstrated.

Keywords: level of education, labor productivity, employment, growth rates, regression models.

Author information

Radkovskaya Elena Vladimirovna (Russia, Yekaterinburg) – Ph.D. (Econ.), associate professor of the Department of Chess Art and Computer Mathematics, Ural State University of Economic, Yekaterinburg, st. 8 March, 62, rev@usue.ru.
Zaporozhchenko Oleg (Israel, Be'er Sheva) – GEFEN Dekel Technologies LTD, Nakhum Goldman 41/9, Be'er Sheva, 8471962, Israel, zaporozhchenko.o@gmail.com.

УДК 331.1

Зайцев Д.В., Шмелева К.В., Тихомирова М.Н.

НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ПРИНЦИПОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация. В работе рассмотрены особенности и необходимые условия организации достойного труда на промышленных предприятиях. Принципы бережливого производства обеспечивают целеполагание и ценностное формирование организации труда и культуры производства, для достижения которого в силу особенностей отечественного производства существуют основополагающие факторы эффективного внедрения данной методологии. Приведенные результаты работы основаны на существующем опыте реализации проектов по развитию

производственных систем организаций, а также пилотных проектов в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Ключевые слова: бережливое производство, условия труда, национальный проект, производительность труда

JEL codes: A23, D20, L23.

Реалии немецкой и японской промышленности давно подтверждены высокими показателями производительности труда, каждый работник этих стран работает как четверо россиян – это подтверждено аналитикой McKinsey&Co³⁸, в отличие от российской экономики, где пользу приносит всего четверть сотрудников. Из этих данных можно сделать вывод, что у российского производства есть четырёхкратный потенциал роста. В решении данных вопросов может помочь внедрение инструментов бережливого производства.

По итогам заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года утвержден паспорт национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Паспорт нацпроекта разработан Минэкономразвития России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и включает в себя три федеральных проекта: «Системные меры по повышению производительности труда», «Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях», «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда».

Срок реализации нацпроекта: с октября 2019 года по 2024 год. Ключевые цели нацпроекта - рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5 % к 2024 году, увеличение количества привлеченных к участию в реализации национального проекта субъектов Федерации, увеличение количества средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики, вовлеченных в реализацию национального проекта³⁹.

Бережливое производство как идеология давно зарекомендовала себя в мировой практике управления производственными предприятиями, однако, несмотря на серьезный потенциал данной системы, бережливое производство не всегда приживается и развивается на российских предприятиях. Россия вступила на путь внедрения инструментов бережливого производства только в начале 2004 года⁴⁰) и даже спустя десятилетний опыт работы с производственными системами, построенными на основе принципов бережливого производства, отечественные предприятия до сих пор сталкиваются с проблемами при реализации своих проектов по улучшению и повышению культуры производства. В разных источниках отмечается, что согласно результатам статистических исследований от 25 до 34% компаний не получили от внедрения бережливого производства желаемых результатов. В большинстве случаев причиной являлось отсутствие заинтересованности высшего руководства, а также низкая мотивация сотрудников предприятия и оппортунистические настроения к изменениям.

Согласно одному из принципов бережливого производства, закрепленному в ГОСТ Р 56020-2014⁴¹, что развитие производственной системы должно сопровождаться «построением собственной корпоративной культуры на основе уважения к человеку», что включает в себе способность каждого работника вносить свой вклад в достижение целей

³⁸ <https://gtmarket.ru/news/state/2009/04/29/1986>

³⁹ <http://government.ru/news/29354/>

⁴⁰ <https://molodost.bz/poleznoe/berezhливое-proizvodstvo/index.html>

⁴¹ ГОСТ Р 56020-2014 Бережливое производство. Основные положения и словарь, разработан Обществом с ограниченной ответственностью "Приоритет-БИТ"

организации посредством активизации компетенций, творческого потенциала и таланта. Создание такой корпоративной культуры через постоянное вовлечение сотрудников в процесс улучшения является базисом организации труда при построении эффективной производственной системы на принципах бережливого производства.

В действительности, при реализации национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости» осуществляемого на территории Свердловской области силами Регионального центра компетенций и Федерального центра компетенций (на октябрь 2019 г. в проекте участвуют 21 предприятие Свердловской области)⁴² большинство попыток внедрения инструментов бережливого производства на производственных площадках без поддержки заинтересованного в результатах топ-менеджмента предприятия испытывают ряд трудностей.

Причина состоит в том, что руководители, выбирая директивный путь внедрения бережливого производства и построения на его принципах корпоративной культуры, сами отстраняются от этого и не подают личный пример активного участия в процессе улучшения. Такое противоречивое поведение высшего руководства не только усложняет адаптацию сотрудников к новым условиям работы, но и заранее определяет формальный подход к данной деятельности, что проявляется в требованиях к изменению рабочих мест без учета функциональных обязанностей сотрудников, правил техники безопасности, и, в конечном итоге, противоречит самому понятию «эффективной работы».

В то же время, следует отметить, что процесс адаптации по определению является источником стресса для любого человека, а, когда речь заходит о внедрении изменений, то в данном случае и вовсе в организации происходит сопротивление, порождаемое отсутствием определенной информации и человеческими страхами, связанными с профессиональной деятельностью. (кривая отношения людей к изменениям Кьюблер Росса).

В результате, находясь в зоне комфорта, работники абсолютно не понимают смысла изменений, которые им не нужны, более того, они считают, что достойный труд должен им предоставлять работодатель, с чем нельзя не согласиться. Именно по этому ключевым фактором успешного внедрения любых изменений на предприятиях является единое целеполагание и непосредственное участие топ-менеджмента предприятия. Высшее руководство должно быть полностью вовлечено в процесс построения и изменения корпоративной культуры, при чем начинать нужно с самой «вершины пирамиды», а именно: с личного примера генерального директора и его команды.

Второе необходимое условие организации достойного труда при внедрении бережливого производства заключается в формировании единого понимания принципов создаваемой корпоративной культуры как со стороны рабочего персонала, так и топ-менеджмента. Превалирующая часть научной литературы в области управления персоналом сегодня содержит рекомендации и правила, как управлять людьми в организации, а не как эффективно сформировать сплоченную едиными целями и принципами команду топ-менеджеров и организовать взаимодействие с сотрудниками организации на принципах взаимоуважения, признания личности и поддержки лидерства, справедливого и достойного вознаграждения за труд. Такой тип корпоративной культуры позволит транслировать устанавливаемые ценности «сверху вниз», не только накладывая ограничения и правила, а предоставляя возможности для развития каждому сотруднику, непосредственно вовлекая их в процесс развития организации. Помимо выше сказанного, следует отметить, что именно в таких благоприятных и комфортных условиях процесс адаптации к изменениям проходит быстрее, чем в условиях тотального режима, беспорядка, построенного по правилу поиска и наказания виновного.

Таким образом, два выше рассмотренных необходимых условия ставят в центр роль руководителя, а именно, что эффективное внедрение бережливого производства, равным

⁴² http://производительность.пф/ru/national-project/organizations_pages/?offset=21&limit=20®ion=2

счетом как и организация по его принципам достойного труда, зависит, в первую очередь, от личной вовлеченности руководства, которое не столько требует исполнения функциональных обязанностей, а создает единую корпоративную культуру и условия для развития персонала, рассматривая его как партнера в достижении целей организации.

Третье – прозрачная система оплаты труда. В рамках проведения данных мероприятий повышается лояльность сотрудников к внедрению проекта, каждый понимает свои зоны ответственности и может влиять на уровень своего дохода по мере выполнения актуальных задач бизнеса. Оплата труда должна соответствовать рынку труда занимаемого региона и оплате труда в соответствии с квалификацией и перечня обязанностей.

Четвертое – всеобщее информирование о целях и состоянии организации с акцентированием личного вклада каждого сотрудника / отдела /управления. Раскрытие информации, постоянный PR проводимых мероприятий позволяет вовлекать сотрудников в процессы изменений. Эти инициативы всегда должны инициироваться руководителями, начиная с верхнего уровня. Организация процессов предложений по улучшениям и кружков качества влияет и на ход ведения мероприятий и повышает экономический эффект от внедрения данных мероприятий.

Пятое – отказ от системы взысканий и лишения вознаграждения. Деструктивные меры снижают лояльность работников и вызывают колоссальное сопротивление со стороны последних для введения изменений. Все улучшения перечёркиваются даже незначительными мерами взысканий, штрафов и лишений.

Отдельно необходимо отметить, что и в обозримом будущем экономические факторы будут продолжать выступать в качестве ограничительных рычагов, бизнес должен научиться расставаться с частью прибыли, идущей на увеличение расходов, связанных с реформированием всего комплекса условий труда как одной из базовых стратегических целей концепции достойного труда, где повышение содержательности и привлекательности должно играть не последнюю роль. Данные решения может принимать только высшее руководство предприятий.

Становится совершенно очевидно, что необходима переориентация определенной части ресурсов и усилий руководителей на решение тех вопросов социально-трудовой сферы, которые в той или иной степени влияют на содержательность и привлекательность труда. Приближение всего комплекса условий труда к достижениям мирового уровня и развитие производственной культуры на предприятии можно рассматривать как один из долговременных источников повышения экономической эффективности российских предприятий.

Библиографический список

1. Федеральный центр компетенций [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://производительность.рф/ru/>
2. Бережливое производство: инструменты, методы и этапы внедрения [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://molodost.bz/poleznoe/berezhlivoe-proizvodstvo/index.html>
3. Программа развития ООН: Индекс человеческого развития в странах мира в 2009 году [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://gtmarket.ru/news/state/2009/04/29/1986>
4. Утверждён паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://government.ru/news/29354/>
5. Прошел второй этап обучения от ФЦК в Коврове [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://alexandrvaenleyter.ru/archives/21353>
6. Производственная система «Росатома» [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.rosatom.ru/about/system/>

7. Бережливое производство Toyota [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: https://spravochnik.ru/menedzhment_organizacii/berezhlivoe_proizvodstvo/berezhlivoe_proizvodstvo_toyota/
8. 25 инструментов Бережливого производства [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://worksection.com/blog/lean.html>
9. Россия отстала в 3,8 раза от Ирландии по производительности труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.rbc.ru/economics/05/02/2019/5c5872889a794725eb8d815e>
10. Топ-10 стран с самой высокой производительностью труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: http://neohr.ru/issledovaniya/article_post/top-10-stran-s-samoovysokey-proizvoditelnostyu-truda
11. Работай меньше, получай больше: 10 самых продуктивных стран [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.gazeta.ru/business/2017/07/27/10808534.shtml>
12. На каком месте Россия по производительности труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://zavodfoto.livejournal.com/6274873.html>
13. Производительность труда в РФ-2019. Факторы роста [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://kubdeneg.ru/proizvoditelnost-truda-v-rf-2019-factory-rosta/>
14. ОЭСР: В России самая низкая в Европе производительность труда роста [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/10/604195-oesr-nizkaya-proizvoditelnost>
15. О производительности в разных странах [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://smart-lab.ru/blog/228303.php>
16. Производительность труда в России и других странах [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://bolshefaktov.ru/v-mire/yekonomika/proizvoditelnost-truda-v-rossii-i-d-5050>
17. Производительность труда по странам [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: https://spravochnik.ru/ekonomika_predpriyatiya/proizvoditelnost_truda/proizvoditelnost_truda_po_stranam/
18. Как надо работать. [Текст] / Гастев А. К. - М., «Экономика», 1972 г.
19. Корпоративная культура Toyota. Уроки для других компаний [Текст] / Лайкер Джеффри К., Хосеус Майкл, «Альпина Паблишер», 2019 г.
20. ГОСТ Р 56020-2014 Бережливое производство. Основные положения и словарь, разработан Обществом с ограниченной ответственностью "Приоритет-БИТ"

Информация об авторах

- Зайцев Дмитрий Валерьевич (Российская Федерация, Екатеринбург) – руководитель проекта, Фонд технологического развития промышленности Свердловской области (г. Екатеринбург, ул. Конструкторов 5, info@frpso.ru).
- Шмелева Ксения Валерьевна (Российская Федерация, Екатеринбург) – руководитель проекта, Фонд технологического развития промышленности Свердловской области (г. Екатеринбург, ул. Конструкторов 5, info@frpso.ru).
- Тихомирова Мария Николаевна (Российская Федерация, Екатеринбург) – руководитель проекта, Фонд технологического развития промышленности Свердловской области (г. Екатеринбург, ул. Конструкторов 5, info@frpso.ru).

Zaitsev D.V., Shmeleva K.V., Tihomirova M.N.

NECESSARY DECENT WORK ORGANIZATION CONDITIONS AT INDUSTRIAL COMPANIES UNDER INTRODUCTION OF LEAN PRODUCTION PRINCIPLES

Annotation. In the article, the features and necessary conditions of decent work organization in industrial companies were considered. Lean production principles provides goal setting and value formation of the labour organization and production culture that depends on basic factors due to the domestic production features availability. Given work results are based on the essential experience in the projects implementation for the production organization systems development as well as pilot projects within the national project «Labour productivity and employment support».

Key words: lean production, labour conditions, national project, labour productivity.

Author information

Zaitsev Dmitrii Valerevich – Project manager, Technological Development Fond of Industry in Sverdlovsk Region, 5 Konstruktorov st., Yekaterinburg, Russia, info@frpso.ru.

Shmeleva Ksenia Valerevna – Project manager, Technological Development Fond of Industry in Sverdlovsk Region, 5 Konstruktorov st., Yekaterinburg, Russia, info@frpso.ru.

Tihomirova Maria Nikolaevna – Project manager, Technological Development Fond of Industry in Sverdlovsk Region, 5 Konstruktorov st., Yekaterinburg, Russia, info@frpso.ru.

УДК 331.107.8

Чумак Е.В.

КОНЦЕПЦИЯ «БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА» В УСЛОВИЯХ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

***Аннотация.** Статья посвящена вопросам внедрения системы «бережливого производства» (БП) в практику отечественных малых и средних предприятий. Основной целью статьи является формулирование проблем, связанных с использованием классической методологии БП в условиях предприятий малого и среднего бизнеса. В качестве гипотезы рассматривается возможность осуществления отечественной модели реализации концепции БП. Основными методами исследования выступили общенаучные методы познания, в частности диалектический, системный, сравнительный анализ, а также метод индукции при разработке авторской концепции. В статье рассматривается проблема внедрения БП на российских предприятиях, на основании чего формулировались проблемы внедрения БП на основе универсальной методологии на все без исключения предприятия. Методологическую базу составляют концепции зарубежных и отечественных исследователей БП. Сформулирована концепция амбивалентности бережливости, согласно которой, не только работники, но и акционеры должны придерживаться принципов данной концепции. Настаивается на том, что ожидания тактической выгоды от реализации данной концепции – не целесообразны. В силу указанного, необходима разработка иной методологии оценивания эффективности внедрения БП на предприятиях. Исходя из специфики реализации БП лично автором, указывается, что «исламская» модель управления в большей мере подходит для формирования устойчивых оснований для существования концепции БП на предприятиях.*

***Ключевые слова:** «бережливое производство», функции, эффективность, ожидания, цели, проблемы.*

JEL: J53

Российские малые и средние предприятия в условиях падающего спроса все более внимательно изучают опыт крупных компаний, успешно справляющихся с кризисными процессами. Одним из путей повышения хозяйственной эффективности для рядя крупных представителей российского бизнеса стало внедрение НОТ (научной организации труда). Точнее ее творческого переосмысления Тоичи Оно и вернувшаяся в Россию система lean-

технологий, более известная как «бережливое производство». При этом следует отметить принципиальное противоречие возникающее в процессе внедрения указанной системы на отечественных предприятиях (особенно среднего и малого бизнеса). Концепция «бережливого производства» (БП) является всеобъемлющей системой, цель которой удовлетворение внутреннего и внешнего потребителя путём постоянного совершенствования систем воспроизводства благ. Соответственно, разработчики концепции во главу угла ставили потребителя и качество производимых продуктов. В этом ключе - экономический и производственный эффекты оказывались неотъемлемой частью результата, а не его самоцелью. В условиях отечественных реалий, внедрение БП ставит первоочередную цель – повышение именно экономической составляющей. Результаты внедрения оцениваются через экономические параметры. Именно в этом, по нашему мнению заключается ключевая ошибка нет позволяющая ряду компаний, получить ожидаемые результаты.

Цель данной статьи – интерпретировать накопленный опыт внедрения БП для успешного внедрения данной концепции в условиях малых и средних предприятий. Сразу отметим, что ряд авторов отмечают, что успех японского предприятия (авт. Тойоты) не удалось в полной мере повторить ни одной мировой компании. Дело заключается в искажении базисных принципов концепции БП. М.Степанюгина считает, что основой данной концепции является не конечный набор инструментов а сама философия Кайдзен с вовлеченностью в неё всего персонала предприятия. Успех внедрения базовых элементов концепции бережливого производства несомненно привносит значительные результаты, однако эффективность их не такая высокая как в восточных компаниях и, как правило, носит временный характер (существует тенденция к снижению эффективности инструментов БП) [1]. Последний тезис мы однозначно связываем с отсутствием системы пожизненного найма на российском предприятии. И, более того, мы можем констатировать по результатам авторского опыта - чем выше текучесть кадров (например в малом бизнесе) – тем эффект от внедрения БП ниже и более кратковременный.

И.Борисенко отмечает, еще ряд ошибок, которые допускают компании при внедрении БП:

- во-первых, руководители компании ждут мгновенного результата;
- во-вторых, не принимают во внимание необходимость постоянного и постепенного внедрения данного процесса;
- в-третьих, игнорируют восточную сторону системы [2].

Соглашаясь с автором, отметим, что руководители малых и средних предприятий часто не могут позволить себе длительного ожидания экономического эффекта, а большинство действий в рамках системы БП не являются естественными для отечественной ментальности (и требуют дополнительных затрат на стимулирование).

При внедрении Бережливого производства компании также сталкиваются с рядом внешних и внутренних ограничительных факторов. Первым значимым внешним фактором является – это недостаток информации о применении концепции на практике. Различные информационные источники рассказывают об эффективности использования концепции на предприятии, но не раскрывают единой инструкции к ее внедрению и дальнейшему ее распространению на производстве. [2]. Принимая справедливость указанного тезиса, мы считаем, что в отечественном консалтинге отсутствуют адекватные специалисты данной сферы. Кажущаяся универсальность методологии БП крайне обманчива. В результате – отлично отработанные в условиях «Сбербанка» технологии оказываются мало пригодными к практической реализации на предприятиях строительного, нефтегазового и горнодобывающего секторов, а также в малом бизнесе. При этом, консалтинговые агентства не обращают внимания на указанные недостатки «несут в массы» прогрессивные идеи из несовместимых сфер, которые либо плохо, либо совсем не приживаются на указанных предприятиях. Еще одной проблемой БП указанной российским автором Е.Науменко является тоталитаризм со стороны руководителей,

проявляющемся в чрезмерном командовании и поиске виновных. Данная особенность имеет большое расхождение с философией, входящей в основу LP: «Вам не нужен руководитель – Вам нужен наставник» [3]. Нвами полностью подтверждается данный факт. При этом, авторский опыт внедрения БП на одном из средних предприятий расположенных на Северном Кавказе, позволяет сделать вывод, что особенность «исламского руководства», в большей мере соответствует системе БП. При этом система оплаты труда (простая повременная без премий и штрафов!), показавшаяся изначально критически неверной, оказалась более адекватной для внедрения БП как философии. На иных обследованных нами предприятиях, БП представляло собой, по сути, тактический инструмент, искусственно «оживленный» при помощи материальных рычагов.

Следует отметить мысль Н.Гращенковой, которая справедливо пишет: «На российских предприятиях руководители пытаются изменить культуру, ожидая впоследствии трансформации взглядов и поведения подчиненных [4], а изучение опыта «Тойоты» показало, что при использовании инструментов БП сначала менялся образ действия людей, а затем взгляды каждого отдельного работника. Только вследствие этого культура предприятия может радикально измениться [5]. На основании сказанного можно сделать следующий вывод: все действия при внедрении БП направлены на то, чтобы изменить или привить взрослому сложившемуся человеку новые навыки, дать новые знания в рамках конкретного предприятия, что сделать очень сложно. При этом в любой компании происходит смена поколений, обуславливающая проблему текучести кадров [4]. По нашему мнению, автор справедливо видит проблему в текучести кадров, однако акцент следует делать не на поколенческую текучесть кадров, а на динамику персонала. В условиях ориентации на максимизацию прибыли и попытки всю систему производства подчинить исключительно росту доходов акционеров (что имеет место в современных российских реалиях) работники, как правило, оказываются единственной «сберегающей» стороной. Такая ситуация и приводит к росту неудовлетворенности и, соответственно, усиливает текучесть кадров.

Адекватная в целом мысль И.Ефимовой о том, что система внедрения (по сути «запихивания») БП не имеет смысла на существование, если не будет поддерживаться корпоративной культурой, которая нацелена на решение проблем, с обязательным использованием инструментов бережливого производства [6]. Развивая указанную мысль, считаем, что корпоративная культура должна базироваться на амбивалентности жертв в процессе внедрения БП со стороны работников и со стороны собственников предприятия. Распространенные на современных предприятиях концепции введения санкций за бытовые, снижения показателей списочного состава персонала, рост коэффициента использования сменного времени за счет расширения зон ответственности и многое другое, не создают предпосылок для БП, а наоборот уничтожают укрепление указанной философии. Гарантии стабильности занятости, снижение жесткости санкций за различные незначительные нарушения (и прочие) являются средой стимулирующей активность работников. Однако, противоречащей формалистским взглядам «оптимизаторов» вышедших из банковской среды.

Бесспорно, очень стратегически правильной, но несколько утопичной выглядит мысль Н.Гращенковой о том, что для решения вопроса, связанного с персоналом, вернее – с формированием культуры в организациях, необходимо прививать подрастающему поколению бережливое мышление, начиная с детского сада, так как именно дошкольное образование является основополагающим. По мнению автора оно составляет фундамент и площадку, на которой детям должны быть привиты понятия культуры, духовности, бережливости. [4]. При этом, собственники умеющие ждать (что показал опыт предприятия расположенного на Северном Кавказе) имеют более высокие шансы на получение реальных стратегических дивидендов от БП. По крайней мере в значительно больших объемах, чем их «нетерпеливые» коллеги из иных регионов России.

Основным направлением развития системы БП в современных отечественных реалиях является возврат к ее истокам - НОТ разработанным во времена СССР и взятым Китирой Тойодой и Тоичи Оно в качестве методологической основы для системы БП. При этом, и ТОН и БП должны быть критически переосмыслены при их практическом внедрении не допуская слепого копирования нетождественного опыта. Последнее, критически важно, в первую очередь, для малых и средних предприятий, где зачастую, второй попытки внедрения БП просто может не оказаться.

Библиографический список

1. Степанюгина М.В. Проблема интерпретации концепции бережливого производства на предприятиях РФ / М.В. Степанюгина / Интеграция науки и практики в современных условиях. Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. Научное (непериодическое) электронное издание. Под общей редакцией А.И. Вострещова . 2016. С. 116-120
2. Борисенко И.Л. Проблема внедрения бережливого производства в России / Борисенко И.Л., Фомин М.С. Экономинфо. 2017. № 1-2. С. 5-7
3. Науменко Е.Ю. Проблемы внедрения бережливого производства в России и рекомендации по их устранению / Е.Ю. Науменко / Инновационная наука. 2017. Т. 1. № 4. С. 143-146
4. Гращенкова Н.В. Проблемы внедрения и развития системы бережливого производства / Н.В. Гращенкова / Теория и практика общественного развития. 2017. № 5. С. 87-90.
5. Теппинг, Дон. Бережливый офис / Дон Тэппинг, Энн Данн ; пер. с англ. [А. Залесова, Т. Гутман]. - Москва : Альпина Бизнес Букс, 2009. - 320 с. : ил.; 22 см. - (Серия "Модели менеджмента ведущих корпораций").
6. Ефимова И.А. Проблемы внедрения концепции бережливого производства в организационную культуру компании / Ефимова И.А., Поникарова А.С. / Российская экономика в условиях современного кризиса: проблемы и пути выхода. Сборник материалов научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей и научных работников: 20-летию высшей школы экономики КНИТУ посвящается. 2016. С. 21-23

Информация об авторе

Чумак Елена Васильевна (РФ, Екатеринбург) – кандидат наук по государственному управлению, доцент, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 Марта/Народной воли 62/45, jadransky@yandex.ru

THE CONCEPT OF «LEAN PRODUCTION» IN THE CONDITIONS OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS

Annotation. The article is devoted to the implementation of the "lean production" (BP) system in the practice of domestic small and medium enterprises. The main goal of the article is to formulate the problems associated with the use of the classical BP methodology in small and medium-sized enterprises. As a hypothesis, the possibility of implementing a domestic model for implementing the concept of BP is considered. The main research methods were general scientific methods of cognition, in particular dialectic, systemic, comparative analysis, as well as the induction method in developing the author's concept. The article discusses the problem of implementing BP in Russian enterprises, on the basis of which the problems of introducing BP on the basis of a universal methodology for all enterprises without exception were formulated. The methodological base consists of the concepts of foreign and domestic BP researchers. The concept of thrift ambivalence is formulated, according to which, not only employees, but also shareholders should adhere to the principles of this concept. He insists that the expectations of tactical benefits from the implementation of this concept are not practical. In view of the above,

it is necessary to develop a different methodology for assessing the effectiveness of implementing BP in enterprises. Based on the specifics of implementing BP personally by the author, it is indicated that the «Islamic» management model is more suitable for the formation of stable foundations for the existence of the concept of BP in enterprises.

Key words: «lean manufacturing», functions, efficiency, expectations, goals, problems.

Author information

Chumak Elena Vasilievna, Ekaterinburg – Ph.D. (Pub. Ad.), Associate Professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, jadransky@yandex.ru

Секция 5. Актуальные подходы к обучению в течение всей жизни

УДК 37.012.3

Аскерова Л.Н.

РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

***Аннотация.** В данной статье рассматривается значимость обучения в течение всей жизни в контексте модернизации. Раскрыты понятия и определена взаимосвязь образования и обучения, что позволяет подробнее изучить предмет исследования. Также в статье представлен краткий реферативный обзор публикаций по теме обучения в течение всей жизни, размещенных в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU в 2009 – 2018 годах, который может быть полезен для студентов, преподавателей и всех заинтересованных в данной теме.*

***Ключевые слова:** обучение в течение всей жизни, образование, воспитание, образование взрослых, определения и понятия.*

JEL code: P46

Человек – существо познающее. Особенно в современных динамично изменяющихся условиях рамки познавательной деятельности значительно расширяются. Непрерывный поток информации является катализатором развития сегодняшнего человека. С младенческого возраста до глубокой старости он знакомится с новыми объектами, процессами и явлениями, возникающими ежедневно. Например, по подсчетам Global Language Monitor, новое слово появляется каждые 98 минут [1].

Актуальность данной работы обуславливается возрастающей значимостью обучения современного человека. При написании статьи были изучены различные материалы, в том числе публикации докторов педагогических наук, учебники и учебные пособия по педагогике, а также данные научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU [5]. Задача исследования заключается в определении роли замещения устаревшей концепции «обучения на всю жизнь» на «обучение в течение всей жизни» [2].

В научной литературе обучение определяется как элемент воспитания, нацеленный на развитие в первую очередь умственной сферы человека при помощи организации усвоения субъектом обучения научных познаний и способов деятельности. Оно неразрывно связано с таким понятием, как образование, основным путем получения которого является обучение.

Как социальное явление, образование – это сравнительно самостоятельная система, функцией которой считается воспитание и обучение членов общества, направленные на овладение человеком определенными познаниями (прежде всего научными), идейно-нравственными ценностями, умениями, способностями, нормами поведения, содержание которых определяется социально-экономическим и политическим строем определенного общества и уровнем его материально-технического развития [4]. Также под образованием можно понимать овладение человеком определенной системой научных познаний, практических умений и способностей. В данном случае этот термин означает те результаты, которых добивается человек в своем развитии в процессе учебно-воспитательной работы. Именно это значение вкладывают в него, когда имеют в виду, что человек имеет то или иное образование (неполное среднее, среднее или высшее).

Однако это понятие может иметь и иное значение и включать в себя непосредственно образовательный процесс. Например, под образованием в школе или вузе подразумевают то, как происходит этот процесс, как. В данном случае понятия образование и обучение имеют одинаковое значение. Однако суть в том, что в любом случае образование как понятие включает в себя, с одной стороны, процесс овладения

изучаемым материалом, т.е. обучение, а с другой – воспитательно-формирующее воздействие этого процесса на человека [6].

Чтобы идти в ногу с экономическим и социальным развитием, уже недостаточно получить лишь диплом об образовании. Процесс непрерывного получения знаний, навыков и компетенций, называемый обучением в течение всей жизни, является частью деятельности современного человека [3].

Концепция обучения в течение всей жизни затрагивала умы многих философов и педагогов. М.К. Горшков, Г.А. Ключарев, Н.К. Сергеев, О.Н. Олейникова и многие другие в своих работах рассматривают концептуальные основы и практики реализации.

Реферативный обзор публикаций по теме обучения в течение всей жизни, размещенных в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU в 2009 – 2018 годах, позволяет отследить динамику заинтересованности авторов в данной концепции (рис. 1).

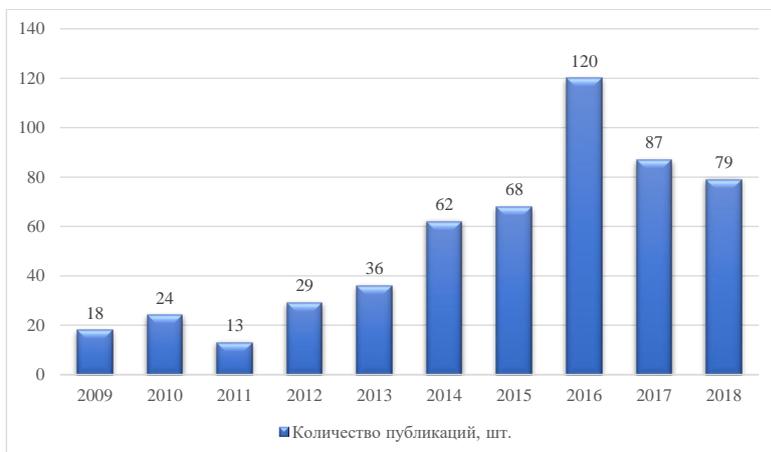


Рисунок 1. Динамика изменения числа публикаций за 2009-2018 гг., посвященных концепции обучения в течение всей жизни по данным научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU

До 2009 года данная тема представлена лишь единичными публикациями, в основном тезисами и статьями в сборниках материалов научно-практических конференций. В 2009 – 2018 годах на информационно-аналитическом портале научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU всего представлено 536 публикаций, посвященные тематике обучения в течение всей жизни (на 05.10.2019 г.), – статьи в научных журналах, материалы научно-практических конференций, учебные пособия, в том числе 1 диссертация.

Основные вопросы обучения в течение всей жизни, рассматриваемые в публикациях, касаются мировой и российской практики реализации, качества образования в данном контексте, влияния концепции на сферы деятельности человека.

Неотъемлемым компонентом познавательной деятельности человека в контексте модернизации стало обучение в течение всей жизни, которое подразумевает, что людям нужно продолжать учиться, непрерывно познавать различные аспекты окружающего мира. Чтобы соответствовать личностным, социальным и профессиональным компетенциям современный человек должен непрерывно самосовершенствоваться.

Библиографический список

1. The Global Language Monitor. Официальный сайт. 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.languagemonitor.com/> (дата обращения: 10.10.2019).
2. Зайцева О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник ТГПУ. 2009. №7. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-obrazovanie-osnovnye-ponyatiya-i-opredeleniya> (дата обращения: 10.10.2019).
3. Калицкий Э.М., Иванов Б.В., Кричевский Ю.И. Обучение в течение всей жизни: проблемы и опыт // Минск: Учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования». 2002. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30059584&> (дата обращения: 10.10.2019).
4. Крившенко Л.П., Вайндорф-Сысоаева М.Е. и др. Педагогика. Учебник // М.: ТК Велби, изд-во Проспект. 2010. №2. С. 24.
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. Официальный сайт. 2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 10.10.2019).
6. Харламов И.Ф. Педагогика. 2002. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://lib.uni-dubna.ru/search/files/psy_harlamov/1.pdf (дата обращения: 10.10.2019).

Информация об авторе

Аскерова Лейла Надировна (РФ, Екатеринбург) – студентка 2 курса института экономики Уральского государственного экономического университета, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, leyla.victory@mail.ru

Askerova Leyla Nadirova

THE ROLE OF LIFE LONG LEARNING

Abstract. The importance of life long learning in the context of modernization is discussed in this article. The concepts of education and learning are revealed, and their relationship is determined. This allows you to describe the subject of study in more detail. The article also provides a brief abstract review of publications on the topic of life long learning, posted in the scientific electronic library eLIBRARY.RU in 2009 - 2018, which can be useful for students, teachers and all interested people in this topic.

Key words: life long learning, education, learning, adult education, definitions and concepts.

Author Information

Askerova Leyla Nadirova (Russia, Yekaterinburg) – 2nd year student of Institute of Economics of Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, leyla.victory@mail.ru

УДК 331.1

Шавровская М.Н.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕЙМИФИКАЦИИ НА ОСНОВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПЛАТФОРМЫ В ОЦЕНКЕ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Аннотация. В условиях цифровизации экономики все больше и больше появляется потребность во внедрении современных цифровых технологий в образовательные процессы. В настоящее время в ВУЗах создаются группы в социальных сетях и различных мессенджерах, внедряются электронные дистанционные программы обучения, записываются видео-лекции. Одним из направлений, которое еще предстоит

большинству ВУЗов осваивать, является внедрение геймификации в обучение, включая оценку знаний студентов. И в этом им может оказать хорошую поддержку уже разработанные образовательные платформы, находящиеся в открытом бесплатном доступе.

Ключевые слова: геймификация, образовательная платформа, оценка знаний, цифровые технологии

JEL code: O32

В настоящее время любое высшее учебное заведение, которое конкурирует на рынке образовательных услуг, стремится внедрять геймификацию в обучение студентов через самые новые цифровые технологии, чтобы увеличивать их включенность и заинтересованность. Это требует развитие дополнительных компетенций преподавателей, с одной стороны, и материальные вложения ВУЗов, с другой.

О геймификации сейчас пишут многие российские авторы (Караваев Н. Л., Соболева, Карпенко О.М., Лукьянова А.В., Абрамова А.В., Орлова О. В., Титова В. Н., Гаврилова И.В., Певзнер В. В., Погорелов В. И., Шуклин Д. А. и др.). Отдельные статьи посвящаются геймификации именно в обучении студентов (Татаринов К.А., Капустина Л. В., Мартынова О. Н., Колотыгина А.О., Сидоренко Е.Б., Кенни Г., Лайонс Р., Линн Т.). Дичева Д., Дичев С., Агре Г. отмечают, что «существует много публикаций по использованию геймификации в образовании, но большинство из них только описывают некоторые игровые механизмы и динамику и указывают их возможное использование в образовательном контексте, в то время как качественных эмпирических исследований эффективности включения игровых элементов в учебные процессы все еще недостаточно» [1]. В то же время Кенни Г., Лайонс Р., Линн Т. приводят результаты исследования, как геймификация влияет на запоминание и понимание материала, творчество студентов, показывая, что ее достаточно сильно поддерживают студенты [2].

В контексте образовательной деятельности термин «геймификация» появился в 2011 году благодаря немецкому ученому С. Детердингу, который определил ее как «применение игровых элементов и приемов для проектирования игр в неигровых контекстах» [6].

Караваев Н. Л., Соболева Е. В. анализируют программные средства для геймификации, выделяя следующие группы: сайты-конструкторы игр, игровые платформы, образовательные квесты, сервисы управления обучением, готовые онлайн-тренажеры, игровые средства обучения программированию [6]. Также сравнительный анализ конструкторов игр проводят Карпенко О.М., Лукьянова А.В., Абрамова А.В., указывая, что существуют различные варианты бесплатного использования конструкторов игр [7].

Цель данной статьи – показать опыт внедрения геймификации на основе образовательной платформы learnins в оценке знаний студентов в ВУЗе на примере кафедры «Экономики труда и управления персоналом» Уральского государственного экономического университета.

Данная образовательная платформа предлагает три инструмента оценки знаний:

1. Квест-комнаты, где студентам необходимо отвечать на вопросы и получать цифры для кода, который позволяет открыть дверь, тем самым завершив прохождение квеста.
2. «Пойми меня», когда одному студенту предлагается выбрать тематику (которых может быть до 6 штук), в рамках которой за 60 секунд ему необходимо понять, какие термины ему объясняет группа (чем больше терминов он поймет, тем выше баллов получит).
3. «Своя игра», в которой предлагается командам выбирать вопросы (стоимостью от 100 до 500 очков) из 6 тематик и отвечать на них после. При этом у команд есть возможность подключиться онлайн к игре через специальный код, что позволяет, нажимая

кнопку, сигнализировать, что она готова отвечать (это исключает споры по поводу того, кто будет давать ответ).

Данная платформа может быть использована как в бесплатном варианте, так и в платном. Она достаточно проста в использовании и не требует от преподавателей знания программирования. В ней содержатся достаточно понятные видео-инструкции по созданию оценочных средств.

Чтобы оценить, насколько данная образовательная платформа может быть использована в обучении студентов кафедры «Экономики труда и управления персоналом», перечисленные инструменты были использованы для промежуточной оценки знаний одной из групп в рамках дисциплины «Управление карьерой и обучением персонала». После проверки знаний с использованием геймификации студентам было предложено описать плюсы и минусы такой формы оценки знаний. В качестве плюсов они отметили следующее:

- лучше запоминается и усваивается информация
- непринуждённая обстановка и, как следствие, отсутствие психологического давления
- интересно и весело
- отсутствие возможности списать
- вовлеченность всей группы.

Таким образом, геймификация повышает уровень интереса студентов к приобретению знаний, повышает степень вовлеченности обучающихся. Капустина Л. В., Мартынова О. Н. указывают еще на ряд плюсов во внедрении геймификации в систему высшего профессионального образования:

- усиление стремления овладеть профессиональными знаниями и профессионально-важными умениями;
- снижение стремления приобрести диплом при формальном усвоении знаний;
- повышение способности студентов к ориентации в меняющемся рыночном пространстве;
- развитие способности принимать самостоятельные решения в условиях риска и неопределенности;
- обучение поиску оригинальных профессиональных решений;
- развитие коммуникативных и социально-адаптивных качеств у обучающихся [5].

Студенты также отметили минусы такого метода оценки знаний, среди которых:

- сложность в проявлении себя студентам с такими личными качествами, как скромность и стеснительность
- низкая степень организованности в проведении оценки.

Исходя из выделенных недостатков можно определить следующие направления совершенствования использования данного метода в оценке студентов:

1. Делать задания, загруженные в квест-комнаты индивидуальными, и оценивать скорость нахождения ключа каждого конкретного студента. Это позволит каждому проявить себя и показать индивидуальный уровень освоения материала.

2. В задании «Пойми меня» задавать очередность объяснения понятия, благодаря чему повысится уровень организованности и возможность объяснить термин, который появится на экране будет практически у каждого.

3. В задании «Своя игра» следить за выполнением правил (ответ только после нажатия кнопки).

В качестве дальнейшего направления работы в части геймификации в оценке знаний студентов можно выделить: изучение других образовательных платформ и внедрение их в работу со студентами с получением обратной связи от обучающихся. Кроме этого не во всех аудиториях есть возможность выхода в интернет, а для большинства образовательных платформ это является обязательным условием.

Соответственно, для внедрения данного инструмента в оценку студентов необходимо иметь соответствующее техническое обеспечение.

В завершении хотелось бы отметить, что, хотя и качественных эмпирических исследований эффективности включения игровых элементов в учебные процессы еще не так много, большинство авторов, в том числе и этой статьи, склоняются к тому, что их необходимо вводить в систему образования ВУЗов. Это позволит повысить не просто заинтересованность студентов, но и уровень их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Библиографический список

1. Dicheva D., Dichev C., Agre G. Gamification in Education: A Systematic Mapping Study. *Educational Technology & Society*, 18 (3), 2015 (in press). Дата обращения: 19.10.2019
2. Kenny G., Lyons R., Lynn T. Don't make the player, make the game: exploring the potential of gamification in IS Education. 2017. Режим доступа: aisel.aisnet.org. Дата обращения: 19.10.2019
3. Majuri J., Koivisto J., Hamari J. Gamification of education and learning: A review of empirical literature Published in Proceedings of the 2nd International GamiFIN Conference (GamiFIN 2018) pp. 11-19 . Eds. by Koivisto J. & Hamari J. CEUR Workshop Proceedings vol 2186. CEUR-WS. ISSN:1613-0073. <http://ceur-ws.org/Vol-2186/paper2.pdf>.
4. Гаврилова И.В. Геймификация как средство повышения эффективности онлайн-курсов. *Образование и проблемы развития общества*. 2018. №1 (5). С.14-23.
5. Капустина Л. В., Мартынова О. Н. Геймификация в высшем профессиональном экономическом образовании // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. – 2017. – № V10. – 0,4 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/171031.htm>.
6. Караваев Н. Л., Соболева Е. В. Анализ программных сервисов и платформ, обладающих потенциалом для геймификации обучения // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. – 2017. – № 8 (август). – С. 14–25. – URL: <http://koncept.ru/2017/170202.htm>.
7. Карпенко О.М., Лукьянова А.В., Абрамова А.В. Геймификация в электронном обучении Дистанционное и виртуальное обучение. 2015. № 4 Режим доступа: https://muh.ru/wp-content/uploads/docs/gamification_st_2015.pdf
8. Колотыгина А.О., Сидоренко Е.Б. Использование геймификации в обучении студентов вузов Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-geymifikatsii-v-obuchenii-studentov-vuzov>
9. Орлова О. В., Титова В. Н. Геймификация как способ организации обучения *Вестник ТГПУ*. 2015. 9. С. 60-64.
10. Певзнер В. В., Погорелов В. И., Шуклин Д. А. Некоторые особенности применения геймификации в процессе обучения. *Проблемы современного образования*. № 2. 2016.
11. Татаринов К.А. Геймификация в обучении студентов. *Балтийский гуманитарный журнал*. 2019. Т. 8. № 1(26). С. 281-286

Информация об авторе

Шавровская Марина Николаевна (РФ, Екатеринбург) – к.э.н., доцент кафедры «Экономика труда и управление персоналом», РФ, Екатеринбург, 8 Марта/Народной воли 62/45

Shavrovskaya M.N.

THE USAGE OF GAMIFICATION BASED ON EDUCATIONAL PLATFORM IN THE ASSESSMENT OF STUDENTS' KNOWLEDGE

Abstracts. In the conditions of digitalization of the economy, there is an increasing need for the introduction of modern digital technologies in educational processes. Currently, universities are

creating groups in social networks and various messengers, introducing electronic distance learning programs, recorded video lectures. One of the areas that most universities have yet to master is the introduction of gamification in education, including the assessment of students' knowledge. And in this they can be well supported by the already developed educational platforms, which are in open free access.

Keywords: gamification, educational platform, knowledge assessment, digital technologies

Информация об авторе

Shavrovskaya Marina Nikolayevna – Ph.D. (Econ.), associate professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45

УДК 316.334.22

Мельникова О.Я.

ПРОБЛЕМА СООТВЕТСТВИЯ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ ТРЕБОВАНИЯМ СОВРЕМЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация: *в статье затрагивается проблема соответствия качества подготовки инженерных кадров требованиям современного производства. Приводятся примеры зарубежного и отечественного опыта по реформированию системы технического образования (STEM-образование и подход CDIO). На материалах социологических исследований, проведенных в конце 2017 года среди руководителей, начальников отделов государственных и коммерческих предприятий г. Екатеринбурга, Москвы и Санкт-Петербурга, а также молодых выпускников, недавно окончивших технические направления различных вузов страны показано, что одновременно с созданием необходимых условий для совершенствования подготовки молодых специалистов существует ряд проблем, которые сохраняются на протяжении десятилетий. Одной из главных проблем является подготовка специалистов под требования конкретного производства. Работодателям требуется «универсальный специалист», обладающий способностью к самостоятельному приобретению новых знаний и навыков. Данная общепрофессиональная компетенция – главная задача, решаемая в процессе подготовки специалистов для современного производства.*

Ключевые слова: *инженерные кадры, подход CDIO, техническое образование, STEM-образование, качество подготовки, современное производство.*

JEL codes: I25, J24

Текущее состояние процесса глобализации характеризуется лидерством ряда стран. Наиболее значимый критерий их власти – наличие мощнейшей научно-технической базы, основой которой выступают инженерные кадры. Создание необходимых условий для их подготовки, соответствующей современным тенденциям развития производства и во многом опережающей является актуальной задачей для стран-лидеров.

К примеру, в США порядка десяти лет назад был принят закон «О координации действий в области STEM-образования» и создан Комитет при Научно-Технологическом Совете, сосредоточенный на разработке федеральных программ и организации соответствующих мероприятий [1]. В переводе с английского STEM означает ряд научных направлений, как наука (science), технология (technology), инженерное дело (engineering) и математика (mathematics) [2]. Данный вид образования подразумевает взаимодействие четырех областей научного знания, предполагая вовлечение учащейся молодежи в различные наукоемкие отрасли (нейроэлектронику, робототехнику, биоэлектронную

медицину, нейробиологию, математику, инженерию и др.) [3, 4]. В таком случае, техническое образование выступает как часть STEM-образования, призванного повысить качество подготовки инженерных кадров. Специалисты, получившие STEM-образование, характеризуются наличием системного мышления, творческих способностей, в целом умением эффективно использовать свой человеческий капитал.

Результатом поиска различных вариантов повышения качества технического образования стал особый подход к его организации CDIO Initiative, разработанный при участии Массачусетского технологического института США и ведущих технических университетов Швеции – Королевского технологического института, Чалмерского технологического университета и Линчёпингского университета [5]. В переводе с английского CDIO (Conceive-Design-Implement-Operate) означает планирование (разработка), проектирование, производство (внедрение), применение (эксплуатация). Подход CDIO – это «инновационная образовательная основа, предназначенная для производства нового поколения инженерных лидеров» [6]. Данный подход направлен на достижение трех общих целей – «подготовить выпускников, способных: применять базовые технические знания в практической деятельности; руководить процессом создания и эксплуатации инженерных объектов, процессов и систем; понимать важность и последствия воздействия научного и технического прогресса на общество» [7].

Сегодня подход CDIO успешно развивается в ведущих технических вузах мира, в том числе и в России. Например, «по инициативе Сколковского института науки и технологий (СКОЛТЕХ) и при участии Университета Чалмерса (Гётеборг, Швеция), Томского политехнического университета и Уральского федерального университета (УрФУ) в России реализуется программа CDIO-Академия, посвященная подготовке преподавателей и организаторов образовательного процесса ведущих российских технических вузов к внедрению методологии проектного обучения будущих инженеров» [8]. Кроме того, еще в 2013 году Уральская горно-металлургическая компания на основе сотрудничества с УрФУ открыла собственный технический университет, в котором «обучается около 12 тыс. студентов из городов присутствия компании, а также инженеры и руководители всех уровней. В образовательных программах учитываются требования действующих производств и перспектив развития предприятий» [9]. Помимо технических вузов подход CDIO активно реализуется также в классических университетах. Летом 2019 года трое студентов «Сибирского федерального университета, обучающиеся по программам стратегического проекта «CDIO – инженерный бакалавриат», стали участниками Академии CDIO – международного конкурса инженерных решений, который прошёл в Орхусском университете (Дания)». Команда одного из российских студентов заняла третье место [10].

Для отечественного государства совершенствование системы подготовки инженерных кадров является приоритетной задачей развития страны. Данная необходимость обусловлена как объективными, так и субъективными факторами. Если объективными факторами выступают мировые достижения в области науки и техники, повлиявшие на изменение системы подготовки инженерных кадров, представлений и требований к профессии инженера, в целом уклада жизни, то субъективными являются: проблема подготовки специалистов под требования конкретного производства (например, ведущие технические вузы страны сосредоточены в Москве и Санкт-Петербурге, а крупнейшие индустриальные центры на Урале, в Сибири [1]); тенденции на трудоустройство не по специальности или наличие стремлений к смене профессиональной деятельности, не связанной с инженерной при наличии базового технического образования. Кроме того, на протяжении порядка двадцати лет наблюдается проблема привлечения в вузы наиболее способной к инженерной деятельности молодежи. Также сохраняется противоречие между уровнем знаний, навыков, которыми обладают нынешние выпускники технических вузов, и требованиями к ним работодателей. После трудоустройства многие молодые специалисты вновь проходят обучение, чтобы

компенсировать те знания, которые недополучили в вузе. Соответственно увеличивается время их адаптации к требованиям современного производства.

Наличие данных проблем подтверждается результатами социологических исследований, проведенных в конце 2017 года среди 11 руководителей, начальников отделов государственных и коммерческих предприятий г. Екатеринбурга, Москвы и Санкт-Петербурга (метод – глубинное интервью) и 19 молодых выпускников, недавно окончивших технические направления различных вузов страны (метод – биографическое интервью).

В ходе глубинного интервью среди руководителей различных организаций выяснилось несоответствие качества подготовки молодых специалистов требованиям производства. *«По факту студент, который приходит из вуза он максимум на 4-5 % соответствует тому качеству специалистов, которые нам нужны»* (Уральский центр систем безопасности, г. Екатеринбург). Некоторые работодатели считают, что данное соответствие практически недостижимая цель: *«Сразу скажу – это практически невозможно. В силу того, что мы принимаем довольно специальные технологии, разработки, и им учить, для этого специализация нужна, довольно такая продвинутая. Учить такой специализации инженеров, ну, наверное, почти невозможно»* (Тритон-Электроникс, г. Екатеринбург).

Одна из причин несоответствия знаний и навыков, которыми обладают нынешние выпускники технических направлений подготовки требованиям производства заключается в отсутствии подготовки необходимой для работы на конкретном предприятии, за конкретным оборудованием. Одна из организаций поделилась опытом решения данной проблемы: *«Мы сейчас поддерживали кафедру биомедицинской инженерии на радиофаке для того, чтобы к нам приходили более-менее готовые специалисты. У нас есть договор, и мы делаем специальную лабораторию, где студенты могли бы пощупать руками реальные устройства, посмотреть на них. Там сигналы, которые они сами себе снимают, посмотреть эти сигналы, переписать программу, попробовать их обрабатывать по-другому. Радиофак заинтересован в этом, потому что эти специалисты нужны не только нам. По большому счету, наши технологии могут применяться в любой сфере деятельности, не обязательно, там, в медицинском приборостроении. Они поддерживают (имеется в виду руководство радиофака), мы достигли здесь взаимопонимания»* (Тритон-Электроникс, г. Екатеринбург).

Однако не во всех организациях налажено взаимодействие с вузами и работодатели отмечают ряд других проблем, влияющих на снижение качества подготовки молодых специалистов. *«... ЕСКД (единая система конструкторской документации) плохо преподается в наших вузах. Сейчас, тем более, это связано не с 2D, а 3D проектированием, а в вузах это вообще не преподается; по ЕСКД плохо читают чертежи ... Хотя состав изделия, ЕСКД, по моему мнению, студент, который приходит, должен знать. Хотя не на практическом уровне, но хотя бы на теоретическом. Потому что с ним очень сложно что-то разрабатывать, когда он не знает, что такое входимость, применяемость, ну, в общем, еще много чего ... Кстати, теорию надежности тоже плохо преподают в вузах, хотя, я думаю, она везде присутствует. Это такая, статически сложная наука. Особенно она нужна на ранних стадиях разработки ... По этим узким направлениям иногда за вуз приходится дообучать. А если люди проявляют интерес и видно, что не стандартно мыслят, и мышление нужно в правильное русло направить, менеджменту обучить, чтобы их мог структурировать, потому что можно так и погаснуть в своих идеях и как человек, и как специалист потерять себя. А вообще говоря, отделять существенное от несущественного их тоже в вузах не учат»* (ПАО «Машиностроительный завод им. М.И. Калинина», г. Екатеринбург).

Наличие схожей проблемы отмечается другими работодателями. *«Не умение работать с технической документацией в соответствии с ГОСТами, совсем забыли, что есть ГОСТы. Сейчас требуется, чтобы выходили на уровень промышленности, для этого*

надо знать специализированные ГОСТы, связанные и с документацией, и с оформлением тех. образцов, которые вы создаете, даже программные продукты необходимо проверять на патентную чистоту, сертифицировать их как программное. Т.е., это большой комплекс дополнительной работы, которую необходимо или сопровождать, или поручить тем людям, которые имеют знание работы с документами и с документами по ГОСТу» («ЛАН-ПРОЕКТ», г. Москва).

Проблема несоответствия качества подготовки молодых инженерных кадров усугубляется отсутствием у выпускников вузов потребности, сформированной еще в школе в получении технического образования. *«Конкретно у меня не было цели поступить на технический. Я рассматривал технический скорее, как первое образование, и потом на гуманитарный всегда много шло людей. И я подумал, пусть будет лучше техническое, тем более гуманитарное всегда можно будет получить, оно легче мне всегда давалось. А техническое, так уж получилось, что в тот момент вообще в стране было так, что техническое образование больше ценилось, поэтому я подумал почему бы и нет, вот и поэтому и поступил»* (муж, 25 лет, Уфимский государственный авиационный технический университет).

Поэтому у некоторых молодых специалистов наблюдается желание в смене профессиональной деятельности. *«Я бы хотел поменять сферу работы. Я бы хотел стать не конструктором, а технологом. Это мне кажется интереснее, хотел бы не сидеть в офисе, а ходить по цехам»* (муж, 23 года, УрФУ). *«Я бы все-таки попробовала связать жизнь с творчеством»* (жен, 25 лет, УрФУ).

На наш взгляд, необходимым условием для совершенствования подготовки инженерных кадров, соответствующей современным тенденциям развития производства и во многом опережающей является развитие у студентов общей потребности быть готовыми к самостоятельному освоению требований, предъявляемых тем предприятием, где они станут трудиться. В современных условиях нужен *«универсальный специалист»*, обладающий способностью к самостоятельному приобретению новых знаний и навыков. Формирование данной общепрофессиональной компетенции – главная задача, решаемая в процессе подготовки специалистов для современного производства.

Библиографический список

1. Стратегия развития инженерного образования в Российской Федерации на период до 2020 года. Проект / А. И. Рудской [и др.]. – СПб. : Политехн. ун-т, 2017. – 55 с.
2. Rodger, W. What Is STEM Education? / W. Rodger // Science, New Series – 2010. – vol. 329. – no. 5995. – P. 996.
3. Basham, J. D. Understanding STEM education and supporting students through universal design for learning / J. D. Basham, M. T. Marino // Teaching exceptional children. – 2013. – vol. 45. no. 4. – P. 8–15.
4. Хасбулатова О. А. Гендерные аспекты развития STEM-образования в России // Женщина в российском обществе. 2016. № 3 (80). С. 3–15.
5. Чучалин, А. И. Проектирование инженерного образования в перспективе XXI века [текст] : учеб. пособие для слушателей системы дополнительного образования, получающих подготовку по программе «Преподаватель высшей школы» / А. И. Чучалин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 2015. – 232 с.
6. Gaidi, K. E. Reforming engineering education. The CDIO initiative / K. E. Gaidi // Industry & higher education. – 2003. – P. 431–434.
7. Кроули, Э. Ф. Переосмысление инженерного образования. Подход CDIO / Э. Ф. Кроули [и др.] ; пер. с англ. С. Рыбушкиной; под науч. ред. А. Чучалина. – М. : Изд. дом «Высшей школы экономики», 2015. – 497 с.
8. Воспроизводство инженерных кадров: вызовы нового времени / под общ. ред. Л. Н. Банниковой. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 364 с.

9. Технический университет УГМК [Электронный ресурс] // Сайт Уральской горно-металлургической компании. – Режим доступа: <http://www.ugmk.com/stuff/podgotovka-kadrov/tehuniversitet/>.

10. Студенты CDIO стали участниками международного инженерного конкурса [Электронный ресурс] // Сайт Сибирского федерального университета. – Режим доступа: <http://news.sfu-kras.ru/node/21959>.

Информация об авторе

Мельникова Ольга Ярославовна (РФ, Екатеринбург) – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры прикладной социологии, Уральский государственный экономический университет, РФ г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45, Arteolya@yandex.ru.

Melnikova O.Y.

THE PROBLEM OF COMPLIANCE OF ENGINEERING TRAINING WITH THE REQUIREMENTS OF MODERN PRODUCTION

Abstract: The article deals the problem of the ratio of the quality of training of engineering personnel. Examples of foreign and domestic experience in reforming the system of technical education are given (STEM-education and approach CDIO Initiative). Based on sociological studies conducted at the end of 2017 among managers, the heads of departments of state and commercial enterprises of the city of Yekaterinburg, Moscow and St. Petersburg, as well as young graduates who have recently completed technical studies at various universities in the country, it was shown that at the same time as creating the necessary conditions for improving the training of young specialists, there are a number of problems that have persisted for decades. One of the main problems is the training of specialists for the requirements of a particular production. Employers require a «universal specialist» with the ability to independently acquire new knowledge and skills. This general professional competence is the main task to be solved in the process of training specialists for modern production.

Keywords: engineers, CDIO approach, technical education, STEM-education, quality of training, modern production.

Author information

Melnikova Olga Yaroslavovna – Ph.D. (Soc.), Senior lecturer of the Department of Applied Sociology, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, Arteolya@yandex.ru

УДК 378

Пеша А. В.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ⁴³

Аннотация. Традиционная знаниевая образовательная парадигма не удовлетворяет требованиям, которые предъявляются к современному профессиональному образованию со стороны общества. Сегодня остро ставится вопрос о формировании в процессе

⁴³ Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-29-07435 Теоретико-методологические аспекты формирования надпрофессиональных компетенций студентов высших учебных заведений

обучения надпрофессиональных компетенций, универсальных знаний, которые важны в профессиональной деятельности специалистов различных областей и обеспечивают конкурентоспособность и успешную профессиональную адаптацию в условиях динамичного рынка труда. Цель статьи состоит в анализе различных подходов и исследований в области применения компетентностного подхода в образовании, а также анализе существующих подходов к формированию, развитию и оценке надпрофессиональных компетенций в процессе профессиональной подготовки в высших учебных заведениях. По итогам контент-анализа нами сформулированы выводы о возможностях дальнейшего изучения вопроса формирования надпрофессиональных компетенций людей в процессе получения высшего профессионального образования.

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции, развитие, формирование, оценка, компетентностный подход, высшее профессиональное образование

JEL code: I21

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года выделено развитие человеческого потенциала России как направление перехода к инновационному типу экономического развития. Одна из основных задач направления – адаптация системы образования с целью формирования у населения с детства необходимых для инновационного общества и инновационной экономики знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, а также формирование системы непрерывного образования.

По оценкам исследователей С. В. Frey and M. A. Osborne «The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?» в течение ближайших 15 лет порядка 47% существующих рабочих мест в развитых странах будут заменены компьютерами, искусственным интеллектом, роботами. Значительная часть работы, которую будут выполнять люди станет творческой, командной, междисциплинарной, основанной на гибкости и системности мышления [36]. Специалистам будущего предстоит работа в режиме высокой неопределенности, быстрой смены условий задач и неистовом потоке информации, в том числе на удаленной занятости. Чтобы удовлетворить требования быстро изменяющегося мира, программы подготовки бакалавров и магистров по различным направлениям должны быть сформированы таким образом, чтобы выпускники были готовы принять вызовы ближайшего будущего.

Цель данного исследования состоит в систематизации существующих подходов к формированию, развитию и оценке надпрофессиональных компетенций студентов в высших учебных заведениях. Основной метод – контент-анализ международных и отечественных источников по тематике применения компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании.

Основные положения компетентностного подхода в системе образования были сформулированы в 1970-ых американскими исследователями Д. Мак-Клеелландом, Р. Бояцисом, Л. и С. Спенсерами, чьи работы, посвященные проблеме компетенций и их развития в рамках модернизации системы образования, остаются основополагающими для сторонников компетентностного подхода. Д. Мак-Клеелландом был выдвинут тезис о том, что наличие у конкретного сотрудника диплома о высшем или среднем профессиональном образовании отнюдь не означает его соответствия занимаемой должности и общеспособности к работе. Основная идея научно-методического аппарата, предложенного Д.К. МакКлеелландом, состояла в проведении сравнительной оценке наиболее успешных (эффективных) сотрудников с менее успешными (неэффективными). Л. и С. Спенсеры в своем исследовании «Компетенции на работе» подчеркнули, что именно развитие компетенций является основополагающим фактором эффективности профессиональной деятельности конкретного служащего [24,35]. При этом, авторами подчеркивается равнозначность уровня развития профессиональных и поведенческих навыков для специалистов [там же]. В то время как развитие профессиональных

компетенций в вузе регулируется образовательными стандартами, программами учебных дисциплин и поддерживается существующей системой оценки, развитию надпрофессиональных навыков не уделяется такого большого внимания.

В 2000-ых годах компетентностный подход и его внедрение в систему профессионального образования стал объектом для исследований большого количества ученых педагогов, психологов, социологов в России. Во всем спектре работ наибольший исследовательский интерес для проекта имеют исследования А.А. Вербицкого, В.А. Далингера, Х.Ксенофонтовой, О. Мартыненко, А.В. Прилепиной, И. Черной, А.В.Хуторского, которые посвящены различным аспектам реализации компетентностного подхода в контексте модернизации отечественной системы образования [3,5,13,15,18,31].

В.С. Сенашенко пишет о необходимости сочетания позитивных сторон традиционного квалификационного подхода к организации образования и современного компетентностного подхода [21].

Концепция «социальной компетентности» развивалась в западной социологической литературе (Ж. Хатчби, Д. Моран-Эллис – обоснование полноценности детской компетентности [29]; Дж. Равен – необходимость компетентности для жизни в современном обществе [20]. Проблема критического мышления более разработана в психолого-педагогической литературе (Д. Клустер) [9].

В публикациях отечественных и зарубежных авторов (Бермус А.Г, Зимняя И.А., Краевский В.В., Хуторской Х.У., и др.) обозначены концептуальные основы компетентностного подхода и его ключевая задача – усилить практическую ориентацию образования, выйдя за пределы ограничений, предметно-знаниевой парадигмы образовательного пространства [2,7,12,30]. Именно в этих ученых актуализируется вопрос повышения корреляции между потребностями рынка труда и формируемыми в рамках профессионального образования компетенциями людей. Так, В. И. Байденко рассматривает компетентностный подход как инструмент усиления социального диалога учреждений высшего профессионального образования с реалиями рынка труда, через углубление их сотрудничества и «восстановления в новых условиях взаимного доверия» [1]. Сегодня, качество образования рассматривается в двух аспектах: как степень удовлетворения запросов на получение профессионального образования конкретного человека, запросов со стороны общества на востребованных производством специалистов, а также как степени пригодности выпускников к работе в постоянно изменяющихся условиях, в том числе, в условиях неопределенности и в условиях необходимости« решения практических задач. В вузах внедряется дорожная карта взаимодействия триады «вуз-студент-работодатель», позволяющая уделять пристальное внимание развитию тех компетенций будущих специалистов, которые станут наиболее востребованы в среднесрочной и долгосрочной перспективе [17].

Проблема усиления практической направленности профессионального образования при сохранении его фундаментальности как проблема обновления профессионального образования на компетентностной основе рассматривается В: А. Колесниковым, Л.М. Митиной, В.В. Сериковым и другими [10,16,22].

Понятие «надпрофессиональных компетенций» актуализировано в работах таких авторов, как Копытова С. М., Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Иванова И.К. [6,8,11]. Среди зарубежных исследователей, в которых анализируется значимость надпрофессиональных компетенций (Soft -skills, digital-skills) в профессиональной успешности специалистов и возможностях их оценки и развития, стоит отметить работы Robles M. M., Andrews J., Higson N., Heckman J. J., Kautz T. Moss P., Tilly C. [34,35,37,38,39].

В работе Лафи С. Г., и Мацнева Ю. В. на основе исследования делается вывод о значимости надпрофессиональных компетенций, которые дают субъекту возможность ценностно относиться к результатам своего труда как к вкладу в кооперативно создаваемый продукт, соответствующий общественным целям и потребностям [14].

Формированию надпрофессиональных компетенций в вузах посвящены работы ученых из различных областей знаний, в том числе педагогики: Хайруллина М.В., Шершнева В., Стримова В. Ю., Сысоева П. В., Завьялова В. В., Тимошук Н.А., Шилова С.А. Сырямкина Е. Г., Румянцева Т. Б., Ливенцова Е. Ю. [25,26,27,28,32,33]; социологии: Прямикова Е.В., Смирнов В.А.[19,23]; экономии: Горева Е.С. [4].

В целом, на основании проведенного анализа научной литературы, можно сделать вывод, во-первых, о том, что формирование надпрофессиональных компетенций выступает категорией междисциплинарного диалога. Во-вторых, анализ существующих подходов к исследованию феномена компетенций и компетентности выявил преобладание работ психологического, социологического и педагогического направлений, недостаток философского и экономического видения и методологической оснащенности оценки, формирования и развития надпрофессиональных компетенций студентов высших учебных заведений. В-третьих, вопрос методологии объективной оценки надпрофессиональных компетенций студентов вузов не является достаточно изученным и проработанным. В-четвертых, более адекватным требованиям современного общества является использование современных информационных технологий и инноваций в процессе оценки, формирования и развития надпрофессиональных компетенций и талантов студентов и молодых специалистов.

Библиографический список

1. Байденко В. И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): Материалы ко второму заседанию методологического семинара //М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – Т. 2.
2. Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А.Г. Бермус // Интернет-журнал "Эйдос". 2005. 10.09
3. Вербицкий А.А. Компетентный подход и теория контекстного обучения. М., 2004
4. Горева Е.С. Опыт формирования инновационных и управленческих компетенций инженерных кадров в вузе // Инновации. – 2015. – № 3. – с. 61-67
5. Далингер В.А. Компетентный подход – альтернатива экстенсивному пути развития системы образования // Фундаментальные исследования. № 10, 2007.
6. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования //Образование и наука. – 2017. – Т. 19. – №. 8.
7. Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) //Проблемы качества образования. Кн. – 2005. – Т. 2. – С. 10-19
8. Иванова И. К. Формирование модели специалиста на основе надпрофессиональной компетенции (НИРС) //Сибирский педагогический журнал. – 2009. – №. 12.
9. Кластер Д. Что такое критическое мышление? //Перемена: Международный журнал о развитии мышления через чтение и письмо. – 2001. – №. 4. – С. 36-40.
10. Колесникова И. А. Открытое образование: перспективы, вызовы, риски //Высшее образование в России. – 2009. – №. 7.
11. Копытова С. М. Надпрофессиональные компетенции как условие профессионализма специалиста и их формирование в системе дополнительного образования взрослых// Известия ВГПУ. № 2 (279), 2018. С. 77-81
12. Краевский, В.В. Педагогика и ее методологи я вчера и сегодня / В.В. Краевский // Интернет-журнал Эйдос. 2003. 2 декабря.
13. Ксенофонтова Х. Модели компетенций различных категорий управленческого персонала // Управление персоналом. № 17, сентябрь 2009.

14. Лафи, С. Г., Мацнев Ю. В. Общекультурные и ценностно-смысловые компетенции как основа становления профессионализма // Омские социально-гуманитарные чтения-2015. 2015.
15. Мартыненко О., Черная И. Формирование и оценка профессиональных компетенций менеджеров в учебном процессе // Высшее образование в России. № 6, 2007.
16. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. – Т. 4. – С. 28-38
17. Пеша А.В., Камарова Т.А., Патутина С.Ю. – Дорожная карта взаимодействия высшего учебного заведения, работодателей и студентов в условиях современной инновационной экономики // Современное образование. – 2019. – № 1. – С. 48 - 62. DOI: 10.25136/2409-8736.2019.1.24354 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=24354
18. Прилепина А.В. Компетентный подход в рамках интеграции образования // Современные проблемы науки и образования, № 4, 2008.
19. Прямикова Е. В. Компетентный подход в современном образовательном пространстве: функциональное и структурное содержание: дис. – б. и., 2012. <http://elar.ufrfu.ru/bitstream/10995/3823/2/urgu0905s.pdf>
20. Равен Д. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – Когито-центр, 2002.
21. Сенашенко В. С. О компетентном подходе в высшем образовании // Высшее образование в России. – 2009. – №. 4.
22. Сериков В. В. Образование и личность: Теория и практика проектирования педагогических систем. – Логос, 1999
23. Смирнов В. А. Новые компетенции социолога в эпоху «больших данных» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2015. – №. 2 (125).
24. Спенсер Л. И. Компетенции на работе/Лайл Спенсер, Сайн Спенсер [Пер. с англ. А. Яковенко] // М.: Изд-во ГИППО. – 2010.
25. Стромов В. Ю., Сысоев П. В., Завьялов В. В. "Школа компетенций" – технология формирования дополнительных компетенций у студентов классического вуза // Высшее образование в России. – 2018. – №. 5.
26. Сырямкина Е. Г., Румянцева Т. Б., Ливенцова Е. Ю. Практика развития надпрофессиональных компетенций студентов в современном университете // Образование и наука. – 2016. – №. 7 (136).
27. Тимошук Н. А. Формирование метапредметной компетентности у студентов технического университета // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2015. – №. 3 (27).
28. Хайруллина М. В. Формирование экономико-управленческих и предпринимательских компетенций в техническом вузе // Российское предпринимательство. – 2017. – Т. 18. – №. 11.
29. Хатчби И., Моран-Эллис Дж. Дети и социальная компетентность: арены действия. - Routledge, 2005.
30. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003. – №. 2. – С. 58-64.
31. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций URL: // <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>
32. Шершнёва В. Как оценить междисциплинарные компетентности студента // Высшее образование в России. – 2007. – №. 10.
33. Шилова С. А. Использование интерактивных технологий для формирования компетенции командной работы в условиях преподавания иностранного языка в высшей

школе //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2018. – Т. 18. – №1.

34. Andrews J., Higson H. Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study //Higher education in Europe. – 2008. – Т. 33. – №. 4. – С. 411-422.

35. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? //Technological forecasting and social change. – 2017. – Т. 114. – С. 254-280.

36. Heckman J. J., Kautz T. Hard evidence on soft skills //Labour economics. – 2012. – Т. 19. – №. 4. – С. 451-464

37. McClelland, D.C. (1973), Testing for competence rather than for intelligence, American Psychologist, 28, 1-14.

38. Moss P., Tilly C. «Soft» skills and race: An investigation of black men's employment problems //Work and Occupations. – 1996. – Т. 23. – №. 3. – С. 252-276.

39. Robles M. M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace //Business Communication Quarterly. – 2012. – Т. 75. – №. 4. – С. 453-465.

Информация об авторе

Пеша Анастасия Владимировна (РФ, Екатеринбург) – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, myrabota2011@gmail.com

Pesha A.V.

ANALYSIS OF EXISTING APPROACHES TO THE QUESTION OF FORMING NADPROFESSIONAL COMPETENCIES OF GRADUATES OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract. The traditional educational paradigm does not satisfy the requirements for modern professional education on the part of society. Today, the question arises of the formation in the process of training of professional skills, universal knowledge, which are important for professional activities. The goal is to use various approaches and studies in the field of applying the competency-based approach in education, as well as to develop possible approaches to the formation, development and assessment of supra-professional competencies in the process of professional training in higher educational institutions. Based on the results of the content analysis, we formulated conclusions about the possibilities for further studying the issue of the formation of people's supra-professional competencies in the process of obtaining higher education.

Keywords: supra-professional competencies, development, international, assessment, competency-based approach, higher professional education

Author information

Pesha Anastasiya Vladimirovna – Ph.D. (Econ.), Associate Professor, Department of Labor Economics and Human Resources, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45, myrabota2011@gmail.com

МОТИВАЦИИ СОВМЕЩЕНИЯ УЧЕБНОЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ЕКАТЕРИНБУРГА

***Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы, связанные с трудовой деятельностью и трудоустройством молодежи в современном мегаполисе. Эмпирическое исследование акцентирует внимание на социальной группе студентов, чьи мотивации к совмещению учебной и трудовой деятельности выявлены и проанализированы в данной работе. Исследовались мотивации студентов, обучающихся в УрГЭУ, УрГПУ, УрФУ. Сделан вывод о том, что совмещение студентами учебы и работы имеет скорее характер вынужденной необходимости, вызванной финансовыми проблемами.*

Ключевые слова: учащаяся молодежь, учебная деятельность, трудоустройство, трудовая деятельность, мотивация.

JEL codes: D70, I29

Под занятостью в данной работе понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Учитывая вышесказанное, гражданам также принадлежит исключительное право на свободное распоряжение своими способностями к творческому и производительному труду. Принуждать же к труду в любой из форм, таких как физическая, психологическая или нравственная, не допускается, если иное не предусмотрено законом. Следовательно, главная задача органов трудоустройства – это содействие желающим получить работу, в данном случае органы трудоустройства не могут навязывать свои услуги или принуждать соискателя к определенной работе [1].

Мы посчитали, что больше всего проблем имеет группа студентов, совмещающая учебу с работой, ведь на данный шаг их в основном подталкивает, как экономическое положение, так и желание подстроиться под современный рынок труда, которому более важен практический опыт, чем документы о профессиональном обучении работника. [2]

Рассмотрев различные подходы к изучению мегаполиса, мы выявили возможности, которые дает город Екатеринбург для трудоустройства:

- Количество рабочих мест.
- Количество сфер и форм трудовой деятельности.
- Присутствие на рынке труда различных по величине компаний, в том числе и иностранных.
- Создание социальных условий для труда.
- Урбанизация.
- Развитость предпринимательства.

Также отметили и недостатки, которые присутствуют в мегаполисе:

- Экологическая составляющая.
- Повышенный стрессовый фон.
- Повышенная конкуренция.
- Повышенная дифференциация доходов населения [3].

Говоря о возможностях и недостатках мегаполиса, стоит отметить также и возникающие платформы для поиска работы, созданием которых мы обязаны той экономической ситуацией, которая складывается на фоне различных финансовых

кризисов. Постоянный поиск более активных и способных специалистов для увеличения прибыли компаний, частые сокращения на фоне потери прибыли, развитие новых сфер и разработка новых направлений компаний. С развитием интернета, жителям мегаполиса стали более доступны площадки поиска работы, нежели для жителей малых городов, так как количество компаний, вакансий и сфер в мегаполисе больше [4].

В связи с появлением данных интернет площадок, молодому населению становится более доступным сам поиск работы. Данные площадки предлагают различный перечень вакансий, компаний и сфер. Данные площадки и развитие интернета в целом, решают проблему поиска информации о существующей вакансии, где молодой специалист может применить свои навыки и компетенции [5].

Чтобы упростить себе поиск работы в будущем, нередким случаем становится более ранний выход на работу, в том числе и еще обучающихся студентов различных учреждений [6]. Можно часто наткнуться на такие разделы поиска работы, как: без опыта, для студентов, начало карьеры. В большинстве своем студенты готовы пойти на совмещение рабочей деятельности и учебы ради опыта, который они приобретут, для достижения более успешной карьеры, а также в угоду своему будущему материальному благосостоянию [7].

Стоит упомянуть, что нередко на совмещение деятельности, студентов подталкивает существующее на данный момент их материальное положение, которое обусловлено той молодежной политикой, которую мы можем наблюдать на сегодняшний день. Ситуация мегаполиса, предлагающего самые различные блага, возможные удовольствия, еще в большей степени провоцирует малообеспеченных студентов, стремящихся любыми средствами увеличить свой доход [8].

В связи с этим мы посчитали, что необходимо провести исследование, направленное на выявление действительных причин совмещения учебной и рабочей деятельности, а также выявить проблемы и трудности, которые возникают у представителей работающих студентов или тех студентов, которые находятся в поиске работы. [9] Организатором исследования выступили магистрант УрФУ Шарапов А.М. и доцент УрГЭУ Сарапульцева А.В.

По данным официальной статистики, в Екатеринбурге насчитывается 1468833 человека, по данным на 2018 год. Из открытых источников данных ВУЗов, можно вычислить, что количество студентов Екатеринбургских ВУЗов приблизительно равно 110 тыс. обучающихся, но студентами данных ВУЗов считаются не только жители Екатеринбурга, а также и приезжие.

Рынок труда изменчив, он также адаптируется под современные условия мегаполиса, в котором проживают представители различных социальных групп и общностей. Учитывая студенчество как часть молодежного рынка труда, можно сказать, что данная группа испытывает те же трудности при трудоустройстве, что и молодежь в целом [10]. Однако стоит отметить, что у студенчества существуют и свои проблемные зоны во время трудоустройства, а также и во время трудовой деятельности [11].

Целью исследования было выявление мотивов и проблем трудоустройства, обучающихся в городе Екатеринбурге на примере студентов УрГЭУ, УрГПУ, УрФУ. Задачи исследования:

1. Определить долю совмещающих учебу и работу студентов.
2. Выявить причины для совмещения учебы и работы.
3. Определить проблемы, возникающие при трудоустройстве.
4. Выявить проблемы, возникающие при совмещении учебы и работы.

Объектом исследования были студенты, обучающиеся в УрГЭУ, УрГПУ, УрФУ в городе Екатеринбурге. Предметом исследования стал процесс труда и трудоустройства студентов, обучающихся в УрГЭУ, УрГПУ, УрФУ в городе Екатеринбурге. Методом получения информации при проведении эмпирического исследования был выбран анкетный опрос. Тип выборки – целевая.

По результатам работы по исследованию трудоустройства студентов в современном мегаполисе хотелось бы вкратце остановиться на полученных результатах, подтверждающих или опровергающих основные гипотезы, подвести некий обобщающий итог и выделить направления перспективных исследований в рамках данной проблемной области.

Исходя из полученных данных, мы сделали несколько выводов:

1. Наличие свободного времени может активно повлиять на выбор в пользу совмещения учебы и работы.
2. Современные студенты совмещают учебу и работу в силу необходимости накопления опыта. В большинстве своем студенты согласны с тем, что опыт работы во время учебы дает некие профессиональные навыки, а также стоит учитывать, что 23,4% выбрали опыт в роли основного фактора, который способен побудить начать совмещать учебу и работу.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что данные гипотезы подтверждены.

Возможность же завести полезные связи во время совмещения учебы и работы, по мнению респондентов крайне низка, поэтому не выступает как стимулирующий фактор.

Главный итог исследования сводится к следующему:

1. Современные студенты не жаждут совмещать учебу и работу. Говоря об их желании, стоит отметить, что больше половины респондентов совмещающих учебу и работу, видят негативные стороны данного совмещения, а также готовы отказаться от данной инициативы при улучшении социально-экономической составляющей. Можно сказать, что совмещение имеет характер необходимости.
2. Современные студенты готовы отказаться от совмещения работы и учебы, при должной экономической поддержке студенчества. Исходя из ответов на вопрос о том, готовы ли они не работать при увеличении стипендии, можно сделать вывод, что 81,8% согласны с данным утверждением подтверждает данную гипотезу.

Исходя из тех данных, которые мы получили, следует констатировать: студенты активно совмещают учебу и работу (55%) в связи с низким материальным положением – для большинства (81,8%), вопрос повышения размера стипендии оказал бы влияние на отказ от трудоустройства. Учитывая, что стипендия является материальной помощью студенту, можно сделать вывод, что вопрос трудоустройства в основном связан с финансовыми проблемами. Основным стимулирующим фактором все также является финансовая составляющая, которая доминирует над фактором получения опыта работы.

Библиографический список

1. Кузнецов А. Ю. Организация экспертизы муниципальных социальных услуг: учеб. пособие / А. Ю. Кузнецов, И. Е. Левченко. Екатеринбург: Департамент политологии и социологии Урал. федерал. ун-та, 2017. 84 с.
2. Кузьмина О.В. , Корнильцева Е.Г. Новые явления в ценностных ориентациях студенчества//Современные исследования социальных проблем, 2017. – Том 8, № 1-2. – С.182-188.
3. Кораблева Г.Б. Проектирование социальных изменений в городской среде: учеб. пособие. /Г.Б. Кораблева, С.Е. Вершинин, Н.Л. Антонова и др.; М-во образования и науки РФ, Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. 128 с.
4. Аврамова Е. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции / Е. Аврамова, Е. Кулагина, Ю. Верпаховская // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41-47.
5. Кузьмина О. В. Проявление компетентности во времени у педагогов в ситуациях информационных перегрузок в условиях освоения виртуальных технологий обучения / О. В. Кузьмина // Педагогическое образование в России. 2013. № 4. С. 98-102.

6. Сыманюк Э. Э. Типология временной организации профессиональной деятельности / Э. Э. Сыманюк, О. В. Кузьмина // Образование и наука. Известия УрО РАО. 2009. № 6-2 (63). С. 97-105.
7. Силбер Л. Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях современного бизнеса. Средство для высокоэффективной жизни. / Ли Силбер. - М.: Добрая книга, 2006. 384 с.
8. Журавлёва Н. И. Урбанизация как фактор трансформации сознания: советский опыт / Н. И. Журавлёва // В сборнике: Советский социокультурный проект: исторический шанс или глобальная антиутопия. X Колосницкийские чтения: материалы Международной научной конференции. - Екатеринбург : Изд-во Гуманитарный университет, 2015. С. 48-52.
9. Юшкова Т.А., Корнильцева Е.Г., Пономарева С.И. От управления вниманием к управлению эмоциями//Современные исследования социальных проблем. Т.8, № 8-2, 2017. С.150-156.
10. Пьяных Е. П. Жизненные цели современной студенческой молодежи / Е. П. Пьяных, М. Г. Тарасян, И. В. Неуймина // Бюллетень научных работ Брянского филиала МИИТ. 2013. № 2 (4). С. 105-109.
11. Кузьмина О.В. Разработка и стандартизация методики "временная компетентность личности" / О.В. Кузьмина // Известия Уральского государственного университета: Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2011. Т. 89. № 2. С. 186-196.

Информация об авторе

Сарапульцева Анастасия Владиславовна (РФ, г. Екатеринбург) – кандидат философских наук, доцент кафедры истории и философии Уральского государственного экономического университета

Sarapultseva A.V.

MOTIVATIONS OF COMBINING EDUCATIONAL AND LABOR ACTIVITY OF STUDENTS OF YEKATERINBURG

Abstract. The article discusses the problems associated with labor activity and youth employment in the modern metropolis. An empirical study focuses on the social group of students whose motivations for combining educational and work activities are identified and analyzed in this work. The object of the study were students studying at Ural State Economic University, Ural State Pedagogical University, Ural Federal University in the city of Yekaterinburg. It is concluded that the combination of study and work by students is more of a forced necessity nature, caused by financial problems.

Keywords: studying youth, educational activity, employment, labor activity, motivation.

Author information

Sarapultseva Anastasiya Vladislavovna – Ph.D. (Phil.), associate professor of the Department of History and Philosophy, USUE, Russia, Yekaterinburg, 8th March/Narodnoy Voli street, 62/45

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

***Аннотация.** Молодому поколению в наше время выпадает нелегкая задача, заключающаяся в выборе профессии в раннем возрасте. Многие, не успев найти себя в жизни выбирают то, что престижно, что советуют родители или то, что первое попало под руку. Некоторые, бросают начатое образование, которое сочли непосильным и сложным, пытаются найти что-то новое и легкое, не осознавая, что для познания любой профессии требуется личная инициатива, труд и терпение, которые в будущем будут вознаграждены. Одними из самых актуальных профессий являются инженерные. В статье описаны сведения об современном инженерном образовании, по мнению преподавателей и студентов Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н.Ельцина, а также представлены результаты опроса обучающихся - по нескольким направлениям подготовки – об их ожиданиях при поступлении в ВУЗ и текущем мнении об обучении.*

***Ключевые слова:** Цифровые системы, инженер, образование, профессиональная подготовка, компетенции.*

JEL code: I25

Процесс внедрения цифровых систем или иным словом «цифровизация» проникает во все сферы деятельности. Это делает производство более гибким, так как цифровые технологии обеспечивают быстрое получение и обмен информации об изготавливаемой продукции или проблемах, возникших на различных этапах жизненного цикла. В связи с этим начинают появляться профессии и компетенции, которых ранее не существовало. Постоянно актуализируется вопрос «Как можно стать и остаться успешным профессионалом в условиях высокой динамики технологических изменений?»

Приходит новое понимание значений слов «образование» и «подготовка». Обучение на протяжении всей жизни становится доминирующим. Появляется отчетливое осознание, что ни одна институция (образовательная организация) не в состоянии полностью обеспечить профессиональную подготовку и дальнейшую карьеру. В итоге получение необходимых навыков становится зоной ответственности конкретного человека.

Одним из главных факторов получения хорошего образования, по нашему мнению, является владение спектром компетенций soft skills. Они позволяют: находить и правильно формулировать проблему, переводить в задачу, находить решения, при необходимости подключать креативное мышление, обосновывать найденные решения, исходя из существующих возможностей и ограничений, уметь использовать полученную информацию для достижения цели.

Если рассматривать конкретную деятельность – инженерную, то здесь важно учитывать онтологическое мышление, то есть возможность в любой ситуации «выступить» за границы привычного для себя и других мышления, чтобы достичь требуемых результатов, уметь моделировать, проектировать, прототипировать, понимать жизненный цикл инженерных изделий, контексты их использования и функционирования. Изучение математики, физики и других классических общеобразовательных наук дополняется изучением общинженерных дисциплин, таких как инженерная механика, технология машиностроения, проектно-конструкторская деятельность и прочее.

В каждой образовательной ситуации существует особая грань - переход от знания и понимания наук (дисциплин) к умению что-то делать. Но овладеть профессиональными компетенциями можно не погружаясь в науку.

Изучение классических наук для профессиональной подготовки является обоснованием инженерных решений и понимание ограничений, либо возможностей, физического мира и социотехнических норм, и правил.

Есть понимание, что профессия приходит не из направления подготовки или тарифно-квалификационного справочника, а складывается из набора определенных компетенций, нужных для той или иной технологии, деятельности.

Сегодня, благодаря различным активностям - Агентства стратегических инициатив - по продвижению новых проектов (например соревнования WorldSkills и др.), сформировано единое, для всех стейкхолдеров - человека, группы лиц или отдельные организации, чьи действия, поведение или решения могут влиять на успешность системы, понимание профессиональных компетенций конкретной профессии. Все возможные компетенции тренируются и оцениваются по одним и тем же методикам и критериям, понятным как работодателям, так и обучающимся.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина является активным участником мероприятий WorldSkills. Для участия, в рамках национального межвузовского чемпионата, выбираются компетенции актуальные для HiTech-индустрии.

Как стандарты WorldSkills приживаются в образовательных программах УрФУ можно проследить на примере компетенции «Эксплуатация беспилотных авиационных систем».

Во время проведения соревнований, как внутривузовских, так и в рамках национальных чемпионатов, проявился потенциал УрФУ, благодаря упорному труду и получению призовых мест студентам, который помог развитию в университете новые направления подготовки. Одним из таких направлений являются беспилотные мобильные системы в Уральском регионе.

В партнерстве с ООО «Коптер-Технологии» и Дворцом молодежи Свердловской области, создается сетевая лаборатория «Беспилотные авиационные системы», на базе которой может быть развернута реализация образовательных программ по проектированию и пилотированию беспилотных систем. Первым шагом в этом направлении является организация и проведение соревнований в рамках национальных чемпионатов сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности WorldSkills Hi-Tech по компетенции «Эксплуатация беспилотных авиационных систем» - БАС.

На примере программы бакалавриата «Системный анализ и управление» можно проследить как идет имплементация.

В структуре программы акцентируется внимание на учебно-производственный практикум, который проходит через все семестры и имеет тесную связь со всеми курсами (дисциплинами), изучаемыми студентами направления.

Особенностью практикума является наличие тьютора-наставника, который согласует все активности студента для приобретения профессиональных качеств (компетенций), что позволяет ему формировать профессиональную карьеру в соответствии со своими интересами и целями.

К концу обучения у выпускника программы на достаточно высоком уровне складывается понимание, что его профессиональная состоятельность сложилась из набора конкретных компетенций, которые требуют постоянного совершенствования. Студент знает в каких центрах можно приобретать нужные ему компетенции.

Уже сформировалось убеждение, что на выходе из образовательной программы важна не столько фиксация того, что нужно уметь делать, сколько понимание того, чему еще нужно научиться, чтобы стать более профессиональным в следующем периоде.

В рамках проекта «Компаративный анализ социальных эффектов и влияния институциональных условий на профессиональную подготовку специалистов инженерных направлений», реализуемого при поддержке Российского Фонда Фундаментальных Исследований - РФФИ (грант №19-011-00252), был проведен опрос студентов УрФУ (вовлечено более 700 студентов с разных направлений инженерной подготовки в 2018 году). Проанализировав ответы участников, можно наблюдать, что:

- Более 65% студентов имели общее представление о профессиях, по которым они будут работать после окончания программы.
- 70% считают что за время обучения их представления о будущей профессии изменилось в лучшую сторону, 15% заявили что «что-то оказалось хуже их первоначальных ожиданий».
- Более 70% студентов считают что важна «возможность совмещения учебы с работой без ущерба для освоения образовательной программы» и 40% «возможность обучения по индивидуальному учебному плану (траектории)».
- «Очень важным» студенты считают использование электронного обучения (60% опрошенных), академическую мобильность (75%), привлечение партнеров-работодателей (более 80%), сетевые формы (70%) и техническую базу, оснащенность современным оборудованием (80%).
- При оценке эффективности обучения максимальный балл получили стажировки на предприятиях, проектное обучение, связь получаемых знаний с реальной работой по профессии и лабораторные работы.
- Лекции, семинары, мастер-классы, деловые игры, on-line обучение имеют средний балл.
- Выше среднего - самостоятельная работа.
- Интересно, что низкий балл получил тот или иной метод только у 7% опрошенных.
- Обычной практикой в образовательной программе по мнению студентов являются проектные технологии, on-line курсы и электронное обучение.
- Уровень престижности инженерной профессии в настоящее время считается выше среднего в будущем высокий.
- На вопрос «Легко ли найти работу по выбранной профессии?» половина опрошенных ответила утвердительно.

Новый формат инженерного образования возникший в ответ на вызовы динамично меняющихся технологий цифровой экономики имеет целевую модель, состоящую из спектра компетенций, интегрирующихся в зависимости от конкретной профессии конкретного рабочего места.

Доминанта в подготовке современного инженера - формирование умений моделировать-проектировать-прототипировать владея цифровым инструментарием, понимая контексты и чувствуя целостность. Разрабатывать инженерные решения пользуясь всем спектром возможных технологий, в основе которых лежат информационные. Дизайн-мышление и видение целостного образа включенного в контексты, способность донести его через техники визуализации понимая ограничения (социальные, экологические, экономические и др.)

Модель профессионализации нового формата инженерного образования основана на студентоцентрированном подходе. Не на обучении (teaching), а на учении (learning), мотивации и инициативе, умении делать обоснованный выбор, принимать решения и нести за них ответственность, и делать это в период обучения, учиться на своих ошибках, разбирать реальные кейсы и экспериментировать, приучать себя к исследованиям и научно-обоснованным решениям не ради развития наук а для практики инженерной деятельности.

Сетевые формы позволяют интегрировать в «учение» образовательные активности, которые студент привлек из различных центров компетенций, будь то другой университет

или предприятие, на котором он стажировался. Опыт показывает, что только студенческая активность и студентоцентрированный подход позволяют в полной мере заработать сети.

Из проведенного исследования следует, что студенты обучающиеся по программе сделали осознанный выбор с самого начала. Студенты хорошо понимают чего они не знают и какие усилия им необходимы для ликвидации дефицитов по компетенциям в случае конкретной профессиональной деятельности. Ведь профессиональная состоятельность складывается из набора конкретных компетенций, которые требуют постоянного совершенствования.

Библиографический список

1. Crawley E. F. Rethinking Engineering Education: The CDIO Approach / E. F. Crawley, J. Malmqvist, S. Östlund ; Springer. – 2014. – 311 p. – ISBN-13:978-0387382876.
2. Kamp, A. (2016). Engineering Education in the Rapidly Changing World: Rethinking the Vision for Higher engineering Education. (2nd revised edition ред.) Delft: TU Delft, Faculty of Aerospace Engineering.
3. AIMS OF ENGINEERING EDUCATION RESEARCH – THE ROLE OF THE CDIO INITIATIVE Kristina Edström, Proceedings of the 12th International CDIO Conference, Turku University of Applied Sciences, Turku, Finland, June 12-16, 2016.
4. Ребрин О.И. Чему и как учить современных инженеров? / Ребрин О.И., Шолова И.И. // Русский инженер. – 2017. – № 2(55). – С. 74-78.
5. Crawley E. F. The CDIO Syllabus v2. 0. An Updated Statement of Goals for Engineering Education [Electronic resource] / E. F. Crawley, J. Malmqvist, W. A. Lucas // Proceedings of the 7th International CDIO Conference / Technical University of Denmark. – Copenhagen, 2011. – 42 p. – Mode of access: http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/local_143186.pdf
6. Kamp A. Impact of global forces and empowering situations on engineering education in 2030 / A. Kamp, R. Klassen // Proceedings of the 12th International CDIO Conference. – Turku : Turku University of Applied Sciences, 2016. – P. 1110-1120.
7. Инженерная онтология. Инженерия как странствие : учебное пособие / В. Никитин, С. Переслегин, А. Парибок, Ю. Чудновский, Е. Переслегина, Н. Луковникова, Д. Васильков, И. Тариков. – Екатеринбург : ООО «Издательский Дом «Ажур», 2013. – 230 с. – ISBN 978-5-91256-156-6.
8. Профессионализм инженера-конструктора: анализ, оценка и совершенствование : монография / А. П. Исаев, А. М. Козубский, Л. В. Плотников, Г. Г. Суханов, Н. И. Фомин, В. О. Фурин. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 168 с. – ISBN 978-5-7996-1580-2.
9. Оценка системы подготовки инженерно-технических кадров: материалы комплексного исследования потребностей крупнейших региональных работодателей / И. И. Шолова [и др.] ; под общей редакцией Л. Н. Банниковой. – Екатеринбург : ООО «Издательский Дом «Ажур», 2016. – 272 с.

Информация об авторах

Федореев Сергей Александрович (Россия, Екатеринбург) – кандидат технических наук, руководитель образовательной программы бакалавриата «Системный анализ и управление», Уральский федеральный университет, Россия, Екатеринбург, Свердловская область, ул. Мира, 21, Фт-214. s.a.fedoreev@urfu.ru

Миронова Варвара Андреевна (Россия, Екатеринбург) – студент программы бакалавриата «Системный анализ и управление», Уральский федеральный университет, Россия, Екатеринбург, Свердловская область, ул. Мира, 21, Фт-214. varvara.mironova@urfu.ru

Fedoreev S.A., Mironova V.A.

IMPROVING PROFESSIONAL EXCELLENCE AS A MAJOR FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES FOR THE DIGITAL ECONOMY

Abstract. The younger generation in our time has a difficult task, which consists in choosing a profession at an early age. Many, not having time to find themselves in life, choose what is prestigious, what parents advise, or that the first came to hand. Some drop out of the education they started, which they considered overwhelming and difficult, trying to find something new and easy, not realizing that to know any profession requires personal initiative, work and patience, which will be rewarded in the future. One of the most relevant professions is engineering. The article describes information on modern engineering education, according to teachers and students of the Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, and also presents the results of a survey of students - in several areas of training - about their expectations for admission to the university and the current opinion about learning.

Keywords: digital systems, engineer, education, training, competencies.

Author information

Fedoreev Sergey Aleksandrovich – Ph.D. (Tech.), head of the bachelor's program «System analysis and management», Ural Federal University, Russia, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Mira St., 21, FT-214., s.a.fedoreev@urfu.ru

Mironova Varvara Andreevna – student of the undergraduate program "System Analysis and Management", Ural Federal University, Russia, Yekaterinburg, Sverdlovsk Region, Mira St., 21, FT-214., varvara.mironova@urfu.ru

УДК 334

Шарафатдинова А.Н.

СОВРЕМЕННАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ

***Аннотация.** В этой работе приведены основные законы дидактики, цели обучения, методы их применения, новые инновационные методы обучения.*

***Ключевые слова:** преподавание, знание, образование, метод, результат, средства, активность.*

JEL code: I2

Время сегодня буквально летит и все вокруг стремительно меняется. Образовательные технологии и методологические приемы хх века претерпевают значительные изменения. Конечно есть веками устоявшиеся дидактические принципы разработанные несколько столетий назад великими дидактиками Песталоцци, Яном Коменским и другими. Но сегодня перед человеческим обществом стоят другие задачи. И для их решения, нужны другие люди. Люди нового поколения должны уметь решать нетрадиционные задачи, также нетрадиционными способами. На первый план выступает прагматический компонент изначальное понимание ЗАЧЕМ? нужно, Создавать для КОГО? КАК? и ЧТО? именно создавать.

Появляется потребность воспитание и формирование людей нового поколения умеющих и желающих думать, нетрадиционно иметь творческий подход к решению проблемы.

В связи с этим и встает проблема воспитания творчески мыслящих людей, формировать таких людей необходимо начинать как можно раньше, то есть в дошкольном возрасте и в школах.

Слово «школа» является арабским словом и означает «место учебы». А педагогика с греческого означает «ведущий ребенка». В Древней Греции людей, которые отводили в

школу детей из богатых семей, называли педагогами. Но в современном мире, слово «педагог» используется в качестве ведущий ребенка в мир знаний и воспитаний.

Главной задачей педагога вести ребенка за собой, внедрять новые идеи, обучать и наставлять, и на личном примере показать. Чтобы ребенок видел в педагоге своего кумира, какой-то степени идеала личности, и чтобы стремился подражать ему во всем, доверял и подчинялся. И только тогда между педагогом и обучающимся будет полное взаимопонимание, взаимосвязь и взаимоуважение. Чтобы достичь таких высоких результатов, педагогам надо найти индивидуальный подход, учитывая психологические особенности каждого ученика. Педагог должен знать своих учеников, их темперамент, способности, типы характеров, учитывая плюсы и минусы, также знать их нейропедагогические способности. Бывает левополушарные или правополушарные тип, например: правополушарные ученики опираются всегда на эмоцию, а левополушарные на логику.

Одним из двух главных процессов, составляющих целостный педагогический процесс, является процесс обучения (учебный процесс).

В современном понимании для обучения характерны следующие признаки: двусторонний характер, совместная деятельность учителей и учащихся, руководство со стороны учителя, специальная планомерная организация и управления, целостность и единство, соответствие закономерностям возрастного развития, управление развитием и воспитанием учащихся.

Дидактика от греческого означает «поучающий, изучающий» - часть педагогики, разрабатывающая проблема обучения и образования. Впервые это слово появилось в сочинениях немецкого педагога Вольфганга Ратке для обозначения искусства обучения.

Основными категориями дидактики являются: преподавание, умение, обучение, образование, знания, умения, навыки, а также цель, содержание, организация, виды, формы, методы, средства, результаты (продукты) обучения.

В последнее время статус основных дидактических категорий предлагается присвоить понятиям дидактической системы и технологии обучения. Отсюда получаем краткое и емкое определение: дидактика-наука об учении и образовании, их целях, содержании, методах, средствах, организации, достигаемых результатах.

Преподавание- упорядоченная деятельность педагога по реализации цели обучения (образовательных задач), обеспечение информирования, воспитания, осознания и практического применения знаний.

Учение – процесс, в ходе которого на основе познания, упражнения и приобретенного опыта возникают новые формы поведения и деятельности, изменяются ранее приобретенные.

Обучение - упорядоченное взаимодействие педагога с учащимся, направленное на достижение поставленной цели.

Образование – система приобретенных в процессе обучения знаний, умений, навыков, способов мышления.

Знание – совокупность идей человека, в которых выражается теоретическое овладении этим предметом. Это факты, сведения, научные теории, законы, понятия, закрепленные в сознании учащихся.

Умение – овладение способами (приемами, действиями) применения усвоенных знаний на практике.

Цель (учебная, образовательная) – то, к чему стремится обучение, будущее, на которое направлены его усилия.

Содержание (обучение, образование) – система научных знаний, практических умений и навыков, способов деятельности и мышления, которыми учащимся необходимо овладеть в процессе обучения.

Организация – упорядоченное дидактического процесса по определенным критериям, придание ему необходимой формы для наилучшей реализации поставленной цели.

Форма (от латинского «forma» – внешний вид, оболочка) – способ существования учебного процесса, оболочка для его внутренней сущности, логики и содержания. Форма – прежде всего, связано с количеством обучаемых, временем, и местом обучения, порядком его осуществления.

Метод (от латинского «metodos» – путь, способ) – путь достижения (реализации) цели и задач обучения.

Средства – предметная поддержка учебного процесса. Средствами являются голос (речь) педагога, его мастерство в широком смысле, учебники, классное оборудование и другие.

Результаты (продукты обучения) – это то, к чему приходит обучение, конечные следствия учебного процесса, степень реализации намеченной цели.

Преподаванию никогда не «угнаться» ни за наукой, ни за изменениями жизни, если оно пойдет по пути механического нанизывания на пирамиду старых программ все новых и новых фактов и открытий. Необходим иной принцип, и он сводится к тому, чтобы заново осмыслить критерии отбора содержания образования и перейти к новым инновационным методам обучения.

В современных концепциях образования, в качестве основной, главной и определяющей его цели называется развитие личности учащихся. Усвоение детьми знаний, умений и навыков должно становиться средством достижений этой цели. Таким образом, ведущей тенденцией современного образования – являются, ориентация на психические и личностное развитие ребенка, в процессе обучение.

Нововведения, или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому естественно становится предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации, сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных учителей и целей коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он нуждается в управлении.

Внедрением в учебно-воспитательный процесс современных технологий учитель и воспитатель все более осваивает функции консультанта, советчика, воспитателя. Это требует от них специальной психолого-педагогической подготовки, так как профессиональной деятельности учителя реализуются не только специальные, предметные знания, но и современные знания в области педагогики и психологии, технологии обучения и воспитания. На этой базе формируется готовность к восприятию, оценке и реализации педагогических инноваций.

Как сказал великий философ Конфуций «Скажи мне и я забуду. Покажи мне и я запомню. Дай мне действовать самому, и я пойму».

Интерактивное обучение (от английского означает «взаимный, действовать») – это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную самостоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.

В педагогике различают несколько модулей обучения:

- 1) Пассивная – обучаемый выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит).
- 2) Активная – обучаемый выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания).

Использование интерактивной модели обучения, предусматривают моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем. Исключается доминирование какого – либо участника учебного процесса или какой – либо идеи. Из объекта воздействия студент становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом.

Интерактив-взаимодействия:

- после того, как вы что-то прочитали, вы запомните 10%;
- после того, как вы что-то услышали, вы запомните 20%;
- после того, как вы что-то увидели, вы запомните 30%;
- после того, как вы что-то увидели и услышали, вы запомните 50%;
- после того, как вы что-то сделали сами, вы запомните 90%;

Оптимальное обучение возникает тогда, когда у людей есть возможность проявлять активность, взаимодействия (интерактив).

Главный отличительный признак интерактивных занятий - их связь «с деятельностью, которую в психологии называют продуктивной», творческой. Есть и другие признаки:

- Самостоятельный поиск учащимся путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);
- Необычные условия работы;
- Активное воспроизведение ранее полученных знаний в незнакомых условиях.

Внедрение интерактивных форм обучения - одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Основные методические инновации связаны сегодня с применением именно интерактивных методов обучения.

Организуется индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации.

Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи.

Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля.

Ведущий преподаватель вместе с новыми знаниями ведет участников обучения к самостоятельному поиску. Активность преподавателя уступает место активности студентов, его задачей становится к самостоятельному поиску.

Новая роль преподавателя это когда преподаватель отказывается от роли своего образного фильтра, пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации.

Поэтому интерактивное обучение призвано изначально пользоваться, в интенсивном обучении достаточно взрослых обучающихся.

Выделяются 3 уровня активности:

1. Активность воспроизведения – характеризуется стремлением обучаемого понять, запомнить, воспроизвести знания, овладеть способами применения по образцу.
2. Активность интерпретации – связана со стремлением обучаемого постичь смысл изучаемого, установить связи, овладеть способами применения знаний в измененных условиях.
3. Активность творческая – предполагает устремленность обучаемого к теоретическому осмыслению знаний, самостоятельный поиск решения проблем, интенсивное проявление познавательных интересов.

Основные виды интерактивных образовательных технологий:

1. Работа в малых группах (команде) – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.
2. Проектная технология – индивидуальная или коллективная деятельность по отбору, распределению и систематизации материала по определенной теме, в результате которой составляется проект.

3. Анализ конкретной ситуаций (case study) – анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.
4. Ролевые и деловые игры – ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.
5. Модульное обучение – использование знаний в виде отдельных модулей, автономных частей курса, интегрируемых с другими частями курса, блоков взаимосвязанных курсов, которые можно изучать независимо от другого блока дисциплин.
6. Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.
7. Развитие критического мышления – образовательная деятельность, направленная на развитие у студентов разумного, рефлексивного мышления, способного выдвинуть новые идеи и увидеть новые возможности.
8. Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.
9. Индивидуальное обучение – выстраивание студентом собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом интереса студентов.
10. Опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий.
11. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студента за счет ассоциации их собственного опыта с предметом обучения.
12. Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи.
13. Информационно-коммуникационные технологии – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний студентов.

В понимании сущности инновационных процессов в образовании лежат две важнейшие проблемы педагогики – проблема изучения, обобщения, распространения передового педагогического опыта и проблема внедрения достижений психолого–педагогической науки в практику. Необходимость в инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях развития общества, культуры и образования определяется рядом обстоятельств.

Происходящие социально – экономические преобразования обусловили необходимость коренного обновления системы образования, методологии и технологии организации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях различного типа. Инновационная направленность деятельности учителей и воспитателей, включающая в себя создание, освоение и использование педагогических новшеств, выступает средством обновления образовательной политики.

В заключение, я хочу сказать, что если человек сам осознанно не будет двигаться вперед, сам не хочет получать образование, то ему не поможет ни новые методы, ни технологии, ни наставления и поучения.

Как говорил К.Д. Ушинский: «Если педагогика хочет воспитать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях».

Библиографический список

1. Елагина В.С., Немудрая Е.Ю., Основы педагогического общения. – 2-е изд. – Челябинск: НП «Инновационный центр «РОСТ», 2012. – 184 с.

2. Бардин.К.В. Как научить детей учиться [Текст] : книга для учителя / К. В. Бардин. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Просвещение, 1987. – 112 с.
3. Гузик.Н.П. Учить учиться : Из опыта работы учителя химии ананьев. сред. школы N 2 Одес. обл. / Н. П. Гузик. – М.: Педагогика, 1981. – 89 с.

Информация об авторе

Шарафатдинова Айсултан Нуратдиновна (Узбекистан, г. Нукус) – студент, Нукусский государственный педагогический институт имени Ажинияза, Узбекистан, Нукус, улица П.Сейтова, б/а, nkspi_info@edu.uz

Sharafatdinova A.N.

MODERN INNOVATIVE LEARNING TECHNOLOGY

Abstract. The article describes the basic laws of didactics, learning objectives, methods of their application, new innovative teaching methods.

Keywords: lecturing, knowledge, education, method, result, means, activity.

Author information

Sharafatdinova Aysultan Nuratdinovna – student, Nukus State Pedagogical Institute, Uzbekistan, Nukus, st. P.Seyitov s/n, nkspi_info@edu.uz

Секция 6. Оплата труда как драйвер повышения эффективности работников

УДК 331.2

Васильцова Л.И., Александрова Н.А.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: МОТИВАТОРЫ И ДЕМОТИВАТОРЫ

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы мотивации труда профессорско-преподавательского состава высшего учебного учреждения, противоречия в организации заработной платы как драйвера повышения эффективности преподавательского труда. Приводятся результаты опроса преподавателей, определяющие направления усиления мотивации, анализируются основные показатели организационных изменений, формирующие условия реализации концепции достойного труда. Выводы и предложения основываются на аналитике основных показателей состояния высшего образования, здравоохранения, результатах социологического исследования авторов, обобщении мнений специалистов. Особое внимание уделено важнейшей причине демотивации труда – профессиональному выгоранию преподавателей. Основные рекомендации сводятся к сокращению необоснованной дифференциации заработной платы административного персонала вузов и рядовых работников, использованию коротких сроков трудовых договоров, реализации программ для талантливых молодых преподавателей.

Ключевые слова: доктрина достойного труда, трудовые отношения, мотивация, профессиональное выгорание, заработная плата.

JEL codes: I39

Международная организация труда в течение столетия (с 29 октября 1919 года) способствует улучшению жизни трудящихся и условий труда, защите прав человека. Нормы регулирования социально-трудовых отношений, разработанные этим специализированным учреждением ООН, используются большинством стран в качестве базовых при разработке национального законодательства в сфере труда и социального партнерства. Важнейшим документом, позволяющим целенаправленно регулировать трудовые отношения, является Концепция достойного труда. К характеристикам достойного труда, как правило, относят такие свойства, как производительный труд, уважение прав человека, безопасность и защиту, условия для сохранения и развития здоровья и способностей человека, возможность принимать участие в принятии решений, которые могут повлиять на деятельность трудящихся. [7].

Реформы в социальной политике, здравоохранении, образовании, ЖКХ, пенсионной системе привели к снижению уровня и качества жизни значительного числа работников. Диагностика проблем в стимулировании труда необходима не только с точки зрения возможности содержать семью, но и с точки зрения возможности оплаты медицинских услуг и образования. По данным опросов Росстата и Центробанка в 2019г. 49,5 и 49,8% опрошенных были абсолютно не удовлетворены возможностью оплаты медицинских услуг и образования соответственно [10]. Без положительной мотивации экономического и социального поведения работников и работодателей государству трудно рассчитывать на экономический рост и увеличение человеческого капитала.

Политика в области оплаты труда в реальном секторе экономики детерминирована нормами трудового законодательства, состоянием рынка труда, внутриорганизационным и профессиональным разделением, формой собственности, стадией жизненного цикла, финансовыми возможностями организации [4]. В бюджетной сфере эти факторы

проявляются с ограничением, например, размер оплаты труда в вузах не может соперничать с доходами руководителей и ведущих специалистов корпораций. Жизненный цикл бюджетной организации основательно зависит от изменений в социальной политике, методов ее реализации, которые зачастую приводят к демотивации эффективной деятельности. Известно, что политика государства направлена на сокращение числа высших учебных заведений, количества бюджетных мест. При этом растет нагрузка на преподавательский состав. Так, по сравнению с 1994 годом численность студентов возросла с 2613 тысяч до 4246 в 2018 году (в 1,6 раза). Численность профессорско-преподавательского состава за этот же период увеличилась с 243,6 до 245,1 тысяч, т.е. практически осталась на прежнем уровне [9]. Несмотря на повышение средней стоимости платных образовательных услуг в 2018 году до 140 тысяч рублей (в 2011 году средний размер платного обучения в год составлял по стране 68 тысяч рублей), оно существенно не повлияло на рост заработной платы [3]. Приведенные данные свидетельствуют о повышении интенсивности труда, которая в последнее время стала основной причиной профессионального выгорания преподавателей.

Для изучения этого явления нами было проведено анкетирование преподавательского корпуса, определены пути улучшения условий труда. На вопросы анкеты ответили 95 сотрудников 3 уральских вузов (92,9 % женщины и 7,1% мужчин; в возрасте 36-45 лет – 28,6%, в возрасте 46 лет и старше – 50,6%). Результаты анкетирования показали, что 63,5 % не удовлетворены уровнем заработной платы, особенно молодые преподаватели без ученой степени (бюджетный вариант зарплаты не превышает 15 т.р. в месяц). В процессе общения со студентами преподаватели испытывают такие состояния, как ответственность (64,3%), желание им помочь (57,1%), раздражение (50,0%), заинтересованность в проблемах студентов (42,9%), опустошенность (35,7%), безразличие (28,6 %), апатию (14,3%). Только 14,3 % опрошенных испытывают удовлетворенность трудом постоянно, иногда – 78,6 %, почти никогда – 7,1%. К этому нужно добавить бюрократизацию образовательной деятельности вместо индивидуальной работы со студентами. Таким образом, сохранение лучших традиций советской школы пока удерживает преподавателей старшего поколения, однако проблема профессионального выгорания становится фактором снижения трудового потенциала вуза.

Обобщение специальной литературы по вопросам реализации концепции и мотивации персонала, проведение собственных социологических исследований по оценке состояния бюджетной сферы на примере образования в контексте доступности услуг [1, 2, 6, 8] позволяют сделать следующие выводы.

Во-первых, оплата труда персонала все чаще не связывается с конкретными результатами труда работника. С одной стороны это объясняется отсутствием качественных инструментов измерения результатов труда. Проблема измерения производительности действительно сложная, особенно в условиях быстрых изменений, скорость которых позволяет отвечать только на приоритетные вызовы времени. С другой стороны, наблюдается конфликт интересов работодателей и namного персонала, с которым все чаще заключаются краткосрочные трудовые договоры, например, на один год с работниками предпенсионного и пенсионного возраста. Они вынуждены соглашаться на условия работодателя, которые не способны мотивировать к эффективному труду.

Во-вторых, бюджетная политика должна формироваться не по принципу ее оптимизации (по сути сокращения), а с учетом перехода к цифровой экономике, реальной перспективы подготовки специалистов для информационной экономики; ситуации с «квалификационной ямой» с ее избыточными или недостаточными для выполняемой работы компетенциями и переподготовкой более 33 млн. работников в ближайшей перспективе.

Эффективная реализация Концепции достойного труда в первую очередь зависит от государства, которое в состоянии создавать условия для развития человеческого капитала с помощью доступного образования и здравоохранения, мотивации работников

за счет перераспределения ресурсов от корпораций в бюджетную сферу. Работодатели должны обеспечить постоянный мониторинг производственно-технологических и производственно-трудовых процессов и приводить их в соответствие с концепцией Достойного труда. В вузах важно создавать благоприятные условия для осуществления трудовой деятельности, мотивации и развития персонала, особенно молодым специалистам на основе программ развития талантливой молодежи [4]. Кроме того, следует сократить необоснованную дифференциацию заработной платы административного персонала и рядовых работников, использование краткосрочных трудовых договоров. В целом необходим ценностно-ориентированный подход к персоналу, обеспечивающий повышение эффективности труда преподавателей высшей школы.

Библиографический список

1. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Социальная политика в Российской Федерации: уровни формирования и противоречия реализации//Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. – 2014. – №3. – С.40-48
2. Васильцова Л.И., Айзикович А. А. Российский и зарубежный опыт развития здравоохранения в условиях глобализации: экономические аспекты //Дискуссия. – 2018. – №2. – С.12-18
3. Ланцман М. 5 главных выводов из статистики приема в вузы в 2018 году. URL: <https://mel.fm/blog/mikhail-lantsman/45023-5-glavnykh-vyvodov-iz-statistiki-priyema-v-vuzy-v-2018-godu> (дата обращения: 04.09.2019)
4. Калабина Е.Г. Дифференциация оплаты труда персонала промышленной компании: причины и следствия / Научная организация труда: история, современность, перспективы. Материалы научных чтений. Урал.гос. эк. ун-т. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2017. – С.132-136
5. Кудрявцева Е. И. Организационные карьерные сценарии для талантливых работников//Российский журнал менеджмента. – 2018. – № 16. – С. 205-230
6. Лапина Т.А., Коржова О.С. Оценка удовлетворенности преподавателей вузов применяемыми системами стимулирования / Научная организация труда: история, современность, перспективы. Материалы научных чтений. Урал.гос. эк. ун-т. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2017. – С.137-140
7. Молчанов А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию международной организации труда//Кадровик. – 2009. – № 7. – С.24
8. Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции Достойный труд // Науковедение. – 2014. – №3
9. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб./ Росстат. – Р76 М., 2018 – 694с. (дата обращения: 05.09.2019).
10. Шаповалов А. Гражданам не хватает ресурсов на активную адаптацию к низким доходам. – Коммерсантъ. – №62 от 09.04.2019. – С.2. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3938152> (дата обращения: 04.09.2019)

Информация об авторах

Васильцова Людмила Ивановна (РФ, г.Екатеринбург), доктор экономических наук, профессор, Уральский государственный университет путей сообщения, кафедра «Управление персоналом и социология», vasiltsov2010@yandex.ru
Александрова Надежда Анатольевна (РФ, г.Екатеринбург), кандидат философских наук, доцент, Уральский государственный университет путей сообщения, заведующий кафедрой «Управление персоналом и социология», ana1856@mail.ru

Vasiltsova L. I., Alexandrova N.A.

INCREASING THE LABOR EFFICIENCY OF TEACHERS BUDGETARY INSTITUTIONS: MOTIVATORS AND DEMOTIVATORS

Annotation. The article has been prepared with the aim of finding opportunities to stimulate the work of higher education workers in the context of the concept of decent work. The main problems of labor motivation of the faculty of a higher educational institution, the contradictions in the organization of wages as a driver of increasing the efficiency of teaching are considered. The results of a survey of teachers, defining the areas of increasing motivation, are analyzed, the main indicators of organizational changes that form the conditions for the implementation of the concept of decent work are analyzed. Conclusions and suggestions are based on the analysis of the main indicators of the state of higher education, healthcare, the results of a sociological study of the authors, a synthesis of the opinions of specialists. Particular attention is paid to the most important cause of labor demotivation - the professional burnout of teachers. The main recommendations are to reduce the unjustified differentiation of salaries of administrative staff and ordinary employees, the use of short terms of employment contracts, and the implementation of programs for talented young teachers.

Keywords: Decent Work Doctrine, labor relations, motivation, professional burnout, wages

Author Information

Vasiltsova Lyudmila Ivanovna – Sc.D. (Econ.), Professor, Ural State University of Railway Engineering, Department of Personnel Management and Sociology, vasiltsow2010@yandex.ru
Alexandrova Nadezhda Anatolyevna – Ph.D. (Econ.), Associate Professor, Ural State University of Railway Engineering, Head of the Department "Personnel Management and Sociology, ana1856@mail.ru

УДК 331.222

Калабина Е.Г.

НАСТРОЙКА ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА: СЛУЧАЙ УРАЛЬСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМПАНИИ

Аннотация. В статье представлены результаты исследование по вопросам изменения системы стимулирования для производственного персонала на примере уральской промышленной компании. Предложена авторская трактовка категории «персонализированная система стимулирования», понимаемая как совокупность организационных правил для установления размера конкурентоспособного вознаграждения работнику за успешное выполнение им определенных работ (трудовых функций) в интересах компании. Определены предпосылки и последствия перехода на гибкую персонализированную систему стимулирования труда производственного персонала. В эмпирической части исследования проведен социологический опрос репрезентативной группы производственного персонала промышленной компании для оценивания восприятия справедливости системы вознаграждения и выявления существующих проблем на индивидуальном и групповом уровнях. Обоснована и разработана принципиальная модель персонализированной системы стимулирования труда производственного персонала на примере крупной промышленной компании Уральского региона. Установлено, что изменение системы стимулирование деятельности производственного персонала оказывает положительное влияние не только на динамику показателей производительности труда работников и размер

вознаграждения, но и создает условия, меняющие отношение работника к выполняемой работе, повышает удовлетворенность трудом и снижает уровень абсентеизма.

Ключевые слова: персонализированная система стимулирования, промышленная компания, производственный персонал, абсентеизм

JEL codes: J30, J31, J33

Актуальность исследования обусловлена поиском эффективных систем вознаграждения персонала промышленными компаниями в условиях изменяющихся рынков труда и демографических сдвигов, в которых наряду с ростом общей эффективности деятельности всё большую значимость приобретает оценка индивидуальных результатов труда работников [3,4]. Среди основных инструментов подстройки к происходящим экономическим трансформациям на локальных рынках труда российские компании используют преимущественно два: ценовую подстройку за счет повышения гибкости заработных плат, а также количественную - за счет сохранения устойчивой занятости персонала [1,2,10].

Трансформация рынков труда, ужесточение конкуренции за высокопроизводительную рабочую силу, увеличение взносов работодателей на социальное страхование и другие государственные меры по легализации оплаты труда и вывода ее из «тени», корректировка трудового законодательства в части усиления ответственности руководства предприятий за задержки в выплате заработной платы - это неполный перечень обстоятельств, которые приводят к необходимости перенастраивать систем стимулирования персонала промышленные компании [5,7].

Сегодня стало очевидным, что повышать трудовую мотивацию и результативность деятельности персонала необходимо путем создания персонализированных систем стимулирования всех категорий персонала компаний [6,8].

Цель исследования состояла в развитии теоретических оснований и их практическом использовании в решении проблем построения персонализированных систем стимулирования производственного персонала как структурного юнианизированного субъекта промышленных компаний.

Изучение современных концептуальных подходов относительно природы взаимоотношений между работником и работодателем позволяет говорить о необходимости смены устоявших взглядов относительно данных отношений – перехода к персонализации всей системы отношений и, в частности, системы стимулирования трудовой деятельности в рамках организации [5].

Факты свидетельствуют, что двухсторонняя «компрессия» величины заработной платы на рынке труда возникает как давление «сверху», оказываемое в связи с необходимостью выполнять требования трудового законодательства в части защиты занятости работников, действий профсоюзов, общественного договора между заинтересованными группами, а также как давление «снизу», в виде обязательности поддержать установленный государством минимальный размер оплаты труда, выполнять действующие отраслевые соглашения и т.п. В этих обстоятельствах, у работодателя снижается маневренность в использовании инструментов для отбора эффективных работников (производительных, квалифицированных и лояльных) и он ведет активный поиск способов найма и удержания таких работников как на стадии предшествующей возникновению данных отношений, так и после. Решением этой задачи является разработка персонализированной системы стимулирования деятельности работника в виде стимулирующего контракта. Стимулирующий контракт, заключаемый между работником и работодателем, позволяет решить данную проблему путем включения в него эффективных стимулов – сохранения длительности отношений занятости и динамики заработной платы. Стимулирующий трудовой контракт есть эффективный способ оценки результатов труда работника, не только благодаря осуществлению издержек контроля за его усилиями, но и по причине снижения возможных транзакционных издержек

работодателя, связанных с поиском более производительного работника путем построения «выпуклого» (растущего вверх) профиля заработной платы в условиях длительных отношений занятости.

Динамическая модель стимулирующего контракта между работником и работодателем с учетом ее математического решения, позволяет разработать организационно-управленческие решения в виде построения гибких систем оплаты труда для различных категорий работников, при условии распространенности фиксированных (по продолжительности) контактов, гарантирующих стабильную занятость вне зависимости от усилий работников и уровня их квалификации. Кроме того, динамическая модель стимулирующего контракта между работником и работодателем, дает возможность оптимизировать при построении профиля заработной платы баланс между стажем работы (продолжительностью отношений), доходом и производительностью труда работника, уловить и контролировать вариации вознаграждения для разных категорий работников с разной производительностью труда.

Существует немало ситуаций, когда для обеспечения стимулирования работников требуется поставить их оплату труда в зависимости от результатов. В сущности, в тех случаях, когда сложно измерить непосредственно проявленный работниками уровень усилий, способностей, честности, смекалки, система оплаты не может основываться на этих факторах и любые финансовые стимулы должны иметь своим источником зависимость вознаграждения от результатов труда. Эффективное разделение риска, напротив, требует, чтобы каждый работник принимал долю риска, вне зависимости от его источника. В частности, отдельный работник должен быть застрахован от элемента случайности при определении величины его заработка в зависимости от измерения результатов его работы. Стоимость этих потерь в денежном эквиваленте равна премии за риск, которая соответствовала бы эффективному его разделению. Предприятия, использующие системы вознаграждения по результатам, надеются компенсировать эти потери (и перекрывать их), требуя от своих работников достижения лучших результатов.

Необходимость стимулирования трудовой деятельности работников, относящихся к производственному персоналу, для достижения ими ожидаемых результатов детерминирована различными причинами. В силу монотонности и тяжести труда, часть работников среди производственного персонала считают свою работу непрестижной и относятся к ней снисходительно до того момента времени, пока на них не будет возложена персональная ответственность за результаты труда. Подчас отсутствие или размытость критериев объективной оценки для стимулирования труда работников приводит к тому, что работодатель, используя свое положение, может манипулировать трудовым поведением работников, поощряя и/или наказывая одних и, не зная на результаты труда и руководствуясь своими субъективными оценками.

Систематизация теоретические и эмпирические исследования по вопросам разработки стимулирующих контрактов и построения систем стимулирования производственного персонала в российских компаниях позволили выявить их недостаточную разработанность.

Информационной основой исследования стали данные полученные автором в ходе реализации консалтингового проекта на одном из крупных промышленных предприятий трубной промышленности Уральского региона. Несколько слов об объекте исследования. Данное предприятие относится к трубным заводам «Большой восьмёрки» и характеризуется как крупное специализированное предприятие по производству стальных и чугунных труб, выпускающая широкий спектр труб нефтяного сортамента – бурильные, обсадные, насосно-компрессорные, нефтегазопроводные, а также коррозионностойкие, бесшовные горячекатаные, холоднодеформированные и теплоизолированные трубы. В состав завода входят четыре основных цеха: трубопрокатный цех №2 (Т-2); трубопрокатный цех №3 (Т-3); цех по производству труб нефтяного сортамента (Т-4);

трубоволоочильный цех №2 (В-2). Основные результаты деятельности компании за последние три года характеризуются, как успешные и представлены в табл.1

Таблица 1

Динамика основных экономических показателей деятельности предприятия (2016–2018 гг.)

Наименование показателей	2016г.	2017г.	Откл. (+,-)	Темп роста, %	2018г.	Откл. (+,-)	Темп роста, %
1 Выручка от продажи продукции, работ, услуг, млн.руб.	27720,44	32685,20	4964,76	117,91	34886,49	2201,29	106,73
2 Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, млн.руб.	24498,30	26930,56	2432,26	109,93	26960,66	30,10	100,11
3 Валовая прибыль , млн.руб.	3222,14	5754,64	2532,50	178,60	7925,83	2171,19	137,73
4 Коммерческие и управленческие расходы, млн.руб.	2532,27	2657,45	125,18	104,94	3013,48	356,03	113,40
5 Прибыль от продаж , млн.руб.	689,87	3097,19	2407,32	448,95	4912,35	1815,16	158,61
6 Рентабельность продаж , %	2,49	9,48	6,99	380,72	14,08	4,60	148,52
7 Среднесписочная численность работающего персонала, чел.	7473,00	7164,00	-309,00	95,87	7155,00	-9,00	99,87
8 Среднемесячная заработная плата персонала, тыс.руб.	27,38	29,84	2,46	108,98	30,90	1,06	103,55

На фоне роста валовой прибыли и рентабельности продаж за последние три года почти в два раза, а также сокращения численности персонала в среднем на 10 % ежегодно, рост заработной платы по всему предприятию составил всего лишь 6 %. Именно это обстоятельство стало «триггером» для исследования эффективности действующей системы стимулирования персонала и перехода на новую модель – персонализированную систему.

С целью выявления причин сдержанного роста оплаты труда оценки и удовлетворенности действующей системой стимулирования нами было проведено социологическое исследование методом сплошного анкетного опроса производственного персонала ведущего структурного подразделения промышленной компании (январь 2019 г. (647 чел., в том числе: руководителей – 45 чел., специалистов – 11 чел., служащих – 1 чел., рабочих – 590 чел). Опрос проведен в соответствии со всеми методологическими требованиями количественного социологического исследования, его результаты являются валидными и репрезентативными. Ошибка выборки в опросе составила 2,9%

Наше исследование показало, что большинство работников не удовлетворены порядком расчета и размером вознаграждения - выразили недовольство уровнем оплаты труда (43,3%), другая часть персонала признала удовлетворительным уровень оплаты труда – 38,1%, и лишь небольшая часть сотрудников полностью удовлетворены размером вознаграждения -18,6% от общего числа всех респондентов. Среди основных категорий работников недовольственность уровнем оплаты труда продемонстрировали представители рабочих профессий (57,2%), руководители и специалисты высказались преимущественно за положительную оценку уровня оплаты труда – 54,6% .

Примерно такое же распределение наблюдалось в ответах по вопросу об оценке психологического климата в коллективе (полностью удовлетворены 59,1% опрошенных, 30% опрошенных считают, что психологический климат является нормальным и 10,9% считают, что психологический климат является неудовлетворительным). По мнению руководителей, специалисты и служащие психологический климат в коллективе хороший, а вот точки зрения рабочих разделились: так значительная часть респондентов считают психологический климат в коллективе хорошим – 46%, нормальным – 39,6%, неудовлетворительным – 14,4%. Хороший психологический климат – важный ресурс компаний, который должен быть использован в управленческих технологиях. Инновации, направленные на администрирование и контроль, могут разрушить особый микроклимат коллектива, который является фактором сохранения наиболее профессиональных кадров.

Кроме того, было выявлено в ходе исследования, размывание представлений сотрудников относительно связи между размером стимулирующих выплат и их персональными результатами труда. По результатам оценки степени информированности о системе стимулирования на предприятии выявлено, что большая часть работников не знают, за что начисляют стимулирующие выплаты – 50,1%, иногда знают – 26,8%, меньшая доля слабо знают данную систему – 23,1%. В основном знакомы с системой премирования руководители – 100%, специалисты знают иногда – 62,4% и ознакомлены полностью – 37,6%, совсем не знают – 66,1% представители рабочих специальностей, знают иногда – 23% и всегда знают – 10,9%.

Меньшая часть работников предприятия в полной мере реализует способности на работе, их доля составляет 22,9%, однако другая часть работников реализует свои способности частично, более 50% имеющегося потенциала, их доля составляет 33,8% и самая большая часть работников реализует свои способности частично, менее 50% имеющегося потенциала, их доля составляет 43,3%.

Исследование показало, что большая часть респондентов среди факторов недовольства системой стимулирования назвали отсутствие личной заинтересованности в стимулах (продвижения по должности, самореализации и т.д.) 26%, а 19,7% отметили низкий уровень вознаграждения и менее значительная часть работников -18,3% - указали на слабую связь между размером оплаты труда и результатами работы, своей квалификацией и профессионализмом.

Таким образом, по результатам анализа действующей системы стимулирования производственного персонала в компании были выявлены факторы, характеризующие целесообразность ее изменения:

- Недостаточные возможности для карьерного и профессионального роста
- Высокая степень интенсивности трудовой деятельности
- Проявление абсентизма как скрытой текучести персонала
- Искусственно поддерживаемая конкуренция между работниками
- Слабые стимулы для поощрения роста индивидуальных результатов труда.

Оценка адекватности действующей системы стимулирования производственного персонала на примере ведущего структурного подразделения предприятия показала необходимость перехода от групповой модели к персонализированной: размер стимулирующих выплат каждого работника должен в большей степени зависеть от индивидуальных результатов труда работника на которые он может повлиять, нежели чем от выполнения задания по выпуску продукции, соблюдении бюджета подразделения и выполнения задания по отдельным видам трубной продукции. При недостижении установленных общих показателей, премию работники получают в неполном (пониженном) объеме.

Нами была предложена и апробирована персонализированная система стимулирования производственного персонала путем установления для работников ведущих производственных участков и групп персонала надбавок, учитывающих их трудовой стаж и изменчивость производственного процесса.

Для реализации этой задачи была разработана шкала повышающих коэффициентов к тарифной части оплаты труда, определяемых с учетом квалификации, профессионального уровня, должности и значимости различных категорий работников, как представлено в табл. 2.

Таблица 2

Шкала повышающих коэффициентов для дифференциации стимулирующих выплат производственному персоналу промышленной компании

Название профессии	Группа должностей	Повышающий коэффициент к тарифной части за трудоемкость работы (Кт)		
		1,00	1,00-1,05	1,00-1,10
Бригадир на отделке, сортировке, приемке, пакетировке и упаковке металла и готовой продукции 5 разряда	9		X	
Наладчик автоматических линий и агрегатных станков 5 разряда	9	X		
Резчик труб и заготовок 3 разряда	8		X	
Правильщик проката и труб 4 разряда	8		X	
Сортировщик-сдатчик металла 3 разряда	7			X
Обработчик поверхностных пороков металла 3 разряда	7		X	
Оператор поста управления 3 разряда	6		X	
Приемщик сырья, полуфабрикатов и готовой продукции 2 разряда	6	X		

Значение соотношения в оплате труда разной трудоемкости (Кт) для работника определяется по итогам работы за месяц в соответствии со специально разработанной методикой, индивидуальными критериями и показателями, учитывающими трудовой вклад. В случае отработки не полного периода рабочего времени – сумма надбавки уменьшается пропорционально отработанному времени, согласно приведенной выше формуле. При увеличении его объема сверх установленного графика – заработок возрастает по формуле пропорционально увеличению отработанного времени. Доплаты за вредные условия труда, вечернюю и ночную работу производятся в соответствии с принятым на предприятии порядком в фиксированном размере.

Отдельно стоит остановиться на методике определения значений соотношений в оплате труда разной трудоемкости (Кт) согласно диапазону их «вилок» по индивидуальным критериям и показателям, учитывающим фактическую результативность труда работников и их конкретный трудовой вклад в конечные результаты работы цеха.

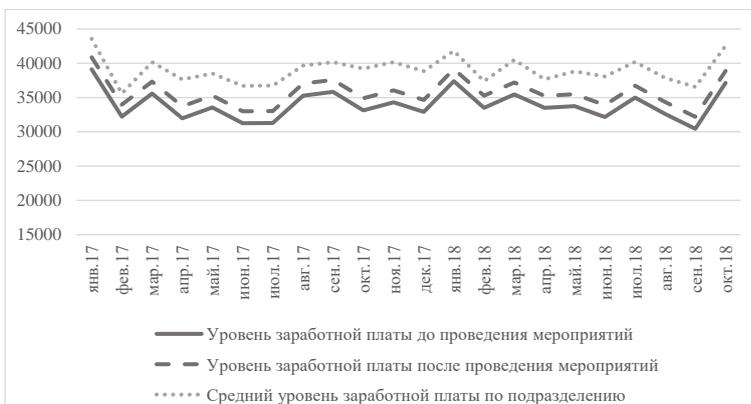


Рисунок 1. Динамика изменения размера вознаграждения по рабочей профессии «сортировщик-сдатчик металла» до и после перехода на персонализированную систему стимулирования.

В результате установлено, что изменение системы стимулирование деятельности производственного персонала оказывает положительное влияние не только на динамику показателей производительности труда работников и размер вознаграждения, но и создает условия, меняющие отношение работника к выполняемой работе, повышает удовлетворенность трудом и снижает уровень абсентеизма.

Библиографический список

1. Вакуленко Е. С., Гурвич Е. Т. Гибкость реальной заработной платы в России: сравнительный анализ. Журнал Новой экономической ассоциации 2016, № 3, с. 67–92.
2. Вишневская Н. Т. Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика. В кн.: Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. Под ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ; 2008, с.141–196.
3. Вишневская Н. Т., Куликов О. В. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений. Вопросы экономики 2009, № 4 с. 91–103.
4. Гимпельсон В. Е. Предприятия обрабатывающей промышленности на рынке труда: индикаторы приспособления. Препринт WP3/2010/01. М.: ГУ-НИУ ВШЭ. [Электронный ресурс]. https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216406955/WP3_2010_01-f.pdf
5. Калабина Е.Г. Компенсационная политика организации - Министерство образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т. - Екатеринбург: [Изд-во Урал. гос. экон. ун-та], 2015. - 122 с.
6. Капелюшников Р. И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва? Препринт WP3/2002/03. М.: ГУ-НИУ ВШЭ. [Электронный ресурс]. https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409892/WP3_2002_03.pdf
7. Лукьянова А. Л. Минимальная заработная плата и минимальные заработные платы в России. Журнал Новой экономической ассоциации 2018, № 1 (37), с. 176–186.
8. Ляшок В. Ю., Лопатина М. В. Гибкость заработных плат в России: что говорят микроданные. Доклад. XIX Апрельская международная научная конференция «Модернизация экономики и общества». НИУ ВШЭ, 2018
9. Мироненко О. Н. Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости. Российский журнал менеджмента 2012, №10 (3), с.31–54.

10. Рошин, С., Сидорова, А., Солнцев, С. Структура заработной платы и кадровая политика российских компаний. Российский журнал менеджмента, 2018, № 16(4), 481–498. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2018.401>

Информация об авторе

Калабина Елена Георгиевна (РФ, Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, kalabina@usue.ru

Kalabina E.G.

CUSTOMIZATION A PERSONALIZED INCENTIVE SYSTEM FOR PRODUCTION PERSONNEL: THE CASE OF THE URAL INDUSTRIAL COMPANY

Abstract. The article presents the results of a study on changing the incentive system for production personnel using the example of the Ural industrial company. An author's interpretation of the category «personalized incentive system» is proposed, understood as a set of organizational rules for establishing the amount of competitive remuneration to an employee for the successful completion of certain work (labor functions) in the interests of the company. The prerequisites and consequences of the transition to a flexible personalized labor stimulation system for production personnel are determined. In the empirical part of the study, a sociological survey of a representative group of production personnel of an industrial company was conducted to assess the perception of the fairness of the remuneration system and identify existing problems at the individual and group levels. The fundamental model of a personalized incentive system for the labor of production personnel was substantiated and developed using the example of a large industrial company in the Ural region. It was established that changing the system of stimulating the activities of production personnel has a positive effect not only on the dynamics of labor productivity indicators and the size of remuneration, but also creates conditions that change the attitude of the employee to the work performed, increases job satisfaction and reduces absenteeism.

Keywords: personalized incentive system, industrial company, production personnel, absenteeism

Author information

Kalabina Elena – Sc.D. (Econ.), professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, kalabina@usue.ru

УДК 331.2

Ниязова И.М.

ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА УРОВЕНЬ КОНФЛИКТОГЕННОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается проблема низкой оплаты труда в государственных учреждениях здравоохранения и ее влияние на уровень конфликтности. В условиях современной рыночной экономики величина заработной платы должна быть показателем общественного признания, социальной ценности работника и мощным мотивирующим фактором для оказания специалистами медицинской помощи на высоком профессиональном уровне, стремлению к повышению профессиональных квалификаций и компетенций. Сложившийся уровень оплаты труда снижает престижность профессии медицинского работника, что приводит к дефициту специалистов, росту нагрузки на персонал, снижению качества и доступности

медицинской помощи. В результате проведенного исследования проанализированы статистические данные последних лет о заработной плате работников в системе здравоохранения, численности занятых работников и их возрастном составе, а также влияние уровня заработной платы на динамику этих показателей, являющихся следствием нарастающей конфликтности в медицинском сообществе.

Ключевые слова: заработная плата медицинских работников, профессиональная демотивация, конфликтность, конфликты интересов, качество и доступность медицинской помощи.

JEL codes: I31, P36

Одной из наиболее актуальных проблем в системе здравоохранения настоящего времени является низкая заработная плата медицинских работников. Наряду с высокой нагрузкой это приводит к профессиональной демотивации, конфликтам интересов и несоответствию ожиданий с реально сложившейся ситуацией, нарастанию напряженности и конфликтности между медицинскими работниками и пациентами. При этом, уровень заработной платы напрямую зависит от нагрузки. Все это приводит к снижению престижности профессии медицинского работника и оттоку специалистов из здравоохранения, снижению качества и доступности медицинской помощи населению страны [4-6,8,12-17,19].

Настоящее исследование основано на изучении статистических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата) о среднемесячной заработной плате работников здравоохранения, среднесписочной численности работников здравоохранения и численности занятых в здравоохранении по возрастным группам с целью выявления зон напряженности и существующих противоречий, изучения отрицательных социальных факторов (низкий уровень заработной платы) и их влияние на отрасль здравоохранения в целом.

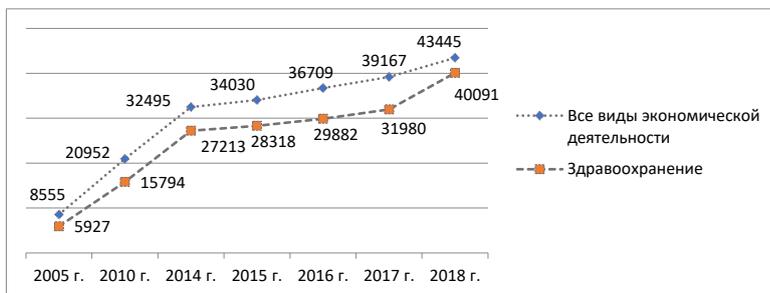


Рисунок 1. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по всем видам экономической деятельности РФ и в области здравоохранения (руб.)⁴⁴

За последние годы наблюдается стабильный рост уровня заработной платы медицинских работников, что обусловлено не только инфляционными процессами в экономике, но и преобразованиями в самой отрасли [8,16]. Это связано с Указами Президента РФ о повышении средней заработной платы врачей до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе, среднего и младшего медицинского персонала – до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе [1]. Так, за последние 5 лет (с 2014 по 2018 годы)

⁴⁴ Федеральная служба государственной статистики (Росстат): [сайт]: <https://www.gks.ru/>

среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников здравоохранения увеличилась на 47,3% (с 27 213 рублей до 40 091 рубля). Необходимо учитывать, что более или менее высокие показатели заработной платы связаны с тем, что медицинским работникам приходится работать более чем на ставку, то есть высок процент совместительства. Не смотря на положительные тенденции роста заработной платы медицинских работников, она остается ниже соответствующего уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по всем видам экономической деятельности РФ (Рисунок 1).

В ближайшей перспективе предстоит разработать и утвердить принципы модернизации первичного звена здравоохранения, анализе состояния первичного звена здравоохранения, уровня заработной платы медицинских работников медицинских организаций, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, и эффективности применяемых систем оплаты труда на высшем государственном уровне. Низкий уровень заработной платы, особенно в первичном звене здравоохранения, приводит к снижению обеспеченности здравоохранения высококвалифицированным медицинским персоналом и оттоку специалистов из отрасли на протяжении длительного периода времени [2,10,13]. Далее представлены данные о среднесписочной численности работников здравоохранения в организациях по формам собственности (Таблица 1) [7].

Таблица 1

Среднесписочная численность работников здравоохранения в организациях по формам собственности (тыс. человек)

Год	2005 год	2010 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Всего	4357,3	4464,0	4360,8	4344,4	4347,2	4328,5
Из них по формам собственности						
Государственная	1837,7	2059,8	3218,0	3399,1	3550,2	3588,1
Муниципальная	2242,6	2120,8	788,3	517,8	343,0	255,2
Частная	173,1	202,8	272,7	343,7	367,1	401,3
Прочие ⁴⁵	103,9	79,8	81,0	82,7	86,1	83,0

Так, с 2005 по 2016 годы число работников в здравоохранении снизилось с 4367,3 тыс. человек до 4328,5 тыс. человек. При этом, число занятых в организациях муниципальной формы собственности снизилось в 8,8 раза (с 2242,6 тыс. человек до 255,2 тыс. человек), в то же время, в частных медицинских организациях произошло увеличение в 2,3 раза (с 173,1 тыс. человек до 401,3 тыс. человек).

Такое резкое снижение численности работников в организациях муниципальных форм собственности произошло в результате оптимизации государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения. За счет экономии финансовых средств от реорганизации «неэффективных учреждений» предполагалось осуществить повышение уровня заработной платы медицинским работникам [8,16]. В сложившейся ситуации, основная доля медицинского персонала из муниципальных медицинских учреждений перешла в структуру государственных, существенного увеличения заработной платы при этом не произошло.

Увеличение численности работников в медицинских организациях частных форм собственности является отражением сложившейся ситуации в государственном здравоохранении, связанной с низкой оплатой труда медицинских работников. Заработная плата в медицинских организациях частных форм собственности является более высокой, чем в государственных. [11,18]. С другой стороны, происходит и отток пациентов в частные клиники, где пациенты стремятся получить более внимательное отношение со

⁴⁵ К прочим формам собственности отнесены: собственность общественных и религиозных организаций (объединений); смешанная российская; иностранная, совместная российская и иностранная.

стороны медицинского персонала, избежать очередей и конфликтных ситуаций, которые зачастую происходят в государственных медицинских учреждениях.

В настоящее время факторы, связанные с проводимыми в отрасли системными преобразованиями, «оптимизацией» и сокращением «неэффективных» расходов, низкий уровень оплаты труда персонала приводят к серьезным проблемам в кадровой политике, нарастанию конфликтности в отрасли, демотивирует персонал на оказание медицинской помощи на высоком профессиональном уровне, тем самым, снижается качество и доступность медицинской помощи [8,15,16]. Текущая ситуация усугубляется тем, что в стратегической перспективе российское здравоохранение может столкнуться с дефицитом квалифицированных кадров по мере выбытия существующих специалистов старшей возрастной группы, которые обладают большим практическим опытом. Начинающим специалистам для грамотного осуществления профессиональной деятельности необходимо «наставничество» старших коллег, а также достойный уровень оплаты труда для повышения мотивации к работе в выбранной профессии и создания условий для профессионального роста [3,9,16].

Распределение численности медицинских работников, занятых в здравоохранении, по возрастным группам за последние годы представлено в Таблице 2 [7].

Таблица 2

Распределение численности занятых в здравоохранении по возрастным группам в (среднем за год, в %)

год	Возраст, лет										Средний возраст занятых, лет
	До 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72	
2005	0,5	6,6	11,5	13,4	11,8	15,2	14,7	13,2	8,0	5,0	41,3
2010	0,3	6,2	10,8	11,6	12,7	12,1	15,6	15,2	9,9	5,7	42,3
2013	0,1	5,5	10,5	10,9	12,3	13,4	13,9	15,5	11,0	6,8	42,9
2014	0,2	4,9	10,6	11,0	12,2	13,7	13,7	15,9	10,9	6,8	43,0
2015	0,1	4,7	10,6	11,1	12,0	13,4	13,5	16,1	11,0	7,6	43,3
2016	0,1	4,4	11,1	11,1	11,9	14,0	13,2	15,3	11,4	7,5	43,2

Анализируя представленные данные с 2005 года по 2016 год, можно сделать вывод, что за последние годы намечается устойчивая тенденция увеличения среднего возраста занятых в отрасли здравоохранения с 41,3 лет до 43,2 лет. Наибольшие опасения вызывает тот факт, что снижается численность занятых лиц в возрастном промежутке от 20 лет до 49 лет (с 73,7% до 65,8%) при увеличении численности занятых лиц в возрастном промежутке от 50 лет до 72 лет (с 26,2% до 34,2%).

В результате проведенного исследования установлено, что, не смотря на устойчивую тенденцию роста заработной платы в системе здравоохранения, проблема низкой оплаты труда продолжает оставаться одной из наиболее актуальных. Высокая степень ответственности при осуществлении профессиональной деятельности, напряженность труда, эмоциональные нагрузки при низком уровне оплаты труда приводят к профессиональному выгоранию, конфликтам интересов всех участников системы здравоохранения. Это приводит к оттоку специалистов из государственной системы здравоохранения, особенно за счет молодой возрастной группы, и «старение» действующего кадрового ресурса. С целью понижения разрушительного потенциала конфликтности и обеспечения устойчивой динамики процесса внедрения инноваций при совершенствовании системы здравоохранения необходимо адекватное его финансирование, решение вопроса достойной и справедливой оценки труда медицинских работников всех специальностей.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597
2. Аналитический обзор по проблемам кадрового ресурсообеспечения системы здравоохранения России и за рубежом / В.В. Кузнецов [и др.] // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. - 2014. - № 2 (15). - С. 2. – Режим доступа: <http://www.fesmu.ru/voz/20142/2014202.aspx> - (Дата обращения: 29.09.2019).
3. Боев В.С. Кадровые проблемы в системе здравоохранения промышленно-развитого городского округа / В.С. Боев // Здравоохранение Российской Федерации. - 2014. - Т. 58. № 3. - С. 44-46.
4. Волчанский М. Е. Конфликт в медицине: Монография / М. Е. Волчанский - Волгоград: Издво ВолГМУ, 2008. - 162с.
5. Гаврилов Э.Л. Оплата труда медицинских работников как метод управления персоналом в системе здравоохранения / Э.Л. Гаврилов, Н.О. Аслибекян, Е.А. Шевченко // Вестник Национального медико-хирургического Центра им. Н.И. Пирогова. - 2017. - №1. - С. 73-78.
6. Дифференцированная оплата труда в здравоохранении / [В.М.Чернышев и др.]. – ФГБУЗ СОМЦ ФМБА России, Новосибирск – 2011. - 122 с.
7. Здравоохранение в России. 2017: Стат.сб./Росстат. - М., 2017. – 170 с.
8. Кадыров Ф.Н. Реформы в сфере здравоохранения: проблемы реализации / Ф.Н. Кадыров // Менеджер здравоохранения. – 2015. - №1. – С. 9-17.
9. Короткова М.Н. Политика государства в сфере здравоохранения: проблема дефицита кадров / М.Н. Короткова // Политика и общество. - 2016. - № 7 (139). - С. 1008-1017.
10. Культура конфликта во взаимодействии власти и гражданского общества как фактор модернизации России: сборник статей / Ин-т «Справедливый Мир», Рос. ассоц. полит. науки, Фонд им. Фридриха Эберта / Под ред. Л. И. Никовская (отв. ред.), В. Н. Шевченко, В. Н. Якимец. - М.: Ключ-С, 2012. - 352 с.
11. Максимов А.Б. Современные проблемы кадрового обеспечения учреждений здравоохранения / А.Б. Максимов, А.А. Мингачева // Известия Института систем управления СГЭУ. - 2013. - № 2 (8). - С. 141-144.
12. Медведская Ю.В. Дефицит кадров в здравоохранении РФ: мероприятия по сохранению персонала в ЛПУ / Ю.В. Медведская, А.И. Таюрский // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. - 2015. - № 6. - С. 392-395.
13. Ниязова И.М. Влияние изменений в системе здравоохранения на конфликтогенный потенциал медицины / И.М. Ниязова // Национальная ассоциация ученых (НАУ). – 2019. - №45. - С. 52-55.
14. Полякова А.Г. Проблемы развития кадрового потенциала в российском здравоохранении / А.Г. Полякова, В.В. Колмаков // Карельский научный журнал. - 2017. - Т. 6. № 3 (20). - С. 123-126.
15. Сабанов В.И. Инновации по оплате труда как фактор конфликтов в лечебных учреждениях / В.И. Сабанов, Е.Г. Попова // Волгоградский научно-медицинский журнал. - 2009. - №1 (21). – С. 3-6.
16. Сергеева Н.М. Сравнительная оценка уровня оплаты труда в системе здравоохранения федеральных округов РФ / М.Н. Сергеева// Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2018. - Т. 7. № 4(25). - С. – 283-286.
17. Скотт Р. Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджеральная / Р. Скотт // Экономическая социология. - 2007. - Т. 8. № 1. - С. 27–44.

18. Созарукова Ф.М. Проблемы кадрового обеспечения здравоохранения на региональном уровне / Ф.М. Созарукова // Вестник экспертного совета. - 2017. - № 4 (11). - С. 30-34.
19. Чернышева М.Л. Управление конфликтами в медицине: формирование специфических компетенций в процессе подготовки организаторов здравоохранения / М.Л. Чернышева, А.В. Чернышев, Л.А. Горностаева // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – Т.9. № 12. - С. 348-352.

Информация об авторе

Ниязова Ирина Мансуровна (РФ, г. Тюмень) – врач психиатр-нарколог организационно-методического и консультативного отдела, Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Тюменской области «Областной наркологический диспансер», Тюменская область, г. Тюмень, ул. Семакова, д. 11, e-mail: niyazovai@mail.ru

Niyazova I.M.

PAYMENT FOR LABOR OF MEDICAL WORKERS AS A FACTOR OF INFLUENCING THE LEVEL OF CONFLICT IN THE ORGANIZATION

Abstract. The article discusses the problem of low wages in public health institutions and the impact of this factor on the level of conflict in the health system. In the modern market economy, the amount of wages becomes an indicator of public recognition, social value of an employee and a powerful motivating factor for specialists to provide medical care at a high professional level, the desire to improve professional qualifications and competencies. The low level of remuneration reduces the prestige of the profession of a medical worker, which leads to a shortage of specialists, an increase in the burden on staff, and a decrease in the quality and accessibility of medical care. The article studies the statistical data of recent years on the wages of workers in the healthcare system, the number of employed workers and their age composition, as well as the influence of the level of wages on the dynamics of these indicators, which are a consequence of the growing conflict in the medical community.

Keywords: salaries of medical workers, professional demotivation, conflictogenicity, conflicts of interest, quality and availability of medical care.

Author Information

Niyazova Irina Mansurovna (Russian Federation, Tyumen) - psychiatrist-narcologist of the organizational, methodological and advisory department, State funded health institution of the Tyumen region "Regional narcological dispensary", Tyumen region, Tyumen, st. Semakova, 11, niyazovai@mail.ru

III научные чтения «Научная организация труда: история, современность, перспективы»

УДК 331.1

Илюшников К. К., Илюшникова Е. К.

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА И СБОРА ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ (МЕТРИК) С ЦЕЛЬЮ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

***Аннотация.** В статье рассмотрен механизм повышения эффективности корпоративного обучения на основе построения системы мониторинга и сбора показателей работы сотрудников. Описаны методы сбора метрик результативности работы персонала. Представлен порядок настройки параметров оценки сотрудников под индивидуальные целевые значения компании. Предложен алгоритм создания чек-листов оценки работы сотрудников для дальнейшего планирования развивающих мероприятий.*

***Ключевые слова:** Ключевые показатели эффективности, управление персоналом, планирование корпоративного обучения.*

JEL code: J24

Современные тенденции в части эффективности корпоративного обучения (2014 г. - Ч. Дженнингс; 2016 г. - М. Бир, М. Финстром, Д. Шредер) подразумевают ориентацию корпоративного обучения на повышения КРІ сотрудников, которые в свою очередь влияют на успешное достижение стратегических целей компании [4,5].

Теоретическая часть модели, у приведенных выше авторов, кратко формулируется следующим образом: «если проведенное обучение повысило один из ключевых показателей результативности организации – значит оно эффективно».

Система КРІ в организации способствует однозначной и предметной оценки работы как компании в целом, так и отдела, группы, проекта и одного взятого сотрудника в частности. Каждый из показателей имеет цифровое выражение и демонстрирует всю картину процессов, происходящих в организации. Дополнительно, система ключевых показателей результативности призвана предупреждать о возможных спадах и проблемах, как в текущем периоде, так и в долгосрочной перспективе. Применительно к обучению, система КРІ дает возможность увидеть точки роста и направить усилия развивающих мероприятий в этом направлении, а впоследствии, отследить их эффективность [3].

Еще более тесную взаимосвязь КРІ и обучения, можно увидеть в том факте, что многие современные работы рассматривают КРІ, как часть системы сбалансированных показателей Р. Каплана и Д. Нортон (хотя в системе «Balanced Scorecard», не использовался термин «КРІ») – создавших одну из моделей оценки эффективности обучения [2].

Таким образом, модель оценки эффективности корпоративного обучения на основе системы детализированных КРІ и метрик – это система оценки, ставящая приоритетом динамику ключевых показателей результативности организации, выполняющая не только функцию контроля, но и планирование обучения (эффективное обучение начинается еще на этапе планирования).

Поэтому модель для оценки эффективности обучения на основе системы подробных КРІ и метрик является системой, которая направлена на положительную динамику показателей эффективности. При обучении сотрудников, которым не нужно обучение – не происходит значительного роста метрик и КРІ (у них они выполняются и до обучения), следовательно, такое обучение является неэффективным, а значит, модель оценки должна учитывать и процесс планирования в том числе.

При планировании внедрения данной системы в компании, необходимо учитывать следующие критерии:

1. Наличие и практическое использование детализированной системы ключевых показателей результативности (KPI);
2. Система метрик внутри каждого KPI (составные части, от которых зависит выполнение KPI);
3. Регулярно обновляемая в режиме реального времени система отчетности по всем KPI.

Основной составляющей, разработанной нами системы, является сбор и анализ отчетности KPI и метрик. В целях получения данных для ее функционирования и отслеживания уровня результативности сотрудников и выполнения метрик, необходимо создавать чек - листы (бланки оценки), в которые вносятся отметки по достижению целевых значений и уровня владения профессиональными навыками, корректность работы по принятому порядку, время на выполнение трудовой задачи и т.д.

Саму оценку работы на предмет следования стандарту осуществляет человек – контролер качества, однако уже на этапе выбора оцениваемого сотрудника и внесения результатов должна начинаться автоматизация процесса. Для этого бланк оценки необходимо перенести в электронный вид – форму (например, Excel или внутренняя программа), а контролер будет приступать к оценке сразу после нажатия клавиши. Сам алгоритм выбора оцениваемого сотрудника будет выглядеть следующим образом:

1. Поиск из всего списка персонала сотрудников с маркером «без оценки» (данный статус сохраняется у сотрудника до тех пор, пока количество оценок не достигнет планового значения);

2. Случайный выбор сотрудника из списка «без оценки»;
3. Случайный выбор оцениваемого объекта (контакта с клиентом);
4. Открытие формы бланка оценки для заполнения параметров;
5. Сохранение результата;
6. Исключение оцененного объекта из перечня в целях невозможности повторной оценки.

7. Проверка общего числа оценок у оцениваемого сотрудника:

- a) если число оценок = планируемому числу, то убрать маркер «без оценки»;
 - b) если число оценок \neq планируемому числу, то сохранить маркер «без оценки»;
8. Вернуться к пункту 1 для проведения следующей оценки.

Бланки оценки создаются на основе регламентов с выставленными шкалами оценки по каждому параметру: как числовыми по 3, 5, 10, 50, 100 - бальной системе, так буквенными А,В,С,D,E и дихотомическими (да / нет). Результаты оценок из бланков далее, переносятся в систему отчетности. Логике модели представим на рисунке 1.

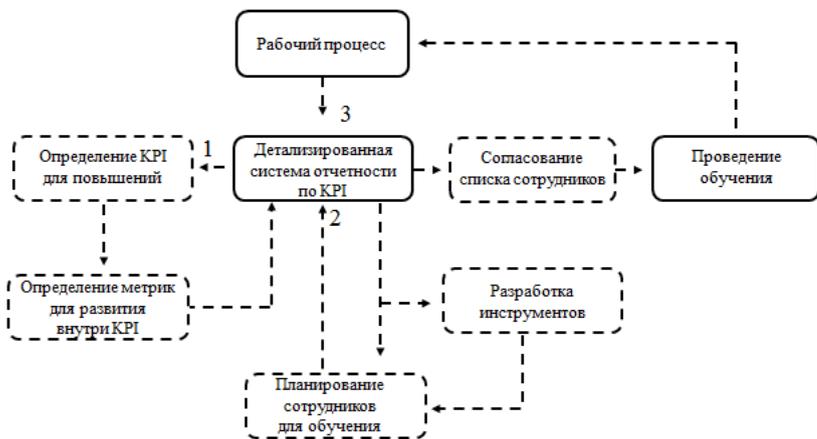


Рисунок № 1. Модель оценки эффективности корпоративного обучения на основе KPI и метрик

Настройка параметров под индивидуальные целевые значения компании происходит на 3 этапах:

1. Количество произведенных замеров, меньше которого, данные оценки учитываться не будут и по умолчанию в метриках выставляется 100% (пример – сотрудник выходит после большого и по нему за месяц заполнен всего 1 чек - лист);

2. Целевое значение метрики, ниже которой она считается не выполненной и проставляется отметка «не норма», необходимая для отслеживания тенденции по сотруднику и дальнейшего корректирующего обучения, планирования на повышение квалификации или оценки эффективности базового обучения.

3. Число месяцев с невыполненной метрикой подряд для планирования корректирующего обучения [1].

С точки зрения администрирования, считаем необходимым давать возможность редактирования, проверки корректности и внесение изменений в отчетность только нескольким специалистам, а не всему кругу лиц, в целях обеспечения безопасности от внесения несанкционированных изменений.

Предложенная нами система мониторинга и сбора показателей работы сотрудников с целью оценки эффективности корпоративного обучения имеет общий вектор с современными исследованиями в данном вопросе, и ставит своей задачей регулярный мониторинг и оценку ключевых показателей результативности, и кроме того, направлена на их непрерывный рост.

Построение системы оценки эффективности корпоративного обучения с приоритетом в виде KPI и метрик не отменяет применение, таких методов контроля как проверка знаний (экзамены, тесты и др.), экспертная оценка работы специалистов по обучению и т.д. Однако, поставив во главу ключевым показателям результативности всей компании, создается вектор, направленный на истинное предназначение обучения – помогать бизнесу достигать своих целей.

В то же время, существуют тренинги, эффективность которых не нужно оценивать системой KPI и метрик (например, противопожарная безопасность). Достаточно проверки теоретических знаний и/или практических умений.

Библиографический список

1. Илюшников, К.К. Инструменты построения модели оценки эффективности корпоративного обучения на основе системы KPI и детализированных метрик // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 2. – С. 361-372.
2. Каплан, Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию : пер. с англ. / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М., 2005.
3. Руденко, Л.Г. Дегтярь Н.П. Сущность KPI и его роль в управлении предприятием.// Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление 2017 // 50-53с.
4. Beer, M. The Great Training Robbery // Michael Beer Harvard Business School//Magnus Finnstrom, Derek Schrader., URL: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-121_bc0f03ce-27de-4479-a90e-9d78b8da7b67.pdf
5. Jennings, C. Focused on all things related to learning, performance and organisational productivity, and to the 70:20:10 model. 2014

Информация об авторах

Илюшникова Екатерина Константиновна, Россия, Барнаул. Студент МИЭМИС АГУ по направлению «Управление персоналом». Международный Институт Экономики Менеджмента и Информационных Систем Алтайский Государственный Университет г. Барнаул, Ленина, 61, ekaterina_ilyushnikova@mail.ru

Илюшников Константин Константинович, Россия, Барнаул. Аспирант МИЭМИС АГУ по направлению «Экономика». Международный Институт Экономики Менеджмента и Информационных Систем Алтайский Государственный Университет г. Барнаул, Ленина, 61, Kostya_-_run@mail.ru

Ilyushnikov K. K., Ilyushnikova E. K

SYSTEM OF MONITORING AND COLLECTION OF INDICATORS OF WORK OF EMPLOYEES (METRIC) IN ORDER TO ESTIMATE EFFICIENCY OF CORPORATE TRAINING

Abstract. The article discusses the mechanism for increasing the effectiveness of corporate training based on the construction of a monitoring system and collection of employee performance indicators. Methods for collecting performance metrics for personnel are described. The procedure for setting employee assessment parameters for the individual target values of the company is presented. An algorithm is proposed for creating checklists for evaluating the work of employees for further planning developmental events.

Keywords: Key performance indicators, personnel management, corporate training planning.

Author information

Ilyushnikov Konstantin Konstantinovich – Graduate student of MIEMIS ASU in the field of "Economics". International Institute of Economics of Management and Information Systems Altai State University of Barnaul, Lenin 61, Kostya_-_run@mail.ru

Ilyushnikova Ekaterina Konstantinovna – Student MIEMIS ASU in the direction of "Personnel Management". International Institute of Management Economics and Information Systems Altai State University of Barnaul, Lenin 61. ekaterina_ilyushnikova@mail.ru

ПОСТРОЕНИЕ ГИБРИДНОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: СЛУЧАЙ КРУПНОЙ КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ

Аннотация. В статье предложена концепция гибридной модели системы вознаграждения персонала для компаний в области аудита и консалтингового бизнеса. Выявлены специфические черты организации деятельности консалтинговых компаний, находящие свое отражение в построении моделей системы вознаграждения персонала - высокий уровень интеллектуально насыщенных ресурсов (организационных, структурных, инновационных), ценность человеческого капитала, высокие репутационные риски деятельности. Дана критическая оценка распространенных моделей системы вознаграждения персонала в консалтинговом бизнесе - корпоративной и предпринимательской. Доказано существование проблемы учета эффективного рабочего времени и его справедливой оплаты для всех категорий сотрудников на примере крупной консалтинговой компании. Предложено введение дополнительного элемента построения гибридной модели системы вознаграждения персонала как способа стимулирования персонал в консалтинговом бизнесе - «овертайм» - предоставление дополнительного оплачиваемого времени работнику для компенсации интенсивности трудовых усилий. В статье разработаны принципиальные основы построения гибридной модели системы вознаграждения персонала.

Ключевые слова: гибридная модель, консалтинговая компания, система вознаграждения, овертайм

JEL codes: J30, J31, J33

В современной экономике аксиоматичным утверждением стало позиционирование персонала как ключевого ресурса компаний, определяющего их конкурентоспособность и развитие, а управление этим ресурсом рассматривается в виде важнейшей организационной компетенции.

Обзор управленческих практик свидетельствует о том, что для развития, как всей компании, так и ее персонала, необходимо создавать гибкие, адекватные условиям ведения бизнеса системы вознаграждения, одновременно выстраивая многоступенчатую систему профессионального обучения и сертификации сотрудников, включающую программы стажировок и наставничества, а также введения разнообразных возможностей гибкого использования рабочего времени.

Сегодня стало очевидным, что стимулировать и вовлекать в деятельность организации персонал необходимо инструментами, учитывающими специфические черты ведения конкретного бизнеса. Поэтому возникает актуальная научная и практическая задача поиска и построения новых моделей системы вознаграждения персонала в организации.

Цель исследования – разработка и моделирование системы вознаграждения персонала компании в области аудита и консалтингового бизнеса.

Известно, что построение моделей системы вознаграждения персонала в организации во многом определяется состоянием рынка труда, типом кадровой политики компании, специфичностью организации трудовой деятельности сотрудников. В чем же состоят особенности трудовой деятельности сотрудников в консалтинговых компаниях?

Консалтинговый бизнес в России является быстро и интенсивно развивающейся отраслью услуг, высокая динамичность которого детерминирована двумя причинами - слабой институализацией сферы консалтинга и аудита, а также и высокой потребностью в консалтинговых услугах, сформировавшейся в условиях развивающейся экономики.

Среди мировых лидеров – компаний, работающих в сфере консалтинга и аудита, особое место и репутацию имеют четыре ведущих фирмы, относимых к так называемой «Большой четверке», присутствие практически во всех странах мира расширяется (Рис.1).

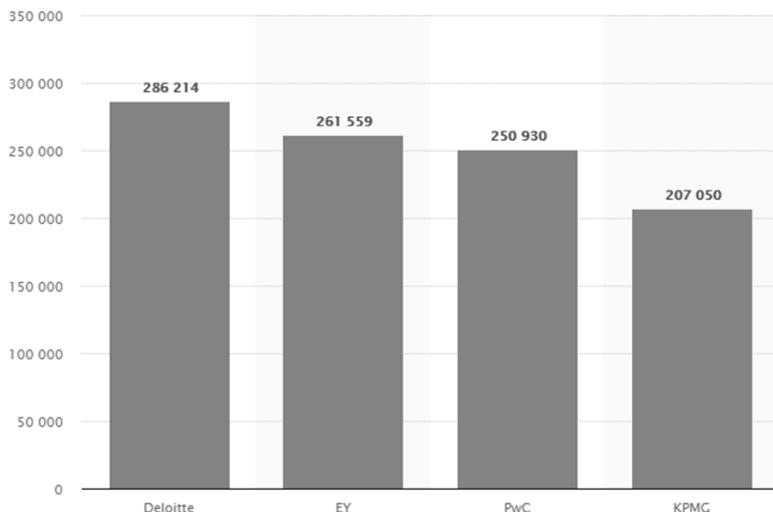


Рисунок 1. Соотношение количества сотрудников ведущих консалтинговых компаний «Большой четверки» в мире (2018 г, чел.) [4]

Ключевые услуги, оказываемые консалтинговыми компаниями – это аудит, налоговое и финансовое консультирование, юридические услуги, управленческий консалтинг, другие консультационные услуги, обеспечивающие возможность ведения рыночной деятельности экономическим субъектам. Анализ деятельности консалтинговых компаний позволяет выделить особенности данного бизнеса, играющие существенную роль в отношении формирования системы вознаграждения персонала. Известно, консалтинговые компании относятся к интеллектуально насыщенному виду бизнеса - оказание консультационных услуг возможно лишь при условии того, что квалификация, уровень профессиональной подготовки и образования сотрудников является существенно более высоким, чем средний по отрасли услуг. Одновременно, квалификация сотрудников консалтинговых компаний должна постоянно повышаться в соответствии с опытом, а интеллектуальный потенциал должен им обеспечивать возможность глубоко осваивать базовые знания, и постоянно развиваться, овладевая новым опытом и требуя соответствующего менталитета и психологической склонности к данному виду деятельности.

Среди требований к кандидатам в консалтинговых компаниях наиболее распространенными являются: обучаемость и стремление к профессиональному росту, способность работать как индивидуально, так и в команде, наличие творческих способностей, желание и возможность совершенствоваться в профессии, возможность мотивировать других, а также наличие высшего профессионального образования, знание иностранного языка, компьютерная грамотность и т.д. Следовательно, консалтинговый бизнес во многом зависит от квалификации и лояльности персонала – программное и техническое обеспечение не в состоянии обеспечить компании исключительное положение на рынке при условии низкой квалификации сотрудников. Важным моментом

является и уникальность производимых консалтинговыми фирмами услуг, а равно, как и высокое значение имеет репутация фирмы. Это принципиально важно, поскольку доверие к консалтинговой фирме определяет выбор клиентом потенциального консультанта, и в силу этого, что недобросовестность в оказании отдельной консалтинговой услуги может стать причиной формирования представления о данной фирме как о неспособной качественно выполнять услуги. Следствием является необходимость поддержания доверительной и дружественной атмосферы внутри персонала консалтинговой компании - наличие внутренних конфликтов, взаимного недоверия или негативной личной оценки может переноситься на фирму в целом.

Достижение внутреннего доверия и атмосферы единства между сотрудниками в консалтинговой компании сталкивается с рядом ограничений:

- Высокая степень мобильности и востребованности сотрудников консалтинговых компаний. Интеллектуальные возможности сотрудников являются капиталом компании, и, следовательно, зависимость фирмы от их деятельности может оказаться сильнее, чем зависимость сотрудников от фирмы. Поскольку сотрудники, обладающие достаточными способностями для ведения успешной деятельности в сфере консалтинга, востребованы и в других отраслях и сферах бизнеса, что позволяет им осознавать особенности своего положения. Консалтинговые компании рассматриваются как своеобразная «школа» для высококвалифицированных специалистов, получив опыт работы с различными клиентами, высокую квалификацию, подтвержденную как документально, так и самим опытом работы в качестве консультанта, сотрудники получают возможность перейти на работу в других компаниях (переходя, как правило, на более высокую должность). Подтверждением этого служат статистические данные, свидетельствующие о том, что текучесть кадров в консалтинговых организациях существенно выше, чем в целом в сфере услуг. Так, в среднем, даже в крупных, в высокой репутацией и стабильных консалтинговых компаниях «Большой четверки» текучесть составляет около 20% в год [6].
- Статусная позиция сотрудника ограничивает возможности непосредственного директивного руководства его действиями, снижает управляемость, усиливает его автономию и критическую оценку, стремление действовать в собственных интересах. В ряде случаев консалтинговая компания прибегает к услугам специалистов, нанимаемых для решения отдельных проблем, - поэтому возможность воздействовать на временных сотрудников со стороны компании резко сокращается, поскольку компания заинтересована в выполнении таким специалистом своей работы, тогда как он заинтересован лишь в получении договорной оплаты своей деятельности.
- Специфика консалтинговой деятельности проявляется в иерархичном организационном построении компаний: чем выше позиция сотрудника в компании, тем выше уровень профессиональных знаний и навыков, опыта и квалификации. Следствием этого является *дополнительное совмещение* системы вознаграждения с возможностями профессионального роста и развития сотрудников.
- Структура персонала консалтинговых компаний отличается высокой долей высококвалифицированных специалистов: как показывает практика крупнейших консалтинговых компаний, идеальное соотношение специалистов и персонала, обеспечивающего бизнес-процессы, в среднем пять к одному. Это обусловлено тем, что именно при таком количестве вспомогательного персонала происходит оптимальная, экономически целесообразная загрузка специалистов.
- Распространённость практики использования дополнительного рабочего времени на выполнение консалтинговых услуг и ненормированность рабочего дня, рабочей нагрузки в целом: если в период высокого сезона - busy-season (январь – апрель), рабочий график напряженный, то в другие временные периоды рабочая нагрузка может существенно снижаться, что заставляет применять гибкие модели вознаграждения персонала.

В целом, можно заключить, что специфические условия консалтинговой деятельности диктуют следующие особенности, оказывающие влияние на систему вознаграждения персонала:

- образовательный, интеллектуальный, квалификационный уровень персонала значительно выше среднего по сфере услуг;
- эффективная и долговременная консалтинговая деятельность на рынке возможна лишь при условии оптимального использования интеллектуального, творческого, образовательного потенциала каждого специалиста-сотрудника;
- практически неприменимы никакие меры воздействия, связанные с формальным контролем за деятельностью персонала (например, введение нормированного рабочего дня или использование критериев оценки, основанных на внешних общих качествах сотрудников), поскольку высокоинтеллектуальная деятельность не может быть эффективно проконтролирована таким образом – а, следовательно, не может быть построена и формальная система поощрений/наказаний;
- слабая зависимость персонала от фирмы и высокая зависимость фирмы от персонала – такое соотношение существенно ослабляет возможности оказания давления на сотрудников со стороны руководства.[2]

Как показал проведенный нами анализ деятельности ведущих консалтинговых компаний Уральского региона, для большинства из них существует проблема учета эффективного рабочего времени и его справедливой оплаты. Систематизация и обобщение применяемых моделей систем вознаграждения персонала позволили выявить несколько наиболее распространенных [1,2,3]:

- *корпоративная модель системы вознаграждения*: вознаграждение сотрудника зависит от его уровня квалификации и статуса в компании: у младших и средних позиций оно состоит из годовой зарплаты и бонуса, не превышающего 10-30% основной, для высоких позиций, которые самостоятельно находят клиентов для компании и принимают стратегически важные решения, годовой бонус зависит от выполненных показателей прибыли (в основном прибыли от продаж или рентабельности продаж) и его размер может составлять до 100% годового вознаграждения. Данная модель эффективна в том случае, когда компания стабильно показывает экономический рост, а в случае ухудшения её положения базовая (гарантированная) часть оплаты сотрудникам может стать для компании слишком обременительной, а сотрудники же будут не удовлетворены отсутствием годового бонуса.

- *предпринимательская модель системы вознаграждения* заключается в установлении строгой зависимости размера вознаграждения сотрудника от личностных качеств работника и его уровня рабочей загрузки. Вознаграждение начисляется по фактическому количеству отработанных дней, при этом ставка для работника выше, чем средняя в компании либо на рынке для профессионала подобного уровня, что позволяет практически неограниченно увеличивать гонорар сотрудника за успешно выполненную работу.

Нами была разработана и предложена *гибридная модель системы вознаграждения* сотрудников консалтинговых компаний, суть которой состоит в установлении размера базового вознаграждения ниже среднерыночного значения, при этом у сотрудника появляется возможность получения дополнительной переменной оплаты – в виде так называемого «овертайма» – дополнительно отработанных часов в течении года, которые затем могут быть сконвертированы в виде денежных выплат два раза в год по ставке «один-к-одному» либо предоставленными и оплаченными выходными днями.

Вместе с тем следует учесть, что использование «овертаймов» для построения системы вознаграждения сотрудников консалтинговых компаний сопряжено с определенными рисками: предоставление сотрудниками недостоверной информации о часах сверхурочной работы; менее эффективная работа в течение дня и резкое повышение эффективности в сверхурочные часы; сложность планирования бюджета проекта без учета оплаты переработок; трудности составления рабочего графика и другие.

Устранения негативных эффектов «овертаймов» в компании может быть использована система тайм-менеджмента для подтверждения сверхурочных часов работы с указанием причины, по которой работнику не хватило стандартного рабочего дня, подтверждением менеджером и партнером проекта.

Данная модель системы вознаграждений, несмотря на сложности учета, имеет ряд очевидных достоинств, как для работника, так и для работодателя, включая: восприятие справедливого вознаграждения за выполненную работу; поддержание психологический комфорт от выполнения сверхурочной работы; возможность увеличить размер дохода работника - больше работать и зарабатывать; возможности совмещения выполнения работы одновременно в нескольких консалтинговых проектах получение большего денежного вознаграждение; возможность не только заработать, но и дополнительно отдохнуть и восстановить силы; повышение лояльности сотрудников к конкретной компании; возможность оплаты труда работникам только за эффективные часы работы; большая гибкость вознаграждений сотрудников позволяет эффективнее распределять оплату в течение финансового года; усиление трудовой мотивация сотрудников для выполнения большего объема работы, а компании – выполнять больше проектов и увеличивать прибыль.

Применение гибридной модели системы вознаграждения для сотрудников свидетельствует о том, что всё чаще перестают быть статичными. Системы вознаграждения меняются и по той причине, что денежная компенсация перестала быть безусловным предпочтением всех работников, сейчас в приоритетах у молодых работников дополнительное время для отдыха и саморазвития. Так, согласно всероссийскому опросу НАФИ за 2018 год 63% россиян считают, что премии и бонусы являются наиболее привлекательным способом вознаграждения за хорошую работу, на втором месте находится «тринадцатая зарплата», ей отдало предпочтение 44% респондентов. 32% россиян предпочитают социальный пакет, а 23% – дополнительные отгулы и выходные, 19% – подарки от работодателя.[4]

Гибридная модель системы вознаграждения в консалтинговой компании покрывает и потребность «тринадцатой зарплатой», и дополнительных выходных, добиваясь этим максимальной лояльности сотрудников. Кроме того, компаниям предпочтительнее, чтобы расходы на оплату труда сотрудникам соотносились с их финансовыми результатами за среднесрочный период - это своеобразная «страховка» и защита от кризисных ситуаций и повод для увеличения лояльности сотрудников и привлечения лучших профессионалов в процветающий для компании период. Это означает, что компаниям выгодно разрабатывать модели оплаты труда, персонализированные для квалификации каждого сотрудника, его уровня загруженности и количества параллельных проектов. Результатом суммы всех вознаграждений сотрудников, полученных ими в виде годового бонуса должен стать определенный процент чистой прибыли, которую получила компания благодаря дополнительной или более интенсивной работе своих сотрудников. Компания и её собственники сами решают, какой процент вложить в поощрение сотрудников, однако в компаниях, где основной ресурс - это люди, инвестиции в которых должны быть основными.

Библиографический список

1. Вакуленко Е. С., Гурвич Е. Т. Гибкость реальной заработной платы в России: сравнительный анализ. Журнал Новой экономической ассоциации 2016, № 3, с. 67–92.
2. Грайхе С. Системы вознаграждения в консалтинговых компаниях // "Большой Консалтинг" // Дата публикации: 27.08.2013
3. Калабина Е.Г. Компенсационная политика организации - Министерство образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т. - Екатеринбург: [Изд-во Урал. гос. экон. ун-та], 2015. - 122 с.

4. НАФИ – Аналитический центр // Исследование мотивации работников // Режим доступа: https://nafi.ru/upload/Survey_results_motivation_of_workers.pdf
5. Timothy Unfair O. Labour Practice: Job Grading Harvard business Review press // Режим доступа: http://www.humancapitalreview.org/content/default.asp?Article_ID=1608
6. Statista - The statistics portal for Market Data, Market Research//Режим доступа: <https://www.statista.com/statistics/250503/big-four-accounting-firms-number-of-employees/>

Информация об авторе

Калабина Елена Георгиевна (РФ, Екатеринбург) – доктор экономических наук, профессор, Уральский государственный экономический университет, РФ, Екатеринбург, 8 марта/Народной воли 62/45, kalabina@usue.ru

Kalabina E.G.

FORMATION HYBRID MODEL OF COMPENSATION SYSTEM: THE CASE OF A LARGE CONSULTING COMPANY

Abstract. The article proposes the concept of a hybrid model of the staff compensation system for companies in the field of audit and consulting business. The specific features of the organization of the consulting companies' activity are revealed, which are reflected in the construction of personnel compensation system models - a high level of intellectually saturated resources (organizational, structural, innovative), the value of human capital, and high reputation risks of activities. A critical assessment of the widespread models of the personnel remuneration system in the consulting business – corporate and entrepreneurial – is given. The existence of the problem of accounting for effective working time and its fair payment for all categories of employees is proved by the example of a large consulting company. The introduction of an additional element for constructing a hybrid model of the personnel compensation system as a way to stimulate personnel in the consulting business, «overtime», is proposed – providing additional paid time to the employee to compensate for the intensity of labor efforts. The article has developed the fundamental principles for constructing a hybrid model of the staff remuneration system.

Keywords: hybrid model, consulting company, compensation system, overtime

Author information

Kalabina Elena – Sc.D. (Econ.), professor, Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg, 8th of March/Narodnoy Voli street, 62/45, kalabina@usue.ru

Научное издание

**Достойный труд –
основа стабильного общества**

Материалы

XI Международной научно-практической конференции

Екатеринбург, 30 октября 2019 г.

Печатается в авторской редакции
компьютерная верстка А.В. Назаров
без издательской корректуры