

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Журнал включен в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Кузнецова Е.А., кандидат социологических наук, заместитель председателя редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

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

Булавко В.Г., доктор экономических наук, профессор Белорусского государственного университета, Минск, Республика Беларусь

Гаибназарова З.Т., кандидат экономических наук, доцент кафедры «Корпоративное управление» Ташкентского государственного технического университета имени Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан

Герций Ю.В., кандидат социологических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Дудин М.Н., доктор экономических наук, профессор, ИПР РАН, Москва, Россия

Жанкубаев Б.А., кандидат экономических наук, доцент Университета «Нархоз», Алматы, Республика Казахстан

Забелина О.В., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Истомин С.В., доктор технических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Поволжский межрегиональный филиал, Саратов, Россия

Катульский Е.Д., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Мальцева А.В., доктор социологических наук, СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия

Марио Антонио Перес Молина, доктор философии, министерство экономики Республики Эль-Сальвадор

Омельченко И.Б., кандидат экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

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

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

Пушкин М.П., Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия

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

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

Роик В.Д., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Сафонов А.Л., доктор экономических наук, профессор, Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия

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

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

Хепп Р.-Д., доктор социологических наук, профессор Свободного университета, Берлин, ФРГ

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

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

Журнал ориентирован на научные исследования актуальных проблем в социально-трудовой сфере.
Научные направления – экономика и социология.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте: journal-ecotrud@vcot.info; journal-ecotrud@yandex.ru
Минимальный объем статьи – 4 тыс. слов; оптимальный – 6 тыс. слов.
Более подробно об условиях публикации: <https://www.vcot.info/magazine>

Редакция в обязательном порядке осуществляет экспертную оценку (рецензирование, научное и стилистическое редактирование) всех материалов, публикуемых в журнале.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка на журнал обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

Издается с 2010 г. Прежнее название журнала – «Охрана и экономика труда».

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 2 ноября 2018 г.

Периодичность издания – 4 номера в год.

Учредитель: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ.
Распространяется по подписке. Индекс в каталоге «Роспечать» – 66271.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:
<https://www.vcot.info/magazine>

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

The journal is included in the list of peer-reviewed scientific publications in which the main scientific results of dissertations for the degree of candidate of Sciences, for the degree of doctor of Sciences should be published

EDITOR-IN-CHIEF

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

EDITORIAL BOARD:

Kuznetsova E.A., Candidate of Sociological sciences, Deputy Chairman of the Editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Bukovinskaya M.P., Dr. Sci. (Econ.), Prof., InterRegional Academy of Personnel Management, Kiev, Ukraine

Bulavko V.G., Doctor of Economics, Professor of the Belorussian State University, Minsk, Republic of Belarus

Gaibnazarova Z.T., Candidate of Economic sciences, Associate Professor of the Department of corporate management of the Tashkent State Technical University named after I.Karimov, Tashkent, Uzbekistan

Gertsii Yu.V., Candidate of Sociological sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Dudin M.N., Doctor of Economics, Professor, Market Economy Institute (MEI RAS), Moscow, Russia

Zhakunbaev B.A., Candidate of Economic sciences, Associate professor of the University of National Economy, Almaty, Republic of Kazakhstan

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

Istomin S.V., Doctor of Engineering sciences, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Volga branch, Saratov

Katul'skiy E.D., Doctor of Economics, Professor, Honored Science Worker of the Russian Federation, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Mal'tseva A.V., Doctor of Sociological sciences, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

Mario Antonio Perez Molina, PhD in Philosophical sciences, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

Omel'chenko I.B., Candidate of Economic Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Podvoisklii G.L., Cand. Sci. (Econ.), Institute of Economics, RAS, Moscow, Russia

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

Pushkin M.P., ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

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

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

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

Safonov A.L., Doctor of Economics, Professor, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

Smirnov S.N., Doctor of Economics, HSE, INION RAN, Moscow, Russia

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

Hepp R.-D., PhD in Sociological sciences, Professor of the Free University Berlin, Berlin, Germany

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

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

The focus of the journal is the scientific study of the current problems in social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

Manuscripts are submitted to the editors via email:
journal-ecotrud@vcot.info; journal-ecotrud@yandex.ru

The minimum length of the article is 4 thousand words;
optimal – 6 thousand words.

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

The editorial board is required to carry out expert evaluation (reviewing, scientific and stylistic editing) of all materials published in the journal.

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

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

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate PI № ФЦ77-74237 (ЛИ № ФЦ77-74237) of November 2, 2018.

Publication frequency: 4 issues per year.

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

Peer-reviewed publication. Included in the Russian Science Citation Index. Distributed by subscription. The index in the Federal Agency on Press and Mass Communications catalog is 66271.

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАНЯТОСТИ – ТРАДИЦИОННО В ЗОНЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ТВОРЧЕСКИХ ДИСКУССИЙ



Занятость – главное условие, ключевой фактор и инструмент развития экономики разного уровня, получения страной, республикой, областью, предприятием и т.д. нужных конечных результатов (ВВП, ВРП, объемов произведенной продукции, услуг и др.), а значит – роста уровня и качества жизни населения, решения социальных, демографических, политических и иных проблем любого цивилизованного государства. Такова фундаментальная жизнеобеспечивающая цена и миссия занятости в обществе.

Уникальность ее значимости в страновом и мировом формате обуславливает постоянный научный поиск новых лучших вариантов развития и совершенствования занятости в теоретическом и практическом ракурсе. Напомню в этом контексте несколько сюжетов, знаковых и принципиальных, с моей точки зрения, для данной социально-экономической категории.

Еще отчетлива в памяти дискуссия в научных кругах о соотношении труда и занятости. Называя занятость деятельностью, некоторые ее участники практически в понимании приравнивали занятость к труду. Ведь именно труд и только труд, в классической интерпретации – это целесообразная деятельность. А занятость характеризует лишь степень участия в труде как целесообразной деятельности, но сама деятельностью не является.

Серьезные научные исследования и обсуждения их результатов проводились, да и проводятся сейчас, вокруг конкретных многофункциональных видов занятости. Приведу примеры позиций, толкований точек зрения и вопросов по четырем наиболее распространенным и известным:

- Полная занятость – это утопия или реальность? Утопия. А если с учетом естественной, фрикционной и структурной безработицы?

- Эффективная занятость как отношение максимально полученного результата к минимальным затратам труда. Но эффективная в таком понимании для кого? Работодателей? Работников? Государства? Интересы в этом плане у данных сторон социального партнерства разные. Может, эффективная занятость – это полная занятость?

- Рациональная занятость. Это возможность оценки, учета и обеспечения требуемой занятости, прежде всего, на региональном и отраслевом уровнях?

- Оптимальная занятость. Возможно ли такое понятие (словосочетание) в практическом смысле, если точно придерживаться при этом научного толкования термина «оптимальная»? Или это чисто теоретическая дефиниция?

Наконец, сегодня научное сообщество особое внимание уделяет нестандартным формам занятости. Они – предмет крупных научных форумов, экспертных дискуссий, мозговых атак, индивидуальных и коллективных монографий. И это не дань моде, а объективная потребность и современный резонанс на изменения в экономике, обществе, на рынке труда и т.д. Причем, это не только российский, но и мировой тренд. Так, по оценкам МОТ, в мире доля работников с нестандартными неустойчивыми неформальными формами занятости уже превышает 50%. Примерно до такого же уровня они вытеснили привычную стандартную занятость в России. Причем их действия и результаты противоположны и могут быть как со знаком плюс, так и минус. Одни виды нестандартной занятости, ее прекаризации вызывают опасения в плане угрозы падения уровня жизни и социальной защищенности работников. Другие имеют хороший потенциал с точки зрения повышения эффективности занятости населения в целом. Не исследовать, не анализировать, не оценивать этот дуалистический прогрессирующий в мире и в России сектор занятости, значит усиливать возможные риски опасных кризисов в экономике, обществе, качестве жизни миллионов людей.

Перспективы трансформации занятости, структурных изменений в этой сфере, как известно, связаны с процессами цифровизации, новыми уровнями роботизации и автоматизации в экономике и социально-трудовых отношениях.

Мы ждем по вышеобозначенным вопросам материалы в рубрику «Рынок труда», имеющие для редакции особо приоритетное значение.

Ну и в заключении, поскольку этот 4-й номер журнала «СТИ» выходит в свет в декабре месяце, позвольте поздравить всех читателей нашего издания, для кого оно стало близким и своим по духу и содержанию, авторов и актив с наступающим 2020 годом. Крепкого Вам здоровья, творчества и удачи!

С искренним уважением,
Н.А. Волгин,
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Изменения в занятости – традиционно в зоне научных исследований
и творческих дискуссий 3

ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

В.Н. Минаева, С.А. Иванов, С.М. Снопина, Д.И. Юдина

Трудовые ценности населения Санкт-Петербурга в контексте
модернизации производства 6

А.В. Кашепов

Экономические факторы смертности и ожидаемой продолжительности жизни20

У.Г. Николаева, Н.Е. Покровский, С.Н. Смирнов

Качество и образ жизни сельского населения в условиях нарастающей депопуляции:
региональный аспект33

РЫНОК ТРУДА

A.V. Mayorova, E.A. Matveeva

Youth in the labor market and policies to promote youth employment in the Russian Federation45

В.А. Волох

Современная наука о проблемах адаптации и интеграции мигрантов57

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

В.Д. Ракоти

Оклады, ставки, грейды и бонусы, или как оплачивать труд в условиях
цифровой экономики66

ОХРАНА ТРУДА

А.М. Елин

Актуальные проблемы охраны труда: анализ и практические решения81

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

А.Л. Бородулин

Взаимосвязь потока талантливых сотрудников и программ повышения
производительности труда92

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

М.В. Полевая

Система оценки эффективности работников учреждений высшего образования:
современная практика и ключевые показатели98

И.А. Волошина, Л.В. Козлова, П.Н. Новиков

Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры
и некоторые особенности106

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

М.А. Иванова

Обучение граждан старших возрастов: формат, доступность и участие государства120

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

M. Pouchkin, K. Tada, J. Surina

The Centenary Declaration: a Compass for a Better Future of Work130

СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2019 ГОД138

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Changes in employment - traditionally in the area of research and creative discussions3

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR

V.N. Minina, S.A. Ivanov, S.M. Snopova, D.I.Yudina

Labor values of population of St. Petersburg in the context of production modernization.....6

A.V. Kashepov

Economic factors of mortality and life expectancy.....20

U. G. Nikolaeva, N. E. Pokrovskii, S. N. Smirnov

Quality and lifestyle of rural population in growing deposition: regional aspect33

LABOR MARKET

A.V. Mayorova, E.A. Matveeva

Youth in the labor market and policies to promote youth employment in the Russian Federation.....45

V.A. Volokh

Modern science on the problems of adaptation and integration of migrants57

INCOMES AND SALARIES

V.D. Rakoti

Salaries, rates, grades and bonuses or how to pay for labor in digital economy.....66

HEALTH AND SAFETY

A.M. Elin

Modern problems of occupational safety: analysis and practical solutions.....81

LABOR PRODUCTIVITY

A.L. Borodulin

The relationship between talented employees and programs increasing labor productivity.....92

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

M.V. Polevaya

Performance evaluation system of employees of higher education institutions: current practice and key performance indicators.....98

I.A. Voloshina, L.V. Kozlova, P.N. Novikov

The model of revealing the demand for professions: key parameters and some features.....106

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

M.A. Ivanova

Education of senior citizens: delivery mode, availability and state participation120

FUTURE OF WORK

M. Pouchkin, K. Tada, J. Surina

The Centenary Declaration: a Compass for a Better Future of Work..130

CONTENTS 2019138

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 4 (37) 2019

Главный редактор:
Н.А. Волгин

Научный редактор:
Г.Л. Подвойский

Редакторы:
Е.А. Орехова
В.А. Шадрин

Переводчик:
М.Н. Анищик

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

Оформление подписки
в редакции:

Тел.: +7 (499) 164-98-74
E-mail: izdat@vcot.info
Шалаева Г.В.

Подписано в печать 02.12.2019
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 144 с.
Тираж – 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCHES
Scientific and practical journal
№ 4 (37) 2019

Editor-in-chief:
N.A. Volgin

Scientific editor:
G.L. Podvoysky

Editors:
E.A. Orekhova
V.A. Shadrin

Translator:
M.N. Anishchik

Address of the editorial office:
105043, Moscow, Earth shaft, 34.
Ph.: +7 (495) 917-38-50.

Website:
<https://www.vcot.info/magazine>
E-mail:
Journal-ecotrud@vcot.info

Registration of the subscription
in edition:
Ph.: +7 (499) 164-98-74
E-mail: izdat@vcot.info
Shalaeva G.V.

It is sent for the press 02.12.2019
Format 60x84 1/8.
Volume is 144 p.
Circulation – 500 pieces.

It is printed in LLC Sam poligrafist
Moscow, Volgogradsky Ave, 42

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-6-19

УДК 316.422

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА**В.Н. Минина**Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-2785-655X>**С.А. Иванов**Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-2079-4157>**С.М. Снопина**Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-5472-6507>**Д.И. Юдина**Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-6603-0697>

АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты исследований, проведенных на базе Ресурсного центра СПбГУ «Центр социологических и Интернет исследований».

Дана характеристика ценностно-мотивационной структуры современного российского работника как фактора, влияющего на модернизацию производственных процессов. Подтвержден вывод о том, что ценностно-мотивационное ядро российского работника является культурным фактором, сдерживающим процессы развития производства. Зафиксирована тенденция девальвации образа человека труда в российском обществе. В то же время отмечено, что для большинства населения труд по-прежнему остается внутренней потребностью, сферой самореализации, а технологические изменения, связанные с цифровизацией производственных процессов актуализируют ценности профессионального и личностного развития на рабочем месте.

Результаты исследования демонстрируют: факторами, повышающими привлекательность труда, выступают не только достойная оплата труда, но и профессиональный, с комфортной атмосферой коллектив, доброжелательные отношения с коллегами по работе (благоприятный социально-психологический климат); удобный режим и график работы; возможность смены видов деятельности. К факторам, снижающим привлекательность труда относятся: застой с внедрением новых технологий на рабочем месте; плохие условия труда; несправедливая оплата труда; интенсификация труда без адекватного увеличения его оплаты. Представлены обоснованные доводы о возможности модернизации (развития нового технологического уклада, связанного с цифровизацией) и экономического роста через призму ценности труда и трудовых ценностей горожан.

Ключевые слова: труд, образ труда, трудовые ценности, ценностно-мотивационное ядро, привлекательность труда, цифровизация производства, цифровые навыки.

Для цитирования: В.Н. Минина, С.А. Иванов, С.М. Снопина, Д.И. Юдина. Трудовые ценности населения Санкт-Петербурга в контексте модернизации производства. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):6-19. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-6-19.

ORIGINAL PAPER

LABOR VALUES OF POPULATION OF ST. PETERSBURG
IN THE CONTEXT OF PRODUCTION MODERNIZATION**V.N. Minina**St.Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2785-655X>**S.A. Ivanov**St.Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2079-4157>

S.M. Snopova

St.Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5472-6507>

D.I. Yudina

St.Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-6603-0697>

ABSTRACT

The article is based on the results of the studies carried out by the resource center of St. Petersburg State University "Center for Sociological and Internet Research". It discusses the relationship between the value-motivational structure of Russian employees and the modernization of production processes. Key findings obtained by the authors confirm the conclusions made by other researchers that the value-motivational core of Russian employees is a cultural factor holding back the development of production processes. The authors reveal a tendency towards devaluation of the image of the worker in Russian society. At the same time, it should be noted that for the majority of the population labor remains an internal need, an area of self-realization, and technological changes associated with the digitalization actualize the values of professional and personal development at the workplace.

Based on the study results, the authors conclude that the factors that increase the attractiveness of labor are not only decent wages, but also a professional team, good relations with colleagues (a favorable socio-psychological climate); convenient work schedule, and the possibility to change activities. The factors that reduce the attractiveness of labor include the lack of changes at the workplace associated with new technologies; poor working conditions; unfair payment; labor intensification without an adequate increase in its payment. The authors substantiated the arguments about the possibility of modernization (the development of a new technological order related to digitalization) and economic growth through the lens of the value of labor and labor values of citizens.

Keywords: labor, image of labor, labor values, value-motivational core, attractiveness of labor, digitalization of production, digital skills.

For citation: V.N. Minina, S.A. Ivanov, S.N. Snopova, D.I. Yudina. Labor values of population of St. Petersburg in the context of production modernization. *Social and labor research*. 2019;37(4):6-19. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-6-19.

ВВЕДЕНИЕ

Потенциал развития страны, в том числе экономического роста, имеет не только технико-технологическое и человеческое (в смысле человеческого капитала), но также и культурное измерение, и прежде всего, ценностное. Ценности, ценностные установки влияют на экономическое и социальное поведение. Как отмечает Л. Харрисон, «всеобщие ценности прогресса» в сфере экономического поведения обеспечивают рост благосостояния в странах с различными географическими, климатическими и институциональными условиями [1].

В то же время перемены в социально-экономической жизни воздействуют на жизненный опыт людей, приводят к переосмыслению ценностных установок, а подчас и фундаментальных ценностей (на уровне убеждений, мироощущения и миропонимания). Поэтому изучение ценностей, в том числе трудовых, в различных социально-экономических обстоятельствах дает возможность выявить наиболее значимые культурные факторы, влияющие на социально-экономическое развитие.

Перед современным российским обществом стоят серьезные вызовы, связанные как с обостряющейся конкуренцией на глобальных рынках и

вытекающей из этого необходимостью роста производительности и качества труда, так и с новой технологической революцией, повышающей роль творческой составляющей процесса труда и актуализирующей потребность самореализации работников. То, в какой мере российское общество готово ответить на эти вызовы, зависит во многом от ценности труда и трудовых предпочтений россиян.

Что можно сказать о динамике трудовых ценностей и мотивационном ядре современного российского работника? В лонгитюдном исследовании Магуна В.С. (1991–2007 гг.) сделан вывод о том, что, несмотря на произошедшие за годы перестройки изменения, в структуре ценностей россиян «доминантами оказались базовые, «материалистические» потребности и две стратегии их удовлетворения — дозированных усилий («комфортный материализм») и (менее выраженная) стратегия энергичных, ориентированных на достижения действий («энергичный материализм»). Инициативная самореализация и личная ответственность остаются пока на периферии трудового сознания россиян, что резко отличает их от работников экономически развитых стран, входящих в «большую восьмерку»» [2, с.11]. По мнению автора,

«проблема формирования энергичного и производительного работника в нашей стране не решена, и ее решение упирается в дальнейшие (и назревшие) институциональные преобразования российской экономики (в развитие конкурентной среды, формирование условий, благоприятствующих социальной мобильности и др.)» [2, с. 11].

В выборочном исследовании мотивов труда рабочих в постсоветской России, проведенном Г.Л. Бессокирной, сделан вывод о том, что «в постсоветской России для рабочих самыми важными остаются те же мотивы труда, которые были присущи этой группе занятых еще с середины 1970 х гг. В мотивационное “ядро” входят: хороший заработок, безопасность работы, удобное время работы, взаимоотношения с товарищами по работе, нормальные санитарно-гигиенические условия труда и интересная работа. С начала формирования рыночной экономики к ним добавился мотив гарантии занятости, а в девяностые годы – взаимоотношения с руководством» [3, с. 105]. Автор отмечает, что специфика производственной ситуации и внешней среды функционирования предприятий не оказывает влияние на ценностное ядро российских рабочих [3, с.105].

В исследовании Н.С. Мاستиковой (2013), посвященном выявлению ценностных различий россиян и жителей четырех наиболее конкурентоспособных европейских стран, показано, что россиянам по сравнению с жителями европейских стран-лидеров в большей мере присуще стремление к накоплению материальных благ, что, скорее всего, свидетельствует о смещении ценностей: от самореализации к выживанию [4, с. 149]. Автор делает вывод, что «по ценностному аналогу фактора «труд/достижение», рассматриваемому труд как средство достижения благополучия и хорошей жизни, среднее значение у россиян несколько выше, чем у европейцев. Следовательно, у наших сограждан более низкие возможности для продвижения по служебной лестнице и, возможно, более низкая трудовая мотивация» [4, с. 150]. Мاستикова рассматривает выделенные выше факторы наряду с другими (религия, моральный кодекс, предприимчивость, готовность к риску, новаторство, радиус доверия и идентификации, общественные связи, демократичность власти и взаимоотношение полов) как факторы отставания России от европейских стран-лидеров.

В исследовании М.Н. Яковлевой фиксируется «противоречие сложившегося в современной России отношения к труду и задач модернизации, востребующих иную систему ценностных ориентаций» [5, с. 212].

Таким образом, отталкиваясь от результатов, полученных российскими исследователями, можно предположить, что ценностно-мотивационное ядро современного российского работника относится к культурным факторам, сдерживающим экономический рост. Также можно предположить, что в настоящее время известные с советских времен идеологемы о всеобщности труда, о труде как главном источнике благосостояния, о труде как главной жизненной потребности и ценности подвергаются эрозии.

Названные выше предположения стали отправной точкой для формулирования нами трех исследовательских вопросов: в какой мере труд является ценным для россиян? Какие ценностные установки составляют мотивационное ядро трудового поведения? Какие технико-организационные факторы влияют на трудовые ценности работников?

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И СБОР ДАННЫХ

Для ответа на поставленные вопросы в 2017-2018 гг. на базе Ресурсного центра СПбГУ «Центр социологических и Интернет исследований» были проведены исследования, основным методом которых являлся телефонный опрос населения. В феврале-марте 2017 г. был проведен общероссийский опрос жителей 76 субъектов РФ, в том числе, Санкт-Петербурга. Объем стратифицированной, квотной выборки – 2500 респондентов в возрасте от 18 до 60 лет. Контролируемые параметры: пол, возраст, образование, тип населенного пункта, субъект Федерации.

Второй опрос проведен в феврале 2018 г. Опрошено 1070 жителей Санкт-Петербурга в возрасте от 18 до 60 лет. Контролируемые параметры: пол, возраст, образование, район проживания, сфера занятости. В целях получения дополнительных данных, касающихся ценности труда и трудовых ценностей петербуржцев, в ноябре-декабре 2018 г. был проведен еще один телефонный опрос 1000 жителей Санкт-Петербурга по вышеуказанным контролируемым параметрам. Статистическая погрешность данных, полученных в результате всех трех опросов не превышает 2%.

В исследовании мы придерживались методологического подхода, предлагаемого В.С. Магуном, и вслед за ним определяли трудовые ценности как «эмоционально окрашенные представления и суждения людей о важности для них труда в целом и отдельных его сторон» [6, с. 47]. Такой подход предполагает, что простейшим показателем ценности служит суждение человека о важности и

значимости для него конкретного параметра труда [6, с. 49]. Он отличается от методологии исследования ценности для работника различных аспектов труда, предложенной В.А. Ядовым и др. в исследовании «Человек и его работа». Существенное отличие в базовом предположении. У Магуна – это важность и значимость для человека некоторого аспекта труда, работы. У Ядова и др. – это связь значимости аспекта работы с удовлетворенностью трудом (т.е. в какой мере значимый для человека аспект работы влияет на его удовлетворенность трудом). Поэтому значимость аспекта работы у Ядова и коллег определяется на основе корреляции удовлетворенности этим аспектом с общей удовлетворенностью работой [6, с. 49].

На наш взгляд, усложнение модели определения трудовых ценностей может привести к тому, что исследователь получит вместо самих ценностей представление об идеальной работе. Безусловно, представления об идеальной работе задают параметры оценки, но они находятся под воздействием более сложных конструктов, нежели мотив действия. Психология же человека такова, что если ему напрямую задаешь вопрос о том, что ему важно в работе, то он укажет наиболее значимые для него аспекты, которые регулируют его практическую деятельность непосредственно.

В соответствии с данным принципом сконстру-

ированные нами опросные листы содержали три блока вопросов, позволяющих составить представление о том, в какой мере труд является ценностью для россиян в целом и для петербуржцев в том числе, что они больше всего ценят на основной работе, а что меньше всего, а также какие изменения на рабочем месте замечают респонденты, и как они оценивают эти изменения.

ЦЕННОСТЬ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Проведенный в 2017 г. выборочный опрос населения Российской Федерации показал, что, по мнению 60,3% респондентов, труд перестал быть ценностью. Вместе с тем, подавляющее большинство опрошенных (71,6%) не согласилось с установкой, что если бы у них была возможность жить, не работая, то они бы не работали. Мнение о том, что трудиться не обязательно, и можно жить на доходы от сдачи квартиры, на проценты в банке, покупая и продавая валюту, высказали 33,4% респондентов (табл. 1). Более половины респондентов (54,6%) сошлись во мнении, что работа не должна быть смыслом жизни, а лишь способом добывания необходимых средств.

Выборочный опрос жителей Санкт-Петербурга в 2018 г. показал практически аналогичную картину с небольшими отличиями. По мнению 61,0% ре-

Таблица 1 / Table 1

Распределение ответов россиян на вопрос: «В какой мере Вы согласны со следующими утверждениями?», % / Distribution of answers of Russians to the question: “To what extent do you agree with the following statements?”, %

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Абсолютно не согласен	Затрудняюсь ответить
Если бы у меня была возможность жить, не работая, я бы не работал	13,9	12,3	26,9	44,7	2,2
Выбирая работу, я ориентируюсь не на деньги, а на условия работы, режим	20,4	30,6	25,0	17,7	6,3
Выбирая работу, я ориентируюсь не на деньги, а на коллектив, в котором работать	20,2	27,4	25,4	19,7	7,2
Труд в нашем обществе перестал быть ценностью, теперь уважают человека не за его труд, а за имеющийся у него доход	33,6	26,7	16,8	18,3	4,7
Трудиться не обязательно, можно жить на доходы от сдачи квартиры, на проценты в банке, покупая и продавая валюту, и это нормально	14,6	18,8	23,7	37,3	5,7
Работа не должна быть смыслом жизни, а лишь способом добывания необходимых средств	27,4	27,2	22,7	15,8	7,0
Работу надо время от времени менять, нельзя заниматься годами одним и тем же делом	17,1	16,6	29,6	29,9	6,8

Источник / Source: составлено авторами по результатам общероссийского опроса населения (2017) / compiled by the authors based on the results of the all-Russian population survey (2017).

Таблица 2 / Table 2

Распределение ответов петербуржцев на вопрос: «В какой мере Вы согласны со следующими утверждениями?», % / Distribution of answers of Petersburgers to the question: "To what extent do you agree with the following statements?", %

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Абсолютно не согласен	Затрудняюсь ответить
Если бы у меня была возможность жить, не работая, я бы не работал	17,5	19,1	31,6	30,2	1,7
Выбирая работу, я ориентируюсь не на деньги, а на условия работы, режим	17,7	34,0	29,1	13,6	5,7
Выбирая работу, я ориентируюсь не на деньги, а на коллектив, в котором работать	13,9	30,5	31,9	18,1	5,6
Труд в нашем обществе перестал быть ценностью, теперь уважают человека не за его труд, а за имеющийся у него доход	30,4	30,6	21,0	15,8	2,2
Трудиться не обязательно, можно жить на доходы от сдачи квартиры, на проценты в банке, покупая и продавая валюту, и это нормально	18,7	27,6	27,7	22,7	3,4
Работа не должна быть смыслом жизни, а лишь способом добывания необходимых средств	28,4	27,4	28,4	11,9	3,9
Работу надо время от времени менять, нельзя заниматься годами одним и тем же делом	17,4	25,1	31,3	21,3	4,9

Источник / Source: составлено авторами по результатам опроса жителей Санкт-Петербурга (2018) / compiled by the authors based on the results of the all-Russian survey of residents of St. Petersburg (2018).

Таблица 3 / Table 3

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Чем является для вас труд?», % (опросы 2017 г. и 2018 г.) / Distribution of respondents' answers to the question: "What is labor for you?", % (2017 and 2018 polls)

	2017 г.	2018 г.
Удовольствие	47,4	36,0
Осознанная необходимость	56,9	58,3
Общественный долг	7,8	11,1
Обязанность перед семьей, родственниками	27,6	30,6
Привычка	5,2	5,0
Тяжкое бремя	2,6	2,7
Наказание	0,0	1,0
Другое	1,7	5,7

Источник / Source: составлено авторами по результатам опросов 2017-2018 гг. / compiled by the authors based on the results of surveys in 2017-2018.

спондентов труд в нашем обществе перестал быть ценностью, поскольку теперь человека уважают не за результаты его труда, а за имеющийся у него доход (табл. 2). Мнение о том, что трудиться не обязательно, можно жить на доходы от сдачи квартиры, на проценты в банке, покупая и продавая валюту, высказали 46,3% респондентов, что на 12,9% выше, чем в среднем по России. Среди опрошенных петербуржцев также более половины (55,8%) считает,

что работа не должна быть смыслом жизни, а лишь способом добывания необходимых средств.

В ноябрьском опросе 2018 г. более половины респондентов (56,2%) отметили, что в нашем обществе материальное благополучие не зависит от того, как трудится человек.

В 2018 г. снизилась на 11,4% доля тех петербуржцев, которые считают, что труд для них – это удовольствие, соответственно увеличилась доля тех, кто рассматривает труд как необходимость, обязанность или долг (табл. 3).

По сравнению с 2017 г. в 2018 г. выросла доля петербуржцев, которые готовы не работать, если им представится такая возможность (табл. 4).

Таким образом, можно сделать вывод о том, доминировавшие в советский период идеологические установки, что «труд – главная ценность», «труд – источник благосостояния», теряют свою силу как в обществе в целом, так и среди петербуржцев. Снижение ценности труда выступает фактором, негативно влияющим на привлекательность труда и работы в общественном сознании.

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ЖИТЕЛЕЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Данные опросов 2017 – 2018 гг. подтверждают результаты исследований трудовых ценностей В. Магуна, Г. Бессокирной и др. о том, что ядро трудовых ценностей, как в целом россиян, так и пе-

Таблица 4 / Table 4

Распределение ответов респондентов на вопрос «Согласны ли Вы с утверждением, что если бы у Вас была возможность жить, не работая, Вы бы не работали?», % / Distribution of respondents' answers to the question "Do you agree that if you don't need to work, you would not work?", %

	2017 г.	2018 г.
Полностью согласен	15,5	17,5
Скорее согласен	16,4	19,1
Скорее не согласен	25,9	31,6
Абсолютно не согласен	40,5	30,2
Затрудняюсь ответить	1,7	1,7

Источник / Source: составлено авторами по результатам опросов 2017-2018 гг. / compiled by the authors based on the results of surveys in 2017-2018.

тербуржцев составляют отношения с товарищами по работе, хороший заработок, удобный режим, график работы, интересная работа (табл. 5).

Заметен рост респондентов, которые высоко ценят отношения с товарищами по работе, хороший заработок, удобный режим, график работы, хорошие и безопасные условия труда, работу, нужную людям, перспективы профессионального и карьерного роста. В то же время снизилась доля тех, кто ценит интересную работу и возможности реализации своих способностей (табл. 5).

Данные опросов 2017–2018 гг. свидетельствуют: наиболее значимым для работающих петербуржцев являются благоприятный социально-психологический климат, «чувство локтя», признание в коллективе. Эти ценности, пусть и незначительно, но все же «обгоняют» ценность заработка. Как показали результаты опроса петербуржцев в ноябре-декабре 2018 г., для подавляющего большинства респондентов (85,3%) очень важно чувствовать себя членом команды; для 86,6% респондентов важно признание результатов труда коллегами (табл. 6). Примечательно, что оценка их труда со стороны коллег для большинства опрошенных важнее признания руководства.

Для подавляющего большинства респондентов важным является не столько материальное, сколько социальное признание работы и ее результатов, что еще раз подчеркивает значимость ценностей причастности и общественного признания. С мнением о том, что он (она) получает удовольствие, когда ему (ей) платят за работу, а сам процесс труда его (ее) не интересует, согласились только 22,2% респондентов (табл. 6).

Примечательно, что перспективы профессионального и карьерного роста занимают последние

Таблица 5 / Table 5

Распределение ответов респондентов на вопрос «Что Вы больше всего цените на основной работе или на последней?», % / Distribution of respondents' answers to the question "What do you value most in the main job or in the last one?", %

	2017 г.	2018 г.
Отношения с товарищами по работе	34,5	47,9
Хороший заработок	30,2	41,4
Удобный режим, график работы	26,7	38,6
Интересная работа	26,7	20,9
Возможность реализации своих способностей	19,0	17,8
Работа, нужная людям	9,5	17,7
Хорошие, безопасные условия труда	8,6	17,7
Перспективы профессионального роста (больше уметь, знать)	8,6	9,3
Перспективы карьерного роста (занять более высокие должности)	6,0	9,4
Другое	6,9	4,3
Затрудняюсь ответить	3,4	1,1

Источник / Source: составлено авторами по результатам опросов 2017-2018 гг. / compiled by the authors based on the results of surveys in 2017-2018.

места в рейтинге ценностей опрошенных петербуржцев. Этот факт свидетельствует о слабой мотивации работников к развитию в организации, в которой они трудятся. В то же время один из социальных вызовов современной экономики – это требование непрерывного обучения и развития работников в связи с возрастающей динамикой рынка труда, устареванием традиционных профессий, необходимостью формирования портфельной стратегии профессиональной карьеры. Полученные ответы подтверждают тезис В. Магуна о том, что ценность самореализации не является значимой для большинства россиян: «инициативная самореализация и личная ответственность остаются пока на периферии трудового сознания россиян...» [2, с. 10].

Полученные нами данные позволяют сделать вывод: мотивационное ядро опрошенных петербуржцев формируют не ценности саморазвития и самореализации, а, скорее, ценности самосохранения и общественного признания.

В определенной мере эти данные соответствуют результатам исследования ценностных ориентаций населения европейских стран, выполненного коллективом авторов на основе методологического подхода Ш. Шварца [7]. По их классификации население европейских стран, включая Россию, состоит из пяти ценностных классов в зависимости

Таблица 6 / Table 6

Распределение ответов респондентов на вопрос: «В какой мере Вы согласны со следующими утверждениями?», % / Distribution of respondents' answers to the question "To what extent do you agree with the following statements?", %

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Абсолютно не согласен	Затрудняюсь ответить	Не хочу отвечать
Для меня важно работать в трудовом коллективе, чувствовать себя членом команды	62,8	22,5	7,1	5,8	1,7	0,1
Для меня важно признание результатов моего труда, коллегами, теми, с кем работаю	62,8	23,8	6,5	5,2	1,7	0,0
Для меня важно, чтобы моей работой было довольно начальство, меня не интересует, как оценивают ее другие	19,4	24,8	27,7	22,7	5,3	0,1
Для меня важно получать за труд не только деньги, но и благодарности и т.п.	56,2	23,4	11,7	5,9	2,7	0,1
Для меня важно, чтобы оценивались не только результаты моего труда, но и мое отношение к работе	64,5	23,2	5,4	4,0	2,8	0,1
Я получаю удовольствие, когда мне платят за труд, сам трудовой процесс мне удовольствия не доставляет	10,4	11,8	25,9	46,2	5,7	0,0

Источник / Source: составлено авторами по результатам опроса жителей Санкт-Петербурга в ноябре-декабре 2018 гг. / compiled by the authors based on the results of the survey of residents of St. Petersburg in November-December 2018.

от доминирующих ценностей: роста, сильной и слабой социальной ориентации, сильной и слабой индивидуалистической ориентации.

Ценности сильной социальной ориентации – это сочетание максимального предпочтения ценностей Сохранения ценностям Открытости, по Шварцу, с максимальным предпочтением ценностей Заботы ценностям Самоутверждения. Ценности сильной индивидуалистической ориентации – это максимальное предпочтение ценностей Открытости ценностям Сохранения и минимальное предпочтение ценностей Заботы ценностям Самоутверждения. Между этими полюсами расположены ценности слабой социальной ориентации и ценности слабой индивидуалистической ориентации. Ценности роста – наибольшее предпочтение ценностей Заботы ценностям Самоутверждения в сочетании с предпочтением ценностей Открытости ценностям Сохранения. По мнению Магуна и др., «из-за этой уникальности сочетания ценностей данный класс является наиболее устойчивым и четко оформленным» [7, с. 81-82].

Представители ценностного класса с сильной социальной ориентацией отдают предпочтение безопасности, равенству и справедливости, ориентированы на заботу со стороны государства, руководства организаций. Напротив, представители ценностного класса с сильной индивидуалистической ориентацией отдают предпочтение свободе,

рisku, богатству. У представителей ценностного класса роста приверженность идеалам равенства и справедливости сочетается с приверженностью личной свободе и самостоятельности [7, с. 82]. На наш взгляд, ценностный класс роста с присущей его представителям креативностью в сочетании с ориентацией на кооперацию в наибольшей степени соответствует требованиям современного этапа социально-экономического развития. Однако, как показывают результаты анализа Магуна и др., этот класс в России составляет всего 2% (для сравнения: в странах Северной Европы он составляет 32%, в странах Западной Европы – 24%, в постсоциалистических странах Европы – 7%). В свою очередь классы сильной и слабой социальной ориентации в совокупности составляют 44%, а классы сильной и слабой индивидуалистической ориентации – 54% [7, с. 84]. Общие ценностные установки, присущие этим классам, находят отражения в трудовых ценностях россиян в целом и петербуржцев, в частности.

Естественен вопрос: можно ли повлиять на изменение структуры ценностных классов в современной России?

На наш взгляд, технико-технологическая модернизация производства на основе роботизации и цифровизации в сочетании с развитием самостоятельности и ответственности работников на всех уровнях организационной иерархии будет способ-

ствовать повышению привлекательности труда, особенно для молодого поколения. В свою очередь привлекательная, творческая работа актуализирует мотивы развития человека в сфере труда.

ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И АКТУАЛИЗАЦИИ ЦЕННОСТЕЙ РОСТА

В наших опросах мы попытались выявить, какие технико-технологические и организационно-управленческие изменения замечают респонденты на своем рабочем месте, а также как они воспринимают и оценивают эти изменения. Кроме того, мы попытались определить, стимулируют ли эти изменения сдвиг в мотивационно-ценностном ядре россиян в направлении возрастания значимости ценностей роста.

Данные опросов 2017–2018 гг. свидетельствуют о том, что менее половины респондентов замечают изменения на рабочем месте в лучшую сторону (табл. 7), причем в 2018 г. по сравнению с 2017 г.

доля тех, кто замечает позитивные изменения на рабочем месте, снизилась, а доля тех, кто не видит изменений, напротив, выросла.

Отсутствие технических и технологических изменений на рабочем месте, а также изменения в худшую сторону – это симптомы, свидетельствующие о потенциальных рисках снижения привлекательности работы.

Вместе с тем нельзя не отметить, что среди опрошенных горожан чаще позитивные изменения замечают те из них, для кого ценности профессионального и личного развития важны. Те же, для кого эти ценности не важны, напротив, реже замечают позитивные изменения (табл. 8).

Тест Хи-квадрат ($p < 0,05$) подтверждает наличие связи между важностью ценности профессионального и личного развития работников и позитивным восприятием технико-технологических изменений: респонденты из группы 1 чаще отмечали положительное влияние таких инноваций. В то же время лишь незначительная доля

Таблица 7 / Table 7

Распределение ответов респондентов на вопрос «Замечаете ли Вы технические/технологические изменения на своем рабочем месте? Если да, то это изменения», % / Distribution of respondents' answers to the question "Do you notice technical / technological changes at your workplace? If so, name these changes", %

	2017	2018 (февраль)	2018 (ноябрь-декабрь)
Изменения в лучшую сторону	44,9	44,7	39,5
Изменения в чем-то в лучшую, а в чем-то в худшую сторону	7,1	11,5	12,0
Изменения в худшую сторону	5,1	5,9	5,3
Нет изменений	38,8	34,7	40,1
Затрудняюсь ответить	4,1	3,1	2,8
Не хочу говорить	0,0	0,0	0,3

Источник / Source: составлено авторами по результатам опросов 2017-2018 гг. / compiled by the authors based on the results of surveys in 2017-2018.

Таблица 8 / Table 8

Распределение ответов респондентов на вопрос «Замечаете ли Вы технические/технологические изменения на своем рабочем месте? Если да, то это изменения в лучшую или худшую сторону?», в зависимости от важности ценности профессионального и личного развития, % / Distribution of respondents' answers to the question "Do you notice technical / technological changes at your workplace? If so, is it a change for the better or worse?", depends on the importance of the value of professional and personal development, %

	2017		2018	
	Группа 1	Группа 2	Группа 1	Группа 2
Изменения в лучшую сторону	57,0	38,4	52,6	42,9
Изменения в чем-то в лучшую, а в чем-то в худшую сторону	8,0	8,4	12,2	11,8
Изменения в худшую сторону	7,4	8,5	2,9	7,7
Нет изменений	27,6	44,7	32,4	37,6

Группа 1 – респонденты, выделившие ценности личного и профессионального развития как важные. Группа 2 – респонденты, не выделившие ценности личного и профессионального развития как важные.

Источник / Source: составлено авторами по результатам опросов 2017-2018 гг. / compiled by the authors based on the results of surveys in 2017-2018.

респондентов выделила ценности профессионального или личностного роста как важные для себя. Исходя из этого, можно предположить, что в Санкт-Петербурге не так много организаций, где есть условия профессионального и личностного развития персонала на рабочем месте.

Относительно низкие темпы технических и технологических изменений отчасти объясняются нехваткой у предприятий необходимых ресурсов, прежде всего, финансовых, отчасти недооценкой менеджментом преимуществ от цифровизации производственного процесса, отчасти дефицитом специалистов с необходимыми цифровыми навыками.

Согласно данным государственного статистического наблюдения, в 2017 г. только 10,3% организаций на территории Российской Федерации использовали CRM-системы, оптимизирующие бизнес-процессы в организации. Немногим больше была доля предприятий, использующих ERP-системы, которые обеспечивают интеграцию производственных и управленческих функций (12,2%). Несколько выше удельный вес организаций, использующих Интернет как для размещения собственных заказов, так и для рекламы и получения заказов на свою продукцию (рис. 1).

Серьезным фактором торможения технических и технологических изменений на рабочих местах является и то, что население в основной своей массе еще недостаточно готово к работе с цифровыми технологиями. Как свидетельствуют результаты исследований [8], в 2017 г. лишь 41,7% населения

России обладали простейшими навыками работы с текстовым редактором. Еще скромнее показатели удельного веса россиян, готовых использовать более сложные программы и оборудование.

Судя по результатам этих же исследований, чуть более четверти населения освоили технологии передачи файлов от компьютера на периферийные устройства (27,4%). Умением работать с электронными таблицами, а также редактировать фото-, видео- и аудиофайлы с использованием специальных программ обладает примерно один из пяти жителей нашей страны (соответственно, 22,7% и 20,6%). Что касается использования языков программирования, то к самостоятельному их написанию готовы лишь чуть более 1% респондентов в возрасте 15–74 лет (1,2%) (табл. 9).

Относительно низкий уровень владения цифровыми навыками обуславливает отставание россиян в этом вопросе от жителей большинства европейских стран, включая некоторые бывшие советские республики, например, Эстонию (рис. 2).

Из приведенных данных следует, что уровень внедрения новых технологий все еще низкий, а разговоры о цифровой экономике представляют собой скорее политическую риторику, нежели экономическую реальность. На практике же технологические и технические нововведения весьма незначительны. Это означает, что внешние факторы, подталкивающие работников к актуализации мотивов роста и саморазвития на рабочем месте, оказывают слабое воздействие.

Таблица 9 / Table 9

Оценка навыков работы россиян с различными цифровыми устройствами и технологиями, в % общей численности населения в возрасте 15–74 лет / Assessment of working skills of Russians with various digital devices and technologies, in % of the total population aged 15-74 years

Виды навыков	2014	2015	2016	2017
Работа с текстовым редактором	38.1	38.8	41.5	41.7
Передача файлов между компьютером и периферийными устройствами	23.8	27.6	29.0	27.4
Работа с электронными таблицами	19.6	21.7	22.9	22.7
Использование программ для редактирования фото-, видео- и аудиофайлов	19.4	21.3	21.4	20.6
Подключение и установка новых устройств	7.2	8.4	8.9	9.7
Создание электронных презентаций с использованием специальных программ	7.0	7.6	8.5	9.1
Изменение параметров или настроек конфигурации программного обеспечения	3.0	3.3	2.8	3.4
Установка новой или переустановка операционной системы	2.8	2.8	2.7	3.0
Самостоятельное написание программного обеспечения с использованием языков программирования	1.1	1.0	1.0	1.2

Источник / Source: по данным краткого статистического сборника "Цифровая экономика", 2019, с. 24 [8] / according to the brief statistical book "Digital economy", 2019, p. 24 [8].

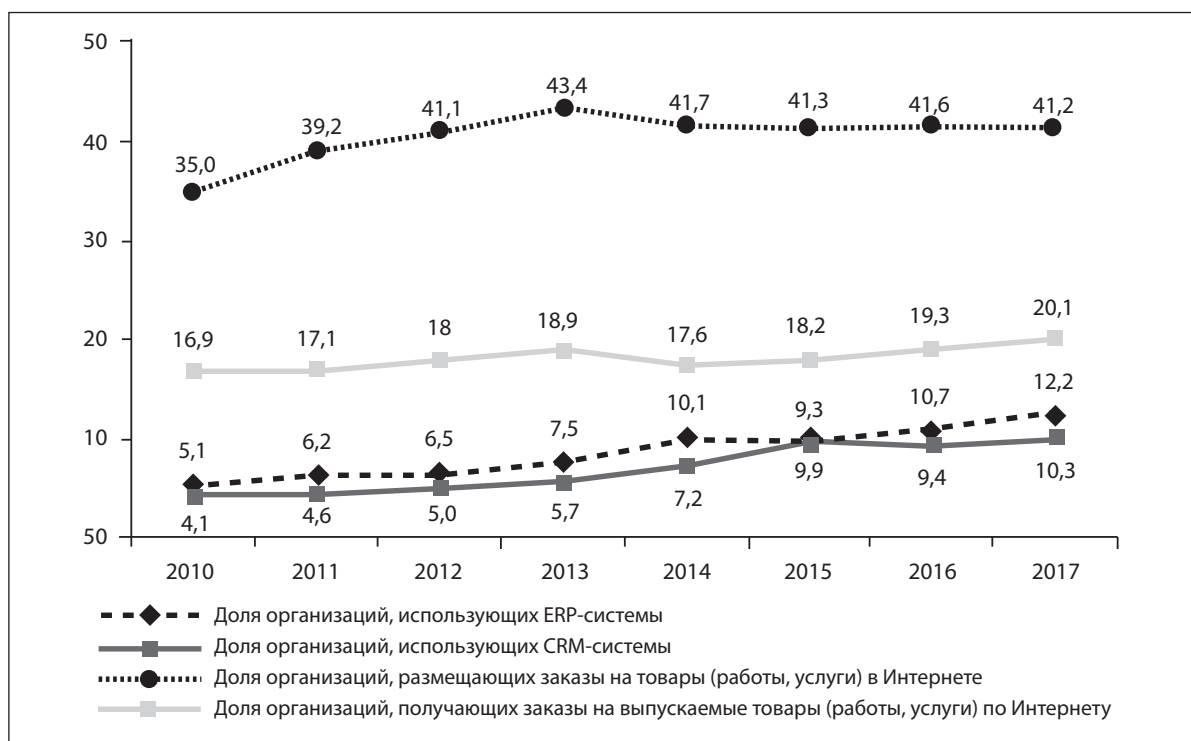


Рис. 1 / Fig. 1. Доля организаций в России, использующих в своей деятельности различные информационные системы и технологии, % / Share of organizations in Russia using various information systems and technologies in their activities, %

Источник / Source: по данным "Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации", 2019, [10] / according to the "Monitoring of information society development in the Russian Federation", 2019, [10].

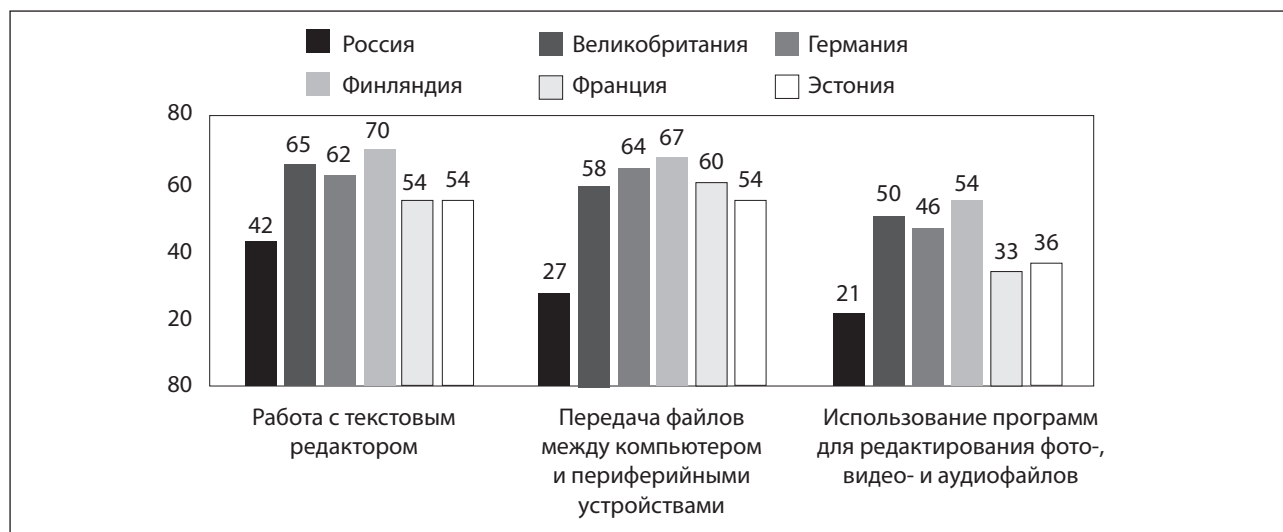


Рис. 2 / Fig. 2. Сравнительные показатели владения отдельными цифровыми навыками населения России и некоторых европейских стран в 2017г. (в % к общей численности населения в возрасте 15–74 лет) / Comparative indicators of the digital skills of population of Russia and some European countries in 2017 (in % of the total population aged 15-74 years)

Источник / Source: по данным краткого статистического сборника "Цифровая экономика", 2019, [8] / according to the brief statistical book "Digital economy", 2019, [8].

Так, в 2018 г. жителям Санкт-Петербурга задавался вопрос: Чувствуете ли Вы угрозу своей профессиональной деятельности со стороны новых технологий? Полученные ответы свидетельствуют о том, что работники не ощущают угрозы со стороны робототехники, новых информационных и компьютерных технологий (табл. 10). По всей видимости, отсутствие опасений связано с

тем, что работники мало соприкасаются с цифровыми технологиями и цифровыми решениями.

В то же время цифровизация экономики и общества как современный тренд глобальных изменений выступает мощным фактором трансформации образа труда, а значит, и трудовых ценностей. Развитие цифровых технологий повышает ценность цифровых ком-

Таблица 10 / Table 10

Распределение ответов респондентов на вопрос «Чувствуете ли Вы угрозу своей профессиональной деятельности со стороны новых технологий?», % / The distribution of respondents' answers to the question "Do you feel a threat to your professional activities from the new technologies", %

Со стороны роботов	3,8
Со стороны технологий на основе искусственного интеллекта	3,2
Со стороны компьютерных программ	8,8
Другое	3,0
Не чувствую	84,4

Источник / Source: составлено авторами по результатам опроса жителей Санкт-Петербурга (2018) / compiled by the authors based on the results of the survey of residents of St. Petersburg (2018).

петенций, формирование которых требует вовлеченного участия работников. Образуется новое пространство коммуникаций, возникает все больше профессий, видов деятельности, не нуждающихся в традиционном социальном институте «трудовой коллектив», но нуждающихся в непрерывном обучении и совершенствовании на рабочем месте. И сам мир профессий становится очень подвижным, динамичным. Поэтому ценности профессионального развития, само совершенствования приобретают новый смысл и новое значение.

ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗА ТРУДА И ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ ВО ВЗАИМОСВЯЗИ С ЦИФРОВИЗАЦИЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

Цифровизация производства чаще всего рассматривается в контексте создания в России высокопроизводительных рабочих мест и роста производительности труда. Однако цифровизация решает не только эту, но и другую более глобальную задачу, связанную с формированием нового образа труда, новых трудовых ценностей. Цифровизация производственных и управленческих процессов существенно меняет характер труда даже на традиционном рабочем месте. И не только потому, что она реально облегчает труд, но, в первую очередь, потому, что интеллектуализирует его, делая более творческим и привлекательным для человека, особенно для молодежи.

Не секрет, что слабая привлекательность, падение престижа многих традиционных производственных, в первую очередь технических специальностей являются тормозом для вовлечения молодых специалистов, выпускников вузов в ре-

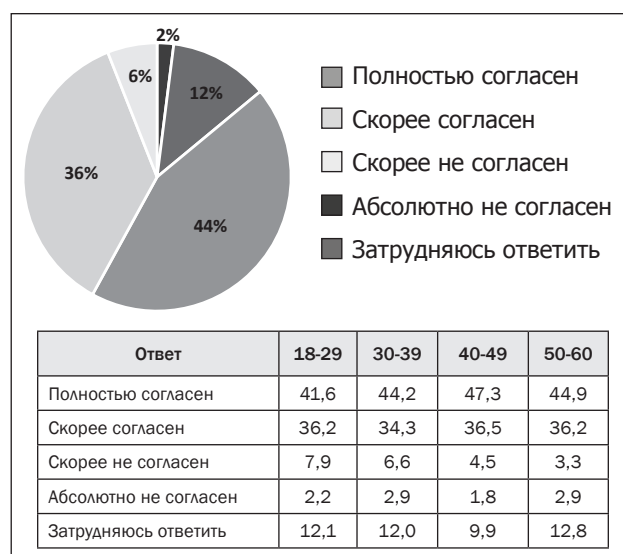


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Согласны ли Вы с тем, что создание высокопроизводительных рабочих мест в микроэлектронике, робототехнике, судостроении и т.п. привлечет в эти отрасли молодежь, даст импульс развитию всей экономики?», % / Distribution of respondents' answers to the question "Do you agree that the creation of high-performance jobs in microelectronics, robotics, shipbuilding, etc. will attract youth to these sectors and push the development of the whole economy?"

Источник / Source: составлено авторами по результатам опроса жителей Санкт-Петербурга (2018) / compiled by the authors based on the results of the survey of residents of St. Petersburg (2018).

альную экономику. Как следствие, например, в Санкт-Петербурге, по официальным данным в 2017 г. две пятых (40,3%) контингента выпускников государственных вузов и научных организаций города оказались выпускниками трех направлений подготовки: «экономика и управление», «юриспруденция», «образование и педагогические науки». А доля выпускников по многим необходимым для экономики города специальностям была на минимальном уровне: «машиностроение» – 2,9%; «электро- и теплоэнергетика» – 2,5%; «химические технологии» – 1,7%; «информационная безопасность» – 0,9% [9, с. 64].

Цифровизация производственных процессов в реальном секторе экономики, безусловно, усилит привлекательность для молодежи современных промышленных предприятий. Такой вывод можно подкрепить и данными социологического опроса петербуржцев, проведенного осенью 2017 г. (в период с 30 сентября по 4 октября) Ресурсным центром СПбГУ «Центр социологических и Интернет исследований».

Как показали результаты этого исследования, подавляющее большинство петербуржцев, независимо от пола и возраста, поддерживают идею



Рис. 4 / Fig. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «В какой отрасли, на Ваш взгляд, необходимо, в первую очередь, создавать высокопроизводительные рабочие места? (не более трех вариантов ответа)», % / Distribution of respondents' answers to the question "In your opinion, in what industry is it necessary to create high-performance jobs first? (no more than three answers)", %

Источник / Source: составлено авторами по результатам опроса жителей Санкт-Петербурга (2017) / compiled by the authors based on the results of the survey of residents of St. Petersburg (2017).

создания высокопроизводительных рабочих мест, особенно в микроэлектронике, робототехнике, судостроении и т.п., считая, что это привлечет в названные отрасли молодежь, даст импульс развитию всей экономики. В целом такой точки зрения с той или иной степенью уверенности придерживается 80% опрошенных горожан. Практически такие же показатели были отмечены и среди опрошенной молодежи (рис. 3).

При этом респонденты считают, что такие рабочие места должны создаваться в первую очередь в обрабатывающей промышленности (41,8%). Этот вывод очень важен, поскольку свидетельствует о понимании населением необходимости развития именно реального сектора экономики как основы материального благополучия общества, обеспечения национальной безопасности. В тройку приоритетных отраслей для создания высокопроизводительных рабочих мест вошли также здравоохранение, система оказания социальных услуг, а также сельское хозяйство (рис. 4).

Тот факт, что в общественном сознании фактически сформировался запрос на восстановление приоритета реального сектора экономики, позволяет надеяться и на переориентацию молодежи на обучение, прежде всего, по техническим, инженерным специальностям, крайне востребованным сегодня формирующейся цифровой экономикой, а также на связанную с этим актуализацию ценностей профессионального развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты наших исследований, так же как и оценки других авторов, свидетельствуют о том, что в сознании россиян происходит трансформация трудовых ценностей, образа труда как такового. Снижение ценности труда в обществе в значительной степени обусловлено сложившимися негативными социальными практиками, серьезными кризисными явлениями в экономике и социальной жизни. Но одновременно факторами позитивной трансформации являются те глубокие изменения, которые происходят в сфере технологий, особенно в связи с цифровизации экономики, средств коммуникации, общества в целом.

Опросы общественного мнения фиксируют девальвацию образа человека труда. Для значительной части населения человек труда перестал быть образцом для подражания. Не отвечающий трудовому вкладу низкий размер вознаграждения во многих видах экономической деятельности и, одновременно, нескромные доходы работников ресурсодобывающих и ряда других отраслей экономики; регулярно возникающая в публичном пространстве информация о стремительном обогащении вчерашних скромных служащих деформируют массовое сознание, определяют новые ориентиры и приоритеты, в том числе и в сфере труда.

Тем не менее, надо признать (это подтвердили и результаты наших исследований), труд как таковой для большинства населения остается вну-

тренней потребностью, сферой самореализации. Он по-прежнему составляет материальную основу существования индивидов, социальных групп, общества в целом.

Основными факторами, повышающими привлекательность труда в сфере общественного производства, как показали результаты опросов населения, выступают: «хороший коллектив» и «добрые отношения с коллегами по работе» (благоприятный социально-психологический климат); «удобный режим, график работы»; «возможность смены видов деятельности». К факторам, снижающим привлекательность труда, судя по результатам опроса, относятся: «отсутствие перемен на рабочем месте, связанных с внедрением новых технологий»; «плохие условия труда»; «несправедливая оплата труда»; «интенсификация труда без адекватного увеличения его оплаты».

Для работников привлекательность труда, в том числе и в рамках традиционного трудового коллектива, усиливается в случае появления на рабочем месте различных цифровых технологий. Стремительное вторжение цифровых устройств в повседневную жизнь в виде, прежде всего, домашних компьютеров, смартфонов и пр. создало предпосылки для развития интереса к цифровым технологиям и мотивацию к их освоению. Дополнительным стимулом к развитию цифровых

навыков стало открытие для населения электронного доступа к государственным и социальным услугам, перевод в электронную форму расчетов по заработной плате, при покупке товаров и услуг, расчетов с организациями ЖКХ.

Простейшие цифровые технологии, используемые на бытовом уровне, становятся прологом к развитию более сложных цифровых компетенций, наличие которых является фактором повышения конкурентоспособности человека на рынке труда, что не может не влиять на трудовые ценности населения.

Представляется, что дальнейшая трансформация трудовых ценностей и образа труда как такового будет идти по линии формирования уникальных цифровых компетенций, образования компонент сетевого человеческого капитала в различной конфигурации. Движителем этого процесса станет постоянно воспроизводимое противоречие между ростом уровня и масштабов цифровизации отдельных сторон жизнедеятельности социума и степенью готовности человека к эффективному функционированию в условиях, когда цифровое пространство становится частью экономической и социальной среды, а традиционные формы коммуникации дополняются сетевым взаимодействием в онлайн-пространстве.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Харрисон Л. Культурный код и прогресс // Экспертный портал Высшей школы экономики: [веб-сайт]. 2010. URL: <http://www.opes.ru/1295413.html> (дата обращения: 28.06.2019).
2. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российского населения, 1991–2007 гг. [Электронный ресурс]. URL: http://www.isras.ru/files/File/Publication/Novye_publicazii/Magun_statya_Trudovye_zennosti.pdf (дата обращения: 10.04.2019).
3. Бессокирная Г.П. Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? // Социс 2017; (1):94-105.
4. Мастикова Н. С. Ценности россиян и жителей европейских стран-лидеров (по данным европейского социального исследования) // Мониторинг общественного мнения 5 (117) сентябрь-октябрь 2013; 144-152.
5. Яковлева М.Н. Отношение к труду как фактор развития человеческого потенциала // Развитие человеческого потенциала как условие и фактор модернизации России и ее регионов: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции (Уфа, 19-20 ноября 2015 г.) / под ред. Р.М. Валиахметова, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Гилем, Башк. энцикл., 2015; 210-212. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=42> (Доступ: 10.04.2019).
6. Магун В. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996;(1):47-62 [Электронный ресурс]. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/846/961/1217/Magun_values_of_population_1.pdf (дата обращения: 15.04.2019).
7. Магун В. С., Руднев М. Г., Шмидт П. Европейская ценностная типология и базовые ценности россиян // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015;121(3-4):74-93.
8. Цифровая экономика: 2019: краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О.Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2019. 96 с.
9. Здравоохранение, образование, культура в Санкт-Петербурге в 2017 году. Стат. сб./Петростат. СПб., 2018. 81 с.
10. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. Госкомстат России [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/figure/anketa1-4.html (дата обращения: 30.06.2019).

REFERENCES

1. Harrison L. Cultural code and progress // Expert portal of the Higher School of Economics: [website]. 2010. URL: <http://www.opec.ru/1295413.html> (accessed on 28.06.2019).
2. Magun V.S. Dynamics of labor values of the Russian population, 1991–2007 [Electronic resource]. URL: http://www.isras.ru/files/File/Publication/Novye_publicakzii/Magun_statya_Trudovye_zennosti.pdf (accessed on 10.04.2019).
3. Bessokirnaya G. P. Have the motives of workers changed in post-Soviet Russia? // Socis 2017; (1): 94-105.
4. Mastikova N. S. Values of Russians and residents of European leading countries (according to European social research) // Monitoring of public opinion 5 (117) September-October 2013: 144-152.
5. Yakovleva M. N. Attitude to work as a factor of human potential development // Human potential development as a condition and a factor of modernization of Russia and its regions: collection of articles of the All-Russian scientific and practical conference (Ufa, November 19-20, 2015) / edited by R. M. Valiakhmetov, G. F. Khilazheva. Ufa: Gilem, Bash. Encyclopedia. 2015: 210-212. [Electronic resource.] URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=42> (accessed on 10.04.2019).
6. Magun V.S. Labor values of the Russian population // Voprosy Ekonomiki. 1996; (1): 47-62 [Electronic resource]. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/846/961/1217/Magun_values_of_population_1.pdf (accessed on 15.04.2019).
7. Magun V. S., Rudnev M. G., Schmidt P. European value typology and basic values of Russians // Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii = Bulletin of public opinion. Data. Analysis. Discussions. 2015. V. 121. No. 3-4; 74-93.
8. Digital economy: 2019: a brief statistical collection / G. I. Abdrakhmanova, K. O. Vishnevskii, L. M. Gokhberg et al.; National Research University "Higher School of Economics". Moscow: HSE, 2019; 96.
9. Healthcare, education, culture in St. Petersburg in 2017. Stat. col. / Petrostat. – Spb. 2018; 81.
10. Monitoring the development of the information society in the Russian Federation. Rosstat of Russia [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/figure/anketa1-4.html (accessed on 30.06.2019).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Вера Николаевна Минина, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии культуры и коммуникации Санкт-Петербургского государственного университета, главный редактор журнала «Вестник СПбГУ. Социология», Санкт-Петербург, Россия.
E-mail: v.minina@spbu.ru

Сергей Анатольевич Иванов, доктор экономических наук, доцент, заведующий лабораторией изучения социально-экономических и политических процессов современного общества Санкт-Петербургского государственного университета, Санкт-Петербург, Россия.
E-mail: s.a.ivanov@spbu.ru

Светлана Михайловна Снопина, директор ресурсного центра «Центр социологических и интернет-исследований» Санкт-Петербургского государственного университета, Санкт-Петербург, Россия.
E-mail: svetlana.snopova@spbu.ru

Дарья Игоревна Юдина, специалист ресурсного центра «Центр социологических и интернет-исследований» Санкт-Петербургского государственного университета, Санкт-Петербург, Россия.
E-mail: d.yudina@spbu.ru

ABOUT THE AUTHORS

Vera N. Minina, Dr. Sci. (Sociol.), Professor, Department of Sociology of Culture and Communication, St. Petersburg State University; Editor-in-Chief, "Vestnik of Saint Petersburg University", St. Petersburg, Russia.
E-mail: v.minina@spbu.ru

Sergei A. Ivanov, Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Laboratory for the Study of Socio-Economic and Political Processes of Modern Society, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia.
E-mail: s.a.ivanov@spbu.ru

Svetlana M. Snopova, Director, Resource Center "Center for Sociological and Internet Research", St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia.
E-mail: svetlana.snopova@spbu.ru

Daria I. Yudina, Specialist, Resource Center "Center for Sociological and Internet Research", St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia.
E-mail: d.yudina@spbu.ru

Статья поступила 23.09.2019; принята к публикации 28.10.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 23.09.2019; accepted for publication on 28.10.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-20-32

УДК 314.17

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ СМЕРТНОСТИ И ОЖИДАЕМОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ

А.В. Кашепов

Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

АННОТАЦИЯ

Цель статьи – продемонстрировать возможности общедоступных методов математической статистики для выявления экономических факторов смертности и ожидаемой продолжительности жизни. Обосновывается возможность анализа и прогнозирования смертности и ожидаемой продолжительности жизни населения на основе экономических факторов. Не пренебрегая теориями «демографического перехода», «эпидемического перехода», традиционных методов разработки и использования «таблиц смертности», автор предлагает экономические методы анализа и прогнозирования смертности. Приводится методика статистического анализа и прогноза смертности и ожидаемой продолжительности жизни на основе методов линейной корреляции и подбора коэффициентов уравнений регрессии.

Разработаны уравнения взаимосвязей общего коэффициента смертности и ожидаемой продолжительности жизни с показателем ВВП на душу населения. Исходя из официальных прогнозов ВВП разработаны альтернативные прогнозы общего коэффициента смертности и ожидаемой продолжительности жизни. Сделаны выводы о том, что смертность может вновь пойти на снижение, а ожидаемая продолжительность жизни достигнет нормативного показателя в 79 лет (к 2036 году), но только в том случае, если темпы роста ВВП достигнут нормативных значений, заложенных Министерством экономического развития в прогноз до 2036 года.

Ключевые слова: демографическая ситуация, смертность, общий коэффициент смертности, ожидаемая продолжительность жизни, экономические факторы демографических показателей, прогнозирование.

Для цитирования: А.В. Кашепов. Экономические факторы смертности и ожидаемой продолжительности жизни. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):20-32. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-20-32.

ORIGINAL PAPER

ECONOMIC FACTORS OF MORTALITY AND LIFE EXPECTANCY

A.V. Kashepov

Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russian
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

ABSTRACT

The aim of the article is to demonstrate the capabilities of public methods of mathematical statistics to identify economic factors of mortality and life expectancy. The author substantiates the possibility to analyze and predict mortality and life expectancy based on economic factors. He offers economic methods of analyzing and predicting mortality and does not neglect the theories of "demographic transition", "epidemic transition", traditional methods of development and use of "tables of mortality". The method of statistical analysis and prediction of mortality and life expectancy based on the methods of linear correlation and selection of coefficients of the regression equations is provided.

The equations of interrelations between the overall mortality rate and life expectancy with the GDP per capita indicator were developed. Alternative forecasts of the overall mortality rate and life expectancy were developed based on the official GDP forecasts. It was concluded that the mortality rate may decline again, and life expectancy will reach the standard indicator of 79 years (by 2036), but only if the GDP growth rate reaches the standard values established by the Ministry of Economic Development in the forecast until 2036.

Keywords: demographic situation, mortality, crude mortality rate, life expectancy, economic factors of demographic indicators, forecasting.

For citation: A.V. Kashepov. Economic factors of mortality and life expectancy. *Social and labor research*. 2019;37(4):20-32. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-20-32.

ВВЕДЕНИЕ

В российской демографии доминирует «школа демографического перехода». Одним из основных пунктов формирования мировоззрения данной школы явились книги А.Г. Вишневого [1, 2]. Смертность и продолжительность жизни в работах представителей этой школы трактуются как социально-биологический процесс, в незначительной степени зависимый от общества и государственного воздействия [3].

С противоположных по многим вопросам позиций выступали Б.С. Хорев и ряд других представителей Центра по изучению проблем народонаселения экономического факультета МГУ. В частности, Б.С. Хорев одним из первых обосновал понятие «демографический кризис» применительно к ситуации в России в 1990-х годах [4, с. 53]. Концепция «демографического кризиса», не отрицая общеизвестных признаков «демографического перехода», показывала, что на смену «нормальному» демографическому переходу в нашей стране в 1990-е годы пришло системное разрушение «реформаторами» общества, экономики и демографической сферы. Активно противостояли либеральным взглядам также представители научной школы отдела демографии Института социально-политических исследований РАН. Особые заслуги в разработке государственной демографической политики в 2000-е годы принадлежат Л.Л. Рыбаковскому и его соавторам [5–7]. Автор данной статьи, признавая «демографический переход» как общую базу современных демографических теорий, а «демографический кризис» как наиболее адекватную систему объяснений того, что происходило в России в 1990-е годы, разрабатывает собственную концепцию, основной идеей которой является тезис о существенном влиянии ВВП, бюджетных расходов, доходов домашних хозяйств, уровней бедности и безработицы и других экономических процессов и показателей на воспроизводство населения. Темой данной статьи является влияние экономики на смертность и ожидаемую продолжительность жизни.

ОБЗОР ПРОБЛЕМ ВОСПРОИЗВОДСТВА НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

Многие демографы исходят из того, что статистические параметры по названным направлениям формируются сами по себе (в том числе исходя из социально-биологических факторов), некоторые реагируют на факторы государственного регулирования (материнский капитал, различные

категории семейных пособий). Влияние экономики в целом игнорируется. Вопреки всему этому мы пытаемся увязать демографические результаты с макроэкономическими детерминантами [8, с. 138–160; 9, с. 40–52].

Кратко напомним об общей численности населения РФ, которая, достигнув исторического максимума в 1993 г., была обрушена кризисом 1990-х годов, приподнялась в конце 2000-х годов за счет позитивной волны рождаемости, небольшого снижения смертности и притока мигрантов и в последние годы опять начала уменьшаться.

В России с 2016 г. наблюдается естественная убыль населения, которая не компенсируется сократившимся миграционным приростом. К 1 января 2019 г. этот показатель сократился до 146,8 млн чел. (рис. 1).

Официальные прогнозы общей численности населения РФ сейчас более оптимистичны (вследствие наличия политического «заказа на оптимизм»), чем прогнозы «нулевых» годов (рис. 2).

Все прогнозы 2000-х годов были ориентированы на более или менее быстрое падение численности населения РФ. В версии прогноза Росстата 2018 г. предполагаются три варианта общей численности населения на начало 2036 г.: нижний – 136,7 млн чел., средний – 145,9 млн, высокий – 157,1 млн чел.

Состояние проблемы: воспроизводство населения в Российской Федерации с 1980 г. по настоящее время прошло периоды стабильного развития в рамках современного типа воспроизводства населения (1980-е годы). Затем последовал демографический кризис 1990-х годов и стабилизация 2000–2010-х годов.

В период стабилизации рождаемость превышала смертность (в 2012–2015 гг.), в сочетании с миграцией и включением в состав РФ новых субъектов они обеспечили рост численности населения. В 2015–2019 гг. воспроизводство населения вошло в новый период дестабилизации, в начале периода сокращение рождаемости компенсировалось снижением смертности и миграцией, затем миграционный прирост сократился, смертность снова начала расти.

СМЕРТНОСТЬ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ, ИХ ДИНАМИКА, ПРИЧИНЫ

Как уже было показано на рис. 3, общий коэффициент смертности в РФ пошел вниз по окончании демографического кризиса 1990-х годов и достиг минимального значения в 2017 г., в 2018 г. снова начал расти.

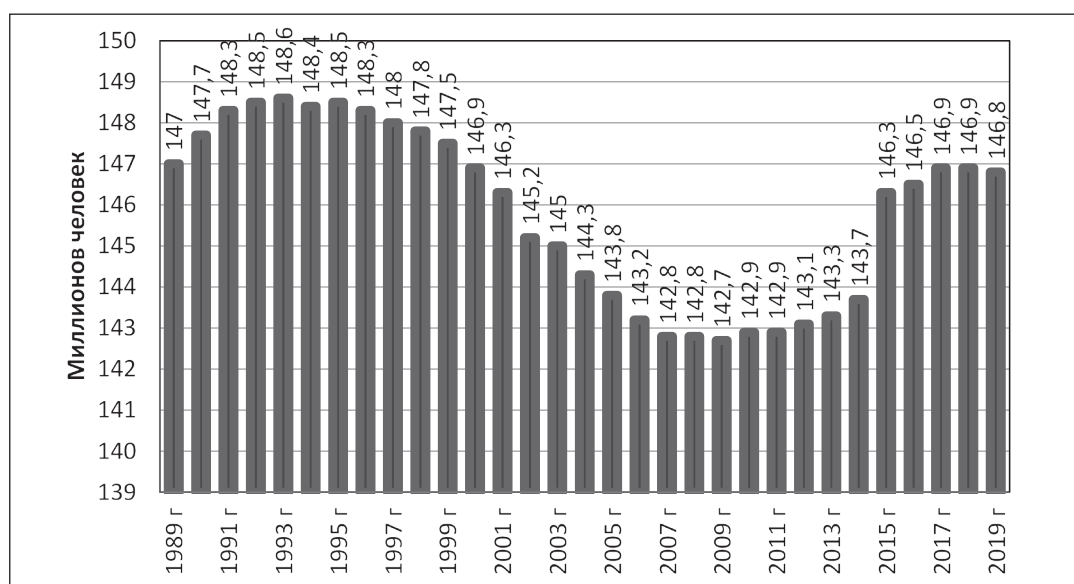


Рис. 1 / Fig. 1. Численность населения РФ в 1989–2019 гг. / Population of the Russian Federation in 1989-2019

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) / Official website of the Federal state statistics service (Rosstat) / Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#/\[11\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#/[11]) / URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#/\[11\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#/[11]).

Как показано в табл. 2, в 2017–2018 гг. в России приостановилось сокращение численности умерших и общего коэффициента смертности (ОКС). С социально-политической точки зрения важно, что младенческая смертность достигла своего исторического (столетнего) минимума и продолжает снижаться. Также важно, что социально чувствительный показатель ожидаемой продолжительности предстоящей жизни (ОППЖ) при рождении (в общественном мнении рассматривается просто как «продолжительность жизни»), восстановившийся после падения в 1990-е годы, достиг своего исторического максимума и продолжает расти. Но этот показатель в достаточной степени коллинеарен (статистически связан через таблицы смертности) с показателем ОКС, поэтому его рост при сохранении нынешнего набора факторов демографической ситуации может остановиться в 2019–2020 гг.

Мы специально поместили в табл. 3 показатели продолжительности жизни с 1961 г., чтобы показать читателям статьи, что наша страна, к сожалению, испытала стагнацию (прерываемую слабыми нециклическими колебаниями) этого важнейшего показателя, которая продолжалась около 60 лет, и только после 1991–1993 гг., с середины 2000-х годов началось существенное улучшение ситуации. На наш взгляд, требуется комплексное исследование факторов данного явления. При этом ожидаемая продолжительность жизни остается в нашей стране в среднем

на 10 лет ниже, чем в демографически благополучных странах, и сохраняется 10-летнее отставание мужчин от женщин, подобного которому нет больше в странах с цивилизованной демографической статистикой. Так или иначе, по состоянию на 2018 г. ОППЖ находился в зоне своего исторического максимума.

Важным показателем (группой показателей) для анализа смертности в стране является ее структура.

В табл. 4 мы видим «нормальные» (насколько это слово применимо в данном случае) и «аномальные», социально неприемлемые причины смерти. Социально неприемлемыми (с учетом их отклонения) принято считать «внешние причины» смерти, к которым относятся отравления алкоголем, другие случайные отравления, случайные падения, утопления, несчастные случаи с электрическим током, огнем, огнестрельным оружием, убийства и преднамеренные повреждения, нанесенные другим лицом и предусмотренные законом вмешательства, самоубийства и самоповреждения, повреждения в результате военных действий и терроризм, транспортные несчастные случаи (ДТП). К группе социально неприемлемых заболеваний, связанных с пьянством, алкоголизмом, подделками спиртных напитков и пищевых продуктов, относят также часть (выделить эту часть в статистике затруднительно) болезней системы кровообращения, органов пищеварения и др. Но основная «социальная» смертность – это «внешние причины».

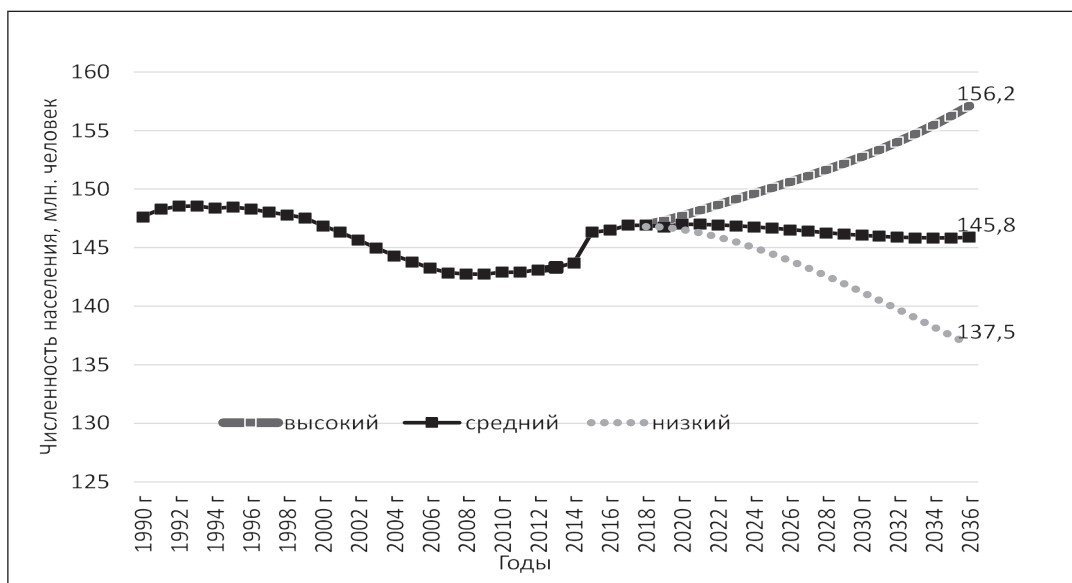


Рис. 2 / Fig. 2. Численность населения в 1990–2018 гг. и прогноз Росстата на 2036 г. / Population in 1990-2018 and Rosstat forecast for 2036

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) / Official website of the Federal state statistics service (Rosstat) / Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[12\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[12]) / URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[12\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[12]).

Россия в 1990-е годы на порядок отставала (т.е. имела худшие показатели) от благополучных стран, в первую очередь стран Северной Европы. Поэтому уменьшение после исторического максимума 2002 г. коэффициентов смертности по внешним причинам примерно вдвое – важное социальное достижение нашей страны.

В табл. 5 мы выбрали из большого списка стран мира страны-лидеры по экономическому развитию и демографическому благополучию (одно с другим не всегда совпадает), а также страны бывшего СССР. Как хорошо видно, несмотря на происходившее в последние 20 лет сокращение уровня смертности от «внешних причин», наша страна пока еще делит печальный рекорд по этому показателю с соседней Беларусью и уступает менее развитым республикам бывшего СССР.

По сути за 100 лет структура смертности в нашей стране прошла два перелома – сокращение в первой половине XX в. смертности от инфекционных и паразитарных заболеваний («эпидемический переход») и от «внешних причин», причем наибольшее сокращение коснулось в последние 20 лет ДТП, убийств, отравлений спиртными напитками и продуктами. Необходимо признать, что часть из этих улучшений связано с принудительным (ограничительные законы, в частности ужесточение контроля в торговле, ужесточение правил дорожного движения – ПДД), вызывавшим недовольство части населения оздоровлением образа жизни, а также успехами в борьбе

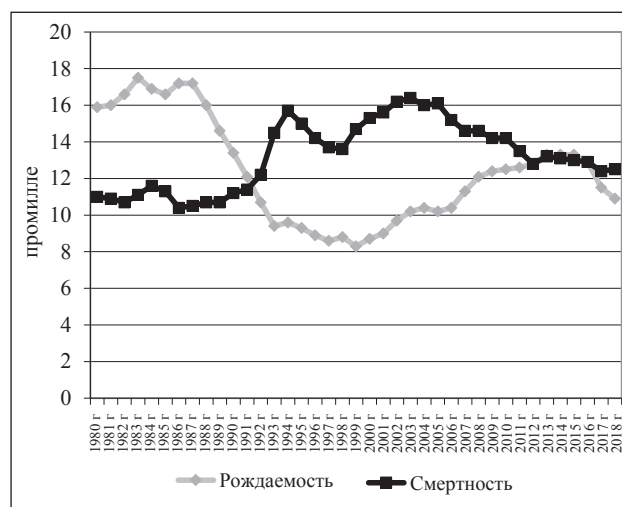


Рис. 3 / Fig. 3. Общие коэффициенты рождаемости и смертности в 1980–2018 гг. / General fertility and mortality rates in 1980-2018

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) / Official website of the Federal state statistics service (Rosstat) / Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[11, 13-15\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[11, 13-15]) / URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[11, 13-15\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[11, 13-15]).

с преступностью. И, тем не менее, мы пока еще существенно отстаем от уровня демографически благополучных стран с высокой ожидаемой продолжительностью жизни.

Почему улучшение показателей смертности остановилось в 2018 г.? Пока еще мы не видим в литературе консенсуса по этому вопросу. Но есть публикации отдельных авторитетных экспертов

Таблица 1 / Table 1

Прогнозы численности населения РФ / Forecasts of the population of the Russian Federation

Годы	Низкий вариант прогноза	Средний вариант прогноза	Высокий вариант прогноза
2018	146 799,1	146 859,7	146 968,9
2019	146 748,7	146 975,7	147 301,5
2020	146 548,9	146 997,4	147 710,1
2021	146 265,3	146 980,6	148 177,9
2022	145 910,9	146 934,2	148 656,5
2023	145 492,0	146 862,8	149 137,3
2024	145 013,3	146 771,4	149 616,7
2025	144 479,1	146 666,1	150 104,9
2026	143 897,7	146 548,1	150 601,7
2027	143 273,8	146 419,0	151 107,5
2028	142 615,8	146 286,0	151 627,0
2029	141 931,3	146 159,1	152 168,4
2030	141 224,9	146 053,6	152 745,3
2031	140 497,8	145 965,7	153 359,0
2032	139 753,6	145 896,4	154 011,3
2033	138 999,4	145 849,6	154 707,0
2034	138 242,6	145 829,7	155 452,2
2035	137 486,5	145 838,8	156 249,3
2036	136 729,9	145 877,7	157 094,5

Источник / Source: Демографический прогноз до 2035 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population [12] / Demographic Outlook to 2035. Official website of the Federal state statistics service (Rosstat). URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population [12]

в СМИ. Известный демограф Е.М. Андреев пока в случайном порядке (без ранжирования показателей на более и менее влияющие на динамику смертности) называет экономическую стагнацию, старение населения (статистически усиленное сокращением численности молодежи), частичное возвращение в структуру потребления спиртных напитков водки и ее суррогатов (в том числе как результат стагнации уровня жизни и роста цен спиртных напитков) [16]. Наше исследование рассчитано на более продолжительные периоды времени, чем те, о которых говорит Е.М. Андреев, поэтому дальше мы вернемся к основной линии нашего исследования – статистическому анализу связи экономических показателей и смертности в долгосрочном периоде.

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ПРОГНОЗУ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СМЕРТНОСТИ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СМЕРТНОСТИ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ

Составим список показателей, которые можно использовать для математико-статистического исследования смертности.

Показатели смертности (результатирующие)

1. Общий коэффициент смертности, ‰ (X1).
2. Коэффициент смертности населения в трудоспособном возрасте, ‰ (X2).
3. Коэффициент младенческой смертности, человек на 1000 родившихся (X3).
4. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет (X4).
5. Коэффициент смертности от внешних причин смерти, человек на 100 000 населения (X5).

Экономические показатели (факторные)

1. Изменение ВВП по отношению к предшествующему году, раз (X6).
 2. ВВП в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X7).
 3. Расходы консолидированного бюджета в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X8).
 4. Расходы консолидированного бюджета на социально-культурные мероприятия в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X9).
 5. Индекс потребительских цен по отношению к предшествующему году, раз (X10).
 6. Среднемесячные денежные доходы населения в ценах 1990 г., руб. на душу населения (X11).
 7. Доля населения с доходом ниже прожиточного минимума, долей единицы (X12).
 8. Уровень безработицы по обследованиям по отношению к численности экономически активного населения, % (X13).
 9. Доля населения старше пенсионного возраста (старше 55-60 лет) в долях от общей численности населения (X14).
 10. Обеспеченность жильем, кв. м на душу населения (X15).
 11. Продажа алкогольных напитков и пива на душу населения, л (X16)
 12. Обеспеченность населения автомобилями, единиц на 1000 населения (X17)
- С помощью отечественной статистической программы StaDia5.0 была рассчитана на основе временных рядов продолжительностью 29 лет матрица коэффициентов корреляции размерностью 17×17 показателей. Статистическая программа

Таблица 2 / Table 2

Численность умерших, число умерших детей в возрасте до 1 года, общий коэффициент смертности человек на 1000 населения (промилле), младенческая смертность на 1000 родившихся в период 2000–2018 гг. / Number of deaths, number of deaths of children under the age of 1 year, overall mortality rate per 1,000 population (ppm), infant mortality per 1000 births in the period of 2000-2018

Годы	Умерших, человек		Умерших на 1000 чел. населения	Умерших в возрасте до 1 года на 1000 родившихся
	Всего	Детей до 1 года		
2000	2 225 332	19 286	15,3	15,3
2001	2 254 856	19 104	15,6	14,6
2002	2 332 272	18 407	16,2	13,3
2003	2 365 826	18 142	16,4	12,4
2004	2 295 402	17 339	15,9	11,6
2005	2 303 935	16 073	16,1	11,0
2006	2 166 703	15 079	15,1	10,2
2007	2 080 445	14 858	14,6	9,4
2008	2 075 954	14 436	14,5	8,5
2009	2 010 543	14 271	14,1	8,1
2010	2 028 516	13 405	14,2	7,5
2011	1 925 720	13 168	13,5	7,4
2012	1 906 335	16 306	13,3	8,6
2013	1 871 809	15 477	13,0	8,2
2014	1 912 347	14 322	13,1	7,4
2015	1 908 541	12 664	13,0	6,5
2016	1 89 1015	11 428	12,9	6,0
2017	1 826 125	9 577	12,4	5,6
2018	1 828 910	8 244	12,5	5,1

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/[11, 15] / Official website of the Federal state statistics service (Rosstat). URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/[11, 15]

показала, что с учетом множественной корреляции значимыми (с учетом поправки Бонферрони) можно считать те, которые выше критического значения на множественные сравнения = 0,64. Число значимых коэффициентов в матрице = 60 (44%).

Кратко отметим статистические взаимосвязи результирующих (зависимых) показателей в таблице 6.

Общий коэффициент смертности (X1) ожидаемо демонстрирует высокую положительную связь с коэффициентом смертности населения в трудоспособном возрасте (X2), коэффициентом смертности от внешних причин смерти (X5) и отрицательную связь с ожидаемой продолжительностью предстоящей жизни при рождении (X4). Соответственно коэффициент смертности населения в трудоспособном возрасте (X2) тесно связан с коэффициентом смертности от внешних причин смерти (X5) и отрицательно – с ожидаемой продолжительностью предстоящей жизни при рождении (X4). Коэффициент младенческой

смертности (X3) положительно связан с коэффициентом смертности от внешних причин смерти (X5) и отрицательно – с ожидаемой продолжительностью предстоящей жизни при рождении (X4). Таким образом, в группе результирующих показателей смертности и продолжительности жизни статистическая программа показывает ожидаемую систему прямых и обратных связей, соответствующую ранее проведенными нами и другими авторами, качественными разработками. Количественный статистический анализ только показывает достоверность качественных разработок, гипотез, рассуждений.

Перейдем к основной цели расчета представленных на табл. 6 матриц коэффициентов корреляции – определению взаимосвязей показателей смертности с факторными социально-экономическими показателями:

Общий коэффициент смертности (X1) вопреки нашим ожиданиям демонстрирует значимую положительную связь только с показателем продажи алкогольных напитков (X16). Положительная

Таблица 3 / Table 3

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в РФ в 1961–2018 гг., лет / Life expectancy at birth in Russia in 1961-2018

Годы	Все население	Мужчины	Женщины
1961-1962	68,75	63,78	72,38
1962-1963	68,87	63,91	72,53
1963-1964	69,38	64,44	73,02
1964-1965	69,61	64,60	73,34
1965-1966	69,50	64,32	73,41
1966-1967	69,45	64,16	73,49
1967-1968	69,34	63,92	73,54
1968-1969	69,06	63,46	73,50
1969-1970	68,81	63,15	73,39
1970-1971	68,93	63,21	73,55
1971-1972	68,95	63,21	73,60
1972-1973	68,88	63,21	73,49
1973-1974	68,90	63,16	73,58
1974-1975	68,60	62,78	73,41
1975-1976	68,13	62,32	73,03
1976-1977	67,95	62,00	73,11
1977-1978	67,85	61,83	73,17
1978-1979	67,72	61,66	73,11
1979-1980	67,54	61,45	73,00
1980-1981	67,61	61,53	73,09
1981-1982	68,01	61,99	72,47
1982-1983	68,25	62,27	73,63
1983-1984	67,93	62,00	73,31
1984-1985	68,08	62,31	73,32
1985-1986	69,26	63,83	73,99
1986-1987	70,13	64,91	74,55
1988	69,90	64,80	74,43
1989	69,57	64,21	74,47
1990	69,19	63,73	74,30
1991	68,92	63,37	74,19
1992	67,80	61,91	73,66
1993	65,03	58,75	71,80
1994	63,85	57,42	71,08
1995	64,52	58,12	71,59
1996	65,80	59,62	72,40
1997	66,73	60,85	72,84
1998	67,07	61,22	73,13
1999	65,92	59,87	72,40
2000	65,34	59,03	72,26
2001	65,23	58,92	72,17
2002	64,95	58,68	71,90
2003	64,84	58,53	71,85
2004	65,31	58,91	72,36
2005	65,37	58,92	72,47
2006	66,69	60,43	73,34

Годы	Все население	Мужчины	Женщины
2007	67,61	61,46	74,02
2008	67,99	61,92	74,28
2009	68,78	62,87	74,79
2010	68,94	63,09	74,88
2011	69,83	64,04	75,61
2012	70,24	64,56	75,86
2013	70,76	65,13	76,3
2014	70,93	65,29	76,47
2015	71,39	65,92	76,71
2016	71,87	66,5	77,06
2017	72,7	67,51	77,64
2018	72,91	67,75	77,82

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/\[13, 14, 15\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/[13, 14, 15]) / Official website of the Federal state statistics service (Rosstat). URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/\[13, 14, 15\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/[13, 14, 15]).

связь с уровнем безработицы (X13) и отрицательная с ВВП на душу населения (X7) присутствуют и вписываются в логику априорных предположений, но в матрице коэффициентов они не дотягивают до критического уровня 0,64.

Коэффициент смертности населения в трудоспособном возрасте (X2) также демонстрирует отрицательные связи с ВВП на душу населения (X7), удельными бюджетными расходами на социально-культурные мероприятия (X9) и положительную связь с показателем продажи алкогольных напитков (X16). Однако из всех этих коэффициентов только отрицательная связь с ВВП на душу населения (X7) достигает критического значения, предусмотренного математико-статистической программой.

Коэффициент младенческой смертности, человек на 1000 родившихся (X3) демонстрирует значимые отрицательную связь с ВВП на душу населения (X7), расходами консолидированного бюджета в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X8), удельными бюджетными расходами на социально-культурные мероприятия (X9), среднемесячными денежными доходами населения в ценах 1990 г., руб. на душу населения (X11), положительную связь с долей населения с доходом ниже прожиточного минимума, долей единицы (X12) (т.е. с уровнем бедности). Также коэффициент младенческой смертности отрицательно связан с обеспеченностью жильем (X15) и автомобилями (X17). Последний показатель, вероятно, в данном случае выступает в качестве индикатора уровня жизни. В целом можно сказать, что

Таблица 4 / Table 4

Коэффициенты смертности по основным классам причин смерти (число умерших на 100 000 человек населения / Mortality rates by main classes of causes of death (death toll per 100,000 people)

Годы	Некоторые инфекционные и паразитарные болезни		Новообразования		Болезни системы кровообращения		Болезни органов дыхания		Болезни органов пищеварения		Внешние причины	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
1965	47,0	20,5	149,3	138,8	273,5	378,9	81,0	55,7	24,4	17,8	160,7	38,7
1970	37,1	13,5	158,3	138,5	345,6	468,7	103,2	77,8	27,3	19,7	217,2	48,9
1975	32,9	11,9	169,1	144,8	411,0	560,8	108,8	79,2	30,8	20,6	242,9	57,7
1980	31,9	10,9	183,3	147,2	485,5	662,1	114,0	73,7	37,4	23,8	279,4	67,9
1985	26,9	9,0	203,1	152,9	509,9	745,7	99,9	62,3	36,1	25,5	226,4	61,7
1990	19,5	5,6	229,4	163,6	509,5	714,9	75,5	45,3	32,1	25,8	220,3	58,1
1995	35,4	7,8	242,5	168,1	730,1	844,2	107,6	44,2	58,2	35,4	395,2	97,1
2000	43,9	8,2	241,3	172,6	801,6	885,0	106,2	38,6	55,7	34,5	367,6	88,6
2001	42,7	8,2	238,7	171,6	830,0	894,8	101,4	34,1	60,1	37,2	383,1	93,8
2002	44,6	9,0	239,5	171,4	882,6	928,3	108,0	36,9	65,6	40,8	393,0	97,7
2003	44,9	9,4	237,5	172,1	912,6	940,5	109,4	36,6	71,2	44,3	390,2	97,5
2004	44,1	9,7	235,3	171,8	889,7	897,4	101,3	32,6	73,8	46,5	379,9	94,6
2005	46,3	10,7	234,4	171,5	904,4	906,3	104,0	33,2	81,7	51,2	370,3	90,4
2006	42,4	10,0	232,6	172,1	843,5	876,7	89,4	30,7	77,7	49,5	331,3	82,7
2007	40,3	10,2	234,8	173,9	809,2	847,7	84,2	29,1	75,8	49,0	305,0	75,6
2008	40,5	10,1	234,7	175,1	812,2	846,9	86,2	29,5	78,4	50,4	287,3	71,5
2009	39,5	10,5	237,7	178,0	778,2	811,4	84,0	31,3	76,8	49,8	262,3	67,0
2010	38,2	10,9	236,7	178,2	784,9	824,9	80,2	28,5	79,5	51,4	253,0	64,8
2011	37,9	11,2	236,2	177,4	735,1	768,3	78,9	28,7	76,2	50,1	232,2	59,6
2012	35,6	11,0	233,3	177,1	714,7	756,5	74,2	28,1	75,2	50,7	225,0	58,1
2013	34,6	11,4	233,3	177,5	677,2	716,1	75,8	30,8	73,8	51,1	215,9	54,4
2014)	34,3	12,0	231,6	176,3	646,7	660,2	79,2	33,1	80,7	55,6	216,8	54,9
2015	36,0	12,7	235,3	178,9	629,1	640,6	75,2	31,6	82,9	58,2	200,8	52,7
2016	36,0	13,8	236,8	176,2	618,9	614,2	70,0	28,9	79,4	56,2	188,9	49,7
2017	35,2	14,1	231,3	174,1	590,6	585,0	61,8	25,4	74,2	53,9	171,2	45,9

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[13, 14\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[13, 14]) / Official website of the Federal state statistics service (Rosstat). URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[13, 14\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[13, 14]).

коэффициент младенческой смертности в пространстве избранных нами для расчетов статистических показателей демонстрирует наиболее обширную систему взаимосвязей и в основном поддерживает предположительно выбранные исходя из социологических данных и экспертных оценок взаимосвязи.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет (X4), как и предполагалось, положительно связана с ВВП в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X7), расходами консолидированного бюджета в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X8), расходами консолидированного

бюджета на социально-культурные мероприятия в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X9), среднемесячными денежными доходами населения в ценах 1990 г., руб. на душу населения (X11), долей населения старше пенсионного возраста (старше 55–60 лет) в долях от общей численности населения (X14) (вероятно, показатели продолжительности жизни и уровня старения населения не являются факторным и результирующим, но они связаны между собой как близкие по содержанию демографические показатели). Кроме того, показатель ожидаемой продолжительной жизни (X4) достаточно тесно связан с такими параметрами

Таблица 5 / Table 5

Смертность населения по причинам смерти в отдельных странах мира (число умерших на 100 000 чел. населения) / Mortality by causes of death in certain countries (death toll per 100 000 people)

Страна	Год	Инфекционные и паразитарные болезни	Злокачественные новообразования	Болезни системы кровообращения	Из них		Болезни органов дыхания	Болезни органов пищеварения	Внешние причины смерти
					ишемическая болезнь сердца	цереброваскулярные болезни			
Россия	2016	19	113	293	153,4	85,4	26,8	40,7	88,2
	2017	18,8	109,1	273,8	143,7	79	22,9	37,6	80,2
Беларусь	2014	8,1	114,1	395,4	283,1	80,3	12,9	27,9	82,8
Германия	2015	8,8	116,2	139	51,9	22,1	28,7	20,3	23,8
Испания	2015	6,7	108,1	89,4	27,2	20	35,7	17,5	18,5
Италия	2015	9	111,9	110,1	35,4	27,3	22,2	13,4	19,2
Латвия	2015	11,6	144,2	327,2	160,5	97,1	17,3	29	67
Литва	2016	15,6	141,1	309	195,4	72,9	21,4	42,7	80
Норвегия	2015	7,2	108,1	90,8	34,8	20,1	33,8	11,2	29,7
Великобритания	2015	4,8	123,4	99,7	46,3	23,5	51,2	22,3	26
Украина	2015	20,1	112,4	476,7	323,9	94,6	20,5	37,4	67,7
Франция	2014	6,1	116,6	70,9	18,8	16	18	15,2	31,2
Эстония	2015	6,1	139	234,8	91,5	25,8	17,6	27,9	52,9
Азербайджан	2007	5,1	68,6	416,5	90,2	137,8	44,7	46,8	26,7
Армения	2016	7,1	137,5	306,3	195,1	55,2	50	43,2	38,2
Израиль	2015	19,4	100,4	76,7	28,9	18,3	27,1	12	18
Китай	2004	35,6	142,7	279,5	62,8	156,5	135,9	25,1	73,4
Республика Корея	2015	9	96,9	73	18,1	29,9	33,6	14,9	41,6
Таджикистан	2006	143,4	75	642,2	277,5	110,9	55,3	45,8	33,7
Туркмения	2015	13,5	66,8	430	222,6	121,2	29,4	55	24,2
Узбекистан	2014	11,4	56	478,6	220,8	74,8	30	38,1	31,2
Япония	2015	5,9	98,5	71,9	17,1	24	37,7	12,2	28,4
США	2016	12,9	107,2	131,8	57,9	21,4	42,6	19,9	62,1

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[14\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[14]) / Official website of the Federal state statistics service (Rosstat). URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//\[14\]](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography//[14]).

качества жизни, как обеспеченность жильем (X15) и автомобилями (X17).

Коэффициент смертности от внешних причин смерти, человек на 100 000 населения (X5), как и следовало ожидать, отрицательно связан с ВВП в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X7), расходами консолидированного бюджета в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X8), расходами консолидированного бюджета на социально-культурные мероприятия в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X9), среднемесячными денежными доходами населения в ценах 1990 г., руб. на душу населения (X11), долей населения

старше пенсионного возраста (старше 55–60 лет) в долях от общей численности населения (X14), обеспеченность жильем (X15) и автомобилями (X17).

Большинство результирующих показателей, среди которых наиболее тесную прямую или обратную связь с комплексом экономических и социально-экономических (оцифрованных социальных) параметров демонстрирует коэффициент младенческой смертности, человек на 1000 родившихся (X3), ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет (X4), коэффициент смертности от внешних причин смерти, человек

Таблица 6 / Table 6

Матрица коэффициентов корреляции для факторов и показателей смертности X1-X17 / Matrix of correlation coefficients for factors and mortality rates X1-X17

		ОКС	КСНТРВ	МладСм	ОпжПР	СмОВП	ВВПкПред	ВВПнаДушу	КонсБюдНаДушу
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
ОКС	X1	1,000							
КСНТРВ	X2	0,948	1,000						
МладСм	X3	0,152	0,367	1,000					
ОпжПР	X4	-0,777	-0,888	-0,725	1,000				
СмОВП	X5	0,825	0,922	0,674	-0,990	1,000			
ВВПкПред	X6	0,374	0,175	-0,415	-0,012	0,025	1,000		
ВВПнаДушу	X7	-0,569	-0,642	-0,776	0,854	-0,839	0,092	1,000	
КонсБюдНаДушу	X8	-0,326	-0,446	-0,855	0,763	-0,712	-0,002	0,837	1,000
КБССоцМерДуш	X9	-0,399	-0,547	-0,921	0,846	-0,817	0,173	0,901	0,932
ИПЦ	X10	-0,216	-0,057	0,377	-0,102	0,085	-0,589	-0,093	-0,827
ДенДохНаДушу	X11	-0,335	-0,495	-0,924	0,788	-0,767	0,337	0,883	0,853
ЧисНасДохНижеПМ	X12	-0,085	0,091	0,860	-0,479	0,425	-0,331	-0,542	-0,797
УрБезр	X13	0,510	0,454	0,441	-0,596	0,580	0,099	-0,841	-0,584
НасПенсВозр	X14	-0,329	-0,521	-0,836	0,809	-0,738	0,154	0,650	0,811
ОбеспЖил	X15	-0,117	-0,340	-0,973	0,710	-0,645	0,379	0,709	0,864
ПродАлк	X16	0,668	0,547	-0,307	-0,313	0,326	0,601	-0,095	0,088
ОбеспАвт	X17	-0,208	-0,425	-0,962	0,771	-0,708	0,330	0,744	0,874

		КБССоц-МерДуш	ИПЦ	ДенДох-НаДушу	ЧисНас-ДохНижеПМ	УрБезр	НасПенс-Возр	ОбеспЖил	ПродАлк	ОбеспАвт
		X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
ОКС	X1									
КСНТРВ	X2									
МладСм	X3									
ОпжПР	X4									
СмОВП	X5									
ВВПкПред	X6									
ВВПнаДушу	X7									
КонсБюдНаДушу	X8									
КБССоцМерДуш	X9	1,000								
ИПЦ	X10	-0,268	1,000							
ДенДохНаДушу	X11	0,958	-0,434	1,000						
ЧисНасДохНижеПМ	X12	-0,793	0,426	-0,810	1,000					
УрБезр	X13	-0,600	-0,179	-0,565	0,172	1,000				
НасПенсВозр	X14	0,827	-0,292	0,751	-0,726	-0,330	1,000			
ОбеспЖил	X15	0,901	-0,394	0,883	-0,894	-0,345	0,910	1,000		
ПродАлк	X16	0,120	-0,459	0,250	-0,541	0,311	-0,047	0,297	1,000	
ОбеспАвт	X17	0,916	-0,369	0,891	-0,862	-0,380	0,938	0,993	0,211	1,000

Источник / Source: Составлено по расчетам автора / Compiled by the author's calculations.

на 100 000 населения (X5) достаточно «наполнены» факторными показателями.

Результаты наших расчетов из табл. 6 можно рассматривать как базу для потенциально возможной методики прогнозирования. Например, методики, на основе которой Министерством экономического развития и другими профильными

министерствами были бы разработаны прогнозы до 2030 г. таких показателей, как расходы консолидированного бюджета в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X8), расходы консолидированного бюджета на социально-культурные мероприятия в ценах 1990 г., тыс. руб. на душу населения (X9), среднемесячными денежными доходами

Таблица 7 / Table 7

Ретропрогноз ОКС по формуле (1) на период 2010–2017 гг. и прогноз на период до 2036 г. / Crude mortality rate by formula (1) for the period of 2010–2017 and forecast for the period until 2036

Верификация	ВВПнД	ОКСурР	ОКСотчет
2010	4,16	13,6	14,2
2011	4,68	13,2	13,5
2012	4,84	13,1	13,3
2013	4,92	13,0	13,0
2014	4,94	13,0	13,1
2015	4,73	13,2	13,0
2016	4,70	13,2	12,9
2017	4,78	13,1	12,4
Прогноз	ВВПнДп	ОКСурП	
2019	4,98	13,0	
2020	5,07	12,9	
2021	5,23	12,7	
2022	5,40	12,6	
2023	5,58	12,4	
2024	5,77	12,3	
2025	5,96	12,1	
2026	6,17	12,0	
2027	6,38	11,8	
2028	6,60	11,6	
2029	6,80	11,4	
2030	7,02	11,2	
2031	7,24	11,1	
2032	7,45	10,9	
2033	7,67	10,7	
2034	7,91	10,5	
2035	8,14	10,3	
2036	8,39	10,1	

Источник / Source: Составлено по расчетам автора / Compiled by the author's calculations.

населения в ценах 1990 г., руб. на душу населения (X11), доля населения старше пенсионного возраста (старше 55–60 лет), в долях от общей численности населения (X14), обеспеченность жильем (X15) и автомобилями (X17). К этому можно было бы добавить еще 10–15 показателей, характеризующих образ жизни, качество медицины и др. – и уже на этой основе рассчитать коэффициент смертности от внешних причин смерти.

Теперь определим параметры нескольких линейных уравнений, в которых ВВП (прогнозы которого у нас имеются до 2036 г.) выступал бы в качестве независимой переменной (фактора), а несколько показателей смертности и продолжительности жизни – в качестве зависимых переменных (результатов).

Таблица 8 / Table 8

Ретропрогноз ОПЖ по формуле (2) на период 2010–2017 гг. и прогноз ожидаемой продолжительности жизни на период до 2036 г. / Life expectancy by formula (2) for the period of 2010–2017 and forecast of life expectancy for the period until 2036

Верификация	ВВПнД	ОПЖурР	ОПЖотчет
2010	4,16	69,0	68,9
2011	4,68	70,2	69,8
2012	4,84	70,6	70,2
2013	4,92	70,8	70,8
2014	4,94	70,9	70,9
2015	4,73	70,4	71,4
2016	4,70	70,3	71,9
2017	4,78	70,5	72,7
Прогноз	ВВПнДп	ОПЖурП	
2019	4,98	71,0	
2020	5,07	71,2	
2021	5,23	71,5	
2022	5,40	71,9	
2023	5,58	72,4	
2024	5,77	72,8	
2025	5,96	73,3	
2026	6,17	73,7	
2027	6,38	74,2	
2028	6,60	74,8	
2029	6,80	75,2	
2030	7,02	75,7	
2031	7,24	76,3	
2032	7,45	76,8	
2033	7,67	77,3	
2034	7,91	77,8	
2035	8,14	78,4	
2036	8,39	79,0	

Источник / Source: Составлено по расчетам автора / Compiled by the author's calculations.

Уравнение линейной регрессии для статистической связи ВВП в ценах 1990 г. на душу населения (ВВПнД) и общего коэффициента смертности. $OКС = 17,11 - 0,8357 \times ВВПнД$, (1) где ОКС – общий коэффициент смертности, ‰; ВВПнД – ВВП на душу населения, тыс. руб. в ценах 1990 г.

Выводы математико-статистической программы: Множество R = 0,56846; R² = 0,523.

Гипотеза 1: <Регрессионная модель адекватна экспериментальным данным>

Несмотря на относительно низкий показатель R² (обычно надежным считается показатель выше 0,6–0,7 в зависимости от количества дан-

ных в составе статистических рядов), программа считает формулу «адекватной», т.е. пригодной к использованию.

В таблице 7 мы покажем проверку формулы (1) на ретроспективных данных и прогноз общего коэффициента смертности по этой формуле на период до 2036 г.

Немного прокомментируем таблицу 7: в блоке «верификация» ВВПнд – это отчетные данные ВВП на душу населения в сопоставимых ценах 1990 г. за период 2010–2017 гг. Их подстановкой в формулу (1) получаем условный (ретро) прогноз общего коэффициента смертности ОКСурР («ур» – уравнение; Р – ретроспектива) на период 2010–2017 гг. и сравниваем с отчетными данными ОКСотчет. Сравнение дает вполне приемлемый результат о готовности формулы (1) к использованию для прогнозов на перспективу. Второй блок таблицы 7 показывает один из возможных вариантов прогноза. ВВПндП рассчитан здесь исходя из базового варианта ВВП по прогнозу Министерства экономического развития (МЭР) до 2036 г. и среднего варианта прогноза численности населения Росстата также на период до 2036 г. Подстановка этих данных в формулу (1) предоставляет нам прогноз общего коэффициента смертности (ОКС) на период до 2036 г. Как мы видим из таблицы 7, прогноз носит оптимистический характер и ОКС снижается в течение названного периода с нынешних 12,4 до 10,1‰.

Уравнение линейной регрессии для статистической связи ВВП в ценах 1990 г. на душу населения (ВВПнд) и ожидаемой продолжительности жизни:

$$\text{ОПЖ} = 59,28 + 2,346 \times \text{ВВПнд}, \quad (2)$$

где ОПЖ – ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет;

ВВПнд – ВВП на душу населения, тыс. руб. в ценах 1990 г.

Выводы математико-статистической программы:

Множество $R=0,854$; $R^2=0,729$. Гипотеза 1: <Регрессионная модель адекватна экспериментальным данным>

В таблице 8 мы покажем проверку формулы (2) на ретроспективных данных и прогноз ожидаемой продолжительности жизни (ОПЖ) по этой формуле на период до 2036 г.

В таблице 8: в блоке «верификация» ВВПнд – это отчетные данные ВВП на душу населения в сопоставимых ценах 1990 г. за период 2010–2017 гг. Подстановкой в формулу (2) («ур» – уравнение; Р – ретроспектива) получаем условный (ретро) прогноз ожидаемой продолжительности жизни при рождении, по уравнению формулы (2) ОПЖурР на период 2010–2017 гг. и сравниваем с отчетными данными ОПЖотчет. Сравнение дает вполне приемлемый результат о готовности формулы (2) к использованию для прогнозов на перспективу.

Второй блок таблицы 8 показывает один из возможных вариантов прогноза. ВВПндП рассчитан здесь также, как в таблице 7, исходя из базового варианта ВВП по прогнозу МЭР до 2036 г. и среднего варианта прогноза численности населения Росстата также на период до 2036 г. Подстановка этих данных в формулу (2) предоставляет нам прогноз ожидаемой продолжительности жизни при рождении на период до 2036 г. Прогноз носит оптимистический характер и ОПЖ растет в течение названного периода с нынешних 72,7 до 79 лет. Отметим, что продолжительность жизни в 79 лет соответствует нынешнему уровню продвинутых в демографическом отношении стран и соответствует задачам, поставленным на перспективу в указах Президента РФ, изданных для исполнения Правительству РФ в 2018 г.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Вишневский А.Г. Воспроизводство населения и общество: История, современность, взгляд в будущее. М.: Финансы и статистика, 1982. 287 с.
2. Демографическая модернизация России. 1900–2000 / Под ред. А.Г. Вишневского. М.: Новое издательство, 2006. 608 с.
3. Зиверт Ш., Захаров С., Клингхольц Р. Исчезающая мировая держава. Демографическое будущее России и других бывших союзных государств / Науч. ред. С. Захаров. Берлин, 2011. 148 с.
4. Хорев Б.С., Хорева О.Б. О демографическом кризисе в России // Известия Русского географического общества. 1993. Т. 125 (2): с. 53.
5. Стратегия демографического развития России/ Под ред. В.Н.Кузнецова и Л.Л.Рыбаковского. М.: ЦСП, 2005, 208 с.
6. Зверева Н. От «светлого будущего» к «темному» прошлому? Критический анализ книги «Демографическая модернизация России, 1900–2000» // Социальная и демографическая политика. 2006; (6):53–60.

7. Демографическое развитие России в XXI веке. Под ред. акад. Г.В. Осипова и проф. Л.Л. Рыбаковского М.: Экон-Информ, 2009. 340 с.
8. Кашепов А. Социально-экономические детерминанты демографической ситуации в России // Общество и экономика. 2001;(9):138–160.
9. Кашепов А.В. Многое зависит от ВВП: о взаимосвязи численности населения с экономическим развитием // Социальная и демографическая политика. 2006;(6):40–52.
10. Кашепов А.В. Перспективные позиции России в мире в демографическом и трудовом измерениях // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2010; 3(3):45–56.
11. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography
12. Демографический прогноз до 2035 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population
13. Российский статистический ежегодник. 2017. / Статистический сборник. Москва. Федеральная служба государственной статистики. 2017; 95-97.
14. Демографический ежегодник России. 2017. / Статистический сборник. Москва. Федеральная служба государственной статистики. 2017; 37-42.
15. Общие итоги естественного движения РФ. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики URL: http://www.gks.ru/free_doc/2018/demo/edn04-18.htm
16. Официальный сайт агентства Росбизнесконсалтинг. Режим доступа: https://www.rbc.ru/spb_sz/25/09/2018/5ba8eb219a79479efa00cf1a

REFERENCES

1. Vishnevskii A.G. Reproduction of the population and society: History, modernity, a look into the future. M.: Finance and statistics. 1982; 287.
2. Demographic modernization of Russia. 1900–2000 / Ed. by A.G. Vishnevskii. M.: New Publishing House. 2006; 608.
3. Zivert SH., Zakharov S., Klingkhol'ts R. Disappearing world power. The demographic future of Russia and other former union states / Scientific. ed. S. Zakharov. Berlin. 2011;148.
4. Khorev B.S., Khoreva O.B. On the demographic crisis in Russia // Izvestiya Russkogo geograficheskogo obshchestva = Bulletin of the Russian Geographical Society. 1993; (125) No. 2: 53.
5. The strategy of demographic development of Russia / Ed. By V.N.Kuznetsova and L.L. Rybakovskii. M.: TsSP. 2005; 208.
6. Zvereva N. From the “bright future” to the “dark” past? A critical analysis of the book “Demographic Modernization of Russia, 1900–2000” // Social and demographic policy. 2006; No. 6: 53-60.
7. Demographic development of Russia in the XXI century. Ed. by Acad. G.V. Osipova and Prof. L.L. Rybakovskii. M.: Econ-Inform. 2009; 340.
8. Kashepov A. Socio-economic determinants of the demographic situation in Russia // Society and Economics. 2001; No 9:138–160.
9. Kashepov A.V. A lot depends on GDP: on the relationship of population with economic development // Social and demographic policy. 2006; No. 6: 40–52.
10. Kashepov A.V. Prospective positions of Russia in the world in the demographic and labor dimensions // Problematic analysis and state-management design. 2010; (3) No. 3: 45–56.
11. Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat). URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography
12. Demographic forecast until 2035. The official website of the Federal State Statistics Service. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population
13. Russian statistical yearbook. 2017. / Statistical Digest. - Moscow. - Federal State Statistics Service. 2017; 95-97.
14. Demographic yearbook of Russia. 2017. / Statistical Digest. - Moscow. - Federal State Statistics Service. 2017; 37-42.
15. General results of the natural movement of the Russian Federation. Official site of the Federal State Statistics Service URL: http://www.gks.ru/free_doc/2018/demo/edn04-18.htm
16. Official website of the Agency Rosbusinesskonsalting. URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/25/09/2018/5ba8eb219a79479efa00cf1a

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Алексей Владимирович Кашепов, доктор экономических наук, профессор Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия
E-mail: avkash@list.ru

ABOUT THE AUTHOR

Aleksei V. Kashepov, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia
E-mail: avkash@list.ru

Статья поступила 30.08.2019; принята к публикации 05.09.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 30.08.2019; accepted for publication on 05.09.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-33-44

УДК 364

JEL I31

КАЧЕСТВО И ОБРАЗ ЖИЗНИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НАРАСТАЮЩЕЙ ДЕПОПУЛЯЦИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ*

У.Г. Николаева

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6266-8984>

Н.Е. Покровский

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
 ФГБУН Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-4361-2333>

С.Н. Смирнов

Центр анализа социальных программ и рисков Института социальной политики
 Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»,
 ИНИОН РАН, Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-9206-0167>

АННОТАЦИЯ

В статье обсуждается современная социально-экономическая ситуация в сельских районах Центральной России, условия жизни сельских жителей, факторы ускоренной депопуляции сельского населения (особенно сильной в районах так называемого Ближнего Севера России). Выделены социально-экономические причины сокращения рабочих мест в сельских районах: спад в постсоветское время сельскохозяйственного производства и слишком медленное восстановление, рост агрохолдингов и распространение трудосберегающих технологий, слабость фермерского уклада и некоторым другим. Проанализированы демографические аспекты кризиса на селе: высокая смертность в трудоспособных возрастах и низкая продолжительность жизни сельских жителей, миграция молодежи и людей в трудоспособных возрастах в города, ускоренное старение сельского населения и рост гендерных диспропорций, устойчивость негативных паттернов самосохранительного поведения. Проанализированы основные цели, задачи и механизмы ряда государственных документов и программ, нацеленных на достижение устойчивого развития сельских территорий и снижение депопуляции (Федеральной целевой программы "Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года", «Стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года», Государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий» (2019) и некоторых других). Выделены направления, требующие дополнительной проработки: в частности, отмечена необходимость уделять больше внимания факторам социально-экономической и демографической неоднородности сельских территорий, негативным эффектам оптимизации в области госуправления, образования и здравоохранения как в аспекте сокращения рабочих мест, так и доступности базовых государственных услуг для сельского населения. Подчеркнуты недооценка позитивного вклада дачной миграции горожан в сельскую местность, и одновременно преувеличение потенциала сельского туризма, особенно в районах Ближнего Севера. Проанализирована статистическая обеспеченность измерения условий и образа жизни и его трансформации в сельских поселениях на уровне субъектов Российской Федерации, возможности проведения компаративных расчетов на примере Центрального и Северо-Западного федеральных округов. Рассмотрены некоторые методологические и методические проблемы исследования условий жизни сельского населения, в том числе возможные индикаторы и показатели ее оценки.

Ключевые слова: условия и образ жизни сельского населения, депопуляция, Центральный и Северо-Западный федеральный округа, Ближний Север России, Стратегия устойчивого развития сельских территорий до 2030 года, методология и методика исследований образа жизни сельского населения, статистика сельских поселений, компаративные исследования.

Для цитирования: У.Г. Николаева, Н.Е. Покровский, С.Н. Смирнов. Качество и образ жизни сельского населения в условиях нарастающей депопуляции: региональный аспект. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-33-44.

* Статья написана по результатам проекта Российского научного фонда № 19-18-00562 «Социально-экологические детерминанты трансформации образа жизни и социального развития современных сельских сообществ в условиях депопуляции (на примере районов Ближнего Севера России)».

QUALITY AND LIFESTYLE OF RURAL POPULATION IN GROWING DEPOSITION: REGIONAL ASPECT*

U.G. Nikolaeva

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6266-8984>

N.E. Pokrovskii

National Research University Higher School of Economics,
Federal State Budgetary Institution Federal Research
Sociological Center, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-4361-2333>

S.N. Smirnov

Center for Analysis of Social Programs and Risks,
Institute of Social Policy, National Research
University Higher School of Economics, INION RAS, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-9206-0167>

ABSTRACT

The article discusses the current socio-economic situation in the rural areas of Central Russia, living conditions of the rural residents, factors of accelerated depopulation of the rural population (especially vivid in the regions of the so-called Middle North of Russia). The authors highlighted the socio-economic reasons for the job cut in the rural areas: a decline in the post-Soviet agricultural production and a very slow recovery, the growth of agricultural holdings and the spread of labor-saving technologies, the weak farm system and some others. The demographic aspects of the rural crisis were analyzed: high mortality at working age and low life expectancy of rural residents, migration of youth and people of working age to the cities, accelerated aging of rural population and growth of gender imbalances, sustainably negative patterns of self-preserving behavior. The main goals, objectives and mechanisms of a number of government documents and programs aimed at sustainable development of rural territories and reducing depopulation were discussed (Federal target program "Sustainable development of rural areas for 2014 - 2017 and for the period until 2020", "Strategies for sustainable development of rural territories of the Russian Federation for the period until 2030", State program "Integrated development of rural territories" (2019) and some others). The authors defined the directions for further study: in particular, more attention should be paid to the factors of socio-economic and demographic heterogeneity of rural areas, to the negative effects of optimization in public administration, education and health, both in terms of job cuts and available basic public services for rural population. The article emphasizes the underestimated positive contribution of country dwelling migrants to rural areas, and at the same time, the exaggerated potential of rural tourism, especially in the areas of the Middle North. The statistical security of measuring conditions and lifestyle and its transformation in rural settlements at the level of the constituent entities of the Russian Federation, the possibility of comparative calculations as exemplified in the Central and North-West federal districts were analyzed. The authors examined some methodological issues of studying the living conditions of the rural population, including possible indicators and assessment factors.

Keywords: conditions and lifestyle of rural population, depopulation, Central and Northwestern Federal Districts, the Near North of Russia, the Strategy for the sustainable development of rural territories until 2030, lifestyle research methodology of rural population, statistics of rural settlements, comparative studies.

For citation: U.G. Nikolaeva, N.E. Pokrovskii, S.N. Smirnov. Quality and lifestyle of rural population in growing deposition: regional aspect. *Social and labor research*. 2019;37(4): 33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-33-44.

* The article is based on the results of the project of the Russian Science Foundation No. 19-18-00562 "Socio-ecological determinants of lifestyle transformation and social development of modern rural communities in the conditions of depopulation (as exemplified by the regions of the Near North of Russia)".

ФАКТОРЫ ДЕПОПУЛЯЦИИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

В постсоветский период на фоне общего резкого спада сельского производства и сжатия экономически освоенных пространств угрожающие темпы приобрела депопуляция сельского населения. Переход к рыночной модели развития наиболее трудным оказался для Нечерноземья, особенно Ближнего Севера России¹, в силу климатических условий, не имеющих сравнительных преимуществ в ведении сельского хозяйства по отношению к южным регионам. Отсутствие серьезной государственной поддержки привело к развалу большинства колхозов и резкому падению сельскохозяйственного производства. В Нечерноземье в постсоветский период выведены из оборота около 13 млн. гектар земли, объемы растениеводства и животноводства сократились в несколько раз и восстанавливаются очень медленно [1].

На Ближнем Севере лесозаготовка и первичная деревообработка были и остаются наиболее перспективными и активно развивающимися отраслями экономики, однако распространение новейших деревообрабатывающих технологий ведет к постоянному снижению трудоемкости производства и сокращению рабочих мест в этой отрасли. Несмотря на то, что общие показатели в области сельскохозяйственного производства с 2000-х годов пошли вверх, на рост количества рабочих мест в сельской местности это сказалось незначительно, что связано с распространением в 2000-е и особенно в 2010-е годы агрохолдингов, применяющих трудосберегающие технологии, особенно в животноводстве. Слабое развитие фермерского уклада не компенсировало негативных тенденций в сельской экономике; к тому же в последнее десятилетие наметилась тенденция к сокращению размеров личных подсобных хозяйств, особенно в Нечерноземье [2].

Одновременно с указанными факторами в последние годы негативное влияние оказала оптимизация госуправления и базовых государ-

ственных услуг в сельской местности: массовое объединение сельских поселений, а во многих случаях объединение сельских и городских администраций, привело к сокращению числа работников в области госуправления. Уменьшение числа сельских школ, больниц и фельдшерских пунктов привело не только к ликвидации рабочих мест, но и снизило доступность большинства базовых государственных социальных услуг.

Все указанные факторы вместе взятые привели к существенному снижению доходов и уровня жизни сельского населения, росту безработицы, уровень которой за все эти годы был в среднем в 1,5 – 2 раза выше, чем в городах. При этом безработица в сельской местности имеет, как правило, застойный, хронический характер. Многие безработные трудоспособные сельские жители и их семьи выживают за счет пенсий старшего поколения. Однако в связи с пенсионной реформой и ужесточением требований к трудовому стажу многие сельские жители, не имеющие сегодня официальных заработков и не перечисляющие взносы в пенсионные фонды, могут остаться в будущем вообще без пенсий, что приведет к еще большему снижению доходов сельских домохозяйств и к повышению уровня бедности на селе.

Депопуляция стала одной из наиболее острых проблем сельских территорий. Начиная с 1991 г., в России в большинстве сельских районов происходит естественная убыль населения – статистикой фиксируется значимое превышение смертности над рождаемостью. Особенностью сельских районов Ближнего Севера оказывается малая доля трудовых мигрантов из стран Ближнего зарубежья, что не позволяет компенсировать естественную убыль и усиливающийся миграционный отток сельской молодежи и людей среднего возраста в города. Общая статистическая картина депопуляции должна быть дополнена нерегистрируемым фактическим оттоком трудоспособного населения в города на временные заработки (отходничество) без официального снятия с регистрационного учета в сельской местности [3; 12].

Всероссийская перепись населения 2010 г. выявила, что из 150 тыс. формально существующих сельских населенных пунктов около 13% были по факту не заселены, то есть заброшены (около 19,5 тыс.), 54% сельских населенных пунктов были отнесены к категории малочисленных (от 1 до 100 человек), и только 5% сельских населенных пунктов оказались многочисленными (более 1000 человек). При этом наибольшее количество

¹ Термин «Ближний Север» был в свое время предложен и обоснован социальными географами – В.Н. Калуцковым, Т.Г. Нефедовой, А.И. Трейвишем. К «Ближнему Северу» России принято относить территории Северного Нечерноземья, характеризующиеся очень ранним земледельческим освоением и созданным в советское время индустриальным сельским хозяйством (в отличие от Дальнего Севера, где основой освоения было использование полезных ископаемых и лесных ресурсов). Ближний Север включает Новгородскую, Вологодскую, Костромскую и Кировскую области, а также юг Карелии и Архангельской области, восток Ленинградской, север Тверской, Ярославской и Нижегородской областей. [6, с.16].

деревень, потерявших полностью население, было обнаружено в СЗФО и ЦФО, и особенно в зоне Ближнего Севера (до 20% всех деревень). В отдельных регионах доля деревень без населения составила более 20%: например, в Костромской области – 34,1% (1189 сельских населенных пунктов); в Ярославской области – 25,7% (1550 сельских населенных пунктов); в Вологодской области – 26,6% (2131 сельский населенный пункт); в Псковской области – 23% (1919 сельских населенных пунктов); в Кировской области – 24,8% (1073 сельских населенных пункта)².

Значительные потери населения зафиксированы во всех сельских районах Центральной России, однако среди староосвоенных зон особенно сильная депопуляция зафиксирована в регионе Ближнего Севера, в которых сокращается не только сельское, но и в городское население. Например, если в Костромской области в 1989 г. проживали 810 тыс. чел., в 2010 г. – 668 тыс., то на 1 января 2019 г. – всего 637 тысяч. При этом сельское население в 1989 г. составляло 255 тыс. человек, в 2010 г. – 201 тыс., в 2019 г. – 176 тыс. человек.

На депопуляцию сельского населения в большой степени влияют демографические факторы: относительно низкая рождаемость в зонах компактного проживания русского сельского населения, давно вступившего на путь демографической модернизации в плане снижения рождаемости; высокая смертность сельского населения в трудоспособных возрастах, особенно среди мужчин, и, соответственно, относительно низкая продолжительность жизни селян по сравнению с горожанами (например, в ряде периферийных районов Костромской области для мужчин показатель упал до 53-54 лет в межпереписной период), а также фактор миграции – отток молодежи и трудоспособного населения в города. Все это ведет к ускоренному (по сравнению с городами и некоторыми другими районами России) старению населения, росту гендерных диспропорций (существенному превышению численности женщин над численностью мужчин в старших возрастах). Особые опасения вызывают распространность негативных моделей самосохранительного поведения среди сельского населения

² Россия – страна умирающих деревень. Доклад Центра экономических и политических реформ. 2016. Электронная версия: <http://cepr.ru/wp-content/uploads/2016/12/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0-%D1%83%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%B0%D1%8E%D1%89%D0%B8%D1%85-%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%8C.pdf>

(алкоголизм, токсикомания, наркомания, курение, суицид, травматизм в результате драк и некоторые др.). При этом особое внимание привлекают высокие межрайонные и внутрирайонные дифференциации по основным социально-демографическим показателям, что требует специального изучения [4; 5; 6]

Экономические и демографические факторы депопуляции дополняются социально-психологическими и социокультурными. Более явным стал разрыв между уровнем жизни городских и сельских жителей, что стало очевидным для самих сельских жителей благодаря телевидению и интернету, в которых пропагандируются стандарты потребления, недоступные для сельских жителей. Это не может не оказывать негативного влияния на социально-психологические настроения сельских жителей, не просто испытывающих фактическую эксклюзию по целому ряду жизненных параметров (доходы, доступ к здравоохранению, образованию, бытовому комфорту, доступность продуктов питания и одежды и др.), но и осознающих эти лишения [7; 8; 9].

Совокупность этих факторов актуализирует задачу повышения уровня и качества жизни сельских жителей, снижения темпов депопуляции, что сегодня невозможно без комплексной государственной политики в отношении сельских территорий и сельского населения. Особое значение приобретает проблема исследования и оценки реальных условий и образа жизни сельского населения с учетом общерегиональных и внутрирегиональных особенностей и различий.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ ПО СНИЖЕНИЮ ДЕПОПУЛЯЦИИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ И УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ

Негативные процессы, приводящие к депопуляции сельского населения, определили принятие целого ряда государственных мер, направленных на стабилизацию и улучшение ситуации в сельских районах России.

Первые шаги по стабилизации и улучшению социально-экономической ситуации на селе были сделаны еще в рамках Федерального закона «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 № 264-ФЗ. В 2012 г. была утверждена «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы» (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от

14 июля 2012 г. № 717). В качестве ее части была утверждена постановлением Правительства РФ от 15 июля 2013 г. № 598 федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 гг. и на период до 2020 г.». При этом чуть ранее – распоряжением от 8 ноября 2012 г. № 2071-р была утверждена Концепция федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года».

В 2013 г. принята разработанная Минсельхозом Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 – 2017 гг. и на период до 2020 г.» (утверждена постановлением Правительства РФ от 15 июля 2013 г. № 598), основными целями и задачами которой стали:

- создание комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности;
- стимулирование инвестиционной активности в агропромышленном комплексе путем создания благоприятных инфраструктурных условий в сельской местности;
- содействие созданию высокотехнологичных рабочих мест на селе;
- активизация участия граждан, проживающих в сельской местности, в реализации общественно значимых проектов;
- формирование позитивного отношения к сельской местности и сельскому образу жизни.
- удовлетворение потребностей сельского населения, в том числе молодых семей и молодых специалистов, в благоустроенном жилье;
- повышение уровня комплексного обустройства населенных пунктов, расположенных в сельской местности, объектами социальной и инженерной инфраструктуры;
- концентрация ресурсов, направляемых на комплексное обустройство объектами социальной и инженерной инфраструктуры населенных пунктов, расположенных в сельской местности, в которых осуществляются инвестиционные проекты в сфере агропромышленного комплекса;
- грантовая поддержка местных инициатив граждан, проживающих в сельской местности; – поощрение и популяризация достижений в сфере развития сельских территорий.

В целом программа 2013 г. была призвана обеспечить решение задач по повышению уровня и качества жизни населения, устойчивому развитию сельских территорий, предусмотрен-

ной Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, а также задач по продовольственному обеспечению населения страны, предусмотренной Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 30 января 2010 г. № 120.

В частности, в Федеральной программе было заявлено о необходимости пересмотра места и роли сельских территорий в осуществлении стратегических социально-экономических преобразований в стране, в том числе принятия мер по созданию предпосылок для устойчивого развития сельских территорий путем: повышения уровня комфортности условий жизнедеятельности, улучшения жилищных условий сельского населения, престижности труда в сельской местности и формирования в обществе позитивного отношения к сельскому образу жизни, улучшения демографической ситуации, развития местного самоуправления и институтов гражданского общества.

Программа по своим основным целям и задачам «направлена на создание условий для обеспечения стабильного повышения качества и уровня жизни сельского населения на основе преимуществ сельского образа жизни, что позволит сохранить социальный и экономический потенциал сельских территорий и обеспечит выполнение ими общенациональных функций – производственной, демографической, трудоворесурсной, пространственно-коммуникационной, сохранение историко-культурных основ идентичности народов страны, поддержание социального контроля и освоенности сельских территорий».

В программе дается вполне объективная оценка социальных и экономических проблем сельских территорий, полностью совпадающая со многими материалами и выводами исследователей Угорского проекта, сделанными за последние 10-15 лет исследований. В документе, в частности, отмечается, что «развитие сельских территорий сегодня происходит крайне неравномерно», и что «несмотря на динамичный рост агропромышленного комплекса, уровень и качество жизни сельского населения в целом существенно отстают от уровня жизни в городах», «сужается доступ населения к услугам организаций социальной сферы, углубляется информаци-

онный и инновационный разрыв между городской и сельской местностью, что ведет к росту миграционного оттока сельского населения, к утрате освоенности сельских территорий». Подчеркивается, что очень низким остается уровень газификации сельских населенных пунктов (на начало 2014 г. он составил 56,5%), уровень обеспечения питьевой водой населения в 2013 г. составлял 59,6%, а удельный вес сельских населенных пунктов, имеющих водоотведение, составлял всего 5% (по городам – 98%). Число школ в сельской местности с 2008 по 2015 гг. сократилось более чем на 12 тыс. (при их общем количестве около 32 тыс.). Численность организаций здравоохранения в сельской местности резко сокращается; по сравнению с 2000 г. количество поликлиник сократилось на 65%, фельдшерско-акушерских пунктов – на 22%, станций скорой помощи – на 11%, численность среднего медицинского персонала – на 9% [10, с. 9-10].

В документе, в частности, отмечена тенденция сокращения занятости в основных отраслях сельской экономики (сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство): в период с 2000 по 2013 гг. с 49% до 23% от общего числа занятых в сельской местности; заработная плата в сельском хозяйстве на протяжении последних лет была в среднем стабильно в 2 раза ниже средней по экономике.

Несмотря на заявленные цели и принятые документы общие негативные тенденции в развитии сельских территорий преодолеть так и не удалось. Более того, по ряду параметров за последнее десятилетие произошло ухудшение реального положения сельских жителей, особенно в связи с реализацией масштабных оптимизационных мероприятий в области государственного управления, образования и здравоохранения. Как показывают исследования, сельские территории не наращивали, а, наоборот, утрачивали социальную инфраструктуру, снизилась доступность базовых государственных услуг и социальной инфраструктуры. Так, за 2000–2014 гг. по данным Росстата количество сельских школ уменьшилось примерно в 1,7 раза (с 45,1 тыс. в 2000/01 гг. до 25,9 тыс. в 2014/15 гг.), больничных организаций – в 4 раза (с 4378 в 2000 г. до 1064 в 2014 г.), амбулаторно-поликлинических учреждений – в 2,7 раза (с 8389 в 2000 г. до 3064 в 2014 г.).

Были закрыты многие сельские библиотеки, дома культуры, кинотеатры. Не была решена проблема транспортной доступности объектов инфраструктуры. Согласно данным Росавтодора,

на начало 2015 г. 45,9 тыс. (30,5%) сельских населенных пунктов не имели связи по дорогам с твердым покрытием с сетью дорог общего пользования региона. Сократилось количество маршрутов общественного транспорта³.

Как справедливо отмечают эксперты Центра экономических и политических реформ (ЦЭПР), «оптимизацию» объектов социальной инфраструктуры чиновники как правило обосновывают снижением численности населения, однако «именно закрытие этих учреждений является одной из важнейших причин дальнейшего, еще более быстрого оттока сельского населения в города», и, более того, «оптимизация» объектов социальной инфраструктуры идет гораздо более быстрыми темпами, чем уменьшается численность сельского населения и прекращают свое существование сельские населенные пункты», и таким образом возникает «ситуация замкнутого круга, когда сельские населенные пункты вместе с закрытием школы или медицинских учреждений лишают последней надежды на будущее». По мнению авторов Доклада ЦЭПРа «Россия – страна умирающих деревень» (2016), концентрируя в последние десятилетия все основные экономические ресурсы в городах и оптимизируя расходы на село «государство, по сути, целенаправленно проводит политику депопуляции сельских территорий, освоенных со столь значительным трудом предыдущими поколениями, и явно не имеет стратегического понимания потенциальной экономической востребованности этих территорий в будущем»⁴.

Глубина социально-экономического кризиса и ускорение процесса депопуляции сельского населения в 2000-е и начале 2010-х гг., несмотря на предпринятые усилия по стабилизации ситуации, потребовали разработки новых мер государственной поддержки сельского населения и сельских территорий. В феврале 2015 г. распоряжением Правительства РФ от 2 февраля 2015 г. №151-р была принята «Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года» (далее – Стратегия), разработанная Министерством сельского хозяйства РФ, основные положения которой стали развитием основных направлений разработанной ранее «Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на

³ Россия – страна умирающих деревень. Доклад Центра экономических и политических реформ. 2016.

⁴ Там же, с. 41–42.

период до 2020 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.11.2010 № 2136-р.

В рамках Стратегии были разработаны и утверждены одноименная со Стратегией подпрограмма, общий объем финансирования которой составил в 2018 г. 32,8 млрд руб. (средства направлены на создание инфраструктуры для подключения к водо- и газоснабжению, строительство объектов здравоохранения, образования, культуры и спорта, ремонт дорог), а также Государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий» постановлением Правительства РФ от 31 мая 2019 г. №696 с общим объемом финансирования в 2020–2025 гг. – около 2,3 трлн руб., в том числе за счет федерального бюджета – 1 трлн руб.

Цели и задачи Программы сфокусированы на решение проблемы депопуляции сельского населения, необходимости повышения доходов и улучшения условий жизни сельских жителей как главных факторах сохранения населения в сельской местности, а также на сохранение доли сельского населения в общей численности населения России на уровне не менее 25,3%, на достижение соотношения среднемесячных располагаемых ресурсов сельского и городского домохозяйств до 80%, на повышение доли общей площади благоустроенных жилых помещений в сельских населенных пунктах до 50%.

В проектную часть госпрограммы включены пять ведомственных проектов, конечные показатели которых нацелены на 2025 г.: «Развитие жилищного строительства на сельских территориях и повышение уровня благоустройства домовладений», «Содействие занятости сельского населения», «Развитие инженерной инфраструктуры на сельских территориях», «Развитие транспортной инфраструктуры на сельских территориях», «Благоустройство сельских территорий».

Однако при общей правильной макроцелевой установке Программы на устойчивое развитие сельских территорий, вызывают вопросы формулировки целей и задач, в частности, первая – «сохранение доли сельского населения на уровне не менее 25,3%». В таком виде сформулированная цель скорее будет побуждать чиновников не прилагать усилия к улучшению уровня и качества жизни сельского населения, повышению их здоровья и долголетия, а к чисто бюрократическим решениям по манипулированию цифрами (например, к переводу части городских поселений в статус сельских; к созданию препятствий к

снятию уезжающих в города сельских жителей с регистрационного учета и т.д.).

В последние годы одним из методов стабилизации и улучшения ситуации в сельских районах в последние годы стал рассматриваться внутренний туризм, в том числе так называемый «агротуризм» (сельский туризм). В частности, в Стратегии–2015, а также в Программе–2019 появились формулировки, связанные с необходимостью развития условий для сельского туризма. Весной 2019 г. Правительство рассмотрело и дало положительные заключения на законопроекты о развитии внутреннего туризма на сельских территориях. Проекты федеральных законов «О внесении изменений в статьи 1 и 19 Федерального закона “О крестьянском (фермерском) хозяйстве”» (далее – законопроект 1) и «О внесении изменения в статью 5 Федерального закона “О развитии сельского хозяйства”» (далее – законопроект 2) внесены в Госдуму депутатами Государственной Думы С.В. Максимовой, В.Б. Кидяевым, А.К. Исаевым и другими. Законопроектами предлагается отнести к основным целям государственной аграрной политики развитие малого и среднего предпринимательства на сельских территориях, в том числе внутреннего туризма. К видам деятельности крестьянских и фермерских хозяйств предлагается отнести услуги по продвижению внутреннего туризма на сельских территориях.

В связи с темой развития сельского туризма нельзя не отметить, что исследования сельских поселений Ближнего Севера России в рамках междисциплинарного Угорского проекта (рук. Н.Е. Покровский) показали, что возможности сельского туризма в увеличении количества рабочих мест и обеспечении устойчивого развития именно сельских территорий (а не малых городов) крайне ограничены. В гораздо большей степени устойчивое развитие сельских поселений могут обеспечить дачники, покупающие деревенские дома и проводящие в сельской местности от нескольких недель до нескольких месяцев, а иногда и круглогодичный цикл. Владение сельским домом и наличие даже небольшого подсобного хозяйства создает для горожан гораздо больше стимулов к инвестированию в местное развитие депрессивных сельских поселений, нежели краткосрочный туризм. К тому же благоприятный для рекреации сезон на Ближнем Севере сравнительно короток. Городские дачники поддерживают в деревне местную инфраструктуру, препятствуют разрушению сельских домов

и дорог, покупают созданную местными жителями продукцию, пользуются различными услугами местных жителей. Исследование роли и потенциала дачной миграции были осуществлены в рамках Угорского проекта [3; 11; 12].

Низкий уровень культурной жизни и инфраструктуры в большинстве сельских населенных пунктах был осознан на государственном уровне и дополнительно в 2014 г. появился новый документ: «О создании центров культурного развития в малых городах и сельской местности» распоряжением Правительства от 26 декабря 2014 г. № 2716-р. Программа направлена на реализацию мероприятий по строительству новых зданий, модернизации и перепрофилированию и (или) реконструкции существующих учреждений культуры в малых городах и сельской местности. Цели Программы – обеспечение максимальной вовлеченности населения в культурно-творческую деятельность, создание новых возможностей для творческой самореализации, духовного обогащения и культурного развития, создание условий для межнационального культурного обмена, повышение качества жизни, а также развитие инфраструктуры и создание новых рабочих мест. Задачами Программы стали: строительство новых центров в малых городах и сельской местности, модернизация, перепрофилирование и (или) реконструкция существующих зданий с целью приспособления их для использования в качестве центров культурного развития, поддержка существующих учреждений культуры в малых городах и сельской местности путем улучшения их материально-технической базы, создание единой гастрольной сети, подготовка и переподготовка кадров для работы в центрах.

Правильные цели и задачи, сформулированные в программах по развитию культуры на селе, пока не коррелируют с реальной практикой систематического закрытия сельских домов культуры, библиотек, музеев, кинотеатров. Вместе с закрытием учреждений культуры сокращаются должности их сотрудников. Открытие заново культурных учреждений – это не только вопрос нового строительства или реконструкции здания, но и выделения постоянных бюджетных ставок, организации и финансирования систематической просветительской и социокультурной работы с сельской молодежью и другими категориями сельского населения.

Таким образом, в связи с поставленными в ряде государственных программ и Стратегиче-

ских документов целей и задач по обеспечению устойчивого развития сельских территорий, особое значение приобретает проведение комплексных социологических и социолого-статистических исследования условий и образа жизни сельских жителей, что позволит конкретизировать задачи и цели государственных программ, учесть как общие, так и локальные особенности сельских поселений, помочь разработать расширенные критерии оценки эффективности.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ УСЛОВИЙ И ОБРАЗА ЖИЗНИ СЕЛЬСКИХ ЖИТЕЛЕЙ: ИСТОЧНИКИ ДАННЫХ

Имеющиеся в открытом доступе официальные статистические данные позволяют комплексно описывать образ жизни в сельских жителей либо на уровне отдельных сельских поселений, либо на уровне Российской Федерации в целом. В первом случае необходимые для проведения расчетов данные содержатся в Базе данных «Показатели муниципальных образований», представленной на сайте Росстата.

Во втором случае такие данные генерируются в ходе проведения Росстатом обследований населения по социально-демографическим проблемам. Результаты обследований публикуются на сайте ведомства в нескольких разрезах, включая «городские-сельские поселения». Однако данные в таком разрезе для регионов субфедерального уровня, в отличие от России в целом, недостаточно репрезентативны, и эти регионы оказываются неохваченными статистикой, позволяющей комплексно оценить образ жизни сельского населения на «среднем», или даже «первичном» (муниципальном) уровне. Поэтому, когда ставится задача исследования условий и образа жизни сельского населения в том или ином субъекте Российской Федерации, необходим поиск иных, кроме официальных статистических, источников информации.

Можно выделить три группы источников, позволяющих изучать условия и образ жизни сельского населения на уровне районов и муниципалитетов. Во-первых, это специальные социологические обследования, которые обеспечивают репрезентативность результатов⁵.

⁵ Примером можно считать многолетние исследования в Мантуровском районе Костромской области междисциплинарной группы Угорского проекта «Сообщества профессиональных социологов» (рук. Н.Е.Покровский и Т.Г.Нефедова). [Потенциал Ближнего Севера, 2014; Ойкумена Ближнего Севера, 2015; и др.]

Однако, проблема состоит в том, что далеко не во всех случаях бюджеты реализуемых проектов предусматривают проведение таких обследований в большом количестве сельских районов: в лучшем случае, они могут охватить несколько сельских поселений. Вторым источником информации являются сайты администраций муниципальных образований, анализ которых позволяет определить основные направления их деятельности, а, следовательно, и основные проблемы отдельных сельских поселений, которые при их обобщении могут быть ретранслированы на уровень региона субфедерального уровня.

Третьим источником информации является местная пресса, изучение материалов и частотный анализ тематики публикаций в которой важно в контексте выявления проблем, актуальных для сельских жителей региона также с последующей ретрансляцией на уровень субъекта Российской Федерации. При использовании последних двух групп источников информации следует учитывать, что оценки сравнительной важности проблем могут оказаться смещенными, но иные подходы в настоящее время отсутствуют.

Помимо перечисленных, имеются отдельные источники информации, которые позволяют косвенно оценить условия жизни граждан в сельских поселениях через состояние жилого фонда, инфраструктуры сельских поселений, инвестиционной активности в них и т.п. Такие данные содержатся в сборнике Росстата «Статистическая информация о социально-экономическом развитии сельских территорий Российской Федерации»⁶. В этот сборник включены 26 показателей, часть из которых могут быть использованы для анализа ситуации на сельских территориях. Однако нужно иметь в виду, что область их применения ограничена: эти показатели пригодны прежде всего для межрегиональных сопоставлений и выявления имеющихся различий между субъектами Российской Федерации.

Определенные возможности такого подхода к использованию этих данных подтверждаются результатами расчетов, которые были проведены нами по базе данных за 2017 г. на примере регионов двух федеральных округов – Северо-Западного (СЗФО) и Центрального (ЦФО). Ниже приводятся результаты расчетов по некоторым

из показателей, большинство из которых для обеспечения возможностей сопоставления были нормированы на численность населения регионов.

Использованные показатели могут быть разделены на несколько содержательных групп.

Показатели состояния социальной инфраструктуры.

Число сельских жителей в расчете на одну лечебно-профилактическую организацию, чел. Недостатком показателя является то, что в нем не учитываются характеристики самих медицинских организаций (наличие медицинского оборудования, врачей различных специальностей), но за неимением других может быть использован для характеристики доступности медицинских услуг для сельских жителей. Среднее значение этого индикатора в России составило 972 чел., а в рассматриваемых регионах оно варьировало от 323 чел. в Ненецком АО до 13743 чел. в Калининградской области.

Число сельских жителей в расчете на одно спортивное сооружение, чел. Как и в предыдущем случае, показатель не учитывает характеристики таких сооружений – их профиль, наличие возможностей для занятия различными видами спорта, но также был использован для оценки возможностей занятия спортом для сельских жителей. При среднем значении в России 387 чел., в рассматриваемых регионах оно варьировало от 197 чел. в Тамбовской области до 4998 чел. в Калининградской области.

Некоторые из представленных показателей позволяют оценить, насколько инфраструктура сельских поселений является стимулом для развития тех или иных составляющих образа жизни населения. Одним из них является *численность занимающихся в детско-юношеских спортивных школах в расчете на 1 тыс. жителей*. В России в среднем он составил 15 чел., а в рассматриваемых регионах варьирует от 1 чел. в Тульской области до 18,9 чел. в Республике Коми. Очевидным недостатком данного показателя является то, что он не учитывает возрастную структуру сельского населения. И поэтому Тульская область с самым старым в стране населением неизвестно когда сравняется (и сравняется ли когда-нибудь в будущем) по данному показателю с относительно «молодой» Республикой Коми.

Поскольку в последнее время часто высказывается мнение, что туризм может стать драйвером развития сельских поселений, важно по-

⁶ Сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/region_stat/sel-terr/sel-terr.html.

нять, какими мощностями туристов располагают сельские территории. Число мест в коллективных средствах размещения в расчете на 1 тыс. сельских жителей в них варьировало от 0,5 в Калининградской области до 45,5 в Ярославской области при среднероссийском значении показателя 13,5.

Возможность совершать покупки описывается площадью торговых залов магазинов в расчете на сельского жителя. При среднероссийском значении показателя 0,32 м² в регионах СЗФО и ЦФО он варьировал от 0,01 в Калининградской области до 0,67 м² в Ярославской области. Как видно, уже здесь возникает проблема достоверности данных, которые размещены в сборнике. При подобном разбросе значений показателей, необходима выбраковка данных, которые существенно отклоняются от большинства, и эти различия не могут быть объяснены без проведения дополнительных исследований.

Большие различия отмечены и в значении регионального показателя численность сельских жителей на одно посадочное место в общедоступных столовых, закусочных – от 131 чел. в Республике Коми до 668 чел. в Белгородской области при среднероссийском значении показателя 216 чел.

Показатель численность сельских жителей на одно предприятие бытового обслуживания имеет тот же недостаток, что и первый из рассмотренных в статье – число сельских жителей в расчете на одну лечебно-профилактическую организацию, поскольку не учитывает ни специализацию, ни мощность предприятий бытового обслуживания. При среднем значении показателя в России 881 чел., максимальное значение в рассматриваемых регионах составило 21990 чел. (в Калининградской области), а минимальное – 323 чел. (в Вологодской области).

Инвестиционная активность.

Инвестиции в основной капитал за счет средств бюджета муниципального образования в расчете на жителя, руб. В Российской Федерации в среднем составили 411 руб., а в регионах ЦФО и СЗФО колебались от 13 руб. в Калининградской области до 2045 руб. в Ненецком АО. Здесь мы очевидно сталкиваемся с той же проблемой, что и с некоторыми другими показателями, а именно, недостоверностью первичной информации, представленной для публикации в сборнике.

Ввод в действие жилых домов, м² общей площади на жителя. Максимальное его значение

составило 2,11 м² в Мурманской области, а минимальное – 0,01 м² в Калининградской области при среднероссийском его значении 0,41 м². Учитывая протяженность строительного цикла, данный показатель корректнее рассчитывать как частное от деления суммы ввода общей площади жилых домов за несколько календарных лет на количество лет.

Состояние коммунальной инфраструктуры.

Доля протяженности нуждающихся в замене тепловых и паровых сетей, %. По данным сборника, если в России эта доля составила 24,2%, то среди регионов СЗФО и ЦФО она оказалась минимальной в Ненецком АО (3,1%), а максимальной – в Ярославской области (39,7%).

Схожая ситуация и с долей протяженности уличной водопроводной сети, нуждающейся в замене, %. Минимальной (8%) она была также в Ненецком АО, в то время как максимальной (69,4%) – в Липецкой области при среднероссийском значении показателя 41,2%.

Доля протяженности уличной канализационной сети, нуждающейся в замене, %. Как и предыдущие составные коммунальной инфраструктуры, эта сеть также является сильно изношенной. Если в среднем по стране она составила 36,6%, то в рассматриваемых регионах варьировала от 17,5% в Калининградской области до 68,4% в Новгородской области.

Доля протяженности освещенных частей улиц, проездов, набережных в общей протяженности последних характеризует уровень благоустройства сельских поселений. При среднероссийском показателе 46,9% в регионах ЦФО и СЗФО он варьировал от 17,6% в Тамбовской области до 90,5% в Ненецком АО.

Наконец, определенный интерес представляет показатель, характеризующий антропогенную нагрузку сельских поселений на окружающую среду – вывоз за год твердых коммунальных отходов в расчете на душу населения, кг. Если в России в целом он составил 662 кг, то в регионах ЦФО и СЗФО (если исключить вызывающую сомнение Республику Коми, где значение этого показателя составило 24039 кг), он варьировал от 8 кг отходов в Калининградской области до 571 кг в Калужской области. Недостатком этого показателя, очевидно, является то, что он зависит от той инфраструктуры обработки твердых коммунальных отходов, которая имеется в конкретном регионе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Снижение темпов депопуляции сельского населения России, особенно Центральных районов и так называемого Ближнего Севера, представляется актуальной социальной задачей, необходимость и пути решения которой отражены в ряде важнейших государственных стратегических и практических документов. Нельзя не согласиться с тем, что улучшение условий жизни сельского населения, и, в первую очередь, увеличение количества рабочих мест и доходов домохозяйств, а также обеспечение доступности базовых инфраструктурных объектов, бытового обслуживания, здравоохранения, образования, культуры и досуга – все это является необходимым условием повышения уровня и качества жизни на селе, что в конечном счете ведет к сохранению сельского населения и устойчивому развитию сельских территорий.

Однако эффективность запланированных в «Стратегии» и «Программе» мероприятий возможны только при условии изучения и учета конкретных условий жизни сельского населения,

неоднородности сельских территорий и образа жизни сельских жителей, их социально-демографических характеристик, условий и образа жизни. Многие общие положения программ нуждаются в конкретизации, требуется разработка расширенных показателей и индикаторов, позволяющих описывать условия и образ жизни сельского населения в региональном и субрегиональном уровне.

Проведенный анализ показал, что рассмотренные нами показатели могут использоваться для характеристики условий жизни сельского населения в регионах субфедерального уровня, но только как дополнительные к иным источникам информации. Основная область их использования – проведение межрегиональных сопоставлений, разработка региональных рейтингов и формирование исходного запроса на проведение исследований, направленных на определение причин существенных отклонений тех или иных показателей в конкретных регионах от средних по их совокупности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Нефедова Т.Г. Двадцать пять лет постсоветскому сельскому хозяйству России: географические тенденции и противоречия // Известия РАН. Серия географическая, 2017;(5): 7-18.
2. Нефедова Т.Г., Николаева У.Г. Современное подсобное хозяйство селян и горожан: историческая динамика, функции, пространственные различия // Население и экономика. 2019; 3(1): 95–111.
3. Потенциал Ближнего Севера: экономика, экология, сельские поселения. Коллективная монография / Под редакцией Н.Е. Покровского и Т.Г. Нефедовой. М.: «Логос», 2014.
4. Денисенко М.Б., Николаева У.Г. Что происходит с сельским населением на Ближнем Севере России (на материале Костромской области) // Социологические исследования. 2015;(12):70-81.
5. Калабихина И.Е., Мокренский Д.Н. Динамика численности населения муниципальных образований Центральной России // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. М.; Изд-во Моск. ун-та. 2017;(6):97-124.
6. Калабихина И.Е., Мокренский Д.Н., Оборин М.С., Шерешева М.Ю. Экономико-демографическое развитие малых городов Центральной России: важен ли гендерный аспект? // Женщина в российском обществе, Иваново: Ивановский гос. ун-т. 2018;(2):42-63.
7. Тихонова Н.Е. Феномен социальной эксклюзии в условиях России // Мир России. 2003; Т. XII(1):36-84.
8. Смирнов С.Н. Российская деревня: вечное на фоне трансформаций. Заметки непрофессионала // Мир России: Социология, этнология. 2013; Т. XXII(4):61-85.
9. Исаев Н.И., Капустин А.К., Смирнов С.Н. Риски социальной эксклюзии в регионах России: методологический инструментарий и результаты оценки // Вопросы статистики. 2015;(8):47-55.
10. Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года. Министерство сельского хозяйства РФ. – М.: ФГБНУ Росинформа-гротех, 2015. – 76 с. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/region_stat/sel-terr/strateg_2030.pdf.
11. Нефедова Т.Г., Покровский Н.Е., Трейвиш А.И. Урбанизация, дезурбанизация и сельско-городские сообщества в условиях роста горизонтальной мобильности населения // Социологические исследования. 2015;(12):60–69.
12. Между домом и ... домом. Возвратная пространственная мобильность населения России. / Ред. Нефедова Т.Г., Аверкиева К.В., Махрова А.Г. М.: Новый хронограф, 2016.

REFERENCES

1. Nefedova T.G. Twenty-five years of Post-Soviet agriculture of Russia: geographical trends and contradictions // Bulletin of the Russian Academy of Sciences. Geographical Series, 2017; No. 5: 7-18.
2. Nefedova T.G., Nikolaeva U.G. Modern subsidiary farming of villagers and citizens: historical dynamics, functions, spatial differences // Population and Economics. 2019; V. 3, (1): 95–111.
3. The potential of the Middle North: economics, ecology, rural settlements. Collective Monograph / Edited by N.E. Pokrovskii and T.G. Nefedova. M.; Logos, 2014.
4. Denisenko M.B., Nikolaeva U.G. What happens to the rural population in the Middle North of Russia (evidence from the Kostroma region) // Sociological studies. 2015; (12): 70-81.
5. Kalabikhina I.E., Mokrenskii D.N. The dynamics of the population of municipalities of Central Russia // Vestnik Moskovskogo universiteta = Bulletin of Moscow University. Series 6: Economics. M.; Publishing house of Moscow University. 2017; (6): 97-124.
6. Kalabikhina I.E., Mokrenskii D.N., Oborin M.S., Sheresheva M.Yu. Economic and demographic development of small cities in Central Russia: is gender important? // Woman in Russian society, Ivanovo: Ivanovo State University. 2018; (2): 42-63.
7. Tikhonova N.E. The phenomenon of social exclusion in Russia // World of Russia. 2003; T. XII (1): 36-84.
8. Smirnov S.N. Russian village: the eternal against transformations. The layman's notes // World of Russia: Sociology, ethnology. 2013; V. XXII (4): 61-85.
9. Isaev N.I., Kapustin A.K., Smirnov S.N. The risks of social exclusion in the regions of Russia: methodological tools and assessment results // Statistics issues. 2015; (8): 47-55.
10. Strategy for sustainable development of rural territories of the Russian Federation for the period until 2030. Ministry of Agriculture of the Russian Federation. - M.: FSINI Rosinformagroteh. 2015; 76. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/region_stat/sel-terr/strateg_2030.pdf.
11. Nefedova T.G., Pokrovskii N.E., Treyvish A.I. Urbanization, deurbanization and rural-urban communities in the context of increasing horizontal mobility of the population // Sociological studies. 2015; (12): 60–69.
12. Between the house and ... the house. Return spatial mobility of the Russian population. / Ed. by Nefedova T.G., Averkieva K.V., Makhrova A.G. M.: Novyi khronograf, 2016.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ульяна Геннадьевна Николаева, доктор экономических наук, старший научный сотрудник кафедры народонаселения экономического факультета Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия.

E-mail: ynikolaeva@list.ru

Никита Евгеньевич Покровский, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой общей социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», главный научный сотрудник ФГБУН Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН, Москва, Россия.

E-mail: nikita1951@yahoo.com

Сергей Николаевич Смирнов, доктор экономических наук, заведующий Центром анализа социальных программ и рисков Института социальной политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», ведущий научный сотрудник ИНИОН РАН, Москва, Россия.

E-mail: sernsmirnov@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Ul'iana G. Nikolaeva, Dr. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Department of Population, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia.

E-mail: ynikolaeva@list.ru

Nikita E. Pokrovskii, Dr. Sci. (Sociol.), Professor, Head of the Department of General Sociology, National Research University Higher School of Economics, Principal Researcher, Federal State Budgetary Institution Federal Research Sociological Center, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

E-mail: nikita1951@yahoo.com

Sergei N. Smirnov, Dr. Sci. (Econ.), Head of the Center for Analysis of Social Programs and Risks, Institute of Social Policy, National Research University Higher School of Economics, Leading Researcher, INION RAS, Moscow, Russia.

E-mail: sernsmirnov@mail.ru

Статья поступила 31.10.2019; принята к публикации 05.11.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 31.10.2019; accepted for publication on 05.11.2019.

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

ORIGINAL PAPER

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-45-56

УДК 331.5

JEL J11, J21

YOUTH IN THE LABOR MARKET AND POLICIES TO PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

A.V. Mayorova

Laboratory for strategic studies of social and labor relations,
Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor",
Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-9191-2133>

E.A. Matveeva

Laboratory for strategic studies of social and labor relations,
Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor",
Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2366-610X>

ABSTRACT

The relevance of this article is expressed in the necessity to study youth as one of the most vulnerable groups in the Russian labor market. That is why there is a need to determine the position of young people in the labor market, as well as the need to analyze the state policy to promote youth employment.

The aim of the study is to determine the features, trends, problems of youth employment and the youth labor market, to analyze the system of promoting youth employment in Russia and to assess its efficiency. The article solved the following tasks: the statistical data on youth employment in the Russian Federation were analyzed, the main issues and trends requiring attention from the state were identified; the state and regional programs and projects promoting youth employment were collected and analyzed; the efficiency of the state measures on promoting youth employment was assessed.

In order to support the objectives, the authors used content analysis and comparative analysis of regulatory legal acts, Internet sources, and statistical methods for statistical analysis of labor market and youth employment.

The article provides the following research results: the statistical data of the demographic situation, as well as the labor market situation for Russian youth were analyzed, the main problems and trends requiring attention from the state were identified and described; the state and regional programs and projects promoting youth employment were systematized and analyzed; the efficiency of the state measures on promoting youth employment was assessed based on the employment indicators of Russian graduates and on the results of young people's appeals to the state employment service.

The basic framework of the article was presented at the International Seminar on Future of Labor organized by the Chinese Academy of Labor and Social Security and the ILO Research Department in Chengdu, Sichuan Province, China.

Keywords: labor market; youth employment; the structure of the youth; employment promotion; system of youth employment promotion; assessment of efficiency.

For citation: A.V. Mayorova, E.A. Matveeva. Youth in the labor market and policies to promote youth employment in the Russian Federation. *Social and labor research*. 2019;37(4):45-56. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-45-56.

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА И ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А.В. Майорова

Лаборатория стратегических исследований социально-трудовых отношений ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-9191-2133>

Е.А. Матвеева

Лаборатория стратегических исследований социально-трудовых отношений ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-2366-610X>

АННОТАЦИЯ

Актуальность данной статьи выражается в необходимости исследования молодежи как одной из самых уязвимых групп на российском рынке труда. Именно поэтому возникает необходимость в определении положения молодежи на рынке труда, а также необходимость анализа государственной политики содействия занятости молодежи.

Целью исследования является определение особенностей, тенденций, проблем молодежной занятости и молодежного рынка труда, анализ системы содействия занятости молодежи в России и оценка ее эффективности.

В рамках статьи были решены следующие задачи: проведен анализ статистических данных, характеризующих молодежную занятость в Российской Федерации, выявлены основные проблемы и тенденции, требующие внимания со стороны государства; проведен сбор и анализ государственных и региональных программ и проектов в области содействия молодежной занятости; проведена оценка эффективности государственных мер содействия молодежной занятости.

Для решения поставленных задач использовались методы контент-анализа и сравнительного анализа нормативных правовых актов, интернет-источников; статистические методы для проведения статистического анализа информации о рынке труда и молодежной занятости.

В статье отражены следующие результаты исследования: был проведен анализ статистических данных, характеризующих демографическую ситуацию, а также ситуацию на рынке труда среди российской молодежи, были выявлены и описаны основные проблемы и тенденции, требующие внимания со стороны государства; были систематизированы и проанализированы государственные и региональные программы и проекты в области содействия молодежной занятости; была проведена оценка эффективности государственных мер содействия молодежной занятости на основе показателей трудоустройства российских выпускников, а также результатов обращений молодых людей в государственную службу занятости.

Основные положения данной статьи были изложены в ходе выступления на международном семинаре по будущему сферы труда, организованному Китайской академией труда и социального обеспечения и научно-исследовательским отделом МОТ в городе Чэнду, провинция Сычуань, Китай.

Ключевые слова: рынок труда; молодежная занятость; структура молодежи; содействие занятости; система содействия молодежной занятости; оценка эффективности.

Для цитирования: А.В. Майорова, Е.А. Матвеева. Молодежь на рынке труда и политика в области содействия молодежной занятости в Российской Федерации. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):45-56. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-45-56.

First, it is necessary to analyze the demographic trends that have developed in our country by now.

In general, the population of the Russian Federation has increased since 2010, the negative trend has been broken and there has been growth, which continues to this day (Fig. 1). Since 2015, the population of the country has grown due to the annexation of Crimea and Sevastopol.

Analyzing the components of population growth, it can be said that the country managed to move away

from the terrible losses of the 90-s, when natural growth showed negative values at the level of almost 1 million people per year. However, we cannot talk about stable positive values in this direction (Fig. 2). Basically, the general situation is due to migration growth.

From the point of view of the age distribution of the population today in Russia, the most extensive group of citizens is over 70 years old. Second is the group of citizens of 30-34 years old. In general,

the situation with working population in the country remains difficult. There are fewer citizens who can work, and the number of pensioners is steadily growing.¹

RUSSIAN YOUTH AS A SUBJECT OF LABOR MARKET AND EMPLOYMENT POLICY OBJECT

Youth is a socio-demographic group defined by age, social status and specific interests and values. This group in Russia includes people aged 14 to 30, and in some cases (in some regions, in terms of being a young scientist with degree or being a family-participant of housing programs), defined by the normative legal acts of the Russian Federation, up to 35 and older, who have permanent residence in Russia or living abroad (citizens of the Russian Federation and compatriots).²

The system of youth employment promotion in Russia is based on the state youth policy of the Russian Federation. It is based on the constitutional guarantees of equality of rights and freedoms of Russian citizens.

The main policy provisions are defined in the Order of the Government of the Russian Federation "On the approval of the fundamentals of the state youth policy of the Russian Federation for the period up to 2025".³

According to this and other policies, the main tasks of the state regarding young people are as follows:

- improving conditions for successful self-realization of youth;
- increasing role in the life of the country;
- promoting successful integration into society;
- globally - realization of potential for the country's further development.

The structure of Russian youth is usually divided into 4 age groups: 15-19 years; 20-24 years; 25-29 years; 30-34 years.

In 2004, all four age groups of young people within 15-34 years old were approximately equal, with a small predominance of persons between 15 and 19

years old. In 2018, more than a third of young people were in the oldest age group – from 30 to 34 years.⁴

The number of Russian youth aged 15-29 as of January 1, 2019 was amounted to 24.3 million people. Over 14 years the number of young people among the total population of the country decreased from 24.4% to 17.2%, while the total population increased, and, therefore, in the structure of the population, other age groups are increasing (Fig. 3). If we expand the age range and consider young people aged 15 to 34 years, the situation will be similar, but more optimistic: a decrease in the proportion of young people from 31% to 26% (from 2000 to 2018).⁵

This trend is a demographic consequence of the change in the economic structure of Russia in the 1990s and the transformational recession of the economy accompanied by a decline in fertility, increased mortality and a sharp decline in natural growth, which only recently has reached a positive value.

The revealed feature of the age structure of the Russian youth confirms the trend of fertility decline, not compensated by external migration. It makes the state take measures to stimulate the birth rate among young people and to promote the value of marriage and family.

The global trend of urbanization is manifested in typical for Russia concentration of the youth mainly in the cities (in 2018, the urban population was almost 3 times more than the rural population) [1].

In 2008-2018, the employment rate among young people aged 15-19 decreased almost twice from 11% to 5.6%, and the employment rate among young people aged 20-24 decreased in the period under review (by 9.2%) and amounted to 47.8%. This is due to the high involvement of young people in the programs of general, secondary vocational and higher professional education (schoolchildren and full-time students are economically inactive people). Employment rate among young people of 25-29 increased by 2.1%, which indicates an improvement in the labor market situation for this age group (most often there are qualified professionals with little experience) [2], [3].

¹ Demography. Population size and composition [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

² The Order of the Government of the Russian Federation from 29.11.2014 No. 2403-r "On the approval of the fundamentals of the state youth policy of the Russian Federation for the period up to 2025" // Rossiyskaya Gazeta, 08.12.2014

³ The Order of the Government of the Russian Federation from 29.11.2014 No. 2403-r "On the approval of the Fundamentals of the state youth policy of the Russian Federation for the period up to 2025" // Rossiyskaya Gazeta, 08.12.2014

⁴ Demography. Population size and composition [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

⁵ Statistical bulletin "Population size of the Russian Federation by gender and age" [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095700094

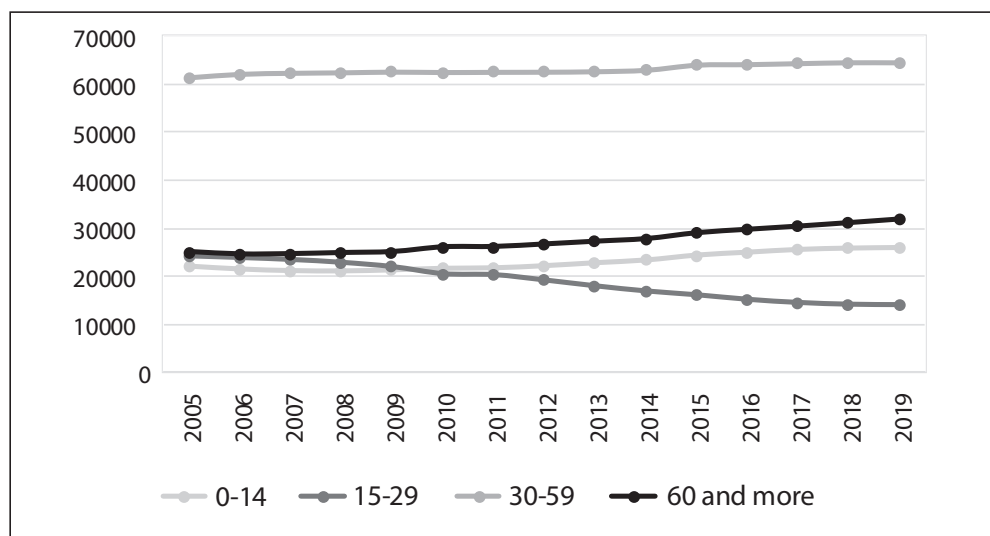


Fig. 1. Dynamics of population by age group in 2005-2019, thousands of people

Source: Demography. Population size and composition [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. – Electronic data – Moscow: [w.e.], 2018. – Mode of access: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography.

In 2008-2018, the unemployment rate among young people aged 15-24 increased (16.6% in 2018) by 2.6%, and reached its peak in 2009 (due to the economic crisis) (Fig. 4). However, for 25-29-year-olds, the unemployment rate fell from 5.6% to 5.5% by the end of the period under review. The unemployment rate in 2018 for them is three times less than that of 15-24-year-olds, which is explained by the higher competitiveness of this group of Russian youth in the labor market [2], [3].

Wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles (20.2%) traditionally occupy the largest share in the employment structure of the Russian population by type of activity. In fact, involvement in the service sector often does not require a special vocational education or a high qualification, which is convenient for young people who have not yet had the desired education. Manufacturing occupies the second place by the share of the employed (13.1%). The attractiveness for young people of being employed in manufacturing, especially in high-tech industries, in terms of implementing national projects will steadily increase. The third place in terms of youth involvement is occupied by public administration and defense; compulsory social security – 8.5%. Construction (7.5%), transportation and storage (7.4%) are also popular activities for young people.⁶

Due to demographic shifts, the economically

⁶ Quarterly statistical bulletin “Labor force sample survey” [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_11400970387666

active population is decreasing, the process of labor reproduction is getting worse, there is a problem with filling low-prestigious and low-paid jobs, and the need for importing labor force is developing.

The reduction in the number of young people aged 15 to 24 in the total labor force at working age is shown in Fig. 5. At the same time, a significant part of the labor force in the youth segment is the population aged 25-29 years.⁷

Among other tasks to achieve goal No.8 of sustainable development of the Russian Federation “Decent work and economic growth”⁸ is to significantly reduce the share of young people who do not work, do not study and do not acquire professional skills, the so-called “NEET youth”.

The share of NEET youth was decreasing in Russia from 2010 until 2013, and then tended to grow slightly (Fig. 6). The highest level of NEET is observed among women. Mostly, gender inequality is caused by the fact that young women are engaged in house-keeping and childcare.⁹

⁷ Quarterly statistical bulletin “Labor force sample survey” [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_11400970387666

⁸ The decree of the President of the Russian Federation from 07.05.2018 No. 204 “On the national goals and strategic objectives of the Russian Federation through to 2024” // Official Internet portal of the legal information. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038>

⁹ The share of young people (aged 15-24) who do not study, work or acquire professional skills [Electronic resource] / The Unified Interdepartmental Statistical Information System. State statistics – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2017. – URL: <https://fedstat.ru/indicator/58711>

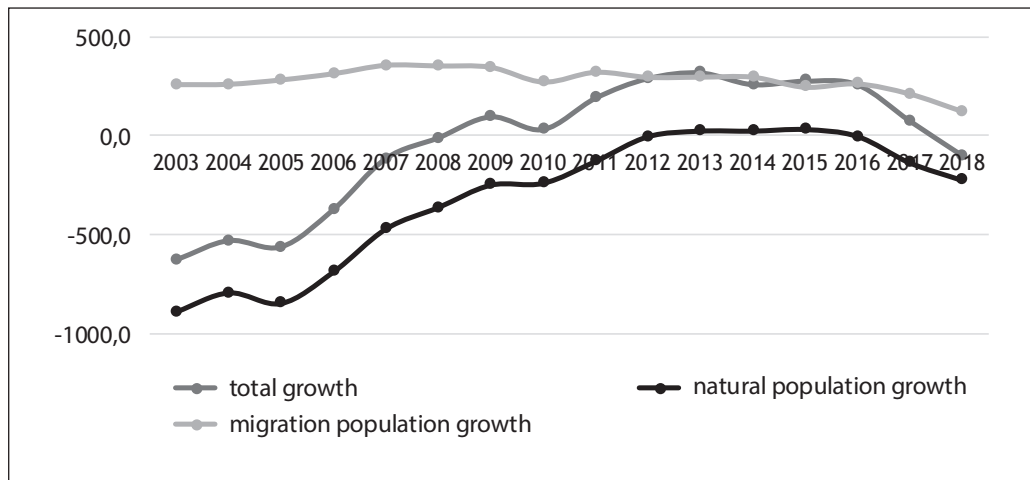


Fig. 2. Components of population change, thousands of people

Source: Demography. Population size and composition [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. – Electronic data – Moscow: [w.e.], 2018. – Mode of access: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography.

In general, the problems of the youth segment of the labor market are primarily related to the problems of the first employment of young people after they receive vocational education, the lack of practical skills of young professionals, the discrepancy of young people's ideas about decent employment to the proposed vacancies, regional disparities in wages and living standards, generating internal migration of young people, etc.

Based on key quantitative indicators, such as employment or unemployment, the Russian youth labor market is functioning quite successfully. Its flexibility allows it to maintain high levels of employment (especially among those young people who are not involved in education), while unemployment rates have never reached any dangerous values. This model helped the country avoid massive releases in various crises, including that of 2015-2016.

Therefore, there are some obstacles on the youth labor market that should be eliminated through promoting youth employment:

- relatively high level of employment in the informal sector among young people aged 15 to 19 and 20 to 24 due to simultaneous involvement in education, as well as the prevalence of individual entrepreneurship and self-employment;
- relatively low competitiveness of young people in the segment of skilled labor (including the tendency of employers to give preference to more experienced candidates for positions that require highly skilled work);
- dissatisfaction of young people with the quality of jobs offered in regional labor markets (primarily in terms of demand for skills and wages), leads to undesirable regional development of labor migration.

FEATURES OF THE SYSTEM AND THE EFFECTIVENESS OF MEASURES TO PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT IN RUSSIA

The system of employment promotion for Russian youth includes both state (federal, regional and municipal) and non-state institutions (various associations, public and non-profit organizations, etc.). Within the framework of Russia's international cooperation in the social and labor sphere, partnerships and unions have been established to promote youth employment in the country.

The federal level plays a decisive role in the system of youth employment promotion. Federal measures apply to all Russian youth and ensure the enforcement of the constitutional rights of citizens to freely dispose their abilities to work, choose their occupation and profession [4].

The state youth policy measures in Russia are implemented by the Government of the Russian Federation, the Ministry of Education of the Russian Federation, the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, the Ministry of Economic Development of the Russian Federation, the Ministry of Health of the Russian Federation, the Federal Service for Labor and Employment, the Federal Agency for Youth Affairs and their departments and subordinate structures.

Thus, the Department of state policy in the sphere of higher education and youth policy is a structural subdivision of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation. It carries out its activities directly and through the organizations subordinated to the Ministry in cooperation with the structural units of the Ministry, the Federal Service

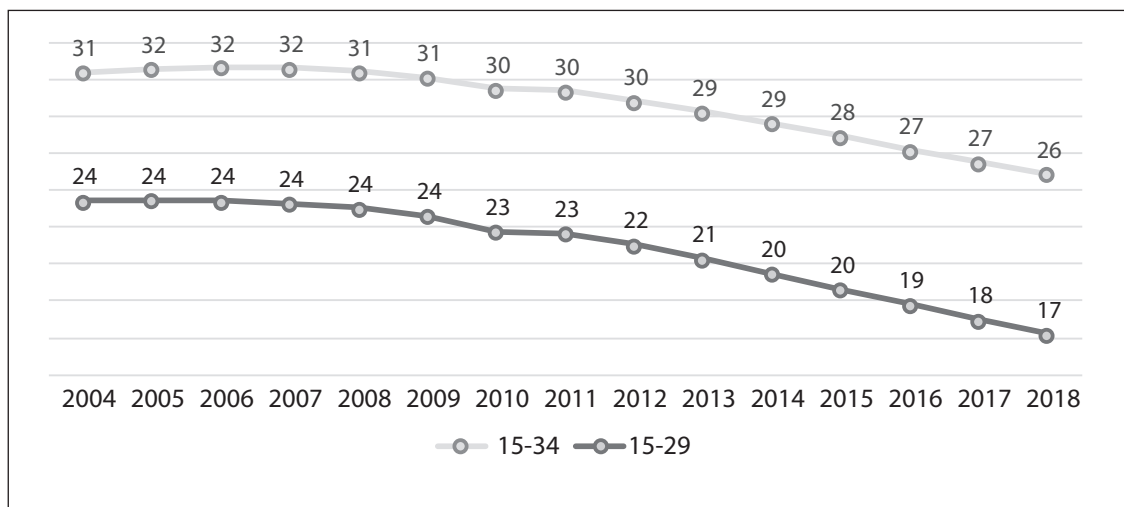


Fig. 3. The dynamics of the share of young people in the total population of Russia in 2004-2018, percent

Source: Russian Statistical Yearbook 2018: Statistical book / Federal State Statistics Service. - M., 2018 - 694 p.

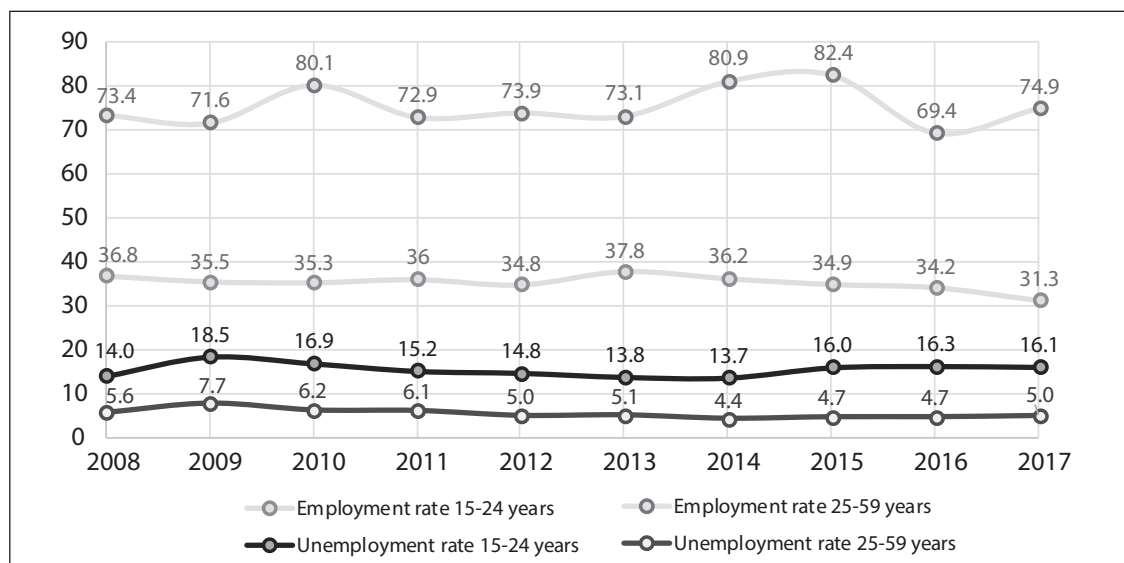


Fig. 4. The rate of employment and rate of unemployment of the population aged 15-24 years and 25-59 years in 2008-2017, percent

Source: Labour and employment in Russia 2017: Statistical handbook / Federal State Statistics Service. - M., 2017. - 261 p.

for Supervision in Education and Science, the Federal Agency for Youth Affairs, other federal executive authorities and the executive authorities of the constituent entities of the Russian Federation, local governments, public associations, etc.¹⁰

The key projects of the Department are support of talented youth; vocational orientation of youth; Student Olympiads and competitions; student self-government.

The Supreme legislative body, the Federal Assembly, also has special structures involved in the state

youth policy, such as the State Duma Committee on Physical Culture, Sport and Youth Affairs.¹¹

The Central Election Commission of Russia takes an active part in implementing the state youth policy. On its basis, round tables and seminars are held with the participation of representatives of youth organizations participating or helping in the organization of election campaigns. Educational and reference books for young people and students are prepared and published under its auspices.¹²

¹⁰ Department of State Youth Policy and Social Projects in Higher Education [Electronic resource] / Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation. - Electronic data - Moscow: [w.p.], 2019. - URL: <https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/act/dgmpispvsvo/>

¹¹ Committee on Physical Culture, Sport and Youth Affairs of the State Duma [Electronic resource] / State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation. - Electronic data - Moscow: [w.p.], 2019. - URL: <http://komitet6.km.duma.gov.ru/>

¹² Central Election Commission of Russia [Electronic resource] / Central Election Commission of Russia. - Electronic data - Moscow: [w.p.], 2019. - URL: <http://www.cikrf.ru/>

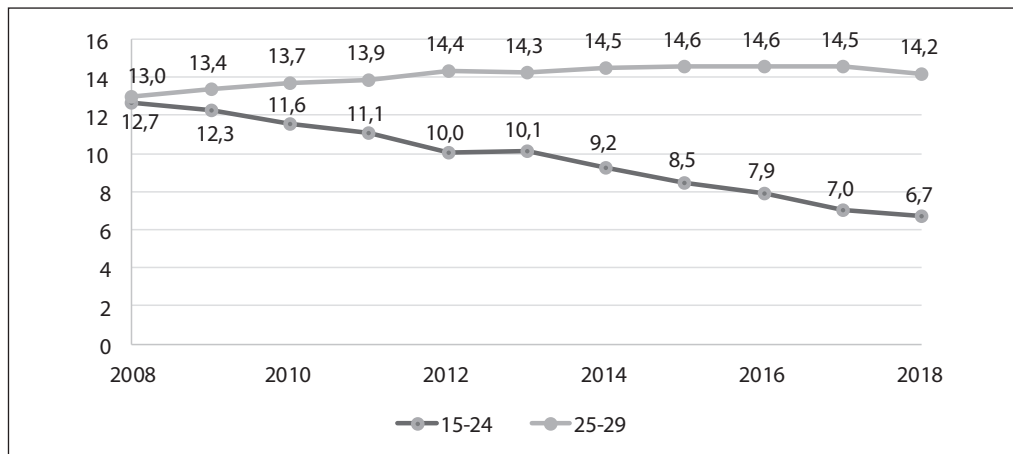


Fig. 5. The share of the labour force of young people aged 15-24 and 25-29 in 2008-2018, percent

Source: Quarterly statistical bulletin "Labour force sample survey" [Electronic resource] / Federal State Statistics Service. - Electronic data - Moscow: [w.e.], 2018. - Mode of access: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

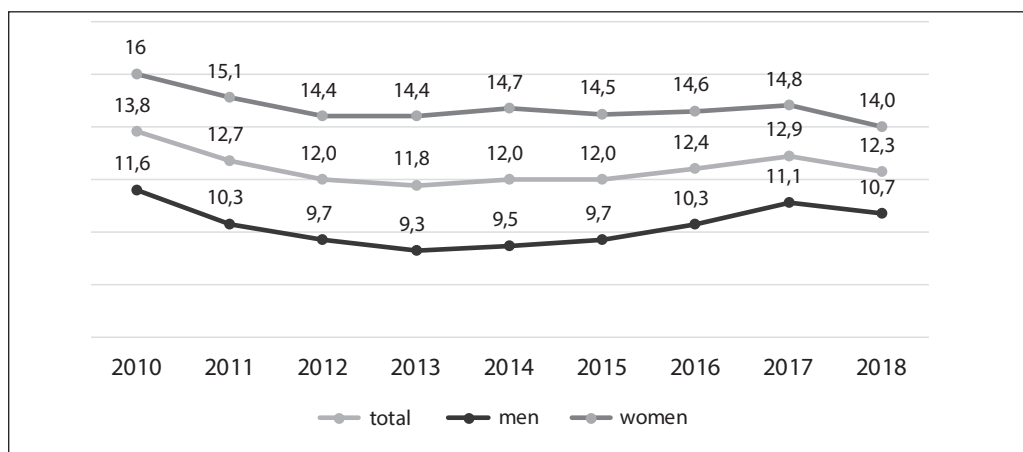


Fig. 6. Structure of the Russian NEET – young people by gender in 2010-2017, percent

Source: The share of young people (aged 15-24) who do not study, work or acquire professional skills [Electronic resource] / The Unified Interdepartmental Statistical Information System. State statistics - Electronic data - Moscow: [w.e.], 2017. - Mode of access: <https://fedstat.ru/indicator/58711>

The Federal Agency for Youth Affairs is a federal executive authority, responsible for providing the state services and managing the state property of the state youth policy, in cooperation with public organizations and movements representing the interests of young people implementing activities aimed at ensuring a healthy lifestyle of young people, moral and patriotic education and implementation of professional opportunities by young people.¹³ Its projects help ensure the identification, support and assistance of youth creative initiatives, to support and develop youth entrepreneurship (the implementation of the largest project to support youth entrepreneurship in Russia "You Are An Entrepreneur". It was implemented in more than 50 regions, and about 500 thousand young people became the participants. More than 16

thousand of them created their own business and received support from the state), to create conditions for self-realization of young people, to involve young people in volunteer activities, to support student self-governance; youth student initiatives; patriotic education and intercultural communication; science and innovations and so on.

Subordinate organizations of the Federal Agency for Youth Affairs are:¹⁴

- Federal State Budgetary Institution "Center for Support of Youth Creative Initiatives";
- Federal State Budgetary Institution "Russian Center for the Promotion of Youth Entrepreneurship";
- Federal State Budgetary Institution "Russian Center for Civil and Patriotic Education of Children and Youth";

¹³ Official website of the Federal Agency for Youth Affairs [Electronic resource] / Federal Agency for Youth Affairs. - Electronic data - Moscow: [w.p.], 2019. - URL: <https://fadm.gov.ru/>

¹⁴ Official website of the Federal Agency for Youth Affairs [Electronic resource] / Federal Agency for Youth Affairs. - Electronic data - Moscow: [w.p.], 2019. - URL: <https://fadm.gov.ru/>

- Federal State Budgetary Institution “Resource Youth Center”.

At the regional level (constituent entities of the Russian Federation), the policy of promoting youth employment has been implemented in various forms complementing the federal measures considering the regional specifics.

Thus, in 2012 the Government of the Russian Federation approved “The concept of the state youth policy in the constituent entities of the Russian Federation of the North Caucasus Federal District up to 2025”.¹⁵ Typically, such strategic documents are developed when special attention is required to the problem of youth employment in connection with either the deep depression of the regional labor market or in connection with the increasing personnel demand in the territories of priority development.

Non-state institutions that are a part of the system of youth employment promotion solve a wide range of tasks: from representing the interests of young people in public authorities to organizing and implementing specific measures and projects with the participation of young people.

The range of such non-state institutions is constantly expanding. The following organizations currently have the most significant impact on solving not only local, but also systemic problems of youth employment, including those regarding implementing the national development goals of the Russian Federation: Chamber of Young Legislators under the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation; Youth Public Chamber of Russia; Association of Young Entrepreneurs; All-Russian public organization “Russian Youth Union”; Russian Autonomous Non-Profit Organization Agency for Strategic Initiatives; Autonomous non-profit organization “Russia is a country of opportunities”.

When implementing the state youth policy in Russia, the project approach is defined as the key one. By the end of 2019, a wide range of various projects had been developed at the federal level, including in the field of professional self-determination and development of young people, promotion of their employment and entrepreneurship, etc.

The main directions for development and promotion of labor potential of the Russian youth are:¹⁶

¹⁵ Resolution of the Government of the Russian Federation of 17.04.2012 No. 506-r “The concept of the state youth policy in the constituent entities of the Russian Federation of the North Caucasus Federal District up to 2025” // Garant.ru, 02.05.2012

¹⁶ The directions were compiled by the authors based on a review of Russian regulatory legal acts, a literature review, and an expert assessment method.

- Career guidance for children and youth;
- Improving the quality and competitiveness of education, development of advanced training in accordance with the requirements of the labor market;
- Promotion of youth employment, acquisition and development of practical skills;
- Selection and training of young leaders-managers of a new type, including for public administration;
- Support for young scientists;
- Support for young professionals in rural areas;
- Development of youth entrepreneurship;
- Development of volunteering, social engineering and entrepreneurship;
- Development and support for talented youth.

Despite the obvious importance of all areas with their target groups of youth, the authors of the article believe that the state’s emphasis on identifying and supporting talented youth in recent years has been justified.

In the Russian Federation, various youth support projects are being implemented at the federal level. Some of them are:

- Federal project “Young professionals (increasing the competitiveness of vocational education)”. Purpose: modernization of vocational education, including through the introduction of adaptive, practice-oriented and flexible educational programs;¹⁷
- Federal project “Digital educational environment”. Purpose: by 2024 to create a modern and secure digital educational environment that provides high quality and accessibility of education of all types and levels;¹⁸
- Federal project “Social activity”. Purpose: by 2024 to create conditions for the development of mentoring, support for public initiatives and projects, including in the field of volunteering).¹⁹

The Russian autonomous non-profit organization “Agency for strategic initiatives” was established by the Russian Government in 2011 to

¹⁷ Passport of the Federal project “Young professionals (increasing the competitiveness of vocational education)” Duma [Electronic resource] / maydecree.rf. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: http://xn--80aavcebfcm6cza.xn--p1ai/upload/iblock/dc4/Molodye_professionalny.pdf

¹⁸ Passport of the Federal project “Digital educational environment” [Electronic resource] / Regional center of information technologies. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: <https://goo-gl.ru/5PQr>

¹⁹ Passport of the Federal project “Social activity” [Electronic resource] / Official Internet-portal. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: <https://new.avo.ru/documents/33446/1306658/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F+%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C.pdf/bfe55e-4a76-f9ba-9648-d9525eb17953>

implement a set of measures in the economic and social spheres. It also implements various projects related to youth such as the initiative “Personnel of the future for the regions”²⁰, developing leadership teams of students to implement important socio-economic projects in their region and the leadership project “Regional model for identification and development of young talents”²¹, the system of identification and development of abilities of children. A single database of identified talents has been created in the system of additional education, etc.

Within international cooperation of the Russian Federation in the social and labor sphere, the ILO’s project “Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of Independent States”²² is being implemented. The implementation of the project has enhanced the effectiveness of youth employment policies and programs in the countries of the Commonwealth of Independent States through the establishment of a framework for regional cooperation and knowledge-sharing on youth employment issues.

In the pilot regions of Russia, the project contributed to the creation of tripartite partnerships as an effective tool to combat the challenges of youth employment, as well as piloting innovative measures in the labor market (youth guarantee program, wage subsidy and entrepreneurship development program).

For individual beneficiaries of the project, a pilot wage subsidy program implemented by partner organizations helps a group of people who have been unemployed for a long time, linking them to work.

For example, according to the results of the pilot project of internships for young people aged 19-25, all participants of the project received offers from employers for permanent employment.

As a result of the successful implementation of the project, an agreement to extend cooperation to implement the new phase of the project was signed. The second phase of the project has been designed for the period of 2018-2022.

²⁰ Initiative “Personnel of the future for the regions” [Electronic resource] / Agency for strategic initiatives. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: <https://asi.ru/futurestaff/>

²¹ Leadership project “Regional model for the identification and development of young talents” [Electronic resource] / Agency for strategic initiatives. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2018. – URL: <https://asi.ru/projects/8356/>

²² Project “Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of Independent States” [Electronic resource] / International Labour Organization. – Electronic data – Geneva: [w.p.], 2018. – URL: https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_247773/lang--ru/index.htm

The program “Russian youth business”²³, implemented by the non-profit organization “International Business Leaders Forum”, is aimed at promoting the development of youth entrepreneurship. This Program creates conditions for young people to obtain affordable financial resources - loans to start their own business. In addition to financial support, young people are offered the help of individual mentors, consultancy in making their business plans and training in various business issues.

Russian employers are becoming more actively involved in the system of promoting youth employment. At the corporate level, various programs and projects are widely represented that contribute to successful employment and strengthening the positions of young people, their adaptation and professional development, career growth. In Russia, 63.2% of companies have adopted strategies or regulations on youth policy containing the following priority areas: wages (72.4%), vocational training (97.1%), career growth (91.2%), social protection (100%), gender equality (62.5%) and support for young workers with family responsibilities (84%). These data show an integrated approach to the problems of young people in companies.

The most striking project in the direction of supporting talented Russian youth today is the Sirius Educational Center in Sochi, created in 2014 by the Talent and Success Educational Foundation based on the Olympic infrastructure at the initiative of the President of the Russian Federation Vladimir Putin.²⁴

The main goal of the Center is the early identification, development and further professional support of gifted children and youth who have shown outstanding abilities in the field of art, sports, natural sciences, as well as those who have achieved success in technical creativity.

Pupils from 10 to 17 years old who demonstrate outstanding achievements in science, as well as in project activities, sports, art and literary activities, can take part in the main educational program. Travel and accommodation in the Center for children are free. About 800 children and teenagers join the Sirius every month. The educational program is designed for 24 days and includes: additional education of children (specialized educational program, programs

²³ Program of the International Business Leaders Forum “Youth business of Russia” [Electronic resource] / IBLF Russia. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2019. – URL: <http://youthbusinessrussia.org/>

²⁴ Educational Center “Sirius” [Electronic resource] / “Talent and Success” Foundation. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2019. – URL: <https://sochisirius.ru/>

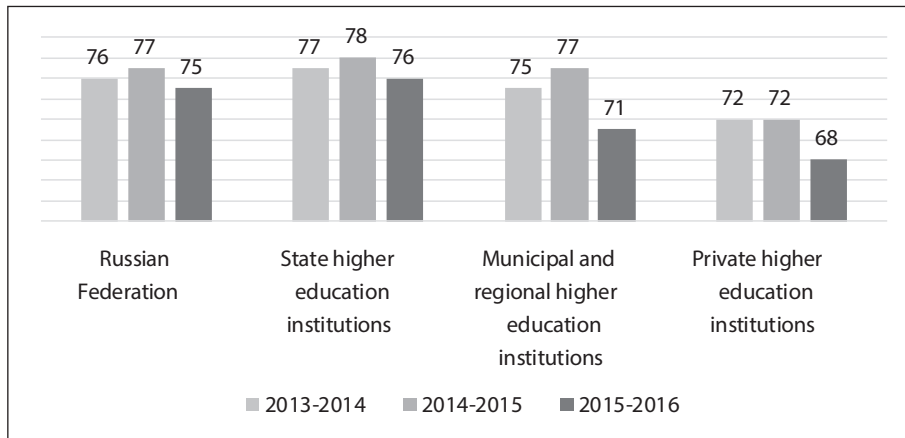


Fig. 7. Employability of graduates of educational institutions of higher education in 2013-2016, percent

Source: Monitoring of employability of graduates of higher education [Electronic resource] / The Ministry of Education and Science of the Russian Federation. – Electronic data – Moscow: [w.e.], 2013-2016. – Mode of access: http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016

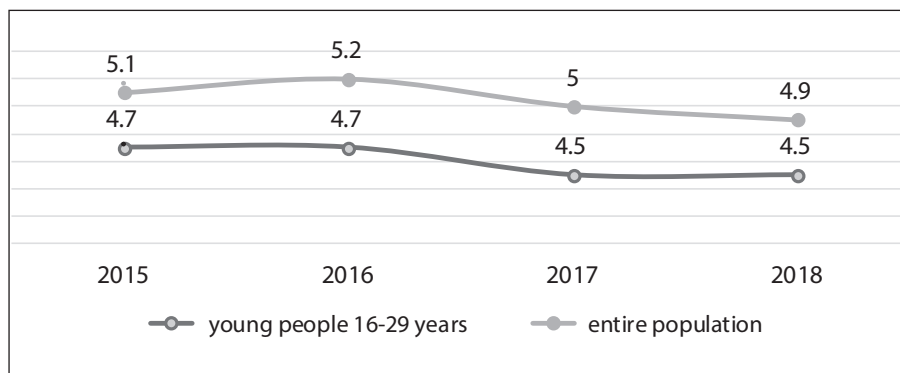


Fig. 8. Employability of graduates of educational institutions of secondary vocational education in 2013-2016, percent

Source: Monitoring of employability of graduates of secondary vocational education [Electronic resource] / The Ministry of Education and Science of the Russian Federation. – Electronic data – Moscow: [w.e.], 2013-2016. – Mode of access: http://spo.graduate.edu.ru/#/?year=2014&year_monitoring=2016

of pre-vocational additional education in Sports and Art); general education programs: primary, basic and secondary general education; education and developmental leisure.

The Sirius should grow into a large-scale innovative scientific and technological center. The Sirius University of Science and Technology should become the core of the Center - it starts this year and it should conduct training in the key areas of the new economy (informational technology, artificial intelligence, genetics and life sciences, cognitive research).

The dissemination of the Sirius’s experience in the country is enshrined in the national Education project - by the end of 2021, centers for talented children and youth should be established in at least 35 regions of the Russian Federation, and by 2024 in at least 65 regions. It is assumed to appear in each Russian region. Currently, 52 regions have signed agreements with the Foundation on methodological support, and similar programs are implemented in 12 regions.

ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF MEASURES TO PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT

Promoting youth employment in the Russian Federation is expressed, first of all, in the implementation of educational policy measures aimed at ensuring the compliance of the content and quality of student learning with educational standards developed on the basis of professional standards. As mentioned earlier, the peculiarity of Russia is the high level of youth enrollment in vocational education, including higher education, and that is why the problems of employing graduates and the remuneration of young professionals require special attention. In Russia, the level of employment of graduates is one of the indicators of the efficiency of educational organizations.

In the framework of the “Monitoring of the employment of graduates of higher and secondary vocational education”, the employment rate is calculated based on the data of the Pension Fund of Russia. Big

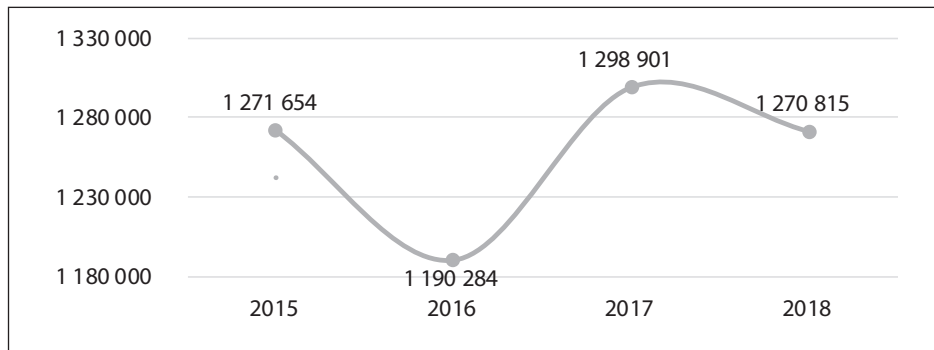


Fig. 9. The number of young people who received state vocational guidance services in the state employment agency

Source: Compiled from the form 2-T (employability) «Information on the provision of state services in the field of employment promotion of the population» in 2015-2018

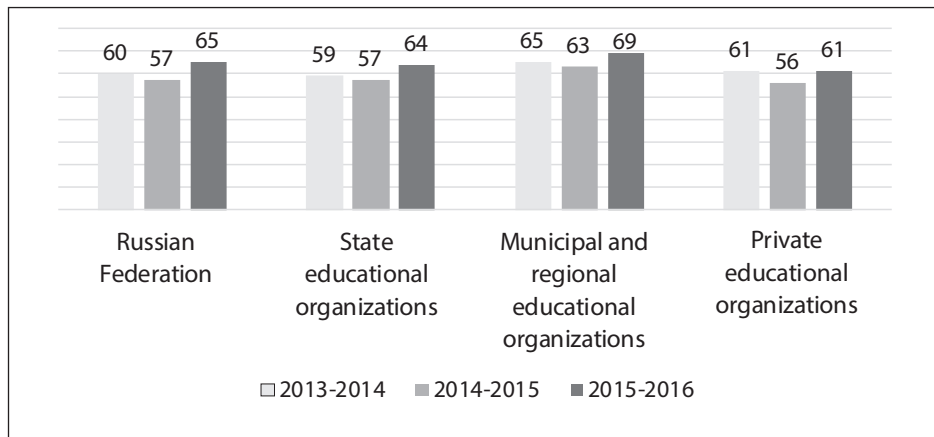


Fig. 10. The average duration of unemployment in 2015-2018, months

Source: Compiled from the form 2-T (employability) «Information on the provision of state services in the field of employment promotion of the population» in 2015-2018

data sets of 2 million graduates are collected, processed and analyzed annually.²⁵

The percentage of employability of graduates during the first year after training is quite high. Graduates with higher education are traditionally better employed than graduates with secondary vocational education (10-16%) (Fig.7 and Fig. 8). However, in 2013-2016, there was a tendency to reduce the demand for university graduates in the labor market and to increase the employability level of young people with secondary vocational education. It is also worth noting that the employability of graduates with higher education in private higher educational institutions was slightly lower than the employability of those educated in state, municipal and regional higher educational institutions. In the case of secondary vocational education, the largest share of employees can be observed after education in municipal and regional educational organizations.

²⁵ Monitoring of employability of graduates of higher and secondary vocational education [Electronic resource] / IBS. – Electronic data – Moscow: [w.p.], 2013-2016. – URL: <https://www.ibs.ru/projects/minobrnauki-rf-monitoring-trudoustroystva-vypusknikov-vysshego-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya/>

The efficiency of the services of the state employment agency promoting youth employment was assessed by such indicators as the number of young people who received state career guidance services at the state employment agency; the average duration of unemployment in 2015-2018, months etc.²⁶

The number of young people aged 14-29 who have received state career guidance services at the state employment agency tends to decrease, but its instability can be noted (Fig. 9).

This is partly due to the beginning of the implementation of large-scale federal career guidance projects with the participation of the Agency for Strategic Initiatives and the Ministry of Education of the Russian Federation in the analyzed period. At the same time, the service remains in demand among young people and in employment centers - about half of the citizens who have received public

²⁶ Rosstat order dated 02.18.2016 N 71 (as amended on 12.14.2018) “On approval of statistical tools for the organization by the Federal Service for Labor and Employment of federal statistical monitoring of the provision of public services in the field of employment promotion” // ConsultantPlus. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194427/

service in the field of career guidance belong to the age group from 14 to 29 years old.

The average duration of unemployment among Russian youth is lower than among the entire unemployed population (Fig. 9). At the same time, the average job search time is decreasing. In general, the job search takes young people from 1 to 4.5 months which implies the effective work of the state employment agency with this category of the population.

To sum up, the further study of youth employment (in Russia) should be aimed at:

- studying the demand of Russian youth for decent jobs and ensuring their social dialogue with employers;
- assisting in the adjustment of labor attitudes and behavior patterns of graduates of professional educational organizations and young workers;
- updating measures of the state employment policy and personnel policy of organizations based on the identification of labor values, professional development and career growth among various groups of Russian youth.

REFERENCES

1. Russian Statistical Yearbook 2018: Statistical book. M.: Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki = Federal State Statistics Service; 2018. 694 p. (In Russ.)
2. Labour and employment in Russia 2017: Statistical handbook. M.: Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki = Federal State Statistics Service; 2017. 261 p. (In Russ.)
3. Labour force, employment and unemployment in Russia (according to the results of labour force sample surveys) 2018: Statistical handbook. M.: Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki = Federal State Statistics Service; 2018. 142 p. (In Russ.)
4. Zabelina O.V., Mayorova A.V., Matveeva E.A. Labor attitudes of Russian youth and state assistance to the development and implementation of its labor potential. *Economika truda = Labour Economics*. 2019; Volume 6; (3): 1093-1104. DOI: 10.18334/et.6.3.41176 (In Russ.).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Российский статистический ежегодник. 2018: Стат. сб. М.: Росстат; 2018. 694 с.
2. Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. М.: Росстат; 2017. 261 с.
3. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб. М.: Росстат; 2018. 142 с.
4. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала. *Экономика труда*. 2019; Том 6; (3): 1093-1104. DOI: 10.18334/et.6.3.41176.

ABOUT THE AUTHORS

Anna V. Mayorova, Analyst, Laboratory for strategic studies of social and labor relations, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
Email: mayorovaav@vcot.info

Ekaterina A. Matveeva, Analyst, Laboratory for strategic studies of social and labor relations, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
Email: ea_matveeva@vcot.nfo

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Анна Владимировна Майорова, аналитик Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.
E-mail: mayorovaav@vcot.info

Екатерина Андреевна Матвеева, аналитик Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.
E-mail: ea_matveeva@vcot.nfo

The article was received on 06.11.2019; accepted for publication on 11.11.2019.

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

Статья поступила 06.11.2019; принята к публикации 11.11.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-57-65

УДК 314

СОВРЕМЕННАЯ НАУКА О ПРОБЛЕМАХ АДАПТАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ МИГРАНТОВ

В.А. ВолохГосударственный университет управления, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1292-7631>**АННОТАЦИЯ**

В статье анализируется роль миграционных процессов в социально-экономическом и демографическом развитии Российской Федерации. Отмечено, что за последние десятилетия миграционный прирост в значительной степени компенсировал более половины естественной убыли населения. Даны характеристика и оценка предварительным результатам реализации государственной программы адаптации и интеграции иммигрантов, а также влиянию миграционных потоков на изменение этнического состава населения в ряде регионов России.

По мнению автора, научная проблема адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество не получила в настоящее время в трудах отечественных исследователей достаточного отражения.

В дальнейшем изучении также нуждаются вопросы, связанные с адаптацией и интеграцией мигрантов, их влиянием на социально-экономическое развитие страны, политический и социальный климат в районах вселения мигрантов, реализацией международных обязательств Российской Федерации в сфере миграции и соблюдения прав человека.

Поскольку в российском законодательстве, в Концепции государственной миграционной политики РФ на 2019–2025 годы и в Стратегии государственной национальной политики РФ на период до 2025 года нет полного определения этим терминам, автор считает, что законодательное закрепление определения терминов «адаптация» и «интеграция» и принятие федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» положительно скажутся на результатах работы по реализации государственной миграционной политики.

Предложены новые подходы к оптимизации институционального обеспечения государственной миграционной политики, направленной на адаптацию и интеграцию мигрантов на новом месте жительства.

Ключевые слова: миграция; адаптация; интеграция; концепция; государственная политика; глобализация; мигрантофобия; федеральный закон.

Для цитирования: В.А. Волох. Современная наука о проблемах адаптации и интеграции мигрантов. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):57-65. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-57-65.

ORIGINAL PAPER

MODERN SCIENCE ON THE PROBLEMS OF ADAPTATION AND INTEGRATION OF MIGRANTS

V.A. VolokhState University of Management, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1292-7631>**ANNOTATION**

The article analyzes the role of migration processes in the socio-economic and demographic development of the Russian Federation. Over the past decades, migration growth has largely compensated for more than half of the natural population decline. The author characterized and evaluated the preliminary results of the state program of adaptation and integration of immigrants, as well as the impact of migration flows on the change in the ethnic composition of the population in several regions of Russia.

According to the author, the scientific problem of adaptation and integration of migrants in the host society has not been sufficiently highlighted in the works by domestic researchers.

The issues related to the adaptation and integration of migrants, their impact on the socio-economic develop-

ment of the country, political and social climate in the areas where migrants move, the implementation of the international obligations of the Russian Federation in the field of migration and respect for human rights also need further study.

Neither the Russian legislation, nor the Concept of state migration policy of the Russian Federation in 2019–2025 or the Strategy of state national policy of the Russian Federation for the period until 2025 have complete definition of these terms. Therefore, the author believes that the legislative consolidation of the definition of the terms "adaptation" and "integration" and the adoption of the Federal law "On social and cultural adaptation and integration of foreign citizens in the Russian Federation" will positively affect the results of the implementation of the state migration policy.

New approaches were proposed to optimize the institutional support for the state migration policy aimed at the adaptation and integration of migrants in the new place of residence.

Keywords: migration; adaptation; integration; concept; state policy; globalization; migrantophobia; federal law.

For citation: V.A. Volokh. Modern science on the problems of adaptation and integration of migrants. *Social and labor research*. 2019;37(4):57-65. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-57-65.

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы адаптации и интеграции мигрантов – одни из самых сложных и теоретически многозначных, находящихся на стыке этнологии, социологии, демографии, политологии и других научных дисциплин. Междисциплинарность используемых подходов предопределяет и сложность унификации понятийного аппарата.

Адаптация (лат. *adapto* – приспособляю) – процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды. На сегодняшний день в научной литературе сложились различные точки зрения на содержание процесса адаптации (приспособляемости), которые можно свести к двум основным подходам: широкому – более обобщенному пониманию адаптации и узкому – специфическому.

Рассматривая адаптацию мигрантов к новым условиям жизни, необходимо понимать под этим процессом перестройку психологических качеств, поведения и деятельности субъекта адаптации в ответ на требования новой социальной среды и изменения самой социальной среды в ходе удовлетворения адаптивной потребности мигранта в целях их полноценной взаимной деятельности и развития.

Специфика процесса адаптации личности состоит в том, что в ходе своей жизнедеятельности она сталкивается с необходимостью активного приспособления к разным элементам социальной среды, а именно – ее социально-психологическим, культурным, профессиональным, бытовым и другим характеристикам. Отсюда принято говорить о разных видах адаптации: производственной адаптации, межкультурной адаптации, аккультурации, профессиональной адаптации и

так далее. Такое расхождение в толковании понятий обусловлено тем, что, по сути, все виды адаптации взаимосвязаны, а их классификация не вполне оправдана [1].

МЕТОДИКА И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В последнее время существенно активизировалось изучение и стали освещаться проблемы социально-экономической адаптации населения к преобразованиям в экономической системе страны. О.С. Дейнека¹ выделила в качестве одного из видов адаптации человека экономико-психологическую адаптацию, подразумевая под ней «существенную часть адаптации человека как субъекта хозяйствования к рынку (производителя и потребителя, участника обмена и распределения, объекта экономической политики)». Наряду с исследованием вышеперечисленных проблем особую актуальность приобрело изучение этнопсихологической адаптации в инонациональной среде.

Интерес к проблеме адаптации человека позволяет говорить не только об универсальности и многосторонности адаптивных явлений в целом, но и о существенных различиях в методологических подходах к определению ее сущности и непосредственно трактовке понятия «адаптация», объясняя различие предметов исследования адаптации в процессе изучения с точки зрения различных наук.

Подходы к исследованию проблем адаптации в рамках политических, психологических, соци-

¹ Дейнека Ольга Сергеевна - доктор психологических наук, профессор кафедры политической психологии Санкт-Петербургского государственного университета, профессор, член-корреспондент РАН.

логических и иных концепции, по нашему мнению, не раскрывают сути всех существующих в настоящее время понятий данного явления.

Проведенный нами анализ отечественных и зарубежных исследований адаптации позволяет выделить два фундаментальных направления: отрицающее адаптацию человека в обществе и признающее ее.

В основе первого лежит концепция экзистенциализма, представители которого признают человека абсолютно свободным, обособленным от общества и его законов. Представители другого направления рассматривают адаптацию личности в контексте предположения об отчужденности социальной среды от человека, трактуя адаптацию как форму защитного приспособления человека к социальным требованиям, как выход из стрессовой ситуации, как овладение новыми социальными ролями, как преодоление напряжения.

Что касается определения адаптации в российском законодательстве, то в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.,² Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 гг., утвержденной Указом Президента РФ от 31.10.2018 № 622³ и в Стратегии государственной национальной политики РФ на период до 2025 г.⁴ устойчивое словосочетание «адаптация и интеграция мигрантов» активно используется, но внятного определения ему не дается.

В законопроекте «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» 2013 г. адаптация (социальная и культурная) иностранных граждан определялась как «совокупность действий органов государственной власти, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества и иностранного гражданина, направленных на его включение в социальное и культурное про-

странство российского общества через освоение им навыков и знаний в области русского языка, истории и культуры России, основ законодательства Российской Федерации в объеме, необходимом для временного пребывания на территории Российской Федерации с целью осуществления трудовой деятельности»⁵.

В проекте федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» 2017 г. термин «социальная и культурная адаптация иностранных граждан» звучит следующим образом: «социальная и культурная адаптация иностранных граждан – процесс освоения иностранными гражданами, временно пребывающими на территории Российской Федерации с целью осуществления временной трудовой деятельности, и членами их семей русского языка, социальных и культурных, правовых и экономических норм российского общества».

Как видим, ключевое понимание адаптации, как состояния и процесса, происходящего с временными мигрантами, здесь сохраняется. Но в этом проекте адаптация фигурирует как однонаправленный процесс, усилия для которого предпринимаются только мигрантом, тогда как в 2013 г. это была совокупность усилий не только иностранного гражданина, но и институтов гражданского общества, и органов государственной власти.

Теоретическое осмысление понятия «интеграция» находит свое отражение в философских работах, где интеграция рассматривается как сторона процесса развития, связанная с объединением в целое разнородных частей и элементов. Процессы интеграции могут иметь место как в рамках уже сложившихся систем, так и при возникновении новой системы.

Интеграция – (от лат. «*integratio*» – восстановление, «*integer*» – целый):

1) понятие, означающее состояние связанности отдельных дифференцированных частей, функций системы в целое, а также процесс, ведущий к такому состоянию;

2) в социокультурной системе – объединение действий ее функциональных элементов для сохранения необходимых предпосылок ее воспроизведения⁶.

² Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ от 13 июня 2012 г.) [Электронный ресурс] // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70088244/> (Дата обращения 28.10.2019).

³ Указ Президента РФ от 31.10.2018 N 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы» [Электронный ресурс] // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310139/74e338ae02b148ec31de4bc38f486b8b045d3a1e/ (Дата обращения 28.10.2019).

⁴ Указ Президента Российской Федерации «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (с изменениями на 6 декабря 2018 года) [Электронный ресурс] // <http://docs.cntd.ru/document/902387360> (Дата обращения 28.10.2019).

⁵ Законопроект «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» Размещен на сайте ФМС России. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fms.gov.ru/documentation/865/details/81610/> (Дата обращения 28.10.2019).

⁶ Социология. Словарь. М., 2004.

Интеграция выступает одной из основных проблем классической социологической теории, заключающаяся в том, каким образом различные элементы общества удерживаются вместе, то есть каким образом они интегрируются. Сущность социальной интеграции рассматривается по-разному, при этом двумя наиболее важными подходами являются интерпретация интеграции на основе существования общих ценностей и на основе взаимозависимости в ситуации разделения труда.

Понятием интеграции обозначается также процесс, в ходе которого разные народы устанавливают между собой более тесные социальные, экономические и политические отношения.

Классической отправной точкой в рассмотрении интеграционных стратегий выступает программа ассимиляции, разработанная Чикагской школой, пытавшаяся соединить реальность страны, в которую иммигрируют с требованиями национально государственной однородности. Примером выступает фазовая модель Р. Тафта, который доработал созданную в 1920 году Р. Парком модель «Цикла взаимосвязи рас».

Модель Р. Тафта состоит из семи частей и ведет к ассимиляции, т.е. в социологии – к потере одной частью социума (или целым этносом) своих отличительных черт и замене заимствованными у другой части (другого этноса):

- культурное обучение;
- позитивная установка по отношению к принимающему обществу;
- негативная установка по отношению к обществу происхождения;
- фаза аккомодации (приспособление схемы поведения к ситуации за счет активности);
- социальная помощь принимающего общества;
- отождествление с принимающим обществом;
- принятие ценностей и норм принимающего общества [2].

С современной точки зрения можно признать достаточную объясняющую способность ассимиляционной модели, разработанной Чикагской школой, лишь для определенной исторической эпохи и для определенной миграционной ситуации. Эта модель подходила, прежде всего, для объяснения динамики переселения и присоединения в США в XIX-XX вв.

До настоящего времени отечественная научная мысль мало уделяла внимания понятию интеграции применительно к категории мигрантов, но пробел в исследованиях по данной проблеме начинает восполняться. Сегодня изучение интегра-

ции мигрантов ведется в рамках политических, социологических, правовых и экономических направлений.

Наиболее четко диалоговая модель интеграции, позволяющая анализировать сложные взаимодействия между иммигрантами и аборигенами, проследить различные стратегии интеграции на разных уровнях, учитывать ситуацию при выборе стратегии, освещена проф. Т.Н. Юдиной, предлагающей:

- включение – процесс взаимного признания и двустороннее адаптации, результатом которого является общая культура с небольшим разнообразием;
- плюрализм – стратегия, применяемая в мультикультурном обществе, требует взаимного признания при принятии и создании культурного разнообразия;
- ассимиляция – требует односторонней утраты мигрантами своей культуры и принятие норм и правил аборигенов;
- сегрегация – принудительное отделение какой-либо группы населения по расовому или этническому признаку, одна из форм расовой дискриминации,
- принудительная ассимиляция – непризнание местным населением права иммигрантов на культурные отличия;
- апартеид – разрешает культурное разнообразие, но ведет к большим лишениям в правах, власти, статусе, престиже и т. д.;
- этническая чистка – наиболее сильное и радикальное неприятие аборигенами групп мигрантов, вплоть до физической ликвидации, запрещение въезда в страну любых групп иммигрантов;
- маргинализация – политика в отношении мигрантов, лишаящая возможности многие группы мигрантов формировать отличительную культурную группу, так как данная культура рассматривается как второстепенная;
- индивидуализм – стратегия подтверждения разнообразия индивидов, где абориген или мигрант рассматриваются как потенциально независимые индивиды от культурной группы, поэтому они свободны в выборе норм и правил поведения [3].

По мнению профессора Л.Л. Рыбаковского, интеграция, применительно к миграционному процессу, представляет собой двусторонний процесс вхождения людей, которые совершили миграцию, в новое общество и от того насколько успешно они интегрируются в него, будет зависеть, с од-

ной стороны, самочувствие самого переселенца, а с другой стороны, социально-экономическая и политическая стабильность в обществе.

По определению члена-корреспондента РАН, профессора А.В. Дмитриева, интеграция трудовых мигрантов – это структурированный по этапам двусторонний процесс взаимодействия, предполагающий ответственность и обязательства принимающего общества и мигрантов. Результатом этого процесса должно быть приспособление взаимодействующих сторон друг к другу, предусматривающее прежде всего безусловное уважение и признание мигрантами норм и ценностей принимающего общества. А.В. Дмитриев считает, что адаптация неотделима от интеграции, но не является тождественным интеграции понятием; адаптация – это процесс постоянного приспособления мигрантов к меняющейся социальной среде страны пребывания, а интеграция – двустороннее взаимодействие [4].

Процесс интеграции происходит на основе конкретной интеграционной модели, принятой государством. На сегодняшний день известны следующие интеграционные модели:

1. Мультикультурализма – компактного проживания иммигрантов на территориях вселения с сохранением обычаев, традиций и иных культурных норм, принесенных из общества прежнего проживания. При этом иммигранты взаимодействуют с местным населением и признают официальные нормы принимающего сообщества.

2. Сегрегации – ограничения мест поселения, хозяйственных ниш для иммигрантов, куда их допускают принимающие сообщества.

3. Изоляции – принимающая страна отгораживается от иммигрантов с помощью жесткого ограничения переселений.

4. Ассимиляции – растворение на генетическом уровне иммигрантов с местным населением.

5. Интеграции – управление и контроль за миграционными потоками, создание селективных механизмов и деятельность по интеграции иммигрантов в общество пребывания, работу с иммигрантами и населением по формированию толерантных взглядов [5].

В проекте федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» 2017 г. термин «социальная и культурная интеграция иностранных граждан» определяются следующим образом: «социальная и культурная интеграция иностранных граждан именуется процессом освоения иностранными гражданами, временно

или постоянно проживающими на территории Российской Федерации, русского языка, социальных, культурных, правовых, экономических норм российского общества на уровне, необходимом для временного или постоянного проживания в Российской Федерации, формирования устойчивых правовых, экономических, социальных и культурных связей между иностранными гражданами и российским обществом.

Как видим, интеграция в данном законопроекте – практически во всем процесс односторонний, принимающее общество «включается» только на том этапе, когда между ним и иностранным гражданином начинают формироваться «культурные или социальные связи». Интеграция является результатом реального участия в экономической, социальной, гражданской, политической и культурной жизни региона и находится в прямой зависимости от возможностей для интеграции в данных условиях.

Глубокие культурные различия выступают условием, усложняющим интеграцию, т. к. человеку требуются значительные временные ресурсы для освоения и приобщения к принятой культуре нового для него общества, при этом, не отторгая свою собственную культуру. И чем сильнее культурные различия, тем труднее и дольше будет идти процесс освоения чуждого для мигранта достояния нового общества.

Таким образом, возможности интеграции мигрантов в условиях нового региона в большей степени зависят от внешних социальных институтов, учреждений и государственных структур [6].

Доступность социальных, правовых, экономических ресурсов для мигранта повышает его интеграционные возможности, при этом необходимо учитывать равноправный доступ к ним и со стороны мигрантов, и со стороны местного населения. Социально-экономические трудности, испытываемые местным населением, при созерцании экономического и материального благополучия отдельных переселенцев или повышенное внимание и помощь им со стороны государственных структур на фоне обнищания старожильческого населения, вызывает неприязненное, агрессивное и завистливое отношение к мигрантам. Таким образом, интеграционные возможности мигрантов зависят и от выравнивания социально-экономических показателей уровня жизни мигрантов и местных жителей.

В наше время интеграция выступает одной из основных проблем общества, от решения которой зависит – приведет развитие к объединению

и процветанию или к конфликту и разрушению. Поэтому интеграция – одно из главных условий развития социальной системы.

Формированием и реализацией политики интеграции занимаются государственные органы, осуществляющие управление в сфере государственной миграционной политики. Применительно к миграционному менеджменту речь идет о государственном аппарате, который является механизмом реализации публичной власти, обеспечивающим реализацию государственной политики при помощи административных органов⁷.

В октябре 2016 г. в ходе заседания Совета по межнациональным отношениям в Астрахани Президентом РФ отмечено, что сфера социальной и культурной адаптации мигрантов не обеспечена достаточными правовыми нормами, организационными и экономическими инструментами и поручено определить государственный орган, ответственный за адаптацию и интеграцию мигрантов⁸.

Ранее задача содействия адаптации и интеграции иностранных граждан в российское общество была возложена на Федеральную миграционную службу России – на Управление содействия интеграции. В соответствии с Приказом ФМС России от 08.11.2010 № 402 «Об утверждении Положения об Управлении содействия интеграции Федеральной миграционной службы» на Управление возлагались следующие задачи:

- организация деятельности организаций и подразделений системы ФМС России по содействию интеграции иммигрантов и развитию толерантности, в том числе путем разработки и внедрения программ по содействию интеграции и развитию толерантности;
- изучение зарубежного и отечественного опыта интеграции в целях организационно-методического обеспечения деятельности организаций и подразделений системы ФМС России по содействию интеграции иммигрантов в российское общество;
- участие в разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов по вопросам, относящимся к компетенции Управления;
- участие в пределах своей компетенции в реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению

лению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом;

- организация деятельности подразделений центрального аппарата ФМС России, ее территориальных органов, иных организаций и подразделений системы ФМС России по связям с общественностью по вопросам деятельности Службы, в том числе в сфере содействия интеграции и развития толерантности⁹.

После ликвидации ФМС России институтом, уполномоченным в сфере реализации Государственной миграционной политики, является МВД России¹⁰.

В соответствии с Положением о Главном управлении по вопросам миграции его основными задачи являются:

1. Организация и участие в формировании основных направлений государственной политики в сфере миграции.
2. Обеспечение совершенствования нормативно-правового регулирования в сфере миграции.
3. Обеспечение взаимодействия подразделений МВД России с федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, относящимся к компетенции Главного управления.
4. Организация и координация деятельности территориальных органов МВД России по вопросам, входящим в компетенцию Главного управления.
5. Организационно-методическое обеспечение деятельности территориальных органов МВД России и их структурных подразделений, организаций, созданных для решения задач по реализации государственной миграционной политики, по вопросам, отнесенным к компетенции Главного управления¹¹.

⁹ Приказ ФМС России от 08.11.2010 № 402 «Об утверждении Положения об Управлении содействия интеграции Федеральной миграционной службы» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=564982#03829973177771795> (дата обращения: 20.11.2019).

¹⁰ Указ Президента Российской Федерации от 05 апреля 2016 года № 156 «О совершенствовании государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196285/ (дата обращения: 20.11.2019).

¹¹ Приказ МВД России от 15.04.2016 № 192 (ред. от 23.12.2016) «Об утверждении Положения о Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_254042/ (дата обращения: 20.11.2019).

⁷ Волох В.А. Миграционная политика: учебное пособие. М: ГУУ, 2017. С. 45.

⁸ Перечень поручений по итогам заседания Совета по межнациональным отношениям. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/53412> (дата обращения: 20.11.2019).

К сожалению, это Положение не содержит функции по содействию адаптации и интеграции мигрантов.

В соответствии Указом Президента Российской Федерации от 24 августа 2017 г. № 399 Федеральное агентство по делам национальностей (далее – ФАДН) наделяется полномочиями по социальной и культурной адаптации и интеграции мигрантов, следовательно, определен федеральный орган, отвечающий за это направление¹².

В соответствии с Положением, ФАДН является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции:

- по выработке и реализации государственной национальной политики, государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации, а также по нормативно-правовому регулированию и оказанию государственных услуг в сфере государственной национальной политики, социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации;
- по осуществлению мер, направленных на укрепление единства многонационального народа Российской Федерации (российской нации), обеспечение межнационального согласия, этнокультурного развития народов Российской Федерации, защиты прав национальных меньшинств и коренных малочисленных народов Российской Федерации;
- по взаимодействию с национально-культурными автономиями, казачьими обществами и иными институтами гражданского общества;
- по разработке и реализации государственных и федеральных целевых программ в сфере межнациональных отношений;
- по контролю за реализацией государственной национальной политики;
- по осуществлению государственного мониторинга в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений;
- по профилактике любых форм дискриминации по признакам расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности;
- по предупреждению попыток разжигания ра-

совой, национальной и религиозной розни, ненависти либо вражды¹³.

В состав Совета по межнациональным отношениям при Президенте Российской Федерации входит Комиссия по миграционным вопросам и социально-культурной адаптации иностранных граждан. В ее работе принимают участие известные ученые, общественные и государственные деятели, хорошо знающие проблемы миграционной и национальной политики. Председателем Комиссии является председатель Высшего совета Общероссийского общественного движения «Российский конгресс народов Кавказа», доктор экономических наук, профессор А.Б. Паскачев. Анализируя работу Комиссии по миграционным вопросам, следует отметить, что за 2016–2019 гг. ею проведена значительная работа по реализации государственной миграционной политики Российской Федерации в контексте осуществления целей и задач стратегии национальной политики.

Сам Совет при Президенте РФ по межнациональным отношениям был образован в июне 2012 г. В его составе около 50 человек, председатель – Президент Российской Федерации В.В. Путин. В числе членов Совета – представители национально-культурных автономий и других организаций народов Российской Федерации, деятели научного и экспертного сообщества, министры Правительства России, депутаты Государственной думы РФ и др. Все они принимают участие в его работе на общественных началах. Среди основных задач Совета:

- рассмотрение концептуальных основ, целей и задач государственной национальной политики Российской Федерации, определение способов, форм и этапов ее реализации;
- обсуждение практики реализации государственной национальной политики Российской Федерации;
- подготовка предложений Президенту Российской Федерации по определению приоритетных направлений государственной национальной политики Российской Федерации;
- обеспечение взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, общественных объединений, научных и других организаций по вопросам межнациональных отношений.

¹² Указ Президента Российской Федерации «О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 31 марта 2015 г. № 168 «О Федеральном агентстве по делам национальностей» от 24.08.2017 № 399 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42280> (дата обращения: 20.11.2019)..

¹³ Размещен на сайте ФМС России. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fms.gov.ru/documentation/865/details/81610/> (Дата обращения 28.10.2019)

К административным органам, обеспечивающим государственное управление в сфере интеграции мигрантов, относятся федеральные органы исполнительной власти: МВД, Министерство науки и высшего образования РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ и другие заинтересованные министерства и ведомства¹⁴. Что касается неправительственных организаций в сфере адаптации и интеграции иностранных граждан в России назовем такие организации как дома национальностей, религиозные организации и общественные объединения.

Наиболее ярким примером эффективной работы в этой сфере является Московский дом национальностей. Его уникальность состоит в том, что он является той культурно-просветительской площадкой, на которой происходит взаимодействие основных столичных субъектов государственной власти, национальных общественных объединений, национально-культурных автономий и национальных молодежных организаций. За 20 лет своего существования он стал консолидирующей площадкой для национальной общественности, серьезным научно-методическим и культурно-просветительским центром, связующим звеном между органами государственной власти, национальными общественными организациями столицы и научно-экспертным сообществом. Многостороннее взаимодействие выполняет двуединую задачу, сформулированную в Стратегии государственной национальной политики Москвы на период до 2025 г. – создание условий для развития культуры народов, проживающих на территории Российской Федерации, и упрочение единства российской гражданской нации¹⁵.

В структуре МДМ во исполнение Постановления Правительства Москвы № 945-ПП от 08.09.2009 г. «О дополнительных мерах по профилактике ксенофобии и этнополитического экстремизма в молодежной среде города Москвы», был создан Московский центр интеграции. Перспективным направлением деятельности Центра стала комплексная работа с молодежью. Центр активно взаимодействует с национальными общественными организациями и Рабочими группами при префектурах административных окру-

гов города Москвы. В декабре 2018 г. состоялся семинар «Особенности профилактики экстремизма среди детей и молодежи» в рамках проекта «Ксенофобия и экстремизм: причины, противодействие и профилактика». В мероприятии приняли участие представители префектуры ЦАО г. Москвы, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, социальные педагоги и психологи общеобразовательных школ. Среди основных задач данного проекта: выявить причины ксенофобских и экстремистских проявлений в столичном мегаполисе; выработать меры по эффективному противодействию распространению экстремистских идей в столичном социуме; оказать содействие в поиске моделей эффективного взаимодействия между органами государственной власти и институтами гражданского общества в вопросах профилактики ксенофобии и экстремизма в г. Москве; привлечь внимание многонациональной молодежи и общественности столицы к вопросам гармонизации межнациональных отношений.

Много лет на территории Российской Федерации успешно работают общественные, неправительственные международные организации, которые оказывают помощь беженцам, вынужденным переселенцам, трудовым и другим категориям мигрантов, в том числе методическую, финансовую, юридическую, медицинскую, консультативную и многое другое [7].

ВЫВОДЫ

Исследование показало, в целом по стране и в некоторых субъектах существует определенное понимание стратегии адаптации и интеграции. Сделаны и прогрессивные шаги вперед в данном направлении. Однако налицо сложности в реализации данной политики. Прежде всего, к ним, относится отсутствие четкой единой системы и методологии осуществления стратегии адаптации и интеграции в России; непринятие проекта федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации»; недостаточная финансовая поддержка данной сферы; низкая активность социально ориентированных некоммерческих организаций; отсутствие специалистов в данной области, а также в ряде случаев незаинтересованность самих мигрантов в мероприятиях, направленных на их интеграцию.

Решение этих задач должно способствовать правильной и своевременной государственной миграционной политике в России.

¹⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 августа 2012 года №1502-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2012–2015 годах (первый этап) Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://government.ru/docs/19016/> (дата обращения: 25.01.2019).

¹⁵ https://mdn.ru/download/Godovye_otchety/MDN_report_2018.pdf

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волох В.А., Герасимова И.В. Адаптация и интеграция – важнейшие элементы государственной миграционной политики Российской Федерации // Вестник университета (ГУУ). 2015;(6): 20-24.
2. Волох В.А., Суворова В.А. Теоретические основы изучения проблем адаптации и интеграции мигрантов в российский социум // Вестник университета (ГУУ). 2013;(20): 202-208.
3. Юдина Т.Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. 399 с.
4. Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Интеграция трудовых мигрантов в мегаполисе: локальные модели, контекст идентичности (методология и методы исследования) // Социологические исследования, 2013;(5): 51.
5. Леденёва В.Ю. Модели социальной адаптации и интеграции трудовых мигрантов. М., 2014; 43.
6. Суворова В.А. Факторы и специфика формирования иммиграционной политики России в постсоветский период // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Реализация миграционной политики Российской Федерации в новых условиях. М.: МНИ, 2016.
7. Волох В.А. Формирование и реализация государственной миграционной политики Российской Федерации в сфере вынужденной миграции и предоставления убежища. М.: Спутник+, 2009; 162.

REFERENCES

1. Volokh V. A., Gerasimova I. V. Adaptation and integration are the most important elements of the state migration policy of the Russian Federation. // Vestnik universiteta = University Herald (GUU). 2015; No. 6: 20-24.
2. Volokh V. A., Suvorova V. A. Theoretical foundations of studying the problems of adaptation and integration of migrants in Russian society // Vestnik universiteta = University Herald. (GUU). 2013; No. 20: 202-208.
3. Yudina T. N. Sociology of migration: towards the formation of a new scientific direction. M.: Publishing and trading corporation "Dashkov and Co." 2004; 399.
4. Dmitriev A.V., Pyadukhov G. A. Integration of labor migrants in a megalopolis: local models, identity context (methodology and research methods) // Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological studies. 2013; No. 5: 51.
5. Ledneva V.Yu. Models of social adaptation and integration of labor migrants. M.: 2014; 43.
6. Suvorova V. A. Factors and specifics of the formation of the immigration policy of Russia in the post-Soviet period // Collection of materials of the All-Russian scientific and practical conference "Implementation of the migration policy of the Russian Federation in the new conditions". M.: MNI, 2016.
7. Volokh V. A. Formation and implementation of the state migration policy of the Russian Federation in the field of forced migration and asylum. M.: Sputnik+. 2009; 162.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Владимир Александрович Волох, доктор политических наук, профессор кафедры государственного управления и политических технологий Института государственного управления и права ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», почетный работник Федеральной миграционной службы, Москва, Россия.
E-mail: v.volokh@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Vladimir A. Volokh, Dr. Sci. (Politic.), Professor, Department of Public Administration and Political Technologies, Institute of Public Administration and Law, State University of Management, Honorary Worker of the Federal Migration Service, Moscow, Russia.
E-mail: v.volokh@yandex.ru

Статья поступила 29.10.2019; принята к публикации 05.11.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 29.10.2019; accepted for publication on 05.11.2019.

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

ОКЛАДЫ, СТАВКИ, ГРЕЙДЫ И БОНУСЫ, ИЛИ КАК ОПЛАЧИВАТЬ ТРУД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В.Д. Ракоти

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В данной работе автор анализирует комплекс проблем, связанных с современным состоянием нормирования и оплаты труда в российских компаниях, разработкой и применением новых форм и систем оплаты труда, выявлением резервов повышения эффективности их использования применительно к новым задачам и складывающимся условиям в экономике России.

В статье приводится сравнительный анализ организации оплаты и нормирования труда в советский период, в 90-е годы и в настоящий период.

Результаты проведенного автором исследования иллюстрируют наличие колоссальных изменений в зарплатной сфере. Переход экономики на рыночные принципы хозяйствования радикальным образом изменил условия применения форм и систем оплаты труда. Вместе с упразднением централизованного планирования производства исчезли фонды заработной платы и материального поощрения, не стало утверждаемых государством схем должностных окладов и сеток тарифных ставок, положений о премировании и т.п. Наконец, ликвидированы спускаемые сверху нормы выработки и времени, нормативы численности и обслуживания. Столь существенный слом единых в масштабе страны начал в организации оплаты труда был компенсирован соответствующим расширением прав предприятий и организаций, что позволило полнее учитывать задачи и особенности конкретного труда, предоставило широкий простор для творческой активности в организации его оплаты. С другой стороны, появилось немало негативных факторов, которым в статье дана подробная характеристика.

Оценивая сегодняшнее положение дел в зарплатной сфере, автор предлагает комплекс мер, способных, по его мнению, полнее использовать все имеющиеся у компаний широкие полномочия по оплате и стимулированию труда в пределах заработанных доходов с помощью новых приемов и методов оплаты труда. Дана характеристика современным формам и системам оплаты труда. Обобщены принципы и предложены новые подходы к разработке и реализации новых форм и систем оплаты труда, повышению эффективности применения тарифных сеток и схем должностных окладов, премий, доплат и надбавок.

Ключевые слова: системы и формы оплаты труда, преобразования в оплате труда, материальное стимулирование, организация стимулирования и оплаты труда, нормирование труда.

Для цитирования: В.Д. Ракоти. Оклады, ставки, грейды и бонусы, или как оплачивать труд в условиях цифровой экономики. Социально-трудовые исследования. 2019;37(4):66-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-66-80.

SALARIES, RATES, GRADES AND BONUSES OR HOW TO PAY FOR LABOR IN DIGITAL ECONOMY

V.D. Rakoti

FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

ABSTRACT

In this paper, the author analyzed a set of problems related to the current state of rationing and remuneration in Russian companies, the development and application of new forms and systems of remuneration, and the identification of reserves to improve their efficiency in relation to new challenges and emerging conditions in the Russian economy. The article presents a comparative analysis of payment and rationing of labor in the Soviet period, in the 90s and today.

The study results illustrate immense changes in remuneration. The transition of the economy to market management organization changed the application conditions of forms and systems of remuneration. Along with the abolition of centralized production planning, wage, material incentive funds, government-approved salary schemes, tariff grids and schemes of salaries, bonuses, etc. disappeared. Finally, the established standards of

production and time, number and service ceased to exist. Such a significant destruction of the country's uniform principles in the remuneration of labor was compensated by a corresponding expansion of the rights of enterprises and organizations, which helped consider the tasks and characteristics of specific labor, provided a wide scope for creative activity in organizing remuneration. On the other hand, the article provided a detailed description of many negative factors.

Assessing the current remuneration, the author proposed a set of measures that, in his opinion, can make use of full powers available to companies to pay and stimulate labor within the earned income by new methods of remuneration. The contemporary forms and systems of remuneration were characterized. The author generalized the principles and offered new approaches to developing and implementing new forms and systems of remuneration, increasing the efficiency of the use of tariff grids and schemes of salaries, bonuses, surcharges and allowances.

Keywords: systems and forms of remuneration, changes in remuneration, material incentives, organization of incentives and remuneration, labor rationing.

For citation: V.D. Rakoti. Salaries, rates, grades and bonuses or how to pay for labor in digital economy. *Social and labor research*. 2019;37(4):66-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-66-80.

ВВЕДЕНИЕ

Задачи развития страны на ближайший период определены в Указе Президента РФ и разработанных на его основе национальных проектах. Их стержень – повышение материального благосостояния народа за счет интенсификации экономики путем технологического рывка. Для успешной реализации поставленных задач необходимо перестроить всю систему управления производством, отказаться от привычных, годами наработанных приемов и методов работы, перейти на передовые технологии, заставлять себя осваивать неизведанные области знаний, не бояться идти на оправданный риск, быть готовым нести заслуженную ответственность и, наконец, просто более продуктивно трудиться каждому рабочему, специалисту и руководителю. Безусловно, без кардинальной перестройки существующей производственной и управленческой системы этих задач не решить. Нужен комплекс мер, центральное место в котором должна занять трансформация форм и методов оплаты труда, мотивирующие людей на эффективный труд и отвечающие их кровным интересам.

По данным Росстата, в структуре доходов доля заработной платы в 2018 г. выросла до 59,4% и составила 46,4% ВВП РФ. В абсолютной сумме на заработную плату израсходовано 48 трлн руб. В мае 2018 г. Правительство РФ обсуждало вопрос о необходимости принятия комплекса мер по увеличению доли оплаты труда в ВВП с 50% до 60%.

Следует отметить, что проблемы форм и систем оплаты труда рассматриваются применительно к работникам предприятий и организаций, зарегистрированных в качестве юридических лиц. Но это далеко не все трудя-

щиеся. В секторе неформальной занятости, по оценке Росстата, за последнее десятилетие трудятся от 11,5 млн в 2010 г. до 15,4 млн человек в 2016 г. Скрытый ФОТ в 2017 г. составил 11,4 трлн руб. или 25,9% от «белого» фонда. И этот аспект нельзя не учитывать.

ОТ ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫХ СТАВОК И ОКЛАДОВ К РЫНОЧНЫМ ЗАРПЛАТНЫМ ИНСТРУМЕНТАМ

При социалистической системе хозяйствования ее основу составляла общественная собственность на средства производства. Рынка этих средств не было. Ими предприятия снабжались Госснабом СССР по разнарядкам в соответствии с утвержденными планами производства. Главная отличительная особенность социалистической системы состояла в присвоении результатов производства государством – ассоциированными трудящимися, объединенными в масштабе всего общества. Это был не только верховный собственник со своими особыми интересами, но и субъект хозяйствования, субъект управления на уровне народного хозяйства. Он олицетворял собой относительно самостоятельный уровень хозяйствования, при котором был особый объект планового воздействия – народное хозяйство, как целое [1].

Общественный продукт, предназначенный для удовлетворения общественных и личных потребностей, подлежал распределению государством. Распределение выполняло следующие основные функции:

- во-первых, устанавливало в совокупном продукте и национальном доходе долю различных отраслей народного хозяйства, регионов, трудовых коллективов и отдельных работников;

- во-вторых, активно влияло на формирование доходов и структуры потребностей населения, очередности их удовлетворения;
- в-третьих, стимулировало рост производства и повышение его эффективности, устанавливая прямую зависимость между размерами доходов и конечными результатами производства [2].

Реализация основной функции распределения материализовалась в нескольких мероприятиях: для обеспечения равной оплаты за равный труд государство планировало ФЗП и ФМП всем предприятиям и организациям, а также органам управления, тем самым определяя их долю в общественном продукте; централизованно утверждало схемы должностных окладов ИТР и служащих и сетки тарифных ставок рабочих, чтобы обеспечить соизмерение размера оплаты трудовых затрат различного качества; устанавливало нормы труда и времени, нормативы численности и обслуживания, которые предопределяли необходимую меру трудового вклада каждого работника в общественное производство, что было важно для меры оплаты труда. Понятно, что все субъекты социалистического хозяйствования обязаны были строго соблюдать государственный порядок регулирования оплаты труда.

Действовавший в советское время Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы подготовил капитальную работу «Труд и заработная плата в СССР» [3]. В ней специальный раздел был посвящен формам и системам заработной платы. Его автором был начальник сводного отдела Комитета, д.э.н. Сергей Шкурко. Анализируя более чем полувековой период развития экономики страны, он отметил, что для этого периода характерно широкое применение двух форм оплаты труда: сдельной и повременной, суть которых была исследована К. Марксом еще в XIX веке [4]. Затем раздел трансформировался в монографию, сохраняющую актуальность до сих пор в случае изучения опыта организации оплаты труда на предприятиях [5]. Совокупность систем оплаты труда составляли простая или (с выплатой премии) сдельная или повременная, аккордная оплата, коллективная с применением коэффициента трудового участия (КТУ). Под воздействием преобразований производительных сил и производственных отношений происходили существенные перемены в характере, содержании и условиях труда. Естественно, эти

перемены не могли не отразиться на масштабе и приоритетах применения форм и систем оплаты труда. Так, в связи с дальнейшим техническим прогрессом повысилась роль повременной оплаты. Совместное обслуживание крупных агрегатов, систем машин, поточных и конвейерных линий потребовало применения в большей мере коллективных систем оплаты. При упорядочении заработной платы были отменены сдельно-прогрессивная система, как сдерживающая улучшение качественных показателей. В связи с необходимостью стимулировать материальную заинтересованность каждого работника в улучшении широкого круга различных показателей увеличилась численность премируемых работников. Осуществление хозяйственной реформы (1965 г.) повлекло рост премий в заработной плате работников. Однако этот рост сдерживался необходимостью сохранять ведущую роль тарифной системы как основы государственного регулирования заработной платы в СССР. С началом хозяйственной реформы стало выплачиваться вознаграждение по итогам года. Наряду со стимулированием результатов основного производства потребовалось обеспечить материальную заинтересованность работников в улучшении отдельных важных показателей: внедрение новой техники, поставка продукции на экспорт, экономия топлива, энергии, материалов, сбор отходов производства и др. В этой связи широкое применение получили специальные системы премирования за достижение указанных результатов.

Переход экономики на рыночные принципы хозяйствования радикальным образом изменил условия применения форм и систем оплаты труда. Вместе с упразднением централизованного планирования производства исчезло планирование фондов заработной платы и материального поощрения, не стало утверждаемых государством схем должностных окладов и сеток тарифных ставок, положений о премировании за основные результаты работы и о дополнительных системах премирования, безусловных для выполнения порядков выплаты доплат и надбавок к заработной плате. Наконец, перестали разрабатываться и централизованно утверждаться нормы выработки и времени, нормативы численности и обслуживания. Столь существенный слом единых в масштабе страны начал в организации оплаты труда был компенсирован соответствующим расширением прав предприятий и организаций.

Широкая самостоятельность предприятий и организаций в построении оплаты труда работников привела к непонятному на первый взгляд явлению – к почти повсеместному исчезновению подразделений по труду и его оплате (остались в основном лишь на крупных предприятиях).

Такой поворот событий был объективно необходим на начальном этапе перехода на новые принципы хозяйствования. Появились совершенно новые незнакомые в советское время проблемы, имеющие по сути систематический характер: изыскание недостающих финансовых средств, поиск потребителей выпускаемой продукции, изучение рынков материалов, сырья и труда, ценообразование на продукцию, материалы и рабочую силу, отношения с налоговыми, судебными и правоохранительными органами. Понятно, новые проблемы потребовали внимания, средств и новых работников. На этом фоне казавшаяся простота вопросов труда и заработной платы прежде всего в глазах руководства предприятий позволила передать их на решение бухгалтерам и кадровикам. На федеральном уровне в этих вопросах усилилась роль Минфина России.¹ В подтверждение этому служит недавнее, подготовленное Минфином постановление Правительства, вводящее новый порядок расчета среднего заработка служащих федеральных учреждений в целях недопущения превышения уровня заработной платы нижестоящих чиновников над уровнем зарплаты работников федеральных министерств [6].

Естественен вопрос: что же способствовало изменению организации оплаты труда столь ра-

¹ В советское время в Госплане СССР начальник финансового отдела В.Павлов (в последующем последний председатель Совета Министров СССР) был в ранге простого руководителя подразделения, а вот Н.Роговский, начальник отдела труда, был членом Комитета, уже входил в круг руководящей элиты Госплана, к нему напрямую обращался А. Косыгин, председатель союзного Правительства. В настоящее время, по моему, впервые после 1917 г. министр финансов РФ А. Силуанов стал первым заместителем Премьер-министра страны.

Второй пример. В советское время финансовый вопрос во внутренней экономике выполнял больше учетную функцию. По итогам года прибыль забиралась в бюджет, а убытки – списывались и производственная жизнь в новом году начиналась как бы с чистого листа. С расходами на заработную плату – дело обстояло серьезнее. Однажды по какому то вопросу зашел в кабинет С. Ситаряна, заместителя председателя Госплана СССР (впоследствии заместитель председателя Совета Министров СССР и академик АН и РАН). Он сидел за столом, как бы отрешенный от дел и в мыслях был где-то далеко. Увидев меня, он вернулся в действительность. Мною был задан вопрос: чем он так озабочен. Он, размышляя, медленно ответил, что не знает какими товарами и услугами (не деньгами) покрыть очередное повышение заработной платы. Без покрытия был бы неизбежен рост потребительских цен и тарифов, что, понятно, крайне нежелательно.

дикальным образом? Ответ достаточно простой: вместо общественного установлен частный характер труда, вместо общественной преобладает частная собственность на средства производства, прибавочный продукт присваивается частником и мера присвоения определяется не государством, а степенью конкуренции между производителями.

Казалось бы в новых условиях предприятия и организации могут в полную меру реализовать долго сдерживаемое в советское время желание по справедливости оплачивать труд своих работников. Однако это желание у руководителей предприятий и организаций было большим, когда средства на оплату труда выделялись государством из бюджета. Сейчас выплачивать зарплату надо за счет собственных средств предприятий. Сейчас нет такого понятия как перерасход фонда оплаты труда. Вместо него появилась задолженность по выплате начисленной заработной платы.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: СОВЕТСКИЙ ОПЫТ И РЫНОЧНАЯ ПРАКТИКА

Советский опыт применения форм и систем оплаты заработной платы плавно перешел в нынешнюю практику оплаты труда. Речь идет о простой повременной и повременно-премиальной, прямой сдельной и сдельно-премиальной, аккордной, косвенно-сдельной оплате труда, механизмы применения которых в основном сохранились. Некоторые экономисты выделяют еще косвенную сдельную систему оплаты. Она нашла применение на вспомогательных работах, где размер заработной платы работников зависит от результатов работы обслуживаемого ими персонала основного производства [7].

Появились и новые системы: бестарифная, бонусная, переменная и заработная плата плюс «социальный пакет» [8].

Следует упомянуть еще одну систему, применяемую на рыболовных судах, которую почему-то редко используют экономисты. Ее суть состоит в том, что общий заработок за улов делится между всеми рыбаками пропорционально заранее установленной величине пая каждого члена команды по убывающей, в зависимости от занимаемой должности: от капитана (у которого самый большой пай) до вспомогательного работника. Значительные элементы новизны можно отметить и в организации оплаты труда на основе грейдов [9].

Рассмотрим некоторые системы оплаты труда подробнее.

Под бестарифной оплатой труда понимается система, когда «... определяется общий фонд оплаты труда для структурного подразделения и (или) организации в целом. Распределение фонда ... осуществляется согласно правилам, зафиксированным в коллективном договоре или локальных нормативных актах. По сложившейся практике распределение производится с использованием коэффициента трудового участия, учитывающего профессиональные навыки работников, отработанное ими время, а также иные установленные показатели» [9; 10]. Бестарифная система свое название получила потому, что ФОТ, начисленный по коллективным результатам работы, распределяется без учета тарифных ставок рабочих – только с помощью коэффициента участия. Но на практике – это не совсем так, поскольку во многих, например, строительных бригадах КТУ применяется дополнительно к тарифным ставкам и который учитывает качество индивидуального трудового вклада: напряженность, добросовестность, отсутствие брака и т.д. Кроме того, главное – при бестарифной системе сам фонд оплаты рассчитывается по расценкам, учитывающих сложность работ с помощью тарифных ставок. Словом, они все равно учитываются косвенно.

В сегодняшних условиях, когда централизованно утвержденные тарифные ставки заменили тарифы, разработанные самими предприятиями на основе цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда, зона для ее применения очень сузилась. Фонд оплаты труда в рыночных условиях без учета результатов работы определяется в большинстве случаев для бюджетных организаций и для структурных подразделений коммерческих структур, если они выполняют вспомогательные и обслуживающие функции, когда характер их работы носит относительно постоянный характер и он прямо не влияет на результаты основного производства.

В настоящее время многие компании все чаще прибегают к бонусной системе оплаты труда своих работников. «Как правило, под бонусом понимается дополнительное вознаграждение, премия (дополнительные к заработной плате), выплачиваемые по итогам работы за соответствующий период времени (как правило, по итогам календарного года) ...» [11]. Можно с большой уверенностью утверждать – это ничто иное как прежняя (советская) система выплаты годового вознаграждения. Потребность в усилении материальной заинтересованности работ-

ников в общих результатах за более длительный, чем месячный, период работы предприятия; как восполнение недостатка в этом деле всех других систем оплаты в стимулировании коллективных более устойчивых итогов деятельности структурных подразделений и предприятия в целом – в дальнейшем будет возрастать.

Что касается переменной заработной платы, то под ней «... принято рассматривать ту систему оплаты труда, под которой сумма заработной платы работника не является постоянной, а рассчитывается по специальным формулам (расчетам), согласованным сторонами трудовых отношений» [12]. В рыночных условиях трудно представить ситуацию, когда главенствующая роль принадлежит результатам производства (переменным по периодам работы), чтобы размер их оплаты был бы постоянным.

С упразднением централизованного регулирования организацией заработной платы радикальным образом сузилась сфера нормирования труда. Если на крупных предприятиях оно еще используется – жизнь заставляет соизмерять затраты труда как на однородных работах и операциях, так и тем более на разнородных. Иначе о равной оплате за равный труд не может быть и речи.

Но действительность такова: для средних и малых предприятий разработка собственных норм труда при упразднении государственных нормативов – весьма накладно и затраты на эту разработку не укладываются в их доходы. Они нашли выход преодолеть отсутствие трудовых нормативов в установлении размеров оплаты труда в процентах от стоимости произведенной продукции (работ, услуг). Причем на однородных или смежных работах – в одинаковом проценте от различной стоимости единицы продукции. Кажется просто и доходчиво.

Вместе с тем налицо подмена оплаты по труду на оплату по стоимости. В чем принципиальная разница? Величина заработной платы работника должна определяться объемом и сложностью затраченного труда. Когда оплата труда поставлена в зависимость от стоимости продукции, на нее тем самым влияет стоимость всех других затрат, не связанных с трудом человека: материалов, комплектующих, энергии, амортизации оборудования и помещений, даже величина налогов, выплачиваемых из выручки от реализации продукции. Естественно, чем больше других затрат – тем больше оплата. Поскольку при однородных или смежных работах норматив оплаты в процентах от стоимости, как правило,

устанавливается одинаковый, то это ведет к нарушению равной оплаты за равный труд. Более того, существуют другие негативные, главным образом, для бизнеса последствия. Поскольку работники заинтересованы в использовании более дорогих материалов, увеличении расхода энергии, в более сложном оборудовании и т.п., то в итоге это может привести к более высоким ценам на выпускаемую продукцию или оказываемые услуги.

Какие же системы оплаты труда в России действительно порождены рыночными условиями хозяйствования? Их на сегодня три:

- система должностных окладов для руководящих работников, коммерческих структур, специалистов и служащих;
- оплата труда индивидуальных предпринимателей, новой официально признанной категории работников;
- выплата дивидендов за эффективное использование акционерного капитала, приобретенного на сбережения от прошлого труда.

В условиях, когда государство перестало утверждать схемы должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих, вся тяжесть работы по разработке собственной системы заработной платы для этой категории работников легла на бухгалтерские и, реже, кадровые службы предприятий и организаций. Сложность формирования этой системы хорошо показана Н. Конюковой [13].

Работа представляет собой последовательное выполнение отдельных этапов, которые в совокупности формируют систему оплаты по должностным окладам. Прежде всего ранжировать должности, чтобы выстроить иерархию в оплате труда в зависимости от избранных факторов. Их количество, содержание и значение – различно, поскольку предприятия их выбирают самостоятельно исходя из своих знаний, опыта, умения и особенностей управления производством и задач бизнеса. Тем не менее можно отметить, что в большинстве случаев учитываются сложность труда, его условия, степень самостоятельности при принятии решений, ответственность за них.

Затем предстоит определиться с количеством «уровней» в ранжировании должностей исходя из структуры управления, масштабности, специфики бизнеса. Как правило, все должности сортируются по нескольким группам: руководство предприятия, руководство структурных подразделений, специалисты, младший и обслуживающий персоналы.

Не менее ответственна дифференциация оплаты труда в зависимости от ранга должности. Тем более, что при решении этого вопроса надо учитывать дальнейшую практику. По данным компании Head Hunter, на предприятиях и в организациях наблюдается четкая дифференциация заработной платы.

Как следует из приведенных данных, соотношение уровней оплаты труда работников различного должностного положения на предприятиях и в организациях достаточно стабильно из года в год. Поколебать его могут существенные изменения организации труда и производства, результаты их деятельности.

Дифференциация может быть равномерной, возрастающей и убывающей. Понятно, тип дифференциации выбирается в соответствии с кадровой политикой предприятия, а также влиянием на него рынка труда. Прежде всего это касается работников массовых профессий. Следует отметить, что рынок труда не обязательно может быть местный и даже региональный. Для отдельных должностей и профессий он может выходить за пределы страны. При этом выход на международный рынок труда не обязательно связан с поиском кандидата на управленческую должность. Так, по данным Центра социально-экономического развития регионов России РГУ им. Г.В. Плеханова, одна высокотехнологическая компания оборонно-промышленного комплекса в 2018 г. искала сварщика с заработной платой 900 тыс. руб. в месяц [14]. Примечательно, что этот сварщик должен был уметь работать на высокоточных станках, знать теорию лазера, быть компьютерно грамотным.

Индивидуальные отличия конкретных работников, занимающих одинаковые должности, требуют различия в размерах окладов. Это находит свое выражение в «вилке» оклада, особенно когда они многочисленны. Ее «ширина» может быть различной не только на разных предприятиях, но и в одной схеме окладов. Желательно, чтобы «вилки» окладов смежных должностей не наслаивались друг на друга, иначе теряется смысл принятого ранжирования.

На практике оплата труда на основе должностных окладов имеет статус постоянной части заработной платы работника. Естественно, желание работников иметь в своем распоряжении постоянно надежный доход, чтобы покрывать расходы на удовлетворение постоянных жизненных потребностей. Профсоюзы периодически выдвигают перед работодателями требо-

Таблица 1 / Table 1

Уровни должностей	Средняя зарплата (тыс. руб. в месяц)		Отношение (в разах) к начальному уровню	
	2018 г.	2019 г.	2018 г.	2019 г.
Руководитель предприятия	123.0	130.3	4.4	4.5
Ведущий специалист	84.2	87.2	3.0	3.0
Специалист	50.5	52.5	1.8	1.8
Начальный уровень	27.6	28.8	1.0	1.0

Источник / Source: Коммерсант, 3.07.2019 г., № 114 / Kommersant, 03.07.2019, No. 114.

вание о повышении размера постоянной части заработной платы. Желание иметь постоянный доход подкреплялся обоснованием о возможном праве гражданина на часть дохода от добычи природных ресурсов. Реальность такого права доказывался опытом некоторых стран (например, Швейцарии) по выплате субсидий за факт национального гражданства. Бесспорно, постоянно иметь такие средства – мечта каждого человека. Но есть ли у нашего государства для этого финансовые возможности? Очевидно – пока нет. Поэтому трудоспособному населению надежнее в этом плане рассчитывать на себя, на способность работать. И чем содержательнее этот актив – тем выше потребительская способность использования трудового потенциала работника, которым надо умело воспользоваться при заключении трудового соглашения с работодателем о найме на работу.

Дело в том, что человек, нанимаясь на работу, сдает работодателю свою способность к труду в аренду и должен получать плату, независимо от меры реализации своего трудового потенциала, поскольку использование арендованной рабочей силы обязанность работодателя [15]. В качестве примера можно сослаться на контрактную практику профессиональных футболистов, хоккеистов, артистов, штатных театральные актеров.

Опираясь на опыт спорта, можно пойти дальше. Если заключен срочный трудовой договор найма и работник получает за аренду своей способности к труду плату в виде фиксированного оклада, то человек должен терять право свободно, по своему усмотрению, уволиться с предприятия. Во-первых, он за досрочное прекращение договорных отношений должен заплатить работодателю отступные (что должно быть прописано в трудовом договоре). Во-вторых, если работника нанимает другой работодатель до окончания срока трудового договора, то новый работодатель должен возместить упущенную выгоду работодателя, у которого трудится ра-

ботник (величина возмещения определяется по соглашению сторон). Перевод на договорную форму трудовых отношений, очевидно уже незрел у математиков и физиков, занятых в информационных технологиях, цирке и балете, где особенно распространено приглашение за рубеж высококвалифицированных специалистов дефицитных профессий. Возмещение упущенной выгоды в совокупности с договором, заключаемым при поступлении в вуз на бюджетное место, об обязательной отработке после его окончания в течение определенного срока, надо полагать, даст понять работнику – сколько стоит перемена места работы.

Схема должностных окладов имеет важное значение для выпускников вузов и молодых специалистов. Несмотря на изменения в оплате труда, новый уровень заработной платы, как показывают опросы, соответствуют только их минимальным ожиданиям.

Главным недостатком молодых специалистов, по мнению работодателей (52%), является нехватка профессиональных знаний, поскольку вузы не дают прикладных навыков, т. к. не успевают за изменениями в технологиях и практических подходах к решению производственных проблем.

В некоторых компаниях полностью отказались от прежней схемы должностных окладов. Оплата труда специалистов строится на основе грейдов, когда сначала определяется ценность конкретной должности путем сравнения с другими на основе совокупности факторов. Должности, набравшие примерно одинаковое количество баллов, объединяются в одну группу – грейд, число которых зависит от количества уровней в иерархии структуры управления предприятием. Чем больше баллов набирает грейд, тем выше уровень должностного оклада. В результате повышается доходчивость и прозрачность схемы должностных окладов, стимулируется мотивация работников в профессиональном росте, укрепляется мнение работников

Таблица 2 / Table 2

Ожидаемая зароботная плата (тыс. руб. в месяц)	% из числа опрошенных		
	студентов	компаний	
		2018 г.	2019 г.
15 – 30	15	36	22
30 – 40	25	25	36
40 – 50	20	24	21
50 – 60	18	9	10
60 – 70	7	3	6
70 – 80	5	1	1

Источник / Source: Коммерсант, 27.06.2019 г., № 110 /
Kommersant, 27.06.2019, No. 110.

в справедливости оплаты их труда [16]. Необходимо отметить, что разработчики грейдовой системы творчески использовали схему должностных окладов специалистов, которую в советское время разрабатывал Госкомтруд СССР совместно с ВЦСПС.

Что касается системы тарифных ставок для персонала, то многие компании взяли за основу советскую систему тарификации, уточнив прежние тарифно-квалификационные характеристики работ и профессий и сложности выполняемых работ по тарифным разрядам, определив их необходимое количество, рассчитав уровни новых тарифных ставок [17].

Новым явлением следует признать систему оплаты труда индивидуальных предпринимателей, что подтверждается масштабностью ее применения – в 2016 г. их было 2,5 млн [18]. Сказать, что она родилась на пустом месте – нельзя. В советское время индивидуально работали портные, парикмахеры, чистильщики обуви и др. Они в отличие от кооператоров выполняли заказы самостоятельно, без привлечения наемных работников.

В этой связи их заработок формировался по остаточному принципу, после вычета из выручки затрат на материалы, инструменты, энергию, аренду помещения, а также уплаты установленных налогов и обязательных платежей и откладывания части выручки в резерв на непредвиденные расходы. Преимущество этой системы перед другими состоит в том, что сам индивидуальный предприниматель определяет величину личного дохода и она зависит не только от объема и качества вложенного им труда и полученных результатов, но и от умения работать экономно. Индивидуальный предприниматель при желании может направить в свой личный

доход больше, чем ему полагается по остаточному принципу. Но после первых подобных не рациональных трат он сразу сталкивается с отрицательными последствиями – нехваткой оборотных средств для покрытия текущих расходов по выполнению заказов и в конечном счете – их срывом.

Следует подчеркнуть, что оплата труда индивидуальных предпринимателей по остаточному принципу гораздо жестче так называемой бес-тарифной системы, при которой фонд оплаты начисляется по коллективным результатам, без учета расхода материальных затрат и уплаты налогов и обязательных платежей. Тогда как у индивидуальных предпринимателей величина заработка зависит от всех компонентов, составляющих экономику индивидуального дела, и в случае его убыточности будет сокращаться.

Еще одним новым видом заработка, новой формой заработанных доходов является выплата дивидендов за эффективное использование акционерного капитала, приобретенного на сбережения от прошлого труда. С углублением внедрения в экономику рыночных отношений расширяется сфера частной собственности на средства производства. Преимущественная ее форма – собственность физических лиц. В число акционеров активно включаются простые труженики, приобретающие акции на сбережения, накопленные в результате прошлого труда. Выплата дивидендов на акции занимают важное место в доходах работников. По итогам 2018 г. российские компании резко увеличили выплаты акционерам. По данным Национального рейтингового агентства (НРА), объем дивидендов впервые превысил 3 трлн руб., что в 1,5 раза больше, чем в 2017 г. и в 2,8 раза – по сравнению с 2013 г. В настоящее время доля дивидендов в денежных доходах населения составляет 5-6% [19].

25 декабря 2018 г. Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 12) [20] утвердила Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 г. В документе прописано несколько принципиальных положений в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников бюджетной сферы. В Рекомендациях заметное место отведено неоправданному снижению уже достигнутого уровня заработной платы. Прямо указывается на необходимость обеспечить в те-

Таблица 3 / Table 3

Название корпорации	Сумма оплаты (млн руб.)	Число руководящих работников (чел.)	Средняя зарплата в год (млн руб.)
Норникель	6.8	23	253.0
Газпром	4.3	17	143.5
Новотэк	3.3	23	143.5
Лукойл	1.5	25	60.0

Источник / Source: Аргументы и факты, № 22, 2019 г., с. 4 / Argumenty i fakty, No. 22, 2019, p. 4.

кущем году уровень заработной платы не ниже, достигнутого в прошлом году. При введении новой системы оплаты труда размер оплаты должен быть не ниже достигнутого до этой системы. Не должно допускаться снижение размера оплаты при передачи учреждения в другую собственность, слияния или присоединения учреждения. Реализованы Указы Президента 2012 г. об ориентации средней заработной платы педагогов, врачей, работников культуры на уровень средней заработной платы в каждом регионе. Перед учреждениями ставится задача, чтобы темпы роста заработной платы были не ниже прогнозного на текущий год значения уровня инфляции.

Выполнена рекомендация профсоюзов о гарантиях достойной оплаты трудового потенциала наемного работника. Их позиция – не менее половины заработной платы должны составлять гарантированные работникам оклад или тарифная ставка, отражающие важные факторы трудового потенциала и прежде всего квалификацию и производственный опыт работника.

В Рекомендациях говорится о необходимости фиксированных размеров должностных окладов за выполнение установленных трудовых обязанностей в течение календарного месяца. Это направлено на обеспечение их выплаты независимо от результатов деятельности и финансового состояния учреждения. Наряду с привычными показателями труда, учитываемых при установлении окладов: сложностью, количеством и качеством труда, рекомендуется принимать во внимание ценность труда, что сказывается прежде всего на общем уровне оплаты труда. Должностные оклады руководителей должны устанавливаться с учетом особенностей их труда: масштаба управления и значимости учреждения. Конкретных критериев оценки этих показателей еще нет и их предстоит разработать практикам.

Насколько актуален вопрос критериев оценки результатов труда можно показать на приме-

ре научных работников. В майских указах Президента РФ указано на необходимость довести их заработную плату до размера не менее 200% средней заработной платы по региону. Поручение очень своевременное, поскольку оно исходит из понимания недопустимого в дальнейшем низкого уровня средней заработной платы в отрасли, двигающей научно-технический прогресс. Для выполнения поручения потребовались дополнительные финансовые ресурсы. Под их выделение министерство потребовало увеличения числа научных публикаций, предусмотрев зависимость их количества от объема предоставляемого государственного финансирования. Понятно, должна быть отдача от вкладываемых средств. Однако здесь есть проблемы. Так, руководитель Института прикладной физики РАН академик А. Литвак считает, что наука не так устроена, чтобы сегодня деньги выделили и уже завтра пошел вал публикаций. Для высококачественных работ, по мнению академика, цикл подготовки публикаций уместить в год практически невозможно [21]. Академик А. Литвак с такой позицией в научном сообществе не одинок. Это свидетельствует о наличии проблемы и над ней придется еще работать.

Не решенным является вопрос о соотношении уровней оплаты труда руководителей учреждения и остальных работников. В целях обеспечения оптимального уровня, например, в здравоохранении рекомендуется устанавливать предельный – 1-6-кратный порог средней заработной платы руководства к уровню средней зарплаты остальных работников. Кроме того не все ясно с источником выплат должностных окладов и размером фонда оплаты труда.

На выплату окладов Трехсторонняя комиссия рекомендует в образовании направлять не менее 70% фонда, здравоохранении – 55-60% и культуре – 50-55%. Такие доли ФОТ должны обеспечить весомые размеры должностных окладов и надежность их выплаты. Неплохо было бы эту меру дополнить планированием в данных от-

Таблица 4 / Table 4

Ожидаемые составляющие реальных доходов (в процентах к соответствующему прошлому периоду)	2018 г.	2019 г. (I кв.)
Реальные денежные доходы	1.1	-2.0
Реальный фонд оплаты труда	7.5	1.5
Социальные трансферты	0.4	-1.4
в т.ч. пенсии	0.7	-0.4
Прочие доходы	-4.8	-7.0
в т.ч. вознаграждения	10.8	-4.4
Доходы от предпринимательства	2.3	-3.6
Доходы от собственности	-0.9	-6.8

Источник / Source: Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования; Коммерсант, 03.06.2019 г., № 94 / Center for macroeconomic analysis and short-term forecasting; Kommersant, 03.06.2019, No. 94.

раслях фонда оплаты труда предприятий в расчете на одного работника. Такое дополнение работало бы на обеспечение справедливости в заработной плате. Разумеется, с учетом задач, особенностей работы и достигнутых результатов к удельному ФОТ можно применять стимулирующие и компенсирующие надбавки.

В части организации стимулирования труда Трехсторонняя комиссия рекомендует учитывать выполнение показателей деятельности структурных подразделений, в которых непосредственно заняты работники, но и обеспечивать их заинтересованность в результатах деятельности учреждения в целом. В таком подходе находит выражение значимость итогов работы учреждения, на основе которых формируются финансовые ресурсы. Вместе с тем это не простой вопрос, поскольку работники структурных подразделений непосредственно не могут влиять на работу учреждения, но внести посильный вклад способны. Найти оптимальный вариант сочетания заинтересованности работников в тех показателях, которые не наносят ущерб другим индикаторам и общим итогам деятельности учреждения – задача практиков.

К сожалению, в Рекомендациях Трехсторонней комиссии осталась без внимания достаточно сложная и актуальная проблема нашей практики: мало учитываемая роль хозрасчетных показателей в оплате труда, которые должны стимулировать основную массу рабочих, специалистов, служащих на достижение большей выручки и прибыли. Причина – в недостаточной нормативной базе для определения объективных затрат труда и отсутствии у предприятий, особенно у малого бизнеса, финансовых ресурсов для разработки недостающих трудовых норм и нормативов.

Однако при разработке данных нормативов (особенно в сфере услуг, где стремление за большей выручкой и прибылью идет высокими темпами) необходимо учесть такие негативные аспекты как навязывание населению излишних работ и услуг по завышенным ценам, сбыт некачественного и просроченного товара и др. Даже в такой гуманной отрасли, как медицина, в той ее части, которая стала платной, используется термин: средняя стоимость чека, то есть, обязательная для врача сумма, на которую он должен оказать медицинских услуг одному среднему пациенту и от которой зависит его заработок (так называемый твердый процент). Коммерческая основа платной медицины приводит к тому, что она не лечит, а продает услуги и чем больше – тем лучше для коммерческой клиники.

Результаты исследований и наблюдений показывают, что практически во всех отраслях народного хозяйства, где применяются рыночные принципы хозяйствования, соблюдение технологии и рецептуры имеют все меньшее значение при оплате труда. Это объективные издержки коммерциализации бизнеса и требуется решение Трехсторонней комиссии для их сдерживания и оптимального ограничения.

Следовало бы в Рекомендациях указать о том, кто правомочен решать вопрос о поощрении руководства учреждений (руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). В последнее время стали достоянием широкой общественности факты неоправданно высоких поощрений представителей руководства учреждений бюджетной сферы, а также руководящих работников крупных корпораций.

Целесообразно закрепить однозначный порядок: труд работников, входящих в руководство корпораций, предприятий, организаций,

учреждений, может оплачиваться, в том числе и поощряться, только по решению вышестоящего органа или органа, перед которым они отчитываются, а в акционерных обществах – по решению общего собрания акционеров. Кроме того должно быть обязательным публичное оглашение размеров оплаты труда, премий, вознаграждений и других материальных выплат. Хорошо бы перед вынесением решения его обсудить на коллегии (правлении, совете) этого органа.

ОЖИДАНИЯ, ПРОГНОЗЫ, ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ

В выступлении В. Путина 1 марта 2018 г. на заседании Федерального собрания была перед обществом поставлена задача: через шесть лет Россия должна войти в число пяти крупнейших экономик мира, расти темпами выше средних мировых, к середине следующего десятилетия увеличить ВВП на душу населения в полтора раза. Это очень сложная задача. Ее выполнение требует мобилизации всех имеющихся у страны ресурсов и резервов.

Учитывая опыт исполнения предыдущих (2012 г.) майских указов Президента РФ, в настоящий момент принимается комплекс мер по выполнению нового Указа: утверждены 12 национальных проектов, программа обеспечения необходимыми финансовыми ресурсами, мобилизация инициативных кадров, приводится в действие административный ресурс.

Залогом выполнения майского (2018 г.) Указа Президент РФ видит в технологическом прорыве в экономическом развитии страны. Дело в том, что в настоящее время в мировой капиталистической системе наступает период смены одного технологического уклада на другой. Специалисты утверждают: мировая экономика исчерпала в основном возможности своего развития за счет электроники, вычислительной и телекоммуникационной техники. Внутри действующей хозяйственной системы зарождается новый технологический уклад (еще называется 1У технологической революцией), в котором скрыты огромные резервы дальнейшего технического, экономического и социального развития. Так, компания Alcoa (США) изобрела технологию, при которой весь процесс производства алюминиевого проката занимает 20 мин. вместо нынешних 20 дней. В Siemens впервые напечатан автомобиль на 3Д-принтере. Компания Relativity Space способна на 3Д-принтере напечатать космическую ракету всего с одной тысячей частей вместо 100 тыс. на произведенной

обычным способом [22]. И таких примеров множество.

В нашем Отечестве тоже есть показательные примеры. Благодаря внедрению информационных технологий, роботизации и автоматизации свиного комплекса группа «Черкизово» увеличила за 10 лет производство мяса с 10 тыс. до 300 тыс. тонн при сохранении численности персонала в 2 тыс. чел., т.е. производительность труда выросла в 15 раз. Это стало возможным в результате инвестирования 10 млрд руб. Коренным образом изменился труд. Работники стали лишь поддерживать новые технологии в рабочем состоянии и контролируют процесс [23]. В деле реализации открывающихся научно-технических возможностей важная роль принадлежит цифровым технологиям. Они позволяют анализировать большие массивы данных, использовать искусственный интеллект и мобильный банкинг, применять криптовалюты.

Очевидны высота поставленной задачи, трудность и сложность ее достижения. Должно быть радикальное изменение ситуации, чтобы в 2024 г. годовой темп роста реально располагаемых денежных доходов населения достиг 2,4% [24].

Чтобы выйти на намеченные рубежи, стартовав с нынешнего порога, буквально каждый россиянин должен повысить эффективность своего труда не менее чем на половину. Речь идет не об увеличении интенсивности труда, темпов роста его затрат – у человека такого объема физических сил нет. Повысить эффективность труда нужно за счет изменения структуры его содержательности: повысить квалификационный уровень трудового потенциала, освоения более сложных трудовых способов, насыщения интеллектуальной основой, усилить творческую активность, увеличить предпринимательскую составляющую труда на самых разных уровнях управления производством. Именно эти качества способности человека востребованы при использовании новых технологических решений производства.

Новые повышенные требования к трудовому потенциалу накладывают определенный отпечаток и на применение форм и систем оплаты труда.

Локомотивом вывода отечественной экономики на новый технологический уровень могут быть прежде всего профессионалы своего дела. Усилить их мотивацию заняться новыми технологиями могут материальные стимулы. Именно в работе по внедрению достижений НТП россияне могут выйти на достойную заработную пла-

ту. Очень интересное ее определение дал председатель ФНПР М. Шмаков: «... на достойную зарплату семья может позволить себе покупать не только жизненно необходимые продукты питания и вещи, но и, например, платить ипотеку, приобретать товары длительного пользования, тратиться на хобби» [25].

Поиск и выбор наиболее оптимальных для отечественных условий новых технологических решений, внедрение их в действующие производства или создание новых – сложно, трудоемко, рискованно. Нужны предприниматели в подлинном смысле – энергичные, инициативные, творчески мыслящие, способные на поиск нового, еще неизведанного с чувством высокой ответственности за собственное дело и созревших использовать собственные средства ради достижения выбранной цели.

По мере расширения масштаба перехода на новый технологический уклад будут увеличиваться возможности работать в удаленном режиме, что позволит сократить расходы на оборудование и обслуживание рабочего места, даст возможность привлекать талантливых работников других регионов. В связи с усложнением процесса контроля за работой на «удаленке» значительно расширяется сфера применения систем оплаты труда по конечным результатам.

Одним из последствий перехода на новый технологический уклад может быть структурный дефицит трудовых ресурсов. Недостаток высококвалифицированных специалистов на рынке труда ощущается уже сейчас. По расчетам экспертов, кадровый дефицит обострится в 2020 г., когда он может составить 2,85 млн чел. или 7% от всего рынка труда. Темпы роста заработной платы в секторе технологий могут утроиться в течение следующего десятилетия [26]. Понятно, что повышение заработной платы должно доводиться до работников с помощью имеющихся систем оплаты труда.

Люди, возглавившие эту работу и с честью ее выполнившие, должны получать солидное единовременное вознаграждение в зависимости от достигнутого эффекта. С учетом специфики внедрения новых технологий возможна его поэтапная выплата. Целесообразнее выплачивать вознаграждение целиком на всю группу организаторов, чтобы они сами разделили его между собой, исходя из индивидуального трудового вклада, о чем каждый из них знает лучше любого постороннего – это уменьшит риск возникновения конфликтов.

Естественен вопрос о размере вознаграждения. В настоящее время необходимо оторваться от советского прошлого: увязывать размер индивидуального вознаграждения с должностным окладом или тарифной ставкой поощряемого работника. Этот размер должен зависеть от величины получаемого экономического эффекта. Его доля не может быть менее 25% и, видимо, не более 50%, чтобы коммерческая структура не осталась «в накладе».

В условиях необходимости повышения темпов экономического развития требуется усиление стимулирования реализации работниками различных профессий и специальностей своего творческого потенциала. В обстановке ограничения возможностей РФ доступа к новым технологиям на мировом рынке наша страна вынуждена изыскивать их на внутреннем. Естественно, для этого требуется мобилизовать отечественные творческие ресурсы среди ученых, конструкторов и специалистов производства. Для их поощрения в настоящее время применяется комплекс разнообразных мер: премии, вознаграждения, гранды и т.п., а также государственные, ведомственные и региональные награды и звания. Однако у этого комплекса один крупный недостаток. Поощрение носит единовременный характер. Налицо противоречие. Технологические новшества приносят экономическую пользу не один год, а их родители от этого ничего не имеют. В кинематографической, писательской, музыкальной среде действует авторское право: актеры и музыканты получают выплату части дохода от проката фильмов, в которых они снимались, от воспроизведения музыкальных произведений, перепечатки изданий. Было бы справедливым положительно решить вопрос для ученых и конструкторов.

Поощрительные выплаты за счет части экономического эффекта на всем протяжении его получения мог бы стать чувствительным для работников вознаграждением в зависимости от ценности результатов их труда. Это способствовало бы формированию среднего класса, история происхождения личного дохода которого была бы прозрачной. Прозрачность состояний могла бы содействовать перелому в общественном сознании в пользу справедливости высоких доходов в зависимости от экономической ценности вклада во благо страны.

Можно пойти дальше и в том случае, если продолжает поступать доход, то вознаграждение тоже должно продолжать выплачиваться. Такая

практика будет работать на укрепление в сознании людей, что благодаря своему эффективному труду можно хорошо зарабатывать, подобный подход способствовал бы формированию положительного отношения к богатству, заслуженно заработанным трудом на благо общества.

Кроме организаторов нужны работники с творческим мышлением – способные мобилизовать свой творческий потенциал, вырабатывать неординарные решения, пойти на оправданный риск и нести ответственность за неудачу. Для человека – это трудная задача. Отсутствие должных стимулов ведет к утечке квалифицированных кадров, порой уникальных специальностей. Для стимулирования творческой отдачи целесообразно к окладам и тарифным ставкам этих работников устанавливать существенные по размерам персональные надбавки, которые должны быть связаны с экономической значимостью работ и носить не постоянный, а временный характер: понизил работник свою эффективность, перестал творить – надбавка может быть уменьшена или вообще отменена.

Рост выплат премий и надбавок должен отрицательным образом сказаться на повышении должностных окладов и тарифных ставок работников коммерческих структур. Просто без целесообразного использования высокая квалификация, накопленный производственный опыт – бесполезны, а улучшение материального благосостояния успешных работников обеспечивается за счет переменной части оплаты труда, величина которой может быть ограничена только размером экономического эффекта. Что касается бюджетников, то по заявлению министра труда РФ М. Топилина: «... никто не отменял требования по соотношению зарплат бюджетников из «майских указов» – врачей, учителей, социальных и научных работников – к средней по экономике в регионе... Насколько будет расти средняя зарплата в регионе, настолько региональные власти должны будут увеличивать заработную плату этим категориям работников, ... соотношение зарплаты «майских» категорий бюджетников со средней должно поддерживаться постоянно» [27].

Конкретно, согласно Указам Президента РФ 100% от средней заработной платы по региону должны были получать педагоги, преподаватели и мастера начального и среднего профобразования, соцработники; 200% – врачи высшим образованием, преподаватели высшего профобразования, научные работники. У педагогов дошкольных учреждений средняя заработная

плата не должна быть ниже среднего уровня в общем образовании региона, педагогов дошкольного образования – не ниже среднего уровня учителей региона [26]. Это означает, что руководителям организаций придется также систематически поправлять схемы должностных окладов и тарифных ставок.

Простая сдельная оплата, скорее всего, сохранится на вспомогательных работах. Эта система не поощряет улучшение качества работ, соблюдение сроков, ритмичность выполнения операций, экономный расход материалов и энергии, отсутствие брака. Заинтересованность в этих показателях при их несоблюдении может быть обеспечена через наказание или путем удержания части заработной платы.

Возросшее значение конечных результатов предполагает отведение им подходящего места в оплате труда. Выполнение всего комплекса работ, без недоделок – «под ключ», позволяет задействовать производственную мощность на выпуск проектного объема продукции по запланированной цене. Для этого очень подходит аккордная оплата, когда весь предстоящий объем работы определяется заранее и сумма оплаты выплачивается после сдачи всего объема работ. Если выполнение всего комплекса требует длительного времени, для поддержания интереса к работе целесообразна выплата аванса, причем возможно неоднократно, но с таким расчетом, чтобы до завершения комплекса сохранилась значительная сумма оплаты труда. Жизнь есть жизнь и возможны срывы графика выполнения работ или даже отдельных этапов. Чтобы стимулировать работников «выложиться» для восполнения отставания и закончить комплекс в назначенный срок, следовало бы в сумму оплаты включить существенную премию и она выплачивается в случае выдерживания установленного срока окончания.

Новые технологии не обошли стороной систему управления производством. Многие компании используют новые модели управления, для которых характерны горизонтальные хозяйственные связи, когда нет четкой иерархии – руководители и подчиненные. Под конкретный проект внутри коммерческой структуры создаются специальные команды из сотрудников разных подразделений, работающие до завершения данного проекта. По его окончании работники возвращаются в свои подразделения или включаются в состав новых команд [29]. Такая модель организации труда предполагает применение

аккордно-премиальной системы оплаты, когда в целом за выполнение проекта определяется сумма заработной платы и плюс премия за достижение качественных показателей: завершение проекта в срок и досрочно, выход на высокие технические параметры, экономия материальных затрат. Можно с большой уверенностью по-

лагать, что по мере ускорения темпов развития технологического рынка сфера применения аккордной оплаты будет расширяться. В этом случае сам коллектив работников определяет долю каждого члена коллектива в общей сумме заработной платы в соответствии с его трудовым вкладом в общий результат.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Политическая экономия. Учебник для вузов. М.: Политиздат; 1988. с. 345, 347, 377.
2. Политическая экономия. Учебник для вузов. М.: Политиздат; 1988. с. 409.
3. Труд и заработная плата в СССР. М.: Экономика; 1974. с. 591.
4. Карл Макс Капитал. Критика политической экономии. Т.1. М.: Политиздат; 1973: 563-569.
5. С. Шкурко. Совершенствование форм и систем заработной платы. М.: «Экономика». 1975; 231 с.
6. Российская газета, 24.01.2019. № 14.
7. Н. Ковязина. Оплата труда в организациях и на предприятиях. М.: Экономико-правовой бюллетень, 2000;(10):10.
8. А. Беляев. Современные формы и системы оплаты труда. М.: Дело и сервис, 2017: 80-99, 101-135.
9. Ю. Тальшева. Автореферат диссертации «Разработка и внедрение эффективной системы оплаты труда персонала современного предприятия» М.: НИИ труда, 2012: 9,19. М. Соловцова. Автореферат диссертации «Развитие системы стимулирования труда работников сферы высшего образования» М.: НИИ труда. 2016. с. 11.
10. М.Соловцова. Автореферат диссертации. «Развитие системы стимулирования труда работников сферы высшего образования». М.: НИИ труда. 2016. с. 101.
11. А. Беляев. Современные формы и системы оплаты труда. М.: Дело и сервис, 2017. с. 127.
12. А. Беляев. Современные формы и системы оплаты труда. М.: Дело и сервис, 2017. с. 127.
13. Н. Колюкова. Оплата труда персонала. М.: КНОРУС, 2007: 54-74.
14. Российская газета. 20.11.2018. № 260.
15. Более подробно В.Д. Ракоти. Наемный труд – стоимость, цена, прибавочная стоимость. М.: Финансы и статистика. 2015: 21-22.
16. Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова. Как разработать эффективную систему оплаты труда. М.: Альпина паблишер, 2016: 17-54.
17. Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова. Как разработать эффективную систему оплаты труда. М.: Альпина паблишер, 2016: 149–161.
18. Российский статистический ежегодник. Стат. сб. / Росстат –Р76. М.; 2017: с. 375.
19. Коммерсант-деньги, 25.06.2019. № 28.
20. Российская газета, 11.01.2019. № 4.
21. Российская газета, 22.04.2019. № 88.
22. Аргументы и факты, № 1-2, 2019: с. 16.
23. Комсомольская правда. 30.01.2019.
24. Российская газета, 24.01.2019. № 14.
25. Российская газета, 22.01.2019. № 12.
26. Коммерсант, 28.06.2019. № 111.
27. Российская газета, 10.01.2019. № 2.
28. Указы Президента РФ от 07.05.2012, № 597; 01.06.2012, № 761; 28.12.2012. № 1688.
29. Российская газета, 22.11.2019. № 268.

REFERENCES

1. Political economy. Textbook for universities. M.: Politizdat. 1988; 345, 347, 377.
2. Political economy. Textbook for universities. M.: Politizdat. 1988; 409.
3. Labor and wages in the USSR. Moscow: Ekonomika. 1974; 591.
4. Marx K. Capital. Criticism of political economy. Vol. M.: Politizdat. 1973; 563-569.
5. Shkurko S. Improving the forms and systems of wages. M.: "Economics". 1975; 231.

6. Rossiyskaya Gazeta. 24.01.2019. No. 14.
7. Kovyazina N. Remuneration in organizations and enterprises. M.: Ekonomiko-pravovoi byulleten' = Economic and Legal Bulletin, 2000: (10): p. 10.
8. Belyaev A. Modern forms and systems of remuneration. M.: Delo i servis = Business and service. 2017; 80-99, 101-135.
9. Talysheva Yu. Abstract of dissertation "Developing and implementing an effective system of remuneration of personnel of a modern enterprise" M.: Research Institute of Labor. 2012; 9,19. Solovtsova M. Abstract of dissertation "Developing a system of labor incentives for university employees". M.: Research Institute of Labor. 2016; 11.
10. Solovtsova M. Abstract of dissertation "Developing a system of labor incentives for university employees". M.: Research Institute of Labor. 2016; 101.
11. Belyaev A. Modern forms and systems of remuneration. M.: Business and service, 2017: p. 127.
12. Belyaev A. Modern forms and systems of remuneration. M.: Business and service, 2017: p. 127.
13. Konyukova N. Staff remuneration. M.: KNORUS, 2007: 54-74.
14. Rossiyskaya Gazeta. 20.11.2018. No. 260.
15. In more detail Rakoti V.D. Wage labor: value, price, surplus value. M.: Finansy i statistika = Finance and statistics. 2015; 21-22.
16. Vetluzhskikh E., Larin A., Petrenko T., Romanov A. How to develop an effective system of remuneration. M.: Alpina publisher. 2016; 17-54.
17. Vetluzhskikh E., Larin A., Petrenko T., Romanov A. How to develop an effective system of remuneration. M.: Alpina publisher. 2016; 149-161.
18. Russian statistical yearbook. Stat. col. / Rosstat-R76. M. 2017; 375.
19. Kommersant-money. 25.06.2019. No. 28.
20. Rossiyskaya Gazeta. 11.01.2019. No. 4.
21. Rossiyskaya Gazeta. 22.04.2019. No. 88.
22. Argumenty i fakty. No. 1-2, 2019: p. 16.
23. Komsomolskaya Pravda. 30.01.2019.
24. Rossiyskaya Gazeta. 24.01.2019. No. 14.
25. Rossiyskaya Gazeta. 22.01.2019. No. 12.
26. Kommersant. 28.06.2019. No. 111.
27. Rossiyskaya Gazeta. 10.01.2019. No. 2.
28. Decrees of the President of the Russian Federation of 07.05.2012, No. 597; 06/01/2012, No. 761; 12/28/2012. No. 1688.
29. Rossiyskaya Gazeta. 22.11.2019. No. 268.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Валентин Дмитриевич Ракоти, доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

E-mail: rakoti34@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Valentin D. Rakoti, Dr. Sci. (Economics), Professor, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.

E-mail: rakoti34@yandex.ru

Статья поступила 23.09.2019; принята к публикации 21.10.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 23.09.2019; accepted for publication on 21.10.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-81-91

УДК 331.45

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА: АНАЛИЗ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

А.М. Елин

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье ключевой темой является вывод о том, что на фоне многообразия основных социальных и экономических проблем сохранение жизни и здоровья населения страны, работающего персонала занимает ведущее приоритетное место. Применительно к конкретной организации данные задачи целесообразно, по мнению автора, решать только на основе законодательных, нормативных правовых и локальных актов с учетом технологических и организационных особенностей конкретного производства. Автор анализирует необходимые объемы и качество трудовых и управленческих ресурсов, требующиеся для достижения до 2024 года национальных целей (повышение продолжительности жизни до 78 лет, снижение в два раза уровня бедности, вхождение России в число пяти крупнейших экономик мира и т. д.)

В данном контексте особое внимание должно быть уделено главному фактору повышения эффективности производства – росту производительности труда. Это, полагает автор, надежный ключ к улучшению качества жизни россиян.

В представленном материале речь также идет об участии в реализации стратегии концепции «нулевого травматизма» российских организаций, культуре охраны труда и ее эффективности, необходимости повышения подготовки и статуса специалистов, занимающихся этой сферой труда.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; благосостояние; качество жизни; оптимизация труда; оснащение рабочих мест; технология управления; безопасность; правовая основа; трудованный менеджмент.

Для цитирования: А.М. Елин. Актуальные проблемы охраны труда: анализ и практические решения. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):81-91. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-81-91.

ORIGINAL PAPER

MODERN PROBLEMS OF OCCUPATIONAL SAFETY: ANALYSIS AND PRACTICAL SOLUTIONS

A.M. Elin

FSBI "All-Russian Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

ABSTRACT

The key topic of the article is the conclusion that protecting the life and health of the country's population, the working personnel, has a leading priority among a variety of basic social and economic problems. The author believes that for a specific organization, it is expedient to solve these problems based on legislative, regulatory legal and local acts, considering technological and organizational features of the particular production. The author analyzes the necessary volumes and quality of labor and administrative resources required to achieve national goals until 2024 (increasing life expectancy to 78 years, halving the poverty level, Russia's entry into the five largest economies in the world, etc.)

In this case, special attention should be paid to the main factor in increasing production efficiency - the growth of labor productivity. According to the author, it is a reliable key to improving the quality of life of Russians.

The presented material also refers to participating in the implementation of the "zero accident" concept strategy in Russian organizations, the culture of labor protection and its effectiveness, the need to improve the training and status of specialists involved in this field of labor.

Keywords: labor resources; welfare; quality of life; labor optimization; equipping workplaces; management technology; safety; legal basis; labor protection management.

For citation: A.M. Elin. Modern problems of occupational safety: analysis and practical solutions. *Social and labor research*. 2019;37(4):81-91. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-81-91.

ВВЕДЕНИЕ

Социально-экономическое развитие Российской Федерации обусловлено присутствием ряда факторов, к числу которых относится наличие и состояние трудовых ресурсов, их взаимодействие с другими элементами трудового процесса. Известно, что трудовые ресурсы в системе производительных сил являются важнейшими составляющими национальной безопасности и основополагающим условием существования страны в настоящем и будущем. Поиск новых подходов к управлению в социально-трудовой сфере на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном уровнях обусловлен происходящими изменениями в экономике и социальной сфере. В дальнейшем развитии экономики страны, социально-трудовых отношений, росте благосостояния и качества жизни населения огромная роль принадлежит Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТКО). 28 января 2018 г. подписано новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 гг. В церемонии подписания Генерального соглашения принимал участие Президент Российской Федерации В.В. Путин.

Выступая перед собравшимися, он отметил: «Этот документ устанавливает ключевые принципы социально-трудовых отношений на ближайшие три года и прямо затрагивает интересы более 70 миллионов наших граждан, занятых в различных секторах экономики. Нужно помнить: экономические результаты, конечно, не приходят сами по себе, это результат труда людей. И залог эффективности нашей экономики, дальнейшего наращивания ее конкурентоспособности – это, безусловно, достойные условия для этого труда, повышение его производительности, применение современных технологий и оборудования; развитие человеческого капитала, который в современном мире становится все более значительным фактором.

У работника должна быть возможность, что называется, на 100% реализоваться в профессии, с максимальной пользой и отдачей применять свои знания, навыки, свое мастерство, повышать квалификацию и идти по ступеням карьерного роста, своевременно, а то и на опережение, осваивать новые компетенции, необходимые для модернизации производства. При этом каждый человек должен чувствовать себя защищенным

как в плане социальных гарантий, так и с точки зрения безопасности и охраны труда, а его работа – достойно, справедливо оплачиваться.

Повышение эффективности нашей экономики через развитие трудового потенциала – это большая комплексная задача, которая требует тесного взаимодействия общества, бизнеса, государства и их готовности искать и находить баланс интересов. Рассчитываю, что новое Генеральное соглашение будет опорной точкой такого баланса, а его выполнение всеми сторонами – и работодателями, и профсоюзами, и Правительством Российской Федерации – покажет пример надежного социального партнерства» [1]. При большом круге вопросов, включенных в Генеральное соглашение, достойные условия труда, социальные гарантии, безопасность и охрана труда – это главные приоритеты данного документа, на что Президент России как гарант Конституции РФ обратил внимание всех сторон социального партнерства.

7 мая 2018 г. Президентом России подписан указ № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»¹. Достижение к 2024 г. национальных целей влечет за собой большой объем работ и касается всех сфер нашей жизни. Это возможно при консолидации усилий не только органов исполнительной и законодательной власти всех уровней, но и бизнеса, общественных объединений, научного сообщества. Правительству России поручено обеспечить достижение до 2024 г. девяти национальных целей, в том числе:

- обеспечение устойчивого естественного роста численности населения России;
- повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет;
- обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, а также рост уровня пенсионного обеспечения;
- снижение в два раза уровня бедности;
- улучшение жилищных условий не менее 5 млн семей ежегодно;
- обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере;
- ускорение технологического развития, увеличение количества организаций, осуществляющих технологические инновации до 50% от их общего числа;

¹ Официальный портал Правительства Ростовской области. <http://www.donland.ru> (дата обращения 10.09.2018).

- создание в базовых отраслях экономики, прежде всего в обрабатывающей промышленности и агропромышленном комплексе, высокопроизводительного экспортно-ориентированного сектора;
- вхождение России в число пяти крупнейших экономик мира.

Достижение таких масштабных целей потребует серьезных дополнительных ресурсов (не только финансовых, но и временных, трудовых, управленческих) и реформирования управленческих подходов к решению задач.

Состояние и перспективы развития человеческого потенциала в структуре производительных сил в Российской Федерации являются основополагающими условиями благополучия страны и важнейшими факторами ее национальной безопасности, которая основывается на учете многообразия различных факторов. Результаты социальной политики находятся в прямой зависимости от общего состояния экономического развития страны. До настоящего времени уровень производительности труда в развитых странах Западной Европы в 2-2,5 раза выше, чем в России.

В этих условиях особое внимание должно быть уделено главному фактору повышения эффективности производства – росту производительности труда – показателю плодотворной целесообразной деятельности людей, измеряемой количеством продукции, произведенной в единицу времени. Это надежный ключ к улучшению качества жизни. В результате роста производительности труда обеспечивается повышение заработной платы, существенным итогом которой является дифференциация качества жизни в зависимости от квалификации работника, условий труда и вида экономической деятельности.

В разработанной Минэкономразвития России Концепции долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 г. вопросам роста производительности труда на перспективу уделено особое место². Данная Концепция ставит своей целью восстановление Россией статуса мировой экономической державы. В Концепции отмечается, что за последние годы российская экономика демонстрирует устойчиво высокие темпы экономического развития, значительно опережающие динамику показателей мировой экономики, однако сегодняшние качественные

характеристики российской экономики не позволяют использовать преимущества глобальной конкуренции.

В современных условиях развития экономики многоплановый характер приобретают вопросы повышения качества жизни, безопасности и охраны труда, среди которых: надлежащая организация трудового процесса, содержание и оснащение рабочих мест, обеспечение соответствующего уровня компетенции персонала, повышение благосостояния, сохранение жизни и здоровья. В работе [2] подчеркнута, что «Основной тенденцией изменения социально-трудовых отношений в современных условиях является их трансформация под влиянием совокупности геополитических, экономических, технико-технологических, демографических, социально-психологических факторов». В монографии [3] авторы рассматривают правовые, организационные и научно-методические принципы и процедуры, способствующие трансформации социально-трудовых отношений в организациях Российской Федерации. В автореферате докторской диссертации автора данной статьи³ особо подчеркивается, что «оптимизация труда на новой социально-экономической основе и обновленных научных принципах – важнейшая теоретическая и практическая проблема современной России. Об ее актуальности свидетельствуют различные факторы, как организационно-управленческие, политико-экономические, так и социально-трудовые». Современная Россия переживает очередной этап развития экономики и обновления материально-технической базы действующего производства в ряде регионов. Наиболее существенно это проявляется в угледобывающих и машиностроительных производствах⁴. Взятый в стране курс на модернизацию, внедрение инновационных технологий, повышение экологической и производственной безопасности ставит перед специалистами и руководителями организаций целевые задачи по коренному улучшению условий и организации труда. Перевооружение производства, замена устаревшего оборудования новым, более производительным, как правило, связано с автоматическим регулированием, увеличением парка электродвигателей, совершенствованием технологических процессов. Современное промышленное предприятие – сложное энергоемкое

² Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1626-р (в ред. от 38.09.2018). <http://consultant.ru> (дата обращения: 14.09.2018).

³ Елин А.М. Автореф. дисс. на соискание ученой степени д-ра экон. наук. М.: 2012. с.2

⁴ Анализ российского опыта по организации оценки и управления профессиональными и производственными рисками (на примере ряда видов деятельности). М. ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда»; 2007.110 с.

хозяйство, широко использующее высокоскоростные механизмы, химические водоочистительные станции, компрессоры, холодильники, кондиционеры, различные химические вещества и сырье на их основе и др. Отсюда широкий спектр проблем, связанных с созданием здоровых и безопасных технологических процессов, поиском инновационных путей их решения.

Развитие промышленного производства на современном этапе, в том числе внедрение нанотехнологий, повышает потенциальную опасность на большинстве рабочих мест непосредственных исполнителей соответствующего трудового процесса. В этой связи к руководителям – организаторам производства и всем инженерно-техническим работникам предъявляются законодательно обоснованные требования по обеспечению безопасности труда и безаварийной работы [4, с.7-8]. От них требуется не только изучение нормативной правовой базы по охране труда, но и совершенствование технических и технологических регламентов и режимов эксплуатации, развитие локальных нормативных актов, знание современного оборудования и особенностей технологий, обеспечивающих повышение устойчивого развития производства, экологической и производственной безопасности различных категорий производственного персонала. Проблема сохранения здоровья трудоспособного населения нашей страны, на долю которого приходится около 60% взрослого населения, возведена в рамки важнейших государственных задач, крайне важных для обеспечения успешного социально-экономического развития России. Охрана труда, как вид деятельности, направлена на изучение основных процессов жизнедеятельности человека в процессе труда и совершенствование методов и средств обеспечения благоприятных и безопасных условий труда с одновременным повышением его эффективности. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников является важнейшим направлением государственной политики в области охраны труда.

Сформированная в рыночных условиях хозяйственная система государственного управления охраной труда существенно изменила действующую в стране на протяжении многих лет законодательную, нормативную и организационную базу управления на всех уровнях. Труд как целенаправленная деятельность, ограниченная во времени и пространстве, сопровождается затратами энергии, нервно-эмоциональной напря-

женностью в пределах физических возможностей человека. Несмотря на то, что за последние годы в Российской Федерации наблюдается снижение общего травматизма, уровень его нельзя считать удовлетворительным.

Как свидетельствует международная и отечественная практика около 80% несчастных случаев происходит из-за ошибок или неправильных действий работников. Наряду с организационно-техническими причинами (устаревшая техника, технологии и организация производственных процессов, аварийное состояние оборудования и др.) в процессе труда проявляются психолого-педагогические проявления (ослабленное внимание к трудовым или технологическим операциям, эмоциональная неуравновешенность, склонность к риску, неразвитость профессиональных качеств, необученность правилам и приемам безопасного труда и др.). Повышение благосостояния, защита жизни и здоровья работников и обеспечение процветания организаций должны составлять единую цель деятельности любого хозяйствующего субъекта. [5, с.5-9].

Управление охраной труда в организациях – это подготовка, принятие и реализация решений и практическое их осуществление в условиях реальных организаций на основе правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранения жизни, здоровья и работоспособности человека в процессе труда. Объектом управления охраной труда является деятельность функциональных служб и структурных подразделений организации, обеспечивающая управленческое воздействие по созданию безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и организации в целом. Система управления охраной труда в организации – часть общей системы управления (менеджмента) организации, способная выявить и оценить наличие и степень влияния опасных или вредных факторов на работающего человека, принять соответствующие меры по понижению или устранению этого воздействия. Правовой основой создания и функционирования системы управления охраной труда организации являются соответствующие статьи Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, а также другие федеральные законы и постановления Правительства Российской Федерации по вопросам охраны и условий труда [5, с.145].

При организации трудовых и технологических процессов от управленцев и исполнителей требуется, кроме уважительного отношения друг к другу, соблюдение всех составляющих технологии управления, четкое и последовательное выполнение основных служебных и должностных обязанностей.

В настоящее время руководство и общественность страны предъявляют повышенные требования к организации, безопасности и результативности труда. Эти проблемные вопросы находятся в тесной взаимосвязи с уровнем компетентности персонала и управленческих воздействий на всех уровнях. Иные подходы к проведению профилактически-предупредительных мероприятий в сфере охраны труда проявились после подписания в декабре 2017 г. Меморандума между Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Международной ассоциацией социального обеспечения о взаимопонимании и сотрудничестве по продвижению Концепции «нулевого травматизма». Главной целью Меморандума было привлечение национальных компаний к участию в реализации стратегии Концепции «нулевого травматизма» в организациях Российской Федерации.

Концепция представляет семь «золотых правил», реализация которых призвана способствовать снижению показателей производственного травматизма и профессиональных заболеваний среди работающего персонала. Следование каждому из этих правил: стать лидером – показать приверженность принципам; выявлять угрозы – контролировать риски; определять цели – разрабатывать программы, создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации; обеспечить безопасность и гигиену на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием; повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки, инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия – все это позволяет достичь ожидаемых результатов в сохранении жизни и здоровья персонала на любом производственном участке.

Необходимо подчеркнуть, что смысловые положения данных «золотых правил» находятся в соответствии с основными статьями Конституции Российской Федерации и требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, не противоречат им, а еще более усиливают значимость предупредительных мер в части сохранения жизни и здоровья персонала организаций.

История свидетельствует, что отечественными учеными на различных этапах становления государства, как одного из основных участников международных процессов социального и экономического управленческого воздействия, во все периоды развития и становления экономики страны, уделялось серьезное значение охране труда как науке, и в не меньшей мере, как системному управленческому принципу практического достижения реальных результатов в сфере трудоохранного менеджмента. На протяжении ряда лет охрана труда как научная дисциплина, и как форма практического управленческого воздействия представляла и по-прежнему представляет многокомпонентную систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Поиск научных истоков управления в области охраны труда объективно базируется на анализе и последующем синтезе принципов, методов, функций общей теории управления, теории безопасности, сохранения жизни и здоровья персонала, а также на гуманистических принципах значимости уровня и качества жизни, благополучия и оздоровления производственной среды.

Многолетний опыт работы автора свидетельствует, что от четкости, последовательности и объективности взаимодействия участников процесса зависит его результат. В системе управления любым процессом, и в управлении охраной труда в частности, необходимо рассматривать составляющие элементы процесса и факторы, влияющие на эти составляющие. Неопределенность поведения участников трудовых процессов является исходными предпосылками проблемных ситуаций, которые в ряде случаев заканчиваются инцидентами, авариями или несчастными случаями. Именно поэтому возникает необходимость вводить определенные ограничения как во взаимодействии отдельных субъектов труда между собой, так и элементов любого другого трудового процесса. Такие ограничения в обществе выступают в виде критериев, норм, нормативов и т.д. Наиболее простой и приближенный к работнику вариант ограничения – инструкция (должностная, эксплуатационная и др.). На уровне государственного управления документами такого рода выступают федеральные законы, указы Президента, подзаконные акты и т.д, а на уровне субъектов Российской Федерации – законы и подзаконные акты субъектов. На уровне федеральных и региональных органов исполнительной власти ими являются нормативные правовые акты и иные документы, на уров-

не организаций – локальные нормативные акты. Документы, принимаемые на соответствующих уровнях управленческого воздействия, не должны противоречить требованиям нормативных актов, принятым на более высоком уровне. Они должны конкретизировать порядок (технология) выполнения и учитывать специфические особенности региона (организации). Необходимо отметить, что при организации и управлении безопасностью труда важная роль отводится процессу подтверждения соответствия предпринимаемых мер воздействия государственным нормативным требованиям охраны труда.

Развитие законотворческого процесса сферы охраны труда, как и многих других процессов в России, ведется на основе Конституции Российской Федерации. Все законодательные акты являются творческим развитием основных положений Конституции Российской Федерации. В социально-трудовой сфере правоприменительная практика базируется на соответствующих статьях Трудового кодекса России, который определил ответственность, порядок и условия обеспечения безопасности работников и управление охраной труда. Таким образом, в основе процессов управленческого воздействия, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работающего персонала, взаимосогласованных действий менеджмента управления и работников должны быть выработанные предыдущими поколениями правила охраны труда (стандарты безопасности труда) или подготовленные на их основе локальные нормативные акты организаций. Правильное, умелое и последовательное применение нормативов безопасности (стандарты безопасности труда) – гарантия сохранения жизни и здоровья работников организаций различных видов экономической деятельности независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Нормальная организация труда в рыночной экономике основана на рациональном и бережливом использовании ограниченных ресурсов в процессе производства товаров и услуг в соответствии с законами спроса и предложения.

Высокая работоспособность человека и результаты его труда определяются множеством взаимосвязанных факторов, среди которых на одно из первых мест выступают условия труда, его тяжесть и напряженность, характеризующие в конечном счете затраты и результаты труда. Поэтому рациональное использование труда, управление производством предполагают создание на

всех действующих и вновь создаваемых производствах с различными формами собственности, в каждом трудовом процессе соответствующих условий для оптимального расходования рабочей силы, т.е. умственных, физических и предпринимательских способностей работников⁵.

Человек в любых условиях жизнедеятельности подвергается воздействию различных проявлений, исходящих от окружающего мира и его собственного организма. Эти воздействия называют факторами. Объекты, генерирующие факторы, окружают человека в повседневной жизни: среда обитания, объекты живой и неживой природы, космос, техносфера, микроорганизмы, продукты питания и др. образуют систему «человек – окружающая среда». Под окружающей средой понимается все, что находится вокруг человека. Некоторые факторы воспринимаются специализированными органами человека – рецепторами. Рецепторы преобразуют действия факторов в нервные возбуждения, которые передаются в центральную нервную систему, где происходит обработка поступающей информации и вырабатывается соответствующая реакция организма.

Есть факторы, которые человек не ощущает, например, электромагнитные волны. Но все факторы влияют на организм и могут причинить ущерб здоровью человека. Такие факторы называются опасностями. При этом под ущербом понимают заболевание или травмы любой тяжести, в том числе с летальным исходом. Ущерб зависит от природы и величины опасности. Любая опасность является фактором, но не каждый фактор представляет опасность. Человек живет в мире опасностей. Опасность – это потенциальное свойство среды обитания, ее отдельных компонентов, проявляющееся в нанесении вреда объекту защиты, в качестве которого может выступать и сам источник опасности, в частности человек. Идентификация опасности – это распознавание опасностей, установление причин их возникновения, пространственных и временных характеристик опасностей, вероятности, величины и последствий проявления. Идентификация опасностей может включать оценку воздействия опасностей на человека и определение допустимых уровней опасных и вредных факторов.

Охрана труда решает четыре основных задачи:

- идентификацию опасных и вредных производственных факторов;

⁵ Бухалков М.И. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов. М.: ИНФРА-М; 2013. 424 с.

- разработку соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов;
- разработку организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда на предприятии;
- подготовку к действиям в условиях проявления опасностей⁶.

В основании социокультурного подхода лежит тезис о том, что какими бы мотивами человек не руководствовался в своей деятельности, скрытыми или явными, в терминах какой бы науки эти мотивы ни описывались, все это фиксируется в культуре. Социокультурный подход не отрицает экономический, психологический и другие факторы, но приоритетным является анализ культуры, понятой как программа поведения.

Культура – иерархически организованная система устойчивых во времени потребностей, видов деятельности, любой ценностно окрашенной информации, передающихся из рук в руки и сохраняющих внутренний смысл для каждого последующего поколения⁷. Культура труда – комплексная качественная характеристика состояния труда, которая включает рациональную организацию труда, благоприятные условия труда, использование передовых технологий, высокий профессионализм работника, партнерские отношения между участниками совместного труда. Культура труда способствует: сохранению здоровья работника; развитию чувства удовлетворенности трудом, хорошего настроения, интереса и активности при выполнении работы; росту профессиональной квалификации; профессиональной и личной самореализации; освоению рациональных приемов труда, новой техники и технологии; повышению производительности труда.

Культура охраны труда – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Поскольку управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель то, от того, какой политики в области охраны труда он придерживается, зависит отношение работников организации к охране труда. Действуют так называемые неписанные правила. При разработке политики организации в области охраны труда и в соответствии с ней в положении о системе управления охраной труда организации следует

учитывать и такие вопросы, как доверие работников своему руководству, роль работников в принятии решений, касающихся охраны труда, и др. Руководство должно демонстрировать, что безопасность труда является приоритетной задачей организации⁸.

Оценка эффективности является необходимым элементом в любой деятельности. В охране труда она имеет особое значение, так как непосредственно связана с психофизиологическим и физическим здоровьем человека. Экономические методы в управлении охраной труда включают управление затратами и применение методов экономического стимулирования работодателей за улучшение условий труда. Одно из направлений стимулирования может базироваться на осуществлении таких условий, когда при сопоставлении вариантов – выплачивать штрафы, высокие страховые тарифы по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повышенную оплату труда или компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда, или же осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда – будет выгодно выбрать второй вариант. Однако в настоящее время создание такого механизма экономического стимулирования наталкивается на препятствие, связанное с низкими затратами на оплату труда.

В этих условиях затраты на техническое перевооружение, имеющее целью улучшение условий труда, механизацию и автоматизацию производства, максимально сокращающих труд в опасных и вредных условиях труда и ликвидирующих тяжелый физический труд, несопоставимо выше, чем возможная экономия за счет снижения страхового тарифа или выплат компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда. Кроме того, сохраняющаяся сумма компенсаций снижает интерес к осуществлению мероприятий по улучшению условий труда, поскольку их осуществление не отнимает у работников право на предоставление компенсаций в соответствии со списком производств, работ, профессий и должностей. Чтобы оценить возможную экономию в результате улучшения условий труда, необходимо определить масштабы затрат в сфере охраны труда, к которым относятся: затраты по обеспечению безопасных условий труда; расходы на выплату компенсаций за работу во вредных и опасных условиях

⁶ Девисилов В.А. Охрана труда: учебник. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М; 2013.- 512 с.

⁷ Андреева И.В. Организационное поведение. Конспект лекций. М.: Эксмо;2007. 128 с.

⁸ Российская энциклопедия по охране труда (второе издание). М.: НИЦ ЭНАС;2006, том 1. 439 с.

труда; выплаты страховых взносов в ФСС России [6, с.98-99].

Неудовлетворительное положение с охраной труда в отдельных видах экономической деятельности и ряде регионов напрямую сказывается на здоровье работников, несет серьезные экономические издержки, осложняя демографическую ситуацию, развитие и формирование кадрового потенциала в стране в целом и в ряде регионов в частности, поэтому основное внимание должно быть уделено проблемам обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников в каждой конкретной организации. По нашему глубокому убеждению, все виды подготовки специалистов, связанные с демонстрацией приемов выполнения различных трудовых операций, должны осуществляться по дистанционной форме обучения с практической отработкой их тестирования, что подтверждается рядом публикаций [7].

Рассматривая основные функции управления в сфере охраны труда, Д.С. Дубовец отмечает: «для функции «организация» можно отметить следующие недостатки: отсутствие органов управления на отраслевом уровне; разнородный состав исполнительных органов в области охраны труда в субъектах Российской Федерации; отсутствие полномочий по труду и охране труда у органов местного самоуправления» [8, с.11].

В опубликованной монографии Н.А. Самарской и С.М. Ильина [9] указывается, что современный производственный процесс любой технологической сложности в самых разных видах деятельности связан с рисками для жизни и здоровья работников, в определенных условиях приводящий не только к травмам, но и к заболеваниям. В процессе труда человек подвергается внешним воздействиям различных типов: механическим, химическим, электрическим, электромагнитным и т.д. Можно ли избежать воздействия опасности на человека и не являются ли опасности фатальными? Существуют разные точки зрения на этот счет. Как достичь приемлемого риска? Условия, превращающие потенциальную опасность в реальную угрозу, называют причинами несчастных случаев, аварий, катастроф и т.д. Определив систему причин, которые могут способствовать потенциальной опасности, можно приступать к разработке необходимых мер воздействия. Концепция безопасности предусматривает мероприятия по предупреждению и ликвидации последствий реализовавшихся опасностей. Безопасность и охрана труда соотносятся между собой как цель и средство. Для подготовки

и обоснования решений по проблемам безопасности используется системный подход. Научные исследования производственных факторов на организм работников различных профессий позволяют оценивать результаты и эффективность предлагаемых к внедрению разработок [10].

Исследования, проведенные рядом ученых установили, что основная причина происшествий на рабочих местах связана с отсутствием должного контроля за их содержанием, низкий уровень организации трудового процесса либо руководства. Жизнь доказано, что только 4% всех нарушений совершается по вине непосредственно работниками-исполнителями, а остальные 96% – по вине менеджмента, не сумевшего выявить организационные, конструктивные и технические упущения, связанные с неэффективностью принимаемых мер или нереализованной возможностью их предотвращения [11, с.61-68].

Жизнь доказала, что процессы, связанные с реформированием государственного управления, в том числе и управления охраной труда на всех иерархических ступенях, не дали положительных результатов. Во многих федеральных органах исполнительной власти вопросы охраны труда не являются предметом пристального внимания со стороны руководителей этих структур. До сих пор нет национального руководства по данному вопросу, что является сдерживающим фактором воссоздания службы охраны труда на различных уровнях управления.

На федеральном уровне стратегический подход к проблемным вопросам охраны труда до настоящего времени не выработан, что вынуждает вносить частые коррективы в основной законодательный акт сферы труда, тактику ведения профилактической работы на уровне субъектов. Отсутствие отработанной вертикали управления на федеральном уровне и неоправданные шаханья на уровне ряда регионов исключают возможность укрепления службы охраны труда, совершенствования ее работы, продвижения культуры охраны труда, другую целевую деятельность (например, выявление опасностей). Ослабление внимания к данным вопросам привело практически к ограничению государственного надзора и контроля за состоянием условий и охраны труда на региональном, муниципальном и, отчасти, корпоративном уровнях [12]. Не уделяется должного внимания общественному контролю и практически мало, что делается для решения вопросов совершенствования и активизации профилактической работы на уровне муниципальных образований, за исключе-

нием нескольких регионов В подавляющей части органов исполнительной власти нет структур ответственных за организацию безопасной и безаварийной работы. Статус работников службы охраны труда большей части организаций неоправданно занижен. Отсюда низкие ставки, высок уровень текучести среди специалистов. Часто работники службы охраны труда привлекаются на несвойственные им работы [13]. Невозможно планомерно проводить организационную и профилактическую работу без четко выработанной программы, критериев и этапов ее реализации.

В силу сказанного, представляется необходимым провести учет специалистов по охране труда в регионах и внести их в общероссийский реестровый список. Такую работу можно провести в рамках общероссийского мониторинга условий труда, дополнив структуру форм запрашиваемых материалов соответствующей анкетой. Это позволит в динамике контролировать качественный и количественный состав, а также сменяемость данной категории работников. Справедливости ради следует отметить, что количество организаций, оказывающих услуги, за последние годы значительно возросло, однако уровень оснащенности и компетентности специалистов этих организаций далеко не всегда соответствует требованиям времени и сложившейся ситуации. На фоне ослабленного государственного надзора и ограниченности общественного контроля отдельные работодатели умудряются скрывать не только общий, но и смертельный травматизм с тяжелыми последствиями. Данные процессы оказались не только неуправляемыми, но и, в большинстве случаев, никем не контролируемые. Вследствие этого из года в год отмечается рост числа занятых на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, допускается сокращение или увольнение отдельных работников, пытающихся отстоять свои права.

Одной из основных проблемных задач охраны труда является разграничение профессий и видов работ по степеням их опасности (рисков) с целью выявления наиболее эффективных технических, эргономических, организационных, экономических и иных мероприятий по снижению степени воздействия опасных и вредных факторов на работников в условиях конкретных организаций или отдельных рабочих мест. Это должно так же стать заботой работодателей, привлекающих со-трудников для выполнения работ с наличием указанных факторов, а также общественности страны, органов законодательной и исполнительной власти.

ВЫВОДЫ

Охрана труда сегодня, как никогда, актуальна. Технологии производства стали не только важной частью нашей жизни, но и незаменимыми элементами политики, экономики и бизнеса. Рассмотрение основных факторов, влияющих на состояние безопасности работников на производстве при переходе на цифровую экономику, требует анализа современных результатов в этом направлении и поиска путей совершенствования не только организации, но и охраны труда. Российской Федерацией взят курс на модернизацию всех сфер экономики и построение индустрии 4.0, которая не оставит людей без работы, а сформирует новые требования к уровню их общей подготовки как в отношении сферы их трудовой деятельности, так и общей культуры, а также совершенствования процессов организации личностных качеств и компетенций в области интересов и призваний, к исполнению социальной ответственности. Это неизбежно приведет к возрастанию потребности в знаниях, соблюдению норм безопасности труда всеми работодателями и работниками. Следует особо подчеркнуть, что государственная политика в сфере труда должна базироваться на законодательных положениях и основополагающих принципах, приоритете сохранения жизни и здоровья работников, полной ответственности работодателей за создание и обеспечение надлежащих, безопасных и здоровых условий труда не только в целом на производстве, но и каждом рабочем месте.

В числе первостепенных задач каждого трудового коллектива по-прежнему должны быть:

- повышение уровня безопасности через обеспечение системного технического контроля за состоянием производств, технологий и продукции, а также содействия предприятиям в создании безопасных и безвредных условий труда;
- комплексное решение основных постулатов охраны труда на основе общегосударственной, отраслевых, региональных программ по этому вопросу и с учетом других направлений экономической и социальной политики, достижений передовой науки и практики, современных научных достижений в развитии техники, технологии и охраны окружающей среды;
- социальной защиты работников, полного возмещения вреда лицам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление единых требований из охраны труда для всех предприятий и субъектов пред-

принимательской деятельности независимо от форм собственности и видов деятельности;

- адаптации трудовых процессов к возможностям работников с учетом здоровья и психологического состояния каждого человека;
- использование экономических методов и технико-технологических решений при управлении охраной труда, участия государства в финансировании мероприятий по охране и условиям труда, привлечению добровольных взносов и других поступлений на эти цели, получение которых не противоречит законодательству;
- системное информирование персонала, проведение учебы, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников по вопросам охраны труда;
- обеспечение координации деятельности органов государственной власти, учреждений, организаций, объединений граждан, которые решают проблемы здравоохранения, гигиены и безопасности труда, а также сотрудничества и проведения консультаций между работодателями и работниками (их представителями), между всеми социальными группами во время принятия решений по безопасности (охране) труда на местном, региональном и федеральном уровнях;
- использование достижений и передового международного опыта в части организации и проведения профилактических и предупредительных мероприятий улучшения условий и повышения безопасности труда на основе международного сотрудничества.

Указы Президента России В.В. Путина и принятые на их основе постановления Правительства Российской Федерации представляют обширную программу решения социальных и экономических проблем общества. Внесены конструктивные

предложения в виде программ модернизации производства, а также государственного ресурса в области повышения квалификации и оценки знаний в сфере труда. Предполагается поднятие роли лидеров и статуса специалистов, ответственных за организацию труда в изменяющихся экономических условиях, способных предметно влиять на развитие производства и рост производительности труда, а также повышение персональной ответственности всех заинтересованных лиц на всех иерархических ступенях властных структур, работодателей и работников с активным привлечением к решению этих проблем общественности, активистов и представителей средств массовых коммуникаций.

Актуальность социального значения организации и безопасности труда в современных экономических условиях должна особенно проявиться под влиянием роли основных значимых критериев, характеризующих необходимый уровень развития общественного производства. Это целесообразность сохранения трудовых ресурсов на фоне демографического спада, необходимость роста производительности труда, повышения профессиональной активности и проявления творческого подхода к стоящим проблемам современного российского общества за счет последовательного развития производства и создания современных рабочих мест (в том числе в регионах с низким уровнем занятости и обеспеченности доступной работой). Это дальнейшее улучшение состояния здоровья, средней продолжительности жизни, что сопровождается увеличением трудового стажа; повышение профессионального уровня, роста квалификации и мастерства; использования остаточной трудовой активности, опыта и профессиональных знаний людей старших возрастов на доступных для них работах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Путин В.В. Выступление 29 января 2018 г. перед представителями сторон социального партнёрства при подписании Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы. URL:<http://www.kremlin.ru/events/president/news/56741>.
2. Забелина О.В. и др. Развитие новых форм занятости в России. Охрана и экономика труда. 2018; 2(31):23-30.
3. Елин А.М. Трансформация социально-трудовых отношений: правовые, организационные и научно-методические принципы и процедуры охраны труда (монография). М.: Де Либри. (ISBN 978-5-4491-0177-8); 2018. 534 с.
4. Сажин Б.С. и др. Охрана и безопасность труда на промышленных предприятиях (монография). М.: МГТУ им.Н.А. Косыгина;2010. 351 с.
5. Елин А.М. Охрана труда: проблемы и пути решения (монография). М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда». (978-5-91923-001-4) 2010. 464 с.

6. Кульбовская Н.К., Файнбург Г.З. Экономические аспекты управления охраной труда. Пермь: Издат. Перм. гос. техн. ун-та, 2007. 164 с.
7. Елин А.М. и др. Дистанционное обучение: от исследований и экспериментов к повседневной практике. Научный альманах. 2017; 5-1(31):91-99.
8. Дубовец Д.С. Основные функции государственного управления охраной труда. Охрана и экономика труда. 2014; 1(14):4-17.
9. Самарская Н.А., Ильин С.М. Актуальные вопросы охраны и экономики труда в современной России (монография). Екатеринбург; 2018.150 с.
10. Елин А.М. Об источниках и управлении рисками. Охрана труда. ФГУ «ВЦОТ».2006;(8):32-34.
11. Елин А.М., Карнаух М.Н. Безопасность рабочего места – гарантия сохранения жизни и здоровья персонала. Охрана и экономика труда. 2018; 2(31):61-68.
12. Елин А.М. К вопросу о повышении эффективности надзорно-контрольной деятельности в сфере охраны труда. Человек и труд.2010;(3):35-38.
13. Елин А.М. Управление охраной труда в муниципальных образованиях. М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда»; 2007. 119 с.

REFERENCES

1. Putin V.V. Speech on January 29, 2018 to representatives of the parties of the social partnership at signing the General Agreement between the All-Russian associations of trade unions, the All-Russian associations of employers and the Government of the Russian Federation for 2018-2020. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56741>.
2. Zabelina O. V. et al. Development of new forms of employment in Russia. Labor protection and economics. 2018; 2 (31): 23-30.
3. Elin A. M. Transformation of social and labor relations: legal, organizational and methodological principles and procedures of occupational health (monograph). M.: De Libri. (ISBN 978-5-4491-0177 - 8). 2018; 534.
4. Sazhin B. S. et al. Occupational health and safety at industrial enterprises (monograph). M.: A. N. Kosygin MSTU. 2010; 351.
5. Elin A.M. Labor protection: problems and solutions (monograph). M.: FGU "All-Russian Research Institute of Protection and Labor Economics". (978-5-91923-001-4). 2010; 446.
6. Kul'bovskaya N.K., Fainburg G. Z. Economic aspects of labor protection management. Perm: Publishing house of the Perm national research polytechnical university. 2007; 164.
7. Elin A.M. et al. Distance learning: from research and experiments to everyday practice. Scientific almanac. 2017; 5-1(31): 91-99.
8. Dubovets D. S. Main functions of state management of labor protection. Labor protection and Economics. 2014; 1(14): 4-17.
9. Samarskaya N. A., Il'in S. M. Actual issues of labor protection and economy in modern Russia (monograph). Yekaterinburg. 2018;150.
10. Elin A. M. About sources and risk management. Occupational Safety and Health. FSU "VCOT".2006;(8): 32-34.
11. Elin A. M., Karnaukh M. N. Workplace safety is a guarantee of preserving the life and health of staff. Protection and labor economics. 2018; 2 (31): 61-68.
12. Elin A. M. On improving the effectiveness of supervisory and control activities in the field of labor protection. Man and Labor. 2010;(3):35-38.
13. Elin A. M. Management of labor protection in the municipalities. M.: FSU "All-Russian Research Institute of Protection and Labor Economics"; 2007;119.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Альберт Максимович Елин, доктор экономических наук, кандидат социологических наук, ученый секретарь ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.
E-mail: elin_am@vcot.info

ABOUT THE AUTHOR

Albert M. Elin, Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Sociol.), Scientific Secretary, FSBI "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation.
E-mail: elin_am@vcot.info

Статья поступила 14.10.2019; принята к публикации 25.10.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 14.10.2019; accepted for publication on 25.10.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-92-97

УДК 338.242.2, 658.511.3

JEL: D24, J44, M14, M54, O15

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОТОКА ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ И ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

А.Л. Бородулин

Институт отраслевого менеджмента Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
<https://orcid.org/0000-0002-1177-5827>

АННОТАЦИЯ

В наше время повышение производительности труда стало одним из основных драйверов развития компаний, корпораций и национальных экономик в целом. Ресурсы поддержки высокопроизводительного труда становятся все более труднодоступными. И на первый план среди них выходит развитие сотрудников, прежде всего – поиск, поддержка и продвижение талантов. Управление потоком талантливых сотрудников – важнейший элемент современного развития производственных систем.

Цель исследования – выявление лучших методик поиска, подготовки и продвижения талантливых сотрудников в рамках различных проектов повышения производительности труда.

В качестве научного инструмента к исследованию проблемы выбран анализ опыта лидеров рынка, позволяющий комплексно рассмотреть передовые подходы к управлению потоком развития талантливых сотрудников. Результаты исследования вылились в разработку алгоритмов действий и анализ опыта успешных компаний, создавших поток талантливых сотрудников и наладивших управление им. Статья представляет практическую значимость для менеджмента предприятий и организаций, занятых повышением операционного совершенства и, в конечном счете, ростом производительности труда.

Ключевые слова: управление талантами, мотивация, вовлечение, операционная эффективность, бережливое производство, развитие человеческого капитала, непрерывное совершенствование, повышение производительности, профессиональное обучение, повышение квалификации, инструменты решения проблем.

Для цитирования: А.Л. Бородулин. Взаимосвязь потока создания талантливых сотрудников и программ повышения производительности труда. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):92-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-92-97.

ORIGINAL PAPER

THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENTED EMPLOYEES AND PROGRAMS INCREASING LABOR PRODUCTIVITY

A.L. Borodulin

Institute of Industry Management, Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
<https://orcid.org/0000-0002-1177-5827>

ABSTRACT

Today, increasing labor productivity has become one of the main drivers in the development of companies, corporations and national economies overall. Resources, supporting efficient labor, are difficult to access. The development of employees is becoming the priority, and, first of all, the search, support and promotion of talents. Managing the flow of talented employees is the most important element of contemporary development of production systems.

The aim of the study is to identify the best methods for searching, training and promoting talented employees in various projects to improve productivity.

Analyzing the experience of market leaders became a scientific tool for studying the problem. It allows considering the advanced approaches to managing the flow of the development of talented employees. The results of the study developed into the action algorithms and analysis of the experience of successful companies who created a flow of talented employees and adjusted their management. The article is of practical importance for the management of enterprises and organizations involved in improving operational excellence and, ultimately, increasing labor productivity.

Keywords: talent management, motivation, involvement, operational efficiency, lean production, human capital development, continuous improvement, productivity improvement, vocational training, professional development, problem solving tools.

For citation: A.L. Borodulin. The relationship between talented employees and programs increasing labor productivity. *Social and labor research*. 2019;37(4):92-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-92-97.

ВВЕДЕНИЕ

Конкурентоспособность компании в значительной степени определяется уровнем производительности труда, достигнутым в ней в результате усилий менеджмента, при этом борьба с потерями, размер которых прямо влияет на показатели производительности, выходит на первый план, определяя качество производственной системы предприятия (организации). В большинстве случаев снижения показателей производительности, достигнутых при внедрении тех или иных инструментов совершенствования процессов («5С», «Быстрая переналадка», «Точно вовремя» и др.), проблема заключалась в игнорировании менеджментом другой составляющей современной производственной системы – развития сотрудников. Но даже их использование – зачастую хаотическое и формальное – не дает должного эффекта до тех пор, пока компания не включает тонкие инструменты настройки, связанные с управлением потоком талантливых сотрудников, иными словами: устойчивое развитие производственной системы невозможно без налаживания потока поиска, отбора, воспитания талантов и управления ими.

ОТ ФОРДИЗМА К TALENT MANAGEMENT

Согласно теории технологических укладов, разработанной российскими ученым – академиками РАН Дмитрием Львовым и Сергеем Глазьевым [1], – наиболее значимый рывок в производительности был отмечен в ходе четвертого уклада (1930–1975 гг.), когда начало господствовать массовое производство, и в большинстве производственных компаний был внедрен ленточный конвейер Генри Форда. Качественные изменения в развитии технологических процессов повлекли за собой изменения в развитии занятых на производстве людей. Среди четырех основных ключевых элементов фордизма¹, помимо стандартизации узлов и деталей, типизации и конвейеризации, особняком стоит разделение труда. Производственные процессы в такой системе разделяются на небольшие операции, доступные для понимания и исполнения даже низкоквалифицированными рабочими. Именно в фордизме происходит окончательное превращение рабочего в «винтик» производственного механизма, поскольку для винтика талант не требуется,

его задача – механическое выполнение инструкций менеджмента.

В современных же производственных системах на первый план выходит философия кайдзен, предполагающая постоянное совершенствование всех звеньев производственных и бизнес-процессов, а, следовательно, и непрерывное развитие людей. Экономика знаний, присущая шестому технологическому укладу, опирается уже не на винтики производственного процесса, а, образно говоря, на нейроны организационного взаимодействия.

Уход от идей фордизма начался в 1950-е годы в значительной степени благодаря идеям одного из основоположников менеджмента качества Уильяма Деминга [2] и создателей производственной системы Toyota (TPS) Сигео Синго и Тайити Оно [3]. Оценивая их вклад, американский футуролог и теоретик менеджмента Фрэнсис Фукуяма отметил: «Компания Toyota заняла ведущие позиции на мировом автомобильном рынке как раз благодаря тому, что частично демонтировала на своих заводах фабричную систему Форда и доверила работникам низового звена большую ответственность за сборочный процесс» [4].

Компания становится более гибкой и устойчивой, когда общепринятая внутренняя политика позволяет сотрудникам влиять на свою востребованность на рынке (конкурентоспособность) и на процессы создания ценности. Вполне естественно, что, когда сотрудники сталкиваются с некомфортными условиями в работе, правильной позицией компании является дать им возможность адаптировать свой пост и место работы исходя из своих желаний, тогда, в комфортных условиях на рабочем месте, появляется и желание добросовестно выполнять свои обязанности, производить качественную продукцию или оказывать услугу. Неудивительно, что именно в Toyota накоплен наибольший опыт внедрения управления талантами в производственную систему [5]. В значительной степени он аккумулирован в методологии T-TPS (Total TPS), пришедшей на смену прежней модели Toyota Production System, и кото-

¹ Артемов О.Ю., Кожанова А.В., Макашов И.Н., Овчинников С.А., Овчинникова Н.В., Чистякова К.А. /под ред. Н.В. Овчинниковой. История управленческой мысли: Учебник. М.: Издательский центр РГГУ.; 2013. с. 668. ISBN 978-5-7281-1369-0

Содержание	Модель TPS	Модель T-TPS
1. Работа по совершенствованию (кайдзен)	Определенные рабочие места и пилотные процессы	Проведение кайдзен во всех подразделениях компании
2. Способ управления	Сверху вниз	Система самостоятельных исследований, участия всех сотрудников
3. Метод продвижения	Принудительный. Как результат - недоверие	Руководители оценивают результаты сотрудников. Похвала
4. Реакция линейного персонала	Недружественная (воспринимается, как интенсификация)	Обеспечение мотивации через кайдзен-работу
5. Результат кайдзен-работы	Сокращение запасов численности сотрудников	Активизация персонала
6. Обучение	Только на рабочих местах	Обучение смежным специальностям Система сертификации навыков
7. Сфера применения кайдзен-работы	Только производство	Проектирование, подготовка и т. д. (опережающее совершенствование)

Рис. 1 / Fig. 1. Сравнение моделей и TPS T-TPS / Comparison of T and TPS-TPS models

Источник / Source: Хорикири Т. Всеобщая система управления. Созидание прибыли в духе кайдзен. М.: Университет «Синергия». – 2019 / Horikiri T. General management system. Kaizen-inspired profit making. Moscow: Synergy University. - 2019.

рая сейчас внедрена на автозаводах корпорации в Японии [6] (рис. 1).

Ниже, для сравнения и выбора оптимальной системы поиска и управления талантами, рассматривается модель эффективности глобального управления, разработанная Джорджем Шталем и Йонасом Бьёркманом в 2012 г. [7], на основе которой и построена модель управления компании Talent@Renault.

ВЫТЯГИВАНИЕ ТАЛАНТОВ ЧЕРЕЗ АПРМ

Одним из создателей методологии T-TPS является основатель консалтинговой компании Toyota Engineering Corp. Тосио Хорикири, предложивший для роста производительности труда в автомобильно-строительной компании модель активизации персонала и рабочих мест (АПРМ). В ее основе лежит повышение мотивации персонала и возможность работать с удовлетворением [8]. По словам Т. Хорикири, «в прежней модели TPS не думали об активизации, а пытались сразу, непосредственно на производстве совершенствовать операции и логистику. Руководители TPS вдруг появлялись на рабочих местах и заставляли «делать кайдзен», и, если он (кайдзен – система непрерывного совершенствования) не осуществлялся, начальники приходили в ярость. При такой методике у линейного персонала возникает отторжение к работе и исчезает всякое желание что-то совершенствовать, ибо не понимая цели кайдзен, осуществляя его против своей воли, они не получают необходимый результат» [9].

Инструментами включения АПРМ на Toyota, в частности, считают поддержку кружков качества – неформальных объединений рабочих, заинтересованных в операционном совершенствовании своих

1. Цели деятельности

- Укрепление порядка на рабочем месте,
- Повышение квалификации и способностей людей через практику,
- Самостоятельная работа, участие всех

2. Содержание деятельности

- Рассмотрение всех проблем на рабочих местах и их решение (повышение качества, снижение производственных расходов, реакция на изменение объемов производства, безопасность труда, укрепление дисциплины и морального духа и т.п.).

Время работы: 2 часа в месяц с оплатой сверхурочных

3. Подведение итогов, поощрение

- Организация соревнования: отдел – департамент – завод – конкурс по всей компании
- Признание: золотая, серебряная, бронзовая награды (благодарность + кубок + денежная премия)

Рис. 2 / Fig. 2. Деятельность групп по поддержке кружков качества / Activities of teams to support quality circles

Источник / Source: Хорикири Т. Код Toyota. Секреты самого сильного производства в мире. М.: Университет «Синергия». – 2019 / Horikiri T. Toyota Code. Secrets of the strongest production in the world. M.: Synergy University. - 2019.

подразделений. В обобщенном виде поддержка подобной инициативы выглядит следующим образом (рис. 2).

Кайдзен-предложения. Отличия двух систем	
<p>TPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Простое предложение. Оригинальная идея • Вовлечение через вал предложений по привлечением • Обязательное денежное премирование 	<p>T-TPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Реализованное предложение. Оформленная идея • Вовлечение через оценку вклада в улучшения • Усиление нематериальной мотивации помимо премирования. Поддержка новых усилий

Рис. 3 / Fig. 3. Отличия TPS от T-TPS в кайдзен / Differences between GPS and T-TPS in Kaizen

Источник / Source: Хорикири Т. Всеобщая система управления. Созидание прибыли в духе кайдзен. М.: Университет «Синергия». – 2019 / Horikiri T. General management system. Kaizen-inspired profit making. Moscow: Synergy University. - 2019.

По нашему мнению, наиболее важным на рисунке является блок №3. Умение хвалить и признавать заслуги – искусство, которым стоит овладеть, без признания заслуг невозможно установить атмосферу доверия и уважения между руководителем и подчиненным, а потому важно признавать даже малые заслуги.

Другим элементом АПРМ является ротация рабочих мест и освоение смежных специальностей. Если рабочий (специалист) отвечает за один участок и в течение длительного времени повторяет одни и те же действия, его работа превращается в рутину, сохраняется его «текущее состояние». Психологи утверждают, что поддержка текущего состояния равна понижению желаяния, при этом понижаются и мыслительные способности, так как человек работает как бы только по инструкции. Многофункциональность рабочего (оператора) не только активизирует сам персонал, но и приносит пользу всей компании. Если на линии меняется время такта и изменяются условия труда, сотрудники будут вынуждены выполнять несвойственную им работу, когда же они многофункциональны, то смогут эффективно подстроиться к изменениям времени такта.

В чем здесь интерес самих рабочих? Ответ включает несколько пунктов:

- сотрудник повышает свою капитализацию на рынке труда;
- появляется больше возможностей для дополнительного заработка;
- растет профессиональное мастерство;
- растет интеллектуальная составляющая трудовой деятельности;
- появляются горизонтальные и вертикальные социальные лифты;
- растет общая культура человека.

Третий элемент АПРМ – участие персонала в системе подачи предложений по улучшениям производственной системы. Этот, казалось бы, привычный для бережливого производства элемент философии кайдзен в культуре T-TPS претерпевает метаморфо-



Рис. 4 / Fig. 4. Схема генератора талантов в Toyota / Toyota talent generator circle

Источник / Source: Хорикири Т. Всеобщая система управления. Созидание прибыли в духе кайдзен. М.: Университет «Синергия». – 2019 / Horikiri T. General management system. Kaizen-inspired profit making. Moscow: Synergy University. - 2019.

зы (рис. 3). Здесь это система, при которой в ходе повседневной работы проводятся совершенствования, направленные на повышение производительности и безопасности труда, снижение себестоимости, а сам результат такой деятельности оформляется в виде реализованного кайдзен-проекта [8].

Применительно к производственным подразделениям Toyota – это целевой показатель, когда каждый линейный сотрудник должен внести и, что особенно важно, реализовать больше одного кайдзен-предложения в месяц, т.е. больше 12 в год.

Резюмируя вышеизложенное, можно констатировать, что система АПРМ, во-первых, целенаправленно выталкивает наверх талантливых сотрудников, повышая их роль в производстве, а, во-вторых, запускает своеобразный генератор талантов, позволяющий сотрудникам проявлять свои лучшие интеллектуальные и творческие способности (рис. 4).

МОДЕЛЬ RENAULT: ПОИСК И ОГРАНКА ТАЛАНТА

В 2017 г. Группа Renault представила новый шестилетний план развития – Drive The Future, который предполагает рост ежегодной выручки в

размере свыше 70 млрд евро, рентабельность операционной прибыли – свыше 7% к концу срока действия плана при нижней планке в 5% и ежегодный положительный поток свободных денежных средств. План Drive The Future – это обеспечение прибыльного устойчивого глобального роста с равномерным географическим распределением и балансом между рыночными сегментами [9], при этом акцент в плане сделан на повышении производительности, в том числе и за счет продвижения талантов.

Нижеприведенный пример продвижения талантливых сотрудников на должность начальника участка из числа старших операторов реализован на заводе Renault Россия в Москве. Профиль кандидата включает 6 обязательных аспектов, которые необходимы при приеме на позицию. К ним относятся:

- наличие высшего или средне-специального образования;
- наличие лидерских задатков;
- проактивный подход к обязанностям;
- готовность к повышению скорости работы на конвейере;
- наличие аналитических способностей;
- возраст – 22 года и старше.

Программа развития кандидатов длится 4 года, по истечению которых они становятся потенциальными претендентами на посты начальников участка. За это время новичок пройдет обучение, волеется в коллектив, разовьет имеющиеся навыки, привнесет идеи в «копилку» знаний компании.

В модели Renault ставка делается на активное использование тренажеров и симуляторов, таких, например, как система DOJO (обучающая школа для всех новоприбывших операторов). В течение обучения инструкторы отмечают, насколько кандидат совладевает своими эмоциями и усваивает навыки, необходимых на производстве.

Когда новый оператор только приступает к работе на линии, он сталкивается с рядом трудностей: ему сложно адаптироваться к скорости конвейера, навыки безопасной работы еще не отточены, запоминание последовательности выполнения операций не сразу дается. В октябре 2017 г. для отработки всех этих навыков в цехе сборки был установлен стенд DOJO Dynamic. Этот стенд подвижный, его скорость на 10% превышает скорость производственной линии. На стенде зафиксированы четыре съемных стола, здесь можно отрабатывать около 80% навыков, необходимых оператору сборки.

Школа DOJO – имитация рабочего поста. Там новые операторы осваивают навыки безопасной работы и привыкают к движению конвейера. Документацию для стенда DOJO разрабатывает инструктор по производственному обучению. Также готовится видео – FOS (Feuille d'Opération Standard – карта стандартной операции). Оператор смотрит и обучается, как правильно нужно брать инструмент, на что нажимать и как соединять детали.

Как только работник усвоит всю необходимую информацию и получит навыки, пройдет тестирование, экзаменаторы оценивают его подготовку. В результате принимается решение о допуске или недопуске его на производственный пост.

По истечению трех месяцев следует этап с поддержкой старшего оператора на участке. Он длится еще пять месяцев. За это время оператор усваивает менеджерские задачи, имеет возможность войти в проектную группу, решает технические задачи и принимает самостоятельные решения. Данный этап включает в себя также первую ступень развития и преобразования оператора в старшего оператора. Для завершения превращения оператора в полноценного старшего оператора, как показывает практика, необходимо еще около 4-х месяцев. После успешного преодоления трех этапов у кандидатов появляется возможность расти дальше и стать полноценным начальником участка.

ВЫВОДЫ

Для России задача управления талантами в производственной системе предприятий является чрезвычайно актуальной. Как отмечают специалисты в области развития производственных систем, с усилением действий менеджмента по поиску и продвижению талантливых сотрудников происходит повышение производительности труда [10], а это уже напрямую связано с одним из важнейших Национальных проектов, реализуемых в стране в настоящее время². В компаниях, развертывающих технологии и инструменты бережливого производства еще с 2000-х гг., («СИБУР», ГК «Росатом», «РЖД», «Группа ГАЗ»), подобная работа уже ведется. Отметим, что оба вышеприведенных примера деятельности крупнейших мировых автоконцернов также напрямую связаны с нашей страной. Toyota ведет сборку ряда моделей на заводе под Санкт-Петербургом, и там изучают принципы активизации персона-

² Веб-портал Федерального центра компетенций. Электронный ресурс (Режим доступа: www.производительность.рф).

ла и рабочих мест (АПРМ). Деятельность Renault на заводах в Москве и Тольятти включает в себя принципы Talent@Renault.

В настоящее время весьма актуальны задачи бенчмаркинга и масштабирования, но каждый

случай управления талантами в производственной системе уникален и простое тиражирование вряд ли поможет решению задачи, а потому на первый план выходит творческое применение опыта компаний-лидеров.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: ВладДар; 1993. 310 с. ISBN 5-86209-003-7.
2. Деминг У.Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М.: Альпина Паблишер; 2019. 418 с. ISBN 978-5-9614-7101-4.
3. Лайкер Дж. Дао Toyota. 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. М.: Альпина Паблишер; 2004. 400 с. ISBN 978-5-9614-2677-9.
4. Адлер Ю. Особенности мотивации и вовлечения персонала при внедрении системы бережливого производства (методические материалы бережливой недели в Москве, 28-29 марта 2017 г.).
5. Майер Д., Лайкер Дж. Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе Дао Toyota. Альпина Паблишер; 2007. 296 с. ISBN 978-0-07-147745-1.
6. Логунов Ст. Путь самурая. Внедрение японских бизнес-принципов в российских условиях. Издательство «Э».; 2018. 254 с. ISBN 978-5-04-091385-5.
7. Stahl, G., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S., Paauwe, J., Stiles, P., Trevor, J., Wright, P. Six Principles of Effective Global Talent Management. MIT Sloan Management Review; 2012. 40 p.
8. Хорикири Т. Всеобщая система управления. Созидание прибыли в духе кайдзен. М.: Университет «Синергия»; 2019. 204 с. ISBN 978-5-4257-0406-1.
9. Хорикири Т. Код Тойота. Секреты самого сильного производства в мире. М.: Университет «Синергия»; 2019. 302 с. ISBN 978-5-4257-0412-2.
10. Сэмлер Р. Маверик. История успеха самой необычной компании в мире. М.: Добрая книга. 2018. 384 с. ISBN 978-5-98124-565-7.

REFERENCES

1. Glaz'ev S. Yu. Theory of long-term technical and economic development. Moscow: Vladar. 1993; 310. ISBN 5-86209-003-7.
2. Deming W. E. The way out of the crisis. A new paradigm for managing people, systems and processes. Moscow: Alpina Publisher. 2019; 418 pp. ISBN 978-5-9614-7101-4.
3. Liker J. The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer. Moscow: Alpina Publisher. 2004; 400. ISBN 978-5-9614-2677-9.
4. Adler Yu. Features of motivation and involvement of personnel in the implementation of lean production system (methodical materials of lean week in Moscow, March 28-29, 2017).
5. Meier D., Liker J. Talented employees. Education and training people in the spirit of Dao Toyota. Alpina Publisher. 2007; 296 pp. ISBN 978-0-07-147745-1.
6. Logunov St. The way of the samurai. Introduction of Japanese business principles in Russian conditions. Publisher "E". 2018; 254. ISBN 978-5-04-091385-5.
7. Stahl G., Björkman I., Farndale E., Morris S., Paauwe J., Stiles P., Trevor J., Wright P. Six Principles of Effective Global Talent Management. MIT Sloan Management Review. 2012; 40.
8. Horikiri T. General management system. Kaizen-inspired profit making. Moscow: Synergy University. 2019; 204. ISBN 978-5-4257-0406-1.
9. Horikiri T. Toyota Code. Secrets of the strongest production in the world. M.: Synergy University. 2019; 302. ISBN 978-5-4257-0412-2.
10. Maverick R. Semler. The Success Story Behind the World's Most Unusual Workplace. M.: Good book. 2018; 384. ISBN 978-5-98124-565-7.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Александр Леонидович Бородулин, старший преподаватель кафедры теории и систем отраслевого управления Института отраслевого менеджмента Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

E-mail: borodulin19@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Aleksandr L. Borodulin, Senior lecturer, Department of Theory and Systems of Industry Management, Institute of Industry Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

E-mail: borodulin19@mail.ru

Статья поступила 23.09.2019; принята к публикации 21.10.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 23.09.2019; accepted for publication on 21.10.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-98-105

УДК 331

JEL 30, J33, M12

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА И КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

М.В. Полевая

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-6161-37032>**АННОТАЦИЯ**

Одним из инструментов управления качеством образования в учреждениях высшего образования (УВО) является оценка эффективности работы сотрудников и руководителей с помощью сквозных ключевых показателей эффективности (КПИ), определенных на основе анализа целей деятельности организации в соответствии со стратегией ее развития.

В статье проанализированы стратегии и концепции развития учреждений высшего образования, рассмотрены ключевые показатели деятельности работников вузов.

Исследованы процесс разработки и внедрения системы оценки эффективности работы сотрудников на основе сквозных КПИ, а также практика ее применения в вузах РФ. Выделены подходы к формированию матриц целей и ключевых показателей эффективности организаций. Предложены рекомендации по применению системы оценки эффективности работников вузов на основе сквозных КПИ.

Ключевые слова: оценка эффективности, ключевые показатели эффективности, система материального стимулирования, учреждения высшего образования стратегия развития.

Для цитирования: М.В. Полевая. Система оценки эффективности работников учреждений высшего образования: современная практика и ключевые показатели. *Социально-трудовые исследования*. 2019; 37(4):98-105. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-98-105.

ORIGINAL PAPER

PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM OF EMPLOYEES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: CURRENT PRACTICE AND KEY PERFORMANCE INDICATORS

M.V. Polevaya

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

<https://orcid.org/0000-0002-6161-37032>**ABSTRACT**

One of the tools for managing the quality of education in higher education institutions (HEI) is the performance evaluation of employees and managers by cross-cutting key performance indicators (KPIs). KPIs are determined by the analysis of the organization's goals according to its development strategy. The article analyzes the strategies and concepts of development of higher education institutions and considers the key performance indicators of university employees.

The authors studied developing and implementing the performance evaluation system of employees based on end-to-end KPIs, as well as the practice of its application in Russian universities.

The approaches to the formation of goal matrices and key performance indicators of organizations were highlighted. Recommendations on the application of the performance evaluation system of university employees based on cross-cutting KPIs were proposed.

Keywords: performance evaluation, key performance indicators, incentive system, higher education institutions, development strategy.

For citation: M.V. Polevaya. Performance evaluation system of employees of higher education institutions: current practice and key performance indicators. *Social and labor research*. 2019; 37(4):98-105. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-98-105.

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития российского высшего образования характеризуется стремлением преодолеть отставание от мировых образовательных стандартов, сохранив при этом свои особенности и достижения, что является косвенным, но надежным показателем происходящего поиска новых стратегических решений и путей развития российских университетов в динамично меняющемся мире. Проблему повышения качества университетского образования можно назвать одной из самых актуальных в современных условиях.

Одним из инструментов управления качеством образования в учреждениях высшего образования (УВО) может быть оценка эффективности работы сотрудников на основе сквозных KPI, служащих для повышения эффективной деятельности учреждения высшего образования в соответствии со стратегией его развития. Многие образовательные организации на сегодняшний день разрабатывают стратегические планы развития и на их основании разрабатывают ключевые показатели деятельности.

«Учитывая проблемность разработанности данного вопроса и многообразие подходов к пониманию сущности критериев эффективности образовательного учреждения, можно считать данную тему достаточно актуальной» [1, 2].

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ С KPI РАБОТНИКОВ

С целью определения путей повышения эффективности деятельности организации на основе ее стратегии развития рассмотрим основные научные понятия стратегии развития организации и цели ее деятельности.

В научной литературе представлено достаточно много определений понятия стратегия развития организации. В общем, стратегия организации рассматривается в качестве генерального плана действий, определяющего приоритеты задач, ресурсы и последовательность действий для достижения стратегических целей организации.

Стратегия определяет способ, которым организация может наилучшим образом мобилизовать свои ресурсы для достижения желаемых результатов [3].

С одной стороны, в нее включают исследование закономерностей, изучение концептуальных основ высшего образования в контексте развития всего общества, анализ внешних и внутренних условий функционирования образовательной организации,

прогнозирование тенденций и возможных вариантов развития, определение дерева целей и распределение исходящих из этого задач, разработку технологий, методов, организационных форм, которые должны представить возможность успешного продвижения к целям, поставленным образовательной организацией. В то же время, в стратегию входят долгосрочные, многомерные, продуманные и корректируемые по мере необходимости действия руководства и всего персонала УВО, которые должны обеспечивать поэтапное эффективное решение задач, достижение целей, выполнение миссии образовательного учреждения.

На практике у любого УВО стратегические цели и задачи прописаны в документах, таких как например, стратегия или концепция развития организации и пр. В нашем исследовании были проанализированы программы развития и стратегические показатели нескольких УВО, например:

- в Финансовом университете при Правительстве РФ разработана Программа развития федерального государственного образовательного бюджетного УВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» до 2020 г., по которой 7 направлений развития охватывают 21 ключевых показателей¹;
- в ВШЭ разработана Программа развития Государственного университета – Высшей школы экономики на период 2009–2015 гг. и до 2020 г., по которой принято 14 ключевых показателей²;
- в НИЯУ МИФИ приняты программа и план мероприятий повышения конкурентоспособности («дорожная карта») федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» на 2013–2020 гг., и прописаны 11 ключевых показателей³;
- в УрФУ разработана и реализуется Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Пре-

¹ Стратегия и программа развития Финансового университета при Правительстве РФ на 2013–2020 гг. URL: http://www.fa.ru/univer/Pages/strategy_13-20.aspx (дата обращения: 22.10.2019).

² Программа развития Государственного университета – Высшей школы экономики на период 2009–2015 гг. и до 2020 г. URL: <https://strategy.hse.ru/program20> (дата обращения: 28.10.2019).

³ Программа и план мероприятий повышения конкурентоспособности («дорожная карта») федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» на 2013–2020 гг. URL: <https://mephi.ru/about/competitiveness/> (дата обращения: 15.10.2019).

зидента России Б.Н. Ельцина» на 2011 – 2020 гг., в которой 20 ключевых показателей⁴.

При формировании матрицы цели необходимо учитывать, все возможные параметры, так как возможны условия, когда достигнутый результат может обесцениваться, если не учтены негативные параметры среды и системы управления, при которых управляемость объекта управления по желаемым целям теряется или же необходима такая ресурсная затрата, при которой польза от достижения цели мала и бессмысленна.

Выделяют разные подходы к формированию матриц целей и ключевых показателей эффективности в организациях. Например, Р.С. Каплан и Д.П. Нортон предлагали использовать не более 20 KPI [4]. Д. Хоуп и Р. Фрейзер настаивали, что необходимо использовать не более 10 [5]. Классическое распределение по видам показателей – «10/80/10», т.е. 10 – ключевых показателей результативности, 80 – производственных показателей и 10 ключевых показателей эффективности [6]. «Если речь идет об отдельных подразделениях организации, то можно использовать не более 10–15 KPI, в противном случае руководители и управленцы будут чрезмерно перегружены планированием и контролем по исполнению KPI и это не является экономически оправданным шагом. Поэтому при разработке таких матриц важно соблюдать необходимый баланс.» [1].

Для достижения стратегических целей организации необходимо провести декомпозицию стратегических задач, разработать и внедрить концепцию управления по KPI в УВО. Однако, на сегодняшний день во многих УВО «KPI оказывается не конкретной технологией или методологией, а скорее концептуальным походом, который провозглашает необходимость связи между общими, стратегическими целями организации и показателями оценки деятельности рядовых НПР. Единой или общепризнанной методологии разработки KPI не существует» [1].

Проблема в области оценки результативности НПР, на наш взгляд, заключается в большом разнообразии и хаотичности методик и подходов к разработке KPI, предлагаемых различными авторами и вузами. Эти подходы отчасти пересекаются, а отчасти противоречат друг другу. Одни авторы настаивают на том, что для оценки результативности

труда НПР можно использовать только объективно измеримые показатели, так как они сводят к минимуму возможности для манипуляций оценками и оплатой труда. Другие авторы столь же убедительно доказывают, что в научно-педагогическом труде любые «объективные» и количественно измеримые оценки обманчивы и не отражают реальных качественных результатов работы. Существуют мнения, что оценивать надо только показатели, находящиеся в зоне ответственности конкретного сотрудника, либо что индивидуальных результатов труда сегодня просто не существует. [6-12].

Классические подходы к системе оценки деятельности (например, управление по целям) предназначены только для ключевых сотрудников организации. Однако, современные управленцы неизменно стремятся довести стратегические цели организации до системы оценки индивидуальных результатов каждого сотрудника, включив им в показатели максимально большое количество стратегических показателей организации.

«Оценка результативности труда НПР – это ключевая тема в вопросах мотивации, так как именно четкая, объективная и прозрачная оценка результатов работы позволяет осуществлять стимулирующее воздействие на человека в организации» [1].

Определение показателей оценки деятельности персонала вуза – это, важнейшая и сложнейшая задача, ибо ошибки на этом этапе приводят к тому, что система оценки деятельности вовсе не будет решать ту цель, на которую она направлена.

Чтобы сориентироваться в существующих подходах и методиках к разработке KPI, предлагаем выделить три классификационных признака, позволяющих разбить существующие модели на несколько групп и соотнести их между собой:

1. Соотношение KPI с целями и стратегией УВО. По этому признаку подходы к KPI можно разделить на целевые, напрямую вытекающие из целей и стратегии компании, и процессные (текущие), то есть те, которые с целями и стратегией связаны опосредованно.

2. Способ оценки. По этому признаку методики измерения результативности подразделяются на объективные (измерение на основе некоторых первичных данных) и субъективные (оценка эксперта, носящая так или иначе субъективный характер).

3. Степень повторяемости. По этому признаку методики оценки деятельности классифицируются на регулярные (оценка регулярно повторяющихся функций) и разовые (оценка уникальных задач и проектов).

⁴ Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» на 2011–2020 гг URL: <http://strategy.urfu.ru/programma-razvitija/> (дата обращения: 15.10.2019).

По каждому из перечисленных признаков методики разработки показателей оценки деятельности можно объединить в несколько групп, выделяя методики оценки деятельности или разработки КРІ, как наиболее часто используемые и практически применимые – их минимум семь:

1. Управление по целям (Management by Objectives – MBO) стала одной из первых методик комплексной оценки деятельности [13], которую относят к категории стратегических, субъективных и скорее регулярных показателей оценки деятельности.

2. Карты сбалансированных показателей (Balanced Score Cards – BSC), получившие в России распространение под названием Система сбалансированных показателей (ССП). Она способствует выработке стратегических (скорее объективных регулярных показателей), хотя одна из перспектив BSC – персонал и развитие, предусматривает возможность включения в карту уникальных стратегических проектов [4].

3. Методика процессной или функциональной оценки относится к категории процессных объективных методик оценки регулярно повторяющихся задач. Подход оценки сроков, цены и качества относится к достаточно универсальным, и определить первоисточник его возникновения в мировой управленческой мысли довольно сложно. В России популяризатором внедрения данной методики является А.К. Ключков [13].

4. Методика оценки стратегических и текущих проектов относится к категории объективной оценки уникальных (разовых) задач. Общеизвестные стандарты в области оценки успешности проектов представлены в различных стандартах управления проектами.

5. Методика «Показатели оценки коммерческого персонала» относится к классу процессных, объективных и регулярных оценок.

6. Стандарты результативности входят в категории процессных, субъективных и регулярных методик оценки. Подход, разрабатываемый большой группой зарубежных авторов в течение последних 20–30 лет, в России доработан для практического применения инструментов А.А. Литягиным [14].

7. К классу текущих субъективных оценок уникальных задач относится Методика оценки разовых задач и поручений, в России она введена А.А. Литягиным [14].

Внедрение системы КРІ помогает увидеть закономерности, проанализировать взаимные факторы трудовой деятельности, рассмотреть их как систему, определить зависимость результатов деятель-

ности от других показателей, проводить контроль деловой активности работников, подразделений и в целом всей организации.

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ННР В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время многие УВО разрабатывают стратегические планы развития с выделением ключевых показателей деятельности и системы стимулирования сотрудников. Рассмотрим практику применения системы стимулирования ННР в ряде образовательных организаций.

В Финансовом университете при Правительстве РФ показатели «Стратегии развития до 2020 г.» декомпозиционированы до показателей эффективности каждого сотрудника и представлены в Методике распределения фонда ежемесячной надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета. Выплата осуществляется: для научных работников – по итогам календарного года; для научно-педагогических работников – по итогам учебного года. На настоящий момент система стимулирования в университете включает 10 групп с 30-ю показателями: участие в мероприятиях, повышающих имидж вуза; научные публикации; подготовка учебников; подготовка учебных пособий; учебная работа; методическая работа; защита аспиранта/докторанта; работы, выполняемые преподавателями департаментов, кафедр русского языка и иностранных языков; руководство НИРС; общественная работа⁵.

ННР заполняют «Индивидуальную карту оценки эффективности деятельности ННР», на основании которой проводится оценка эффективности сотрудника и рассчитывается стимулирующая надбавка.

В Высшей школе экономики основные показатели Программы развития ГУ–ВШЭ до 2020 г. декомпозиционированы до показателей эффективности каждого сотрудника. Система стимулирования в НИУ ВШЭ включает три уровня:

- «за академическую работу» — на 1 год;
- «за академические успехи и вклад в научную репутацию ВШЭ» — на 2 года (на полную ставку);
- «за публикацию в международном рецензируемом научном издании» — размер и срок выплаты надбавки дифференцирован в зависимости от квартиля журнала, на 1 или 2 года.

⁵ Приказ ректора Финансового университета при Правительстве РФ «Об утверждении Методики распределения фонда ежемесячной надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета» от 12.07.2019 № 1602/0.

Среди показателей эффективности наиболее значимой и важной деятельностью для получения стимулирующих надбавок признана публикационная активность. Размеры академических надбавок в НИУ ВШЭ и его филиалах устанавливаются ежегодно приказом ректора и выплачиваются ежемесячно в течении последующего 1 или 2-х лет.⁶

В Казанском (Приволжском) Федеральном Университете действуют Программа развития университета и Программа повышения конкурентоспособности. Стратегической целью университета является повышение конкурентоспособности в области исследований и разработок, достижение высокого международного уровня образовательных программ для вхождения в ТОП-100 рейтинга мировых университетов, поэтому в КФУ при заключении с НПП эффективно контракта используются показатели из обеих Программ. Выбор определяются должностью НПП и спецификой подразделения. В среднем количество показателей составляет от 7 до 9 в зависимости от должности НПП: например, количество разработанных программ ДПО; разработанных электронных образовательных ресурсов; количество публикаций из перечня ВАК, в международных изданиях; количество выступлений на международных конференциях; число школьников, охваченных профориентацией; авторские публикации в Web of Science и Scopus; средний показатель цитируемости, рассчитанный по совокупности статей, учтенных в базе данных Web of Science и Scopus; научное руководство студентами, победителями всероссийских и международных конкурсов, олимпиад, получателей именных стипендий». [1].

Принятая в МГТУ им Н.Э. Баумана система стимулирования НПП не позволяет составить единый рейтинг преподавателей, но отображает приоритеты развития ВУЗа и дает возможность преподавателям результативно приложить свои усилия в разных сферах академической жизни. Система предполагает несколько видов надбавок для профессорско-преподавательского состава (включая и внешних совместителей): за высокий уровень текущей успеваемости студентов; за успешное руководство аспирантами; за качество выполнения научно-методической работы; за академическую активность; за активность в публикациях; за каче-

⁶ Положение об академических надбавках федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. URL: <https://www.hse.ru/science/scifund/bonus> (дата обращения: 28.08.2019).

ственное выполнение обязанностей куратора; за качество работы по довузовской подготовке и за обеспечение нового набора.⁷

В Уральском Федеральном Университете (УрФУ) внедрена система бизнес-анализа: на первом шаге в единое аналитическое хранилище собрали информацию о финансовых показателях, студентах и ЕГЭ, центрах компетенций, зарплате и кадрах, публикациях в международных изданиях и др. Все эти данные выгружаются из 1С, Uni, MS Project и Excel. На WEB-портале (с разграниченными правами) находятся отчеты и показатели, необходимые для принятия решений и требующие контроля, доступны сотрудникам в наглядной и понятной форме. Университетский портал отражает четырехуровневую систему показателей:

Стратегические KPI – 20 показателей, по которым оценивается деятельность вуза (количество публикаций, совокупный объем НИОКР), количество иностранных студентов и преподавателей). Показатели повышения конкурентоспособности – 100 коэффициентов, лежащих в основе достижения KPI. Показатели процессов – до 500 тактических показателей, необходимых для расчета KPI работников.

В УрФУ система стимулирующих выплат охватывает все виды деятельности НПП и ее размер зависит от количества баллов, набранных НПП и оценивающих их деятельность.⁸

Ключевые показатели эффективности НПП в УВО прописываются в контрактах вуза с разным набором показателей для различных категорий сотрудников.

В табл.1 представлен краткий обзор анализа используемых систем стимулирования труда работников УВО РФ.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

При создании основанной на KPI системы премирования важно определить несколько основных параметров этой системы: 1) периодичность премирования / виды премирования; 2) показатели, используемые в качестве основания для определе-

⁷ Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и оплат) (является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников университета) МГТУ им. Н.Э. Баумана http://www.bmstu.ru/content/image/files/polozh_stimul_viplat_2018.PDF (дата обращения: 21.10.2019).

⁸ Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» на 2011-2020 гг. URL: <http://strategy.urfu.ru/programma-razvitija/> (дата обращения: 15.10.2019).

Таблица 1 / Table 1

Анализ используемых систем стимулирования труда работников образовательных учреждений/Analysis of incentive systems used for employees of educational institutions

Критерии	Описание
Категории работников	ППС, НР, проректоры, деканы, зав. кафедрами.
Оформление изменения трудовых отношений	В зависимости от вуза и должности работника: - заключение дополнительного соглашения к трудовому договору; - заключение с работниками нового трудового договора; - приказ по организации.
Изменения, которые включаются в трудовой договор	- зафиксированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности; - конкретизированы трудовые обязанности; - установлены размеры стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности; - установлены условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от оценки эффективности деятельности.
Стимулирующие методики	- балльно-рейтинговые методики (с набором работниками баллов, ранжированием и просчетом стоимости балла); - методики без подсчета рейтинга работника (с выделением определенных показателей и выплатой строго определенной суммы за выполнение того или иного показателя).
Единицы измерения КРІ	- в рублях; - в баллах.
Периодичность расчета оценки эффективности деятельности	- один раз в два календарных (учебных) года; - один раз в календарный(учебный) год; - один раз в полугодие (семестр); - ежемесячно.
Периодичность выплат стимулирующих надбавок	- один раз год; - один раз в полугодие (семестр); - один раз в квартал; - ежемесячно.
Наличие нижнего порогового значения интегральной оценки	- нижнее пороговое значение устанавливается перед началом отчетного периода; - нижнее пороговое значение не устанавливается.
Наличие верхнего порогового значения показателя	- не ограничено, в итоге индивидуальные стимулирующие выплаты зависят от количества набранных каждым работником баллов; - ограничено предельным уровнем: работники, набравшие верхний предел порогового значения показателя получают одинаковые стимулирующие выплаты.
Комиссии (органы) по реализации системы стимулирования	- вводится единый орган (комиссия) по вопросам реализации и контроля системы стимулирования работников.

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

ния премии, а также правила расчета по каждому показателю; 3) процедуры расчета по всем видам премирования.

При этом в модели материального стимулирования КРІ также имеются определенные недостатки:

- новизна использования (к нововведениям относятся сотрудники не всегда хорошо, тем более, когда эти нововведения касаются непосредственно вознаграждения за труд и самого труда);
- сложность системы (сложно построенную схему КРІ, в которой присутствует большое количество параметров и показателей, воспринимать адекватно работник не сможет, а также сложно будет определить пути достижения наилучшего результата в работе);
- неконтролируемость системы и показателей (не зависящие от работников причины).
Для внедрения системы оценки эффективности работы сотрудников УВО на основе сквозных КРІ необходимо:
- соблюдение порядка этапов внедрения оценки эффективности работы сотрудников УВО на основе сквозных КРІ, в которые входят: ответственная подготовка; планирование – разработка дорожной карты; инструментальное обеспечение; мониторинг и оперативный контроль внедрения системы; периодичность пересмотра состава и веса показателей.
- проведение комплексной подготовки в виде информационных выступлений о внедрении системы на совещаниях, советах, портале УВО

и пр.; обсуждения в профессорском клубе, ветеранских и других общественных организациях; на заседаниях Советов факультетов и департаментов, целевых групп; на заседаниях департаментов и кафедр; проведение открытого научно-методического семинара по повышению эффективности деятельности преподавательского состава УВО; обсуждение в средствах массовой информации УВО;

- проведение методической подготовки, когда для различных категорий сотрудников должны быть разработаны, утверждены руководством УВО и приведены в соответствие с предлагаемыми КРІ (уточнение функционала и, при необходимости, пересмотра структуры подчинённости и внесения изменений в систему управления и отчётности) должностные обязанности сотрудников, все КРІ должны быть объединены в библиотеку КРІ для различных категорий сотрудников УВО;
- разработка локально-нормативной базы: методика расчета КРІ, карта и паспорт КРІ, информационные буклеты с основными вехами по процессу управления системой; электронный обучающий тренинг.
- проведение мониторинга и оперативного контроля внедрения системы для внесения своевременных изменений в систему КРІ. Эти процедуры следует осуществлять ежегодно в период после расчёта годовых КРІ, когда будут накоплены замечания и предложения по их совершенствованию, по совершенствованию общей системы отчётности;

Данные мероприятия позволят сформировать позитивное отношение к вводимым изменениям в оценке и оплате труда сотрудников УВО, на началь-

ных этапах выявить проблемные зоны для коррекции системы. Главным при разработке должно быть понимание сотрудниками УВО того, что их эффективный труд вливается в труд структурных подразделений и в итоге способствует решению стратегических задач организации. На данном этапе должны быть конкретизированы и доведены до каждого сотрудника его возможности влиять на рейтинг УВО, на решение его стратегических задач. Качественная мотивация, атмосфера причастности к важному и нужному делу мобилизует на качественную работу, грамотная программа мотивации сотрудников способствует преодолению проблем внутренней демотивации. Сотрудники, приведшие в стратегическое соответствие свои цели, ценности и компетенции, будут способствовать продвижению образовательных услуг данного ВУЗа, гарантировать его успех.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На практике система КРІ является достаточно часто используемым инструментом для материального стимулирования работников УВО. Очень важно, чтобы она была для всех работников организации абсолютно прозрачной, понятной, экономически обоснованной [15]. Результат ее должен быть прогнозируемым, все показатели и критерии, которые необходимо достигнуть работнику, должны быть четко прописаны в локально-нормативной базе УВО. Целесообразно использовать автоматизированную процедуру планирования, сбора отчетности, мониторинга и рейтингования работников. Системы оценки эффективности и стимулирования персонала необходимо увязывать со стратегическими целями УВО, что достигается с помощью использования системы сквозных ключевых показателей деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Полевая М.В., Грузина Ю.М., Камнева Е.В., Сухов Э.В., Власов В.В., Буянова А.В., Лосев А.А., Корнеева И.В., Дубовая П.В., Симонова М.М., Полевой С.А., Симутова Д.В., Хутова М.А., Гибадулина А.С. Оценка эффективности работы сотрудников и руководителей учреждений высшего образования на основе КРІ: монография. М.: Финансовый университет; 2019. 218 с.
2. Гришина О.А., Сагинова О.В., Скоробогатых И.И. и др. Оценка эффективности преподавателя в современном образовательном учреждении: монография. Под редакцией д.э.н. О.В. Сагиновой, к.э.н. Ж.Б. Мусатовой. – Новосибирск: Издательство ЦРНС; 2015. 114 с.
3. Плакий С.И. Стратегия развития российских вузов. Знание. Понимание. Умение. 2006(4):15-22.
4. Каплан Р.С., Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес»; 2003. 304 с.
5. Хоуп Д., Фрейзер Р. Бюджетирование, каким мы его не знаем. Управление за рамками бюджетов. Пер. с англ. Р.В. Кашеев. М.: ООО «Вершина»; 2005. 256 с.
6. Друкер П. Практика менеджмента. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 400 с.
7. Franck, E., & Opitz, C. Incentive structures for professors in Germany and the United States: Implications for cross-national borrowing in higher education reform. *Comparative Education Review*. 2006; 50(4):651-671.
8. Opstrup, N. When and why do university managers use publication incentive payments? *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2017;39(5):524-539.

9. Bogt, H. J. & Scapens, R. W. Performance management in universities: Effects of the transition to more quantitative measurement systems. *European Accounting Review*. 2012;21(3): p. 451–497.
10. Decramer, A., Smolders, C., & Vanderstraeten, A. Employee performance management culture and system features in higher education: relationship with employee performance management satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*. 2013; 24:(2):352-371.
11. Teichler, U., Arimoto, A., & Cummings, W. K. The changing academic profession. Major Findings of a Comparative Survey. Dordrecht: Springer, 2013. 260 p.
12. Bentley, P. J., & Kyvik, S. Academic work from a comparative perspective: A survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*. 2012; 63 (4) pp. 529-547.
13. Клочков А.К. КПИ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов М.: Эксмо; 2010. 160 с.
14. Литягин А.А. Реальное целевое управление. Практика реального внедрения и использования GOAL-технологии. М.: Альпина Паблишер; 2010. 342 с.
15. Корнеева И.В., Полевая М.В., Камнева Е.В. Оценка эффективности работы сотрудников организаций на основе системы ключевых показателей эффективности (КПИ). Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2019; (17):1:88-98.

REFERENCES

1. Polevaya M.V., Gruzina Yu.M., Kamneva E.V., Sukhov E.V., Vlasov V.V., Buyanova A.V., Losev A.A., Korneeva I.V., Dubovaya P.V., Simonova M.M., Polevoi S.A., Simutova D.V., Khutova M.A., Gibadulina A.S. Evaluation of the performance of employees and managers of higher educational institutions based on KPI: a monograph. М.: Financial University. 2019; 218. (In Russ.).
2. Grishina O.A., Saginova O.V., Skorobogatyh I.I. et al. Evaluation of the performance of a teacher in a modern educational institution: monograph. Edited by Dr. Sci. (Econ.) O.V. Saginova, Cand. Sci. (Econ.) J.B. Musatova. - Novosibirsk: Publishing House CRNS. 2015; 114. (In Russ.).
3. Plaksy S.I. The development strategy of Russian universities. *Knowledge. Understanding. Skills*. 2006 (4): 15-22. (In Russ.).
4. Kaplan R.S., Norton D. P. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action./ Transl. from Eng. — М.: ЗАО Olympus-Business Publ. 2003; 304. (In Russ.).
5. Hope J., Fraser R. Beyond Budgeting. Beyond budgeting management./ Transl. from Eng. by R. V. Kashcheev. - М.: ООО "Verzhina". 2005; 256. (In Russ.).
6. Drucker P. The Practice of Management. М.: Mann, Ivanov and Ferber. 2015; 400. (In Russ.).
7. Franck, E., & Opitz, C. Incentive structures for professors in Germany and the United States: Implications for cross-national borrowing in higher education reform. *Comparative Education Review*. 2006; 50(4):651-671.
8. Opstrup, N. When and why do university managers use publication incentive payments? *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2017;39(5):524-539.
9. Bogt, H. J. & Scapens, R. W. Performance management in universities: Effects of the transition to more quantitative measurement systems. *European Accounting Review*. 2012;21(3): p. 451–497.
10. Decramer, A., Smolders, C., & Vanderstraeten, A. Employee performance management culture and system features in higher education: relationship with employee performance management satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*. 2013; 24:(2):352-371.
11. Teichler, U., Arimoto, A., & Cummings, W. K. The changing academic profession. Major Findings of a Comparative Survey. Dordrecht: Springer, 2013. 260 p.
12. Bentley, P. J., & Kyvik, S. Academic work from a comparative perspective: A survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*. 2012; 63(4):529-547.
13. Klochkov A. K. KPI and staff motivation. A complete collection of practical tools. М.: Eksmo. 2010; 160.
14. Lityagin A.A. Real target management. The practice of real implementation and use of GOAL technology. М.: Alpina Publisher. 2010; 342. (In Russ.).
15. Korneeva I.V., Polevaya M.V., Kamneva E.V. Evaluation of the performance of employees of organizations based on a system of key performance indicators (KPI). / *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Bulletin of Omsk University. Series: Economics*. 2019 (17): 1: 88-98. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Марина Владимировна Полевая, доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой «Управление персоналом и психология» Финансового университета при Правительстве РФ, Москва, Россия
E-mail: m-v-p@list.ru

ABOUT THE AUTHOR

Marina V. Polevaya, Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Department "Personnel Management and Psychology", Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: m-v-p@list.ru

Статья поступила 06.11.2019; принята к публикации 18.11.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 06.11.2019; accepted for publication on 06.18.2019.

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

МОДЕЛЬ ВЫЯВЛЕНИЯ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПРОФЕССИЙ: КЛЮЧЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ И НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ

И.А. Волошина

Центр развития профессиональных квалификаций
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>

Л.В. Козлова

Центр развития профессиональных квалификаций,
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-4548-7564>

П.Н. Новиков

Центр развития профессиональных квалификаций
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-5299-181x>

АННОТАЦИЯ

В статье представлены основные результаты исследования Центра развития профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по определению востребованных профессий квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Рассматривается история формирования профессий рабочих и специалистов среднего звена; выявлены факторы, обуславливающие необходимость модернизации перечней среднего профессионального образования; определены основные критерии идентификации профессий как относительно самостоятельных видов профессиональной деятельности; сформирована модель выявления востребованности профессий и определены ее ключевые параметры; проанализирована целесообразность использования опросного метода в качестве базового источника актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессии».

Исследование проводилось в режиме онлайн-анкетирования, целевой аудиторией которого выступили руководители и специалисты по управлению персоналом, представляющие коммерческие и некоммерческие организации, объединения работодателей или близкие по задачам структуры (СРО, ТПП и др.), объединения профсоюзов, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, образовательные, научные организации и иные заинтересованные учреждения. Среди основных критериев востребованности профессий рассматривались: массовая потребность в работниках определенных профессий; потребность в работниках, играющих ключевую роль в обеспечении технологических процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности, но не обязательно имеющую массовый характер; потребность в работниках, необходимых для обеспечения деятельности предприятия и в которых предприятие испытывает недостаток (профессии не играют ключевую роль и потребность в них не имеет массового характера).

Полученные данные будут учтены при актуализации материалов ГИР «Справочник профессий» и при формировании предложений по внесению изменений в перечень профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров в рамках среднего профессионального образования и профессионального обучения. Результаты работы будут способствовать совершенствованию инструментов сбора данных в рамках мониторинга профессионально-квалификационной структуры рынка труда, а также определения векторов развития национальной системы квалификаций, что позволит систематизировать подходы к разработке (актуализации) профессиональных стандартов и требования к профессиональной деятельности, квалификации работников.

Ключевые слова: профессия, востребованность профессии, среднее профессиональное образование, профессиональное обучение, профессиональный стандарт, квалифицированные рабочие, специалисты среднего звена, ГИР «Справочник профессий», перечни профессий и специальностей.

Для цитирования: И.А. Волошина, Л.В. Козлова, П.Н. Новиков. Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности. *Социально-трудовые исследования*. 2019; 37(4):106-119. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119.

MODEL OF REVEALING THE DEMAND FOR PROFESSIONS: KEY PARAMETERS AND SOME FEATURES

I.A. Voloshina

Center for the Development of Professional Qualifications,
FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Russia, Moscow
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>

L.V. Kozlova

Center for Development of Professional Qualifications,
FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry
of Labor, Russia, Moscow
<https://orcid.org/0000-0003-4548-7564>

P.N. Novikov

Center for the Development of Professional Qualifications,
FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Russia, Moscow
<https://orcid.org/0000-0001-5299-181X>

ABSTRACT

The article presents the key results of the study by the Center for the Development of Professional Qualifications of the FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia. The study aimed to define professions in demand for skilled workers and mid-level specialists. The authors considered the history of formation of professions of workers and mid-level specialists; identified factors necessitating the modernization of lists of secondary vocational education; defined the main criteria for professions as relatively independent types of professional activity; built a model to identify the demand for professions and its key parameters; and analyzed the feasibility of using the interrogation method as a basic source to update the state information resource "Directory of Occupations".

The study was conducted as an online questionnaire, whose target audience was heads and personnel management specialists, representing commercial and non-profit organizations, employers' associations or similar structures (SRO, CCI, etc.), trade unions, and executive authorities of the constituent entities of the Russian Federation, educational, scientific organizations and other interested institutions. The following criteria of the demand for professions were considered: mass demand for workers of certain professions; demand for workers who play a key role in ensuring technological processes, business processes and other activities, but not necessarily wide-scale; demand for workers necessary to maintain the activities of the enterprise who are not sufficient at the enterprise (professions do not play a key role and the need for them is not widespread). The data will be considered when updating the materials of the "Directory of Occupations", as well as forming proposals to amend the list of professions and specialties for which training is carried out within the framework of secondary vocational education and training. The results of the work will contribute to improving data collection tools within monitoring the professional qualification structure of the labor market, as well as determining the agenda of the national qualifications system. This will systematize approaches to the development (updating) of professional standards and the requirements for professional activities and qualifications of employees.

Keywords: profession, demand for a profession, secondary vocational education, vocational training, professional standard, skilled workers, mid-level specialists, state information resource "Directory of Occupations", lists of professions and occupations.

For citation: I.A. Voloshina, L.V. Kozlova, N.P. Novikov. The model of revealing the demand for professions: key parameters and some features. *Social and labor research*. 2019; 37(4):106-119. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119.

ВВЕДЕНИЕ

Тенденции и скорость развития современного рынка труда, появления технологий и инноваций интенсифицируют одну из наиболее острых проблем современной системы образования и обучения – проблему подготовки квалифицированных

кадров, которая охватывает все уровни профессионального образования и профессионального обучения в России. Данный факт, в свою очередь, актуализирует необходимость формирования гибких инструментов реагирования системы профессионального образования на преобразование

профессионально-квалификационной структуры предприятий и организаций, а также изменение содержания труда и требований к квалификации работников. В связи с этим представляется обоснованным рассмотрение истории формирования профессий рабочих и специалистов среднего звена; анализ факторов, обуславливающих необходимость модернизации перечней среднего профессионального образования, и целесообразность использования опросного метода в качестве базового источника актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессии» (далее – ГИР «Справочник профессий»). При этом последний должен интерпретироваться не только в качестве зеркала современного рынка труда, отражающего востребованные и перспективные (новые) профессии, но и в качестве фундамента для совершенствования перечней среднего профессионального образования и профессионального обучения.

ИСТОРИЯ ПЕРЕЧНЕЙ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ СПО

Проанализируем кратко вопрос о важных нормативных правовых актах – перечнях профессий и специальностей, по которым осуществлялась подготовка кадров соответствующего уровня в профессиональных учебных заведениях (профтехучилищах, техникумах).

1. Подготовка квалифицированных рабочих

Подготовка обучаемых профессиям рабочих в профессионально-технических училищах в СССР осуществлялась на основании нормативных правовых актов, утверждающих соответствующие перечни. В качестве примера можно привести приказ Госкомитета СССР по профессионально-техническому образованию от 10 июля 1987 г. № 105 «О переходе на новый перечень профессий для подготовки квалифицированных рабочих в средних профессионально-технических училищах».

В качестве другого примера назовем постановление Госкомтруда СССР от 2 сентября 1977 г. № 288 «О перечне профессий рабочих высших разрядов, которым по уровню квалификации требуется среднее специальное образование». Заметим, что в этом постановлении был упомянут НИИ труда, которому поручалось при подготовке уточненного Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) предусмотреть в тарифно-квалификационных характеристиках по перечню и тарифным разрядам, указанным в приложении, требование наличия среднего спе-

циального образования. Естественно, это нашло отражение и в соответствующих перечнях профессий для подготовки рабочих.

В России статус и структура перечня профессий для подготовки рабочих в профессиональных образовательных организациях претерпели существенные изменения на основании постановлений Правительства Российской Федерации от 28 февраля 1994 г. № 174 «Об утверждении порядка разработки, утверждения и введения в действие федеральных компонентов государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего и начального профессионального образования» и от 23 апреля 1994 г. № 384, утвердившего перечень профессий и специальностей начального профессионального образования (далее – Перечень).

Указанный перечень стал относиться к документам государственного стандарта начального профессионального образования, что нашло свое отражение в приказе Министерства образования Российской Федерации от 22 июня 1994 г. № 215 «О введении в действие документов государственного стандарта начального профессионального образования».

Целесообразно более подробно остановиться на подходах к формированию именно этого перечня и его содержания, отраженных в приложениях 1 и 2 к вышеуказанному приказу, поскольку отдельные положения вновь в той или иной мере актуальны в настоящее время.

Перечень являлся частью Государственного образовательного стандарта начального профессионального образования (далее – ГОС НПО). В него были включены профессии по отраслевому принципу, подготовка по которым определялась и регулировалась требованиями, устанавливаемыми на федеральном уровне в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Таким образом, Перечень являлся нормативным документом федерального уровня, который содержал наименование профессий и основных специальностей¹ рабочих и служащих с указанием ступеней квалификации, минимальных сроков получения НПО для различных категорий выпускников общеобразовательной школы и при половозрастных ограничениях. Заметим, что под ступенью квалификации понимался этап подготовки профессиональных кадров в системе непрерывного образо-

¹ Под специальностью понималась конкретизация вида трудовой деятельности в рамках профессии. В настоящее время словосочетания «специальности рабочих», «рабочие специальности» в нормативных правовых актах не применяются.

вания, отражавший объем и соотношение общего и профессионального образования и завершаемый получением соответствующего документа об образовании. Всего было выделено пять ступеней квалификации, причем профессии и специальности НПО федерального перечня ранжировались в основном на уровне 2-й и 3-й ступеней квалификации. В то же время в Перечень были также включены особо сложные профессии, получение которых соответствовало 4-й ступени квалификации. Для овладения такими профессиями было необходимо среднее (полное) общее образование, а также некоторые профессиональные знания на уровне среднего профессионального образования (специалистов среднего звена).

Важно подчеркнуть, что наименования основных специальностей в Перечне соответствовали классификатору профессий рабочих и должностей служащих, введенному в СССР в действие с 1 января 1987 г.

В целом структура Перечня соответствовала укрупненным направлениям и видам хозяйственной деятельности, он включал (по отраслевому принципу) профессии, отражавшие на тот период потребности экономики. В целях расширения профиля подготовки, унификации учебно-программной документации и усиления социальной защиты рабочих и служащих в условиях конкуренции на рынке труда большая часть профессий Перечня являлась интегрированной, объединяющей основные специальности (выделим это особо) по технико-технологическим параметрам, трудовым функциям либо по обоим этим признакам.

Перечень являлся открытым документом и при необходимости мог быть в установленном порядке дополнен новыми профессиями или специальностями соответственно на федеральном и региональном уровнях.

Отметим, что присвоение конкретных разрядов, классов, категорий и т.п. (т.е. по принятой в то время терминологии конкретных уровней квалификации) производилось не по всем специальностям, входящим в профессию, а только по тем, которые были освоены в процессе обучения. При этом количество осваиваемых рабочих специальностей определялось требованиями заказчика на подготовку кадров (работодателя) и пожеланиями самого обучаемого.

Еще раз подчеркнем, что Перечень являлся составной частью ГОС НПО и утверждался Правительством Российской Федерации.

Следующий перечень профессий начального профессионального образования был утвержден

постановлением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 1999 г. № 1362. Структура этого перечня состояла из: наименования профессии НПО; наименования профессии и должности служащих согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94); нормативного срока освоения образовательных программ НПО. Половозрастные ограничения были исключены из структуры данного перечня, который уже на являлся составной частью ГОС НПО.

На смену этому перечню пришел перечень профессий начального профессионального образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 28 сентября 2009 г. № 354 (с изменениями и дополнениями).

Федеральным законом № 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» был введен новый уровень профессионального образования – среднее профессиональное, которое имеет две составляющие: 1) подготовка квалифицированных рабочих (ранее трактовалась как начальное профессиональное образование); 2) подготовка специалистов среднего звена.

Исходя из этого приказом Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199 был утвержден Перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования.

Структура перечня профессий состоит из следующих граф (полей): а) коды укрупненных групп профессий, коды профессий; б) наименования укрупненных групп профессий, наименования профессий; в) квалификация(-и) квалифицированного рабочего и служащего (структура перечня специальностей СПО аналогична).

2. Подготовка специалистов среднего звена

Подготовка специалистов среднего звена осуществлялась в СССР в средних специальных учебных заведениях на основании нормативных правовых актов, утверждающих соответствующие перечни специальностей (аналогично перечням профессий рабочих).

В России подходы к перечню специальностей, так же как и к перечню профессий, изменились, однако есть определенные отличия.

Постановлением Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 25 мая 1994 г. № 4 был утвержден государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования в части классификатора специальностей среднего профессионального образования. Этот классификатор определялся

как систематизированный перечень специальностей (классифицированных по группам родственных специальностей) подготовки специалистов со средним профессиональным образованием.

Далее было принято постановление Правительства Российской Федерации от 20 апреля 1995 г. № 387 «Об утверждении порядка разработки, утверждения и введения в действие государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования». В соответствии с этим постановлением Правительство Российской Федерации 18 августа 1995 г. утвердило государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, в котором в том числе были установлены нижеперечисленные общие требования к перечню специальностей среднего профессионального образования:

- перечень специальностей СПО охватывает существующие и перспективные области экономики, техники, образования, здравоохранения, культуры и сферы обслуживания;
- перечень специальностей СПО утверждается (в отличие от перечня профессий НПО, утверждаемого Правительством РФ) федеральным органом исполнительной власти, проводящим единую государственную политику в области СПО;
- перечень специальностей СПО является частью настоящего стандарта и именуется «Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования. Классификатор специальностей среднего профессионального образования».

Классификатор действовал с 1994 по 2001 г., а в 2001 г. был утвержден новый классификатор специальностей СПО, в котором насчитывалось 254 специальности, объединенные в 29 профессиональных групп.

Затем приказом Минобрнауки России от 28 сентября 2009 г. № 355 (с изменениями и дополнениями) был утвержден перечень специальностей среднего профессионального образования, а далее приказом Минобрнауки России от 28 декабря 2009 г. № 835 было установлено соответствие специальностей СПО вышеназванного перечня специальностям СПО, указанным в Общероссийском классификаторе специальностей по образованию (ОК 009-2003).

И, наконец, после принятия Федерального закона № 237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» упомянутым ранее приказом Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199 был утвержден перечень специальностей средне-

го профессионального образования, структура которого, как и у перечня профессии рабочих, состоит из следующих граф (полей): а) коды укрупненных групп специальностей, коды специальностей; б) наименования укрупненных групп специальностей, наименования специальностей; в) квалификация(-и) специалиста среднего звена.

НЕОБХОДИМОСТЬ МОДЕРНИЗАЦИИ ПЕРЕЧНЕЙ СПО

Для выявления и обоснования необходимости модернизации перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования целесообразно проанализировать ряд основных, базовых положений, связанных с формированием этих перечней.

Прежде всего следует назвать профессионально-квалификационную сферу как составную часть сфер труда и профессионального образования, которая представляет собой совокупность профессий (специальностей) и квалификаций (профессиональных квалификаций) во всех взаимосвязях и проявлениях. Профессионально-квалификационная сфера, являясь рамочным понятием, находит формализованное, зависящее от цели отражение в исследуемых перечнях профессий и специальностей СПО, а также в ГИР «Справочник профессий», профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) среднего профессионального образования, едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС), общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и других актах.

При этом основой формирования перечней профессий и специальностей СПО является профессионально-квалификационная структура труда, которая объективно отражает уровень развития производства, сферы услуг, сферы труда в целом. Изменения в профессионально-квалификационной структуре труда влекут за собой изменения и в структуре среднего профессионального образования, поэтому, по сути, структура СПО является отражением двух «полей деятельности» – квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

В свою очередь, профессионально-квалификационная структура труда как таковая зависит от общественного разделения труда как достаточно объективного социально-экономического явления, исторически сложившегося в обществе, которое предполагает наличие множества содер-

жаний труда, видов профессиональной деятельности, выполняемых различными работниками, в данном случае – квалифицированными рабочими и специалистами среднего звена. Указанное разделение труда объединено рядом общих категорий и дифференцировано по ряду общих признаков, это также находит отражение в современных документах: системе профессиональных стандартов, ГИР «Справочник профессий», а также в действующих ОКПДТР, ЕТКС и т.д.

Общественное разделение труда в рамках различных профессий (в широком смысле этого слова) определяет разную степень дифференцированности по различным признакам: так, например, применительно к специалистам среднего звена речь идет об отраслевом признаке (техник-строитель, техник-электрик, авиатехник и т.д.); о месте, занимаемом работником в производственном цикле (техник-технолог, техник-механик и т.д.); об уровне обученности – квалификации (станочник, техник-технолог, инженер-технолог).

При этом в сферах труда и образования в понятие специальности вкладывается различный смысл. В упомянутом ранее ГОС СПО специальность трактовалась как совокупность знаний, представлений, умений и навыков выпускника, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение соответствующего класса профессиональных задач, возможность определенного вида профессиональной деятельности в соответствии с присваиваемой квалификацией. В настоящее время специальность определяется как относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда подвид профессиональной деятельности. Это понятие используется для классификации образовательных программ СПО [1]². Наименование же специальностей содержится в соответствующем перечне, утвержденном приказом Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199, приложение.

В перечне находит отражение система общественного разделения труда:

- наименование укрупненной группы специальностей отражает отрасль экономики (область профессиональной деятельности), для которой готовится специалист, чем и обусловлено наименование групп;
- наименование специальности отражает предмет или процесс, на который направлен труд;

- наименование присваиваемой квалификации отражает место в профессионально-квалификационной структуре труда, на которое ориентирована подготовка специалиста среднего звена.

Особо следует отметить, что при формировании специальностей СПО и соответствующего перечня следует опираться на функционально-предметный подход, вытекающий из сущности профессиональной деятельности специалистов среднего звена. Здесь первое место занимает профессиональная (трудовая) функция, второе – предмет труда, на который обращена профессиональная деятельность специалиста этого уровня. Класс профессиональных задач, подготовка к решению которых осуществляется в рамках основных профессиональных образовательных программ СПО, носит часто алгоритмический характер.

Для категории же квалифицированных рабочих наиболее характерно отраслевое разделение труда. В то же время для новых профессий рабочих, возникающих по мере развития наукоемких, информационных, цифровых технологий, важно не столько мастерство, сколько способность и готовность решать интеллектуальные задачи.

В целом на современном этапе в процессе цифровой трансформации информационные технологии, робототехника, автоматика, искусственный интеллект меняют профессионально-квалификационную структуру труда, его характер и содержание труда. В сфере труда можно наблюдать достаточно объективные, проявляющиеся по мере их развития тенденции: исчезают устаревшие профессии и появляются новые; меняется содержание труда в рамках сохраняющихся профессий. Заметим, что к устаревшим относят не только многовековые, устоявшиеся профессии, но и сравнительно новые, но уже начинающие исчезать под давлением информационных, цифровых технологий [1].

При этом в различных отраслях технологические изменения распространяются с разной скоростью и разной степенью интенсивности. В одних отраслях, областях профессиональной деятельности ситуация меняется медленно (высшее образование, химия, сталь, газ), в других быстрее (здравоохранение, транспорт, энергетика, потребительские товары и др.), в некоторых – очень быстро (высокие технологии, страхование, банкинг, телеком, медиа, оборона, космос и др.) [2]. Естественно, это вызывает необходимость мо-

² Развитие системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие / авт.-сост. А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, В.И. Блинов и др. М.: Перо, 2018. 20 с.

дернизации перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования. Следует заметить, что влияние цифровизации на отдельные профессии выглядит в прогнозах специалистов противоречиво. Так, считается, что примерно 43% ныне действующих профессий перестанут существовать к 2030–2035 гг. [3], в ближайшие 10 лет будет потеряно 26,5 млн текущих рабочих мест и приобретено 20 млн новых, но с другими требованиями³.

В любом случае модернизация перечней профессий и специальностей СПО на всех этапах их развития включает в себя, как отмечалось, открытие новых профессий, специальностей, закрытие устаревших, отмирающих, интеграцию и дифференциацию профессий и специальностей, существенное изменение содержания.

По информации Минобрнауки России (основанной на данных формы федерального статистического наблюдения № СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования», утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 1 сентября 2016 г. № 471) имеется целый ряд профессий и специальностей СПО, по которым в течение трех последних лет были нулевые показатели приема в профессиональные образовательные организации. В ряде случаев отсутствие приема может быть связано с практическим отсутствием вакансий как одной из опосредованных форм потребности в кадрах (аппаратчик сахарного производства, мастер народных художественных промыслов, технология разделения изотопов, технология кинофото-материалов и магнитных носителей и др.).

В то же время по отдельным профессиям и специальностям СПО и соответствующим им квалификациям имелось достаточно значимое количество вакансий, а прием был нулевым (монтажник оборудования радио- и телефонной связи – около 5 тыс. вакансий; наладчик деревообрабатывающего оборудования – более 1 тыс.; пивовар – более 2,5 тыс.; судостроитель-судомонтажник неметаллических судов – более 700 и т.д.). Не вдаваясь в глубокий анализ этой ситуации, отметим, что в той или иной мере это должно быть учтено при модернизации перечней профессий и специальностей СПО в части их номенклатуры (наименований).

³ Варламов К. Цифровая экономика без человеческого капитала несостоятельна [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/interviews/5100624> (дата обращения: 08.07.2019).

Говоря о модернизации самих перечней, подчеркнем следующее. Во-первых, предлагается обновленный состав укрупненных групп профессий и специальностей СПО, сопряженный с классификатором областей и видов профессиональной деятельности реестра профессиональных стандартов⁴. По мнению авторов подхода, желательно добиться максимального совпадения состава и наименований укрупненных групп системы классификации в СПО и состава и наименований областей профессиональной деятельности (ОПД) реестра профессиональных стандартов.

Во-вторых, целесообразно выделять наименования квалификаций выпускников основных профессиональных образовательных программ СПО (широкую квалификацию по образованию) и наименования квалификаций из Реестра квалификаций, разработанных на основе профессиональных стандартов, иных квалификационных справочников сферы труда (в случае отсутствия профессиональных стандартов) с указанием уровня квалификации. Это даст возможность через перечни фиксировать те новые сигналы, которые дает рынок труда, поскольку большинство таких сигналов выражается, как правило, на языке квалификаций, а не профессий и специальностей.

В-третьих, целесообразно пока (до полной возможной отмены ЕТКС, ЕКС, иных нормативно-правовых актов) сохранить в перечнях графу с наименованиями профессий рабочих, должностей служащих согласно вышеназванным актам с указанием соответствующих разрядов, классов, категорий.

В принципе, возможен формат модернизированных перечней СПО, состоящих из двух составляющих: относительно устойчивый во времени перечень, содержащий номенклатуру профессий и специальностей, и широкие квалификации по образованию (этот перечень утверждается приказом Министерства просвещения РФ); регулярно актуализируемый цифровой ресурс, содержащий наряду с указанной выше номенклатурой наименования квалификаций из соответствующего реестра, разработанного, как отмечалось выше, на основе профессиональных стандартов.

Таким образом, можно сделать вывод, что имеют место как формальные, так и существенные причины, обуславливающие необходимость мо-

⁴ Блинов В.И., Куртеева Л.Н., Сазонов Б.А. Перечни профессиональных образовательных программ: состояние и возможные пути модернизации. М.: Федеральный институт развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2018.

дернизации перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования.⁵

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ОРГАНИЗАЦИЙ В ЦЕЛЯХ АКТУАЛИЗАЦИИ ПЕРЕЧНЯ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА

В 2019 г. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России проведен опрос организаций в целях актуализации перечня профессий рабочих и специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда (далее – профессии, перечень). Исследование проводилось в режиме онлайн-анкетирования, целевой аудиторией которого выступили руководители и специалисты по управлению персоналом, представляющие коммерческие и некоммерческие организации, объединения работодателей или близких по задачам структур (саморегулируемых организаций, отделений торгово-промышленной палаты и др.), объединения профсоюзов, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, образовательные, научные организации и иные заинтересованные учреждения.

Опрос организаций и предприятий реального сектора экономики является одним из базовых механизмов обновления содержания государственного информационного ресурса «Справочника профессий», который обеспечивает анализ изменений в структуре и содержании видов профессиональной деятельности, а также способствует выявлению принципиально новых видов занятости и профессиональной деятельности на рынке труда. Вместе с тем он может быть использован в более широких целях, в том числе для актуализации перечня профессий СПО.

Ввиду отсутствия общепринятой дефиниции термина «профессия», его разнообразной трактовки в зависимости от сферы применения (в нормативно-правовых актах, на бытовом уровне, в образовании и науке) одной из приоритетных задач на подготовительном этапе исследования стало формирование рабочего определения данного понятия и установление критериев востребованности профессий.

Опираясь на подход, используемый при формировании Справочника профессий в 2015 г. [4], и учитывая ограничения по уровню необходимого образования, под профессией рассматривался от-

носителю устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования или в процессе труда (практического опыта). Отсюда для выявления профессий в многообразии профессиональной (трудовой) деятельности было выделено три ключевых параметра:

- наличие специализированных знаний и умений, полученных в рамках формального образования (профессионального обучения и/или среднего профессионального образования);
- относительная сегрегированность этих знаний и умений в рамках области профессиональной деятельности;
- реализация полученных знаний и умений в практической плоскости при выполнении профессиональной деятельности.

Наряду с установлением перечня востребованных профессий одной из задач исследования стало выявление новых профессий и квалификаций, возникновение которых в среднесрочной перспективе детерминировано появлением принципиально новых технологий, производственных (бизнес) процессов и т.п. При этом было уточнено, что совершенно новые квалификации могут возникать как в рамках новых, так и уже существующих профессий.

Таким образом, объектом исследования стала совокупность существующих профессий (видов профессиональной деятельности), имеющих общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда), а также профессии, появление которых ожидается в среднесрочной перспективе. Основной фокус внимания в рамках исследования был направлен на выделение совокупности профессий (видов профессиональной деятельности) и профессиональных групп (т.е. профессиональной структуры) и соответствующих им уровней квалификации (т.е. квалификационной структуры).

Для достижения поставленных задач опроса респондентам были предложены следующие критерии идентификации профессий в качестве отвечающих запросам современного рынка труда, а именно:

- массовая потребность в работниках определенных профессий;
- потребность в работниках, играющих ключевую роль в обеспечении технологических

⁵ По состоянию на 15.10.2019г. Министерство просвещения РФ подготовило проект приказа "О внесении изменений в перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199".

процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности, но не обязательно имеющая массовый характер;

- потребность в работниках, необходимых для обеспечения деятельности предприятия, которые не играют ключевую роль, а потребность не имеет массового характера.

Следует отметить, что критерии идентификации востребованных профессий в рамках опроса не были ограничены предложенным списком. Респонденты могли предложить свои варианты наименований профессий и причин их востребованности. Вышеуказанные задачи нашли отражение в содержании исследовательского инструментария, направленного на уточнение востребованных и новых профессий, квалификаций для обеспечения удовлетворения спроса предприятий (организаций) в таких работниках. В основу анкеты положен перечень профессий из Справочника профессий⁶, требующих в различных образовательных траекториях наличия среднего профессионального образования и/или профессионального обучения.

Исследование востребованных профессий проводилось в течение полутора месяцев, территориальный охват составил 100% субъектов Российской Федерации, количество организаций, принявших участие в исследовании – 26 900, которые в совокупности заявили 32 964 профессии (с учетом дублирования наименований). Полученные в ходе опроса данные имели тенденцию смещения, поскольку участие в исследовании профессий, отвечающих запросам современного рынка труда, носило добровольный характер, и, как следствие, его результаты зависят от активности отдельных участников исследования. Учитывая основную цель и задачи опроса, был применен апостериорный вариант квотной выборки. В качестве основных признаков выборочной совокупности, которые коррелируют с изучаемыми переменными, было отобрано распределение предприятий и организаций по федеральным округам Российской Федерации и по видам экономической деятельности (согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности – ОКВЭД-2).

Базовой задачей исследования стало выделение перечня профессий рабочих и специалистов среднего звена, наиболее востребованных на рынке труда, что определило территориально-от-

раслевой масштаб его проведения. Наибольшую активность в исследовании проявили организации численностью от 16 до 100 человек (37,3%), а доля организаций и предприятий до 100 человек превысила половину опрошенных (56,5%), что не в полной мере отражает реальную экономическую ситуацию в части пропорций малых предприятий в общей структуре. В Российской Федерации в общей сложности насчитывается более 99% предприятий с численностью работников до 100 человек и всего 0,9% средних и крупных предприятий с численностью работников от 100 человек. При пропорциональном представительстве в выборке крупных, средних, малых предприятий исследование фактически сводится к обследованию малых, поэтому данные в отношении предприятий, имеющих численность до 100 человек, будут проанализированы дополнительно.

По результатам обработки данных был сформирован скорректированный перечень профессий, включающий 1075 наименований из 37 областей профессиональной деятельности. Опрос показал, что наиболее востребованными являются профессии из сферы сервиса и оказания услуг населению (18,2%), транспорта (10,3%), образования и науки (7,7%), сквозных видов профессиональной деятельности (5,8%), административно-управленческой и офисной деятельности (5,7%) и жилищно-коммунального хозяйства (5,2%), социального обслуживания (5,1%). В совокупности профессии данных областей профессиональной деятельности составляют около 60 % из всех предложений организаций.

Распределение работников от общей численности занятых свидетельствует о том, что доля работников по востребованным профессиям на предприятиях не столь велика. Менее 0,1% работников по данным профессиям составляют на предприятиях около 19%, менее 1% – 33,8%, менее 10% – 54,7%. Лишь у 25% предприятий текущая численность работников по профессиям, отнесенным к востребованным, составляет более 40%. Так, 65% организаций сообщили, что текущая потребность в работниках востребованных профессий составляет до 10%, из них у 24,2% данная потребность находится на уровне менее 0,1%. Острый дефицит работников востребованных профессий, а именно более 50% от общей численности занятых на предприятии, испытывают 9,5% организаций. Отсюда представляется обоснованным вывод, что одним из основных факторов востребованности профессии на предприятии является ее роль в обеспечении технологических

⁶ Государственный информационный ресурс «Справочник профессий» [Электронный ресурс]. URL: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/> (дата обращения: 08.07.2019).

процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности.

Анализируя востребованные профессии, которые можно отнести на основе данных опроса к массовым, следует отметить, что только 19,5% предприятий указало, что доля работников по отмеченным профессиям превышает 50% от общей численности занятых в организации. При этом только 9,5% организаций испытывают текущую потребность в работниках востребованных профессий более 50%. К профессиям, относящимся к первой группе (ключевые профессии), можно отнести делопроизводителя, специалиста по закупкам (контрактного управляющего), повара, бухгалтера, юриста и др. К группе массовых профессий – фармацевта, педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования, продавца-кассира и др. Следует отметить, что ряд профессий, например юрист, повар, продавец-кассир, могут быть отнесены одновременно к обеим группам в зависимости от размера и специфики предприятий.

Исследование показало, что основными факторами востребованности профессий на предприятиях являются текучесть кадров (43,5%) и расширение производства, получение новых заказов (20,6%). Техничко-технологические факторы, такие как модернизация производства, внедрение новых технологий и освоение новых продуктов, в совокупности составили менее 30%, что свидетельствует об относительно невысокой инновационной активности предприятий страны, которая детерминирует процессы внедрения технологий и изменения содержания профессиональной деятельности работников. Помимо этого, важно отметить большой объем социально-экономических причин, обуславливающих спрос на работников востребованных профессий, прежде всего в непромышленном секторе. Так, среди причин востребованности профессий респонденты указывали недостаток квалифицированных кадров, низкий уровень заработной платы, выбытие персонала по причине выхода на пенсию или в декретный отпуск, отсутствие социальной инфраструктуры и удаленность от районных центров, что в совокупности снижает привлекательность профессиональной деятельности среди потенциальных работников.

Опрос показал, что среди работодателей наиболее востребованными профессиями, предполагающими наличие профессионального обучения или среднего профессионального образования,

являются профессии продавца-кассира (5,6%) и повара (4,9%). При этом необходимо отметить, что требования к образованию для выполнения обязанностей продавца-кассира нуждаются в уточнении, после которого будет принято решение о целесообразности включения данной профессии в рейтинг востребованных профессий, а также в государственный информационный ресурс «Справочник профессий». Кроме того, данная профессия является единственной не включенной в Справочник профессий среди видов профессиональной деятельности, попавших в список десяти наиболее востребованных.

Следующее по популярности место заняли представители сферы образования и юриспруденции, а именно педагоги профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (3,2%) и юристы (2,8%). Также в топ-10 (табл. 1) вошли специалисты по социальной работе, специалисты по закупкам, педагоги дополнительного образования детей и взрослых, медицинские сестры, делопроизводители, бухгалтеры, педагоги-дефектологи. При выделении видов профессиональной деятельности предметное поле исследования было ограничено требованиями к уровню образования: наличие в различных образовательных траекториях среднего профессионального образования и/или профессионального обучения. Как следствие, в рейтинге частично присутствуют профессии, реализация которых также может подразумевать наличие высшего образования в качестве одной из траекторий получения знаний и умений в рамках вида профессиональной деятельности.

Проводя дополнительно анализ потребностей организаций с численностью занятых до 100 человек, важно отметить, что рейтинг востребованных профессий и областей профессиональной деятельности среди данных предприятий имеет некоторые отличия (табл. 2). Четыре области профессиональной деятельности присутствуют в обоих рейтингах, однако занимают различные места: образование и наука (1-е место – 36,6%), сервис, оказание услуг населению (2-е место – 7%), социальное обслуживание (3-е место – 6,5%) и транспорт (6-е место – 4,5%). На четвертом и пятом местах находятся культура и искусство (5,3%) и сельское хозяйство (4,7%) соответственно.

В целом перечень наиболее востребованных видов профессиональной деятельности среди предприятий с численностью занятых до 100 человек соотносится с общим рейтингом по стране,

Таблица 1 / Table 1

Топ-10 востребованных профессий в Российской Федерации / Top-10 occupations in demand in the Russian Federation

Наименование профессии	Область профессиональной деятельности	Образование (СПО/ПО)	Количество упоминаний
Продавец-кассир	Сервис, оказание услуг населению	Необходимо уточнение	980
Повар	Сервис, оказание услуг населению	ПО и СПО	862
Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	Образование и наука	СПО и/или ВО	557
Юрист	Юриспруденция	СПО и/или ВО	488
Специалист по социальной работе	Социальное обслуживание	СПО и/или ВО	483
Специалист по закупкам (контрактный управляющий)	Административно-управленческая и офисная деятельность	СПО и/или ВО	384
Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Образование и наука	СПО и/или ВО	343
Медицинская сестра	Здравоохранение	СПО	312
Делопроизводитель	Административно-управленческая и офисная деятельность	СПО	297
Бухгалтер	Финансы и экономика	СПО и/или ВО	241
Педагог-дефектолог	Образование и наука	СПО и/или ВО	215

Источник / Source: составлено по результатам опроса организаций, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / based on a survey of organizations conducted by the FSBI "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia.

отличаясь процентным соотношением и преобладанием профессий из сферы образования и науки. Отсюда особый интерес представляет группа предприятий и организаций, функционирующих в сфере образования и науки (табл. 3).

Среди образовательных организаций наибольшим спросом пользуются следующие профессии: педагог профессионального обучения, профессионального образования, педагог дополнительного образования детей и взрослых, педагог дополнительного образования детей и взрослых, педагог-дефектолог, педагог дошкольного образования.

Ранее было отмечено, что в исследовании в качестве одного из основных критериев востребованности профессий рассматривалась доля упоминаний респондентами (в % от всех профессий). По результатам оценки частотных распределений с учетом примененных весовых коэффициентов из перечня исключена 181 профессия. Они будут использованы для дальнейшего рассмотрения в рамках актуализации Справочника профессий, однако в настоящий момент не в полной мере соответствуют критерию востребованности профессий на рынке труда.

С учетом того что онлайн-опрос не является исчерпывающим инструментом получения данных о востребованных профессиях, в рамках исследования были применены дополнительные

критерии выявления профессий, пользующихся спросом на современном рынке труда. Данный шаг был сделан, чтобы нивелировать ограничения и недостатки метода, которые могут возникнуть в случае использования только одного из критериев.

Для каждой профессии из скорректированного перечня определялись следующие параметры:

- аналог профессии в Справочнике профессий (70,8% от общего числа профессий перечня);
- наличие соответствующего профессионального стандарта (52,3% от общего числа профессий перечня);
- наличие квалификаций в Реестре независимой оценки квалификаций (29,0 % от общего числа профессий перечня);
- отнесение к одной или нескольким областям профессиональной деятельности;
- необходимый уровень образования;
- количество вакансий (на основе информации аналитической системы с использованием технологии Big Data).

Следует отметить, что в скорректированный перечень включены профессии с неоднозначно определяемыми требованиями к профессиональному образованию, а также требующие профессионального обучения. Это вызвано в ряде случаев отсутствием достоверной информации о требо-

ваниях к образованию по профессии (необходимо профессиональное обучение или среднее профессиональное образование). Информация об образовании по профессиям, содержащаяся в квалификационных справочниках (ЕТКС и ЕКС), в связи с изменением законодательства об образовании,⁷ содержания профессиональной деятельности и требований к работникам в настоящее время не всегда является надежной. Кроме того, по ряду профессий имеются разночтения информации в квалификационных справочниках соответствующих профессиональных стандартов и вакансиях. Поэтому в целом ряде случаев необходимо уточнение требований к образованию.

Одним из показателей востребованности профессий является представленность профессии на рынке труда, определяемая в том числе по количеству вакансий. Количество вакансий в исследовании определялось с использованием аналитической системы мониторинга востребованности профессий (на основе технологии Big Data). Аналитическая система позволяет аккумулировать не только данные о вакансиях, но и результаты государственных обследований в области рынка труда, занятости и заработной платы,⁸ в том числе результаты выборочного обследования рабочей силы в Российской Федерации. Однако в ситуации отсутствия унифицированных описаний вакансий для корректного определения их количества по каждой профессии необходимо формирование перечней ключевых слов-идентификаторов, поэтому по ряду профессий количество вакансий будет уточнено на дальнейших этапах исследования.

Именно одновременное использование вышеперечисленных критериев позволяет выстроить модель выявления востребованности профессий, которая учитывает максимально широкий перечень аспектов спроса на профессии, в том числе текущие и потенциальные кадровые потребности в рамках области профессиональной деятельности или субъекта Российской Федерации. Целесообразно отметить, что данная модель достаточно адаптивна, способна оперативно учитывать динамику рабочей силы, а также изменения в экономическом развитии государства и/или конкретного региона. Кроме того, по мере получения новой информации

⁷ Квалификационные справочники разрабатывались в условиях наличия такого уровня образования, как начальное профессиональное образование. В действующем законодательстве об образовании такого уровня нет.

⁸ Рынок труда, занятость и заработная плата / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 08.07.2019).

Таблица 2 / Table 2

Топ-10 востребованных профессий среди предприятий с численностью занятых до 100 человек / Top-10 professions in demand among enterprises with up to 100 employees

Наименование профессии	Доля упоминаний, %
Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	12,8
Педагог дополнительного образования детей и взрослых	10,7
Педагог-дефектолог	6,4
Педагог дошкольного образования	3,1
Специалист по социальной работе	2,9
Педагог	2,4
Медицинская сестра	2,3
Повар	1,9
Бухгалтер	1,9
Социальный работник	1,8

Источник / Source: составлено по результатам опроса организаций, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / based on a survey of organizations conducted by the FSBI "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia.

Таблица 3 / Table 3

Топ-10 профессий среди организаций сферы образования и науки / Top 10 professions among organizations in the field of education and science

Наименование профессии	Доля упоминаний, %
Педагог профессионального обучения, профессионального образования	31,3
Педагог дополнительного образования детей и взрослых	22,7
Педагог-дефектолог	13,9
Педагог дошкольного образования	6,1
Педагог	5,3
Повар	2,5
Музыкальный руководитель	1,2
Медицинская сестра	1,1
Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	0,9
Бухгалтер	0,7
Клинер (уборщик)	0,7

Источник / Source: составлено по результатам опроса организаций, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / based on a survey of organizations conducted by the FSBI "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia.

о приросте числа рабочих мест, о заработной плате, количестве вакансий, прогнозируемой потребности в разрезе профессий она может быть дополнена показателями, которые по отдельности не дают полноценной картины, однако в совокупности способны дать наиболее объективное и комплексное представление о востребованности профессий.

Таким образом, в результате исследования по актуализации перечня профессий рабочих и специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда, сформирован список профессий, требующих среднего профессионального образования в различных образовательных траекториях. Указанный список содержит профессии, как входящие в Справочник, так и «новые». Скорректированный перечень содержит 28,4% профессий, которые в настоящее время отсутствуют в Справочнике. Некоторые из профессий, не входящих в Справочник, потенциально могут являться новыми, выделены в самостоятельные профессии или являться новыми квалификациями в рамках традиционных профессий. Например, специалист по установке и обслуживанию кондиционеров, визуализатор.

Опрос показал, что появление новых профессий ожидается лишь среди 18% организаций, при этом основными факторами их появления считают модернизацию производства (38,55% среди ожидающих появления новых профессий) и появление новых видов услуг (46,8% среди ожидающих появления новых профессий). Следует отметить, что при ответе на вопрос о новых профессиях/квалификациях респонденты, как правило, указывали уже существующие на рынке труда профессии, однако отсутствующие в штатном расписании организации (медицинская сестра, тьютор, повар и т.д.).

Среди новых профессий для рынка труда были названы сити-фермер, инструктор по интернет-серфингу, оператор 3D-принтера и несколько профессий из Атласа новых профессий⁹. Учитывая, что более 56% организаций не предполагают никаких изменений в своей профессионально-квалификационной структуре, целесообразно заключить, что развитие профессиональной деятельности не имеет революционного характера и происходит поступательным образом в контексте развития организаций. Вместе с тем представляется обоснованным вывод, что дальнейшее изучение принципиально новых и инновационных профессий должно осуществляться прежде всего на экспертном уровне.

Все профессии, вошедшие в скорректированный перечень, на следующих этапах исследова-

ния будут рассмотрены экспертами советов по профессиональным квалификациям для определения целесообразности включения в Справочник. В ходе дальнейших исследований с использованием системы методов (анализ документов, отражающих тенденции и перспективы развития области профессиональной деятельности, Big Data, дополнительные опросы и др.) при участии экспертов, представляющих советы по профессиональным квалификациям, планируется уточнить востребованность (реальную и потенциальную) и требования к образованию по профессиям нескольких ОПД, а также определить дополнительные наименования профессий рабочих и специалистов среднего звена (в том числе корректность наименований) для включения в Справочник.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Опыт проведения онлайн-опроса по выявлению востребованных профессий рабочих и специалистов среднего звена показал, что модель выявления востребованных профессий должна основываться на обширной и разнообразной базе источников информации. Для полноценной идентификации профессий в качестве востребованных зачастую необходима информация, которая либо отсутствует в настоящее время в Российской Федерации, либо не представлена в открытом доступе в разрезе профессий (а не только по агрегированным группам). Расширение количества критериев выделения востребованности профессий рабочих и специалистов среднего звена в дальнейшем позволит получить объективные данные о рынке труда, что крайне актуально, например, для региональных органов исполнительной власти при решении вопроса установления контрольных цифр приема по программам среднего профессионального образования.

Поэтому приоритетной задачей исследований по выявлению профессий, отвечающих запросам современного рынка труда, становится формирование механизмов получения достоверной информации о состоянии рынка труда и занятости населения, а также организация системы мониторинга востребованности и изменений профессий с учетом отраслевой и региональной специфики.

Также следует отметить необходимость проведения мониторинга рынка труда в отраслях и регионах на единой методической основе, применения его результатов для планирования профессионального образования. Наличие унифицированных подходов, в том числе единого перечня профессий, предоставит возможность планировать прием учащихся в образовательные

⁹ Атлас новых профессий. URL: <http://atlas100.ru>.

организации среднего профессионального образования, а также получить информацию о наиболее распространенных, перспективных, новых видах профессиональной деятельности; о кадровом дефиците; о выполняемых трудовых функциях, профессиональной мобильности и других характеристиках профессий. Не менее важным элементом данной работы является разработка

методологии прогноза потребности в кадрах, а также мониторинга и прогнозирования высвобождения низкоквалифицированных кадров и работников устаревающих профессий. Для задач проводимого исследования будут важны как краткосрочные, так и долгосрочные прогнозы в разрезе видов профессиональной деятельности (профессий).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Разумова Т. О. Влияние новой технологической революции на сферу труда. Социально-трудовые исследования. 2018;(4):63–72.
2. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография. Нижний Новгород: Профессиональная наука; 2018. 131 с.
3. Буторина Е. В. В который раз в учебный класс. Профиль. 2018; (23.06).
4. Волошина И. А., Новиков П. Н., Зуев В. М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии. Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016;(10):85–97.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. М.: 2018. (572–574, 554–556).
6. Российский статистический ежегодник. М.: 2018. (309–311).

REFERENCES

1. Razumova T. O. Impact of the new technological revolution on the world of work. Social'no-trudovye issledovaniya Social Labor Studies. 2018;(4):63–72. (In Russ.).
2. The development of the digital economy in Russia as a key factor in economic growth and improving the quality of life of the population: monograph. Nizhnij Novgorod: Professional'naja nauka. 2018; 131.
3. Butorina E. V. Once again in the classroom. Profil' = Profile. 2018; (23.06).
4. Voloshina I. A., Novikov P. N., Zuev V. M. The concept of a profession as part of professional labor and educational terminology. Natsional'nyye interesy: priority i bezopasnost' = National interests: priorities and security. 2016;(10):85–97. (In Russ.)
5. Regions of Russia. Socio-economic indicators. M.: 2018. (572–574, 554–556).
6. Russian statistical yearbook. M.: 2018. (309–311).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ирина Александровна Волошина, кандидат психологических наук, директор по развитию системы профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.
E-mail: i_voloshina@list.ru

Лидия Викторовна Козлова, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.
E-mail: lkozlova@vcot.info

Петр Николаевич Новиков, доктор педагогических наук, профессор, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Россия, Москва; главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета, ФБГУ «Научно-исследовательский финансовый институт Министерства финансов Российской Федерации», Москва, Россия.
E-mail: novikov_vgna@hotmail.com

ABOUT THE AUTHORS

Irina A. Voloshina, Cand. Sci. (Psychol.), Director for development of the system of professional qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Moscow, Russia.
E-mail: i_voloshina@list.ru

Lidiia V. Kozlova, Cand. Sci. (Sociol.), Senior Researcher, Center for Development of Professional Qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Moscow, Russia.
E-mail: lkozlova@vcot.info

Petr N. Novikov, Dr. Sci. (Pedag.), Professor, Senior Researcher, Center for Development of Professional Qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Moscow, Russia; Senior Researcher, Center for Accounting Methodology, FSBI Financial Research Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: novikov_vgna@hotmail.com

Статья поступила 23.09.2019; принята к публикации 21.10.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 23.09.2019; accepted for publication on 21.10.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-120-129

УДК 331.1

JEL: J14, J18, J24, J26, J68

ОБУЧЕНИЕ ГРАЖДАН СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ: ФОРМАТ, ДОСТУПНОСТЬ И УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА

М.А. Иванова,

Центр бюджетного анализа и прогнозирования НИФИ Минфина России,
Экономическая экспертная группа, Москва, Россия
<https://orcid.org//0000-0002-9888-7142>

АННОТАЦИЯ

Повышение пенсионного возраста может способствовать увеличению численности возрастных работников на российском рынке труда. В этой связи актуальным действием является разработанная правительством РФ программа переобучения граждан предпенсионного возраста. Программы поддержки возрастных работников, направленные на повышение их производительности и уровня компетенций, существуют во многих странах. Целью исследования является анализ международного опыта в данном вопросе и выработка актуальных для России рекомендаций, призванных способствовать поддержанию уровня человеческого капитала в старших возрастах. Показано, что среди всех образовательных программ наиболее предпочтительными для возрастных работников являются тренинги на рабочем месте. Учитывая низкую доступность таких тренингов в России, для решения данного вопроса требуется активное участие государства, а для безработных пожилых граждан рекомендуется дополнить эти программы услугами по содействию в трудоустройстве.

Ключевые слова: пожилые работники; человеческий капитал; обучение; занятость; непрерывное образование.

Для цитирования: М.А. Иванова. Обучение граждан старших возрастов: формат, доступность и участие государства. *Социально-трудовые исследования*. 2019; 37(4):120-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-120-129.

ORIGINAL PAPER

EDUCATION OF SENIOR CITIZENS: DELIVERY MODE, AVAILABILITY AND STATE PARTICIPATION

M.A. Ivanova,

Center of the Budgetary Analysis and Forecasting
Financial Research Institute of the Ministry of Finance
of the Russian Federation, Economic Expert Group, Moscow, Russia
<https://orcid.org//0000-0002-9888-7142>

ABSTRACT

Made in 2018, the decision to increase the retirement age will inevitably lead to an increase in the number of age workers, which begs the question of their demand in the labor market. The respond to new challenges is a retraining program for pre-retirement-age citizens developed by the government of the Russian Federation. Support programs for older workers aimed at improving their productivity and competencies exist in many countries with an aging population. The aim of the study is to analyze relevant international experience and to develop recommendations for Russia, in order to maintain the level of human capital in older ages. The study showed that on-the-job trainings are the most preferable for age workers among all educational programs. Given the low availability of such trainings in Russia, active participation of the state is required to address this issue, and for unemployed senior citizens, these programs should be supplemented with employment assistance services.

Keywords: older workers; human capital; training; employment; lifelong learning.

For citation: M.A. Ivanova. Education of senior citizens: delivery mode, availability and state participation. *Social and labor research*. 2019; 37(4):120-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-120-129.

ВВЕДЕНИЕ

В российском экспертном сообществе продолжается активное обсуждение последствий начавшейся пенсионной реформы. В [1] приводятся аргументы в пользу того, что «принятое в 2018 г. решение о повышении пенсионного возраста было наиболее предпочтительным с точки зрения темпов роста экономики и общественного благосостояния»; в [2] показано, что повышение пенсионного возраста способно снизить напряженность на рынке труда в условиях старения населения и частично ослабить дефицит рабочей силы за счет стимулирования экономической активности в старших возрастах, а также подчеркивается важность дополнительных мероприятий, призванных повысить спрос на труд возрастных работников.

В качестве первоочередных шагов авторы предлагают разработать меры по снижению уровня дискриминации в отношении пожилых работников на рынке труда и меры, способствующие накоплению и эффективному использованию человеческого капитала в любом возрасте.

В рамках входящего в национальный проект «Демография» федерального проекта «Старшее поколение» предусмотрена организация мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста. Согласно паспорту федерального проекта, численность граждан предпенсионного возраста, прошедших обучение по одобренным программам, будет увеличиваться с 75 тыс. человек в 2019 г. до 450 тыс. человек в 2024 г., а общая сумма средств, выделенных на разработку программ и переобучение пожилых граждан должна составить порядка 31 млрд руб. за шесть лет.

Программы поддержки возрастных работников, направленные, в том числе, на повышение их производительности и уровня компетенций, существуют во многих странах со стареющим населением. При этом форматы поддержки варьируются в разных странах, а их эффективность постоянно подвергается ревизии с целью выработки оптимальных стратегий инвестирования в человеческий капитал.

Целью настоящего исследования является анализ накопленного международного опыта в данном вопросе и выработка актуальных для России рекомендаций, призванных способствовать поддержанию уровня человеческого капитала в старших возрастах.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ПОЖИЛЫХ

Зачем пожилым работникам участвовать в образовательных программах и специальных тренингах? Нужно ли разрабатывать специальные программы для пожилых работников? Почему необходимо активное участие государства в решении данных задач? Эти вопросы появились на повестке дня совсем недавно, однако их актуальность не вызывает сомнений. Старение населения в развитых странах и во многих странах с развивающимися рынками, ускоренное обновление технологий, автоматизация различных процессов – эти и другие изменения создают новые вызовы для всех участников рынка труда и требуют выработки согласованного ответа.

Реализуемые комплексные пенсионные реформы во многих развитых странах призваны стимулировать предложение труда пожилыми работниками, однако, спрос на труд возрастных работников может быть ограничен по причине распространенных в обществе стереотипов о неизбежном снижении производительности работников в старших возрастах, их низкой обучаемости и слабой адаптации к изменениям [3]. Учитывая эти предполагаемые особенности пожилых работников, работодатели не заинтересованы в финансировании участия их в различных тренингах и программах повышения квалификации. С другой стороны, сами работники при приближении пенсионного возраста также не склонны инвестировать в свое обучение, предполагая, что отдача от этих инвестиции не покроет расходы на обучение¹. Дополнительными факторами, дестимулирующими участие в образовательных программах граждан в старших возрастах, выступают: низкий нормативный пенсионный возраст, высокая доступность досрочных пенсий, низкая защищенность пожилых работников от увольнений и других проявлений дискриминации по возрасту. Таким образом, участие государства должно быть направлено не только на создание стимулов для активного вовлечения пожилых в образовательные программы, но и устранение препятствий, описанных выше. Добавим, что результаты эмпирических исследований свидетельствуют о наличии значимого поло-

¹ Исследования показывают, что пожилые работники, как правило, сохраняют свою активность на рынке труда за пределами ожидаемого периода трудовой деятельности. Это, в свою очередь, препятствует реалистичной оценке отдачи от инвестирования в дополнительное образование в старших возрастах. При этом участие в образовательных программах в старших возрастах выступает дополнительным фактором продления периода трудовой активности.

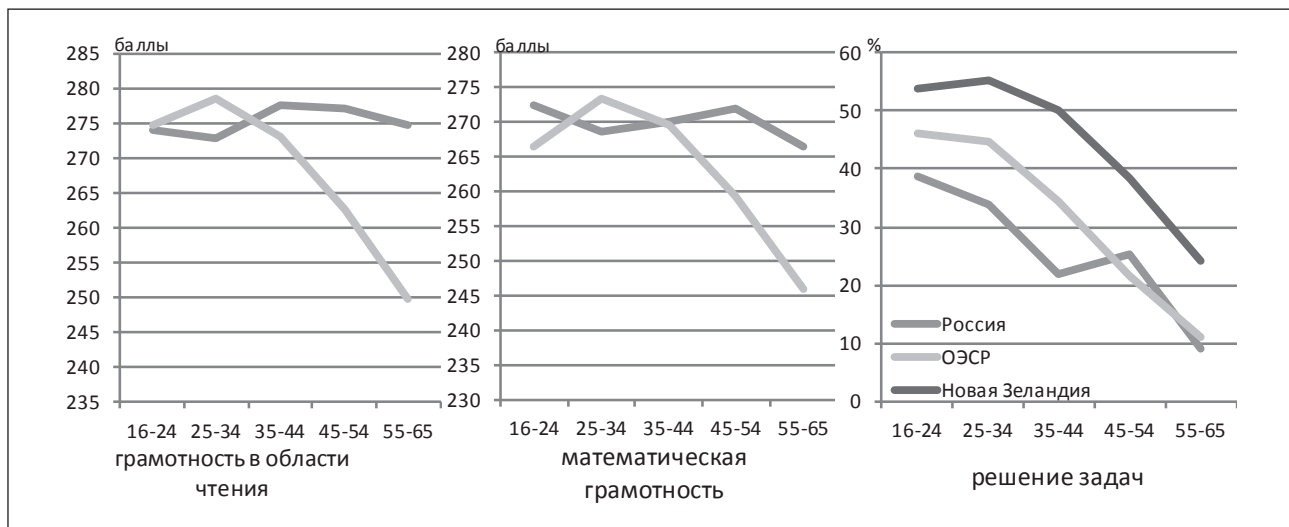


Рис. 1 / Fig. 1. Результаты исследования способностей взрослого населения PIAAC (Россия и страны ОЭСР) / PIAAC Adult Ability Survey Results (Russia and OECD)

Источник / Source: URL: <https://www.oecd.org/skills/piaac/> (дата обращения / accessed on 14.09.2019).

жительного эффекта от участия в образовательных программах в пожилом возрасте, что проявляется как в повышении шансов на трудоустройство, так и в увеличении заработной платы после успешного прохождения программы [4].

Однозначно утверждать, что пожилые работники работают менее эффективно, по сравнению с более молодыми коллегами нельзя [2], при этом эффективность разновозрастной команды может быть выше, по сравнению с результатами, обеспеченными командой из представителей одной возрастной группы. Однако ограничение доступа к программам обучения на рабочем месте для пожилых работников действительно может негативно сказываться на их квалификации и обеспечивать реальное отставание в навыках. В [5] подчеркивается что «даже если на текущем этапе не прослеживается негативного влияния старения населения на производительность, при неизменном отношении к образованию (низкая распространённость непрерывного образования, низкая вовлеченность пожилых работников в программы повышения квалификации, в том числе тренинги на рабочих места и т.д.) увеличение доли пожилых работников на рынке труда (под влиянием изменения политики или изменения поведения при росте спроса на труд пожилых) будет оказывать негативное влияние на производительность труда и общую факторную производительность, а, следовательно, и на экономический рост». Таким образом, можно утверждать, что расширение доступности образовательных программы для пожилых является необходимым условием для сохранения и увеличения накопленного челове-

ческого капитала в условиях старения населения.

Не менее важным является вопрос об эффективном формате обучения возрастных работников. В психологических исследованиях выделяется два типа интеллекта: подвижный и кристаллизовавшийся [6]. Подвижный интеллект отвечает за решение задач в новых условиях, скорость обработки информации и принятия решений, абстрактное мышление; кристаллизовавшийся интеллект – за способность использовать полученные ранее знания и накопленный опыт. При этом установлено, что подвижный интеллект снижается после 30-40 лет, а кристаллизовавшийся интеллект остается на стабильном уровне до 70 лет. Таким образом, если пожилой работник выполняет привычную ему работу, используя накопленный опыт и знания, его производительность с возрастом не снижается, но, когда ему необходимо переключиться на решение новых задач, требующих задействовать подвижный интеллект, результат может быть хуже, чем у более молодых коллег. Для демонстрации выявленных закономерностей обратимся к данным, полученным в ходе международного исследования компетенций взрослого населения PIAAC (рис. 1).

Как видно, в России уровень грамотности в области чтения и математической грамотности не снижается по мере старения. Эти навыки, относящиеся к понятию «кристаллизовавшийся интеллект», в России одни из самых высоких по сравнению со странами ОЭСР. Снижение данных показателей в среднем по ОЭСР свидетельствует о том, что старшие поколения в этих странах получали более слабое образование по сравнению с

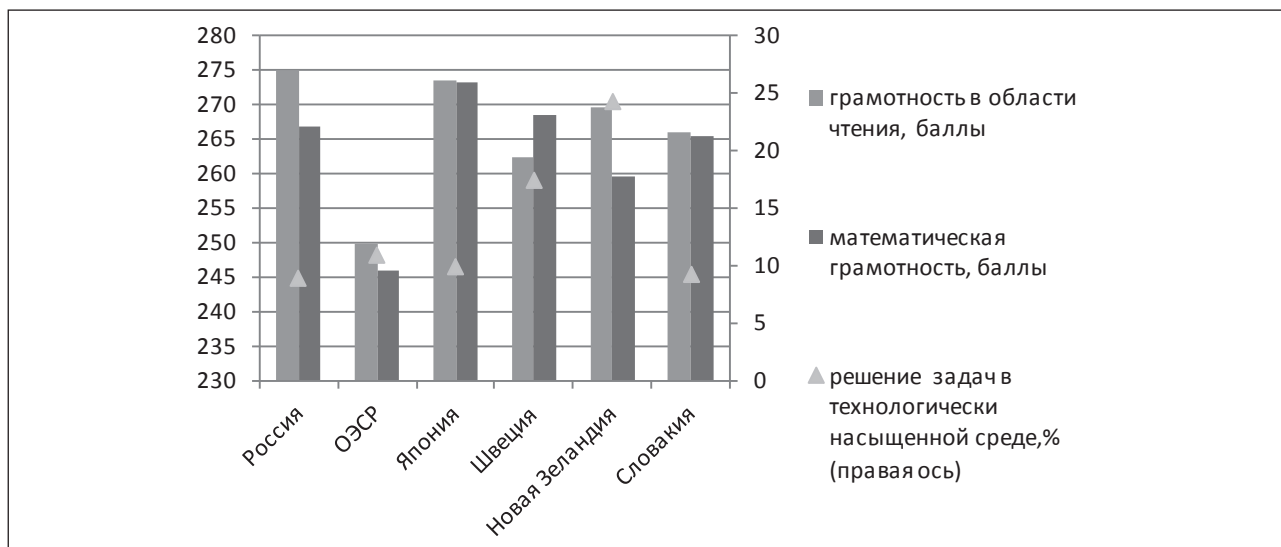


Рис. 2 / Fig. 2. Результаты исследования способностей взрослого населения PIAAC (Россия и страны ОЭСР) в группе 55-65 лет / PIAAC Adult Ability Survey Results (Russia and OECD), 55-65 years

Источник / Source: URL: <https://www.oecd.org/skills/piaac/> (дата обращения / accessed on 14.09.2019).

более молодыми когортами (когортный эффект). При этом динамика показателя, отвечающего за решение задач в технологически насыщенной среде и характеризующего подвижный интеллект, демонстрирует снижение его в старших возрастных группах во всех странах. Правда, здесь также прослеживается влияние когортного эффекта (за счет бурного развития технологий в последние десятилетия, а также реформирования образования с учетом этих изменений).

Сравнение по странам (рис. 2) показывает, что, например, в Новой Зеландии, представители группы 55-65 демонстрируют результаты по показателю «решение задач» (24,3%), превышающие значения для более молодых поколений в других странах (в частности, в России в группе 35-44 – 22%). Таким образом, несмотря на снижение показателей подвижного интеллекта с возрастом, частично эту проблему можно компенсировать, в том числе за счет современной образовательной среды.

Обзор работ, приведенный в [7], показывает, что если тренинги проводятся в смешенных группах, то работники старших возрастов демонстрируют более низкие результаты тестов по сравнению с результатами более молодых коллег. Наибольшие различия в результатах достигаются при обучении работников решению новых задач, либо, когда обучение носит формальный характер и упор делается на абстрактные понятия.

Основываясь на этих результатах, в [7] делается вывод о том, что тренинги для пожилых должны отличаться от тренингов для молодых работников. В частности, для повышения эффективности образовательных программ для пожилых эти про-

граммы должны быть интегрированы в рабочей процесс с упором на накопленный опыт и знания, а освоение новых навыков должно более растянуто во времени. Подчеркивается, что тренинги и обучающие программы на рабочем месте повышают вероятность продления трудовых отношений в старших возрастах.

Таким образом, несмотря на значимый экономический эффект от участия пожилых работников в неформальных образовательных программах, наличие факторов, ограничивающих доступность таких программ, требует активного вмешательства государства в решение этого вопроса.

ДОСТУПНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ПОЖИЛЫХ В РОССИИ И СТРАНАХ ОЭСР

Статистика ОЭСР, отражающая уровень вовлеченности пожилых граждан (55-64 лет) в программы неформального образования, представлена на рис. 3. Лидером среди стран ОЭСР по охвату пожилых людей неформальным образованием, в том числе тренингами и повышением квалификации на рабочем месте, является Новая Зеландия. В этой стране порядка 57% пожилых охвачены неформальным образованием, из них тренинги на рабочем месте доступны для 48% граждан старших возрастов². Россия по показателям охвата образовательными программами среди пожилых гражд-

² Данные отражают лишь факт участия в образовательных программах. Несмотря на высокую доступность тренингов для пожилых в странах-лидерах, даже в этих странах имеет место снижение длительности тренингов по мере старения работников. Так, в США длительность тренингов на рабочем месте снижается с 37 часов в год в группе 25-34 до 9 часов в группе 55+ [8].

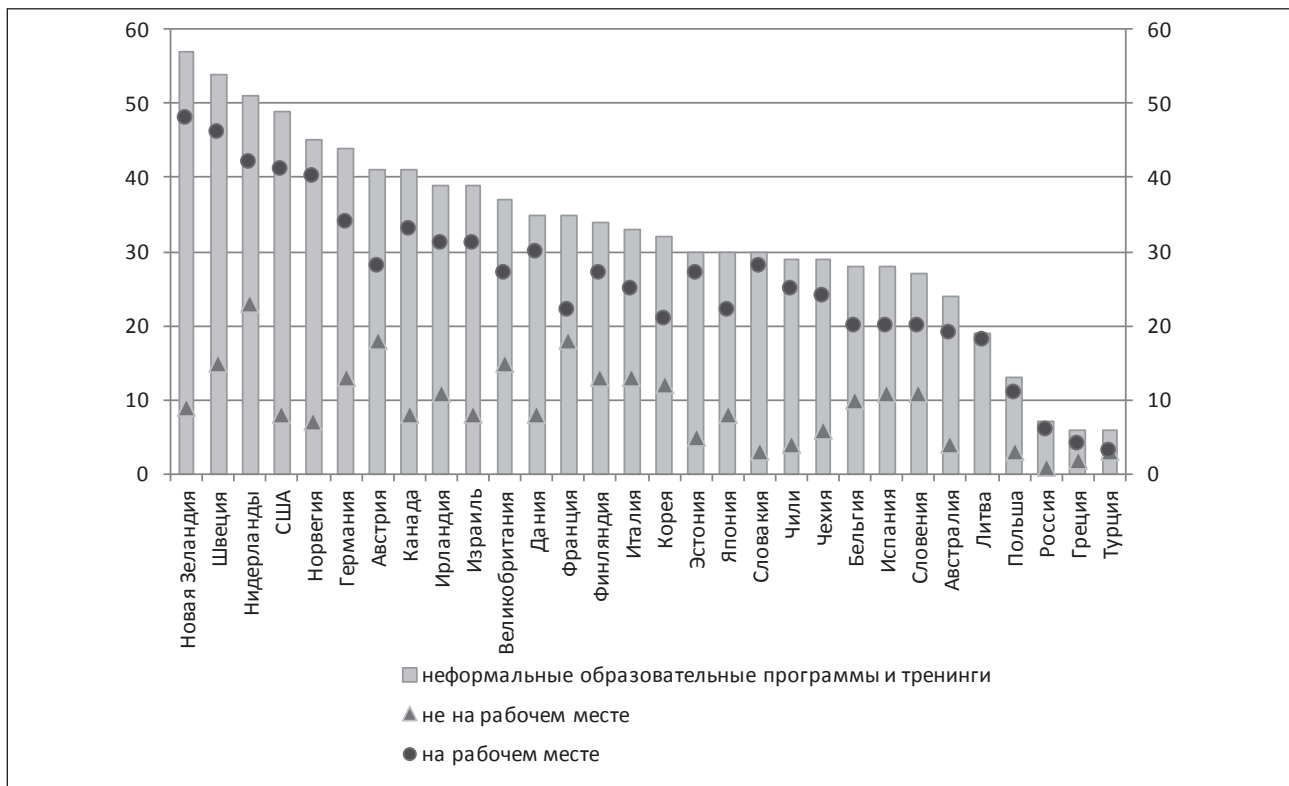


Рис. 3 / Fig. 3. Участие пожилых (55-64 года) в неформальных образовательных программах в России и странах ОЭСР, % / Participation of elderly people (55-64 years) in non-formal education and training in Russia and OECD, %

Источник / Source: URL: <https://stats.oecd.org> (дата обращения / accessed on 08.10.2019).

дан находится в конце списка (наряду с Грецией и Турцией): только 7% граждан в возрасте 55-64 лет участвуют в программах неформального образования, и 6% имеют доступ к образовательным программам на рабочем месте. Заметим, что доступность тренингов на рабочем месте в России сравнительно низкая для всех возрастных групп: среди работников 25-44 лет в России только 18-19% имеют доступ к подобным программам, тогда как по ОЭСР этот показатель равняется 42-43%, а в странах-лидерах доходит до 55-60%.

Крайне низкие показатели охвата пожилых (55-64 лет) образовательными программами в России объясняются, в том числе, сравнительно низким пенсионным возрастом, особенно для женщин, и, как следствие, ранним уходом с рынка труда. Сопоставление международных данных по уровню доступности неформальных образовательных программ для пожилых и среднему эффективному возрасту ухода с рынка труда показывает, что между этими показателями прослеживается прямая связь (рис. 4). Более того, согласно результатам эмпирических исследований, здесь имеет место двусторонняя связь. Работники, участвующие в образовательных программах (как на рабочем месте, так и на стороне), дольше сохраняют требуемый уровень компетенции и остаются в составе рабо-

чей силы, а работодатели охотнее удерживают таких работников. При этом, если в стране пенсионная система стимулирует как можно дольше быть активным на рынке труда, граждане с большей вероятностью готовы участвовать в образовательных программах, оплачивая их самостоятельно, а работодатели охотнее инвестируют в участие пожилых работников в тренингах на рабочем месте, предполагая получить отдачу от таких вложений³.

Повышение пенсионного возраста в России и рост трудовой активности в старших возрастах может стимулировать участие возрастных работников в образовательных программах. Анализ последствий ужесточения доступа к досрочным пенсиям в Нидерландах показывает, что участие возрастных работников крупных компаний в тренингах значительно увеличилось в результате реформы (на 5,7%), тогда как для работников малых компаний ситуация с доступностью образовательных услуг не изменилась. Максимальный эффект был зафиксирован в группе низкоквалифицированных работников (вероятность участия в тренингах увеличилась на 19,5%), тогда как для высокообразо-

³ В выборке нет данных по Корее, Японии и Чили, где возраст ухода с рынка труда наступает существенно позднее, чем нормативный пенсионный возраст (в Корее, например, разница более 10 лет). России тоже нет на графике, так как нет данных по эффективному возрасту ухода с рынка труда.

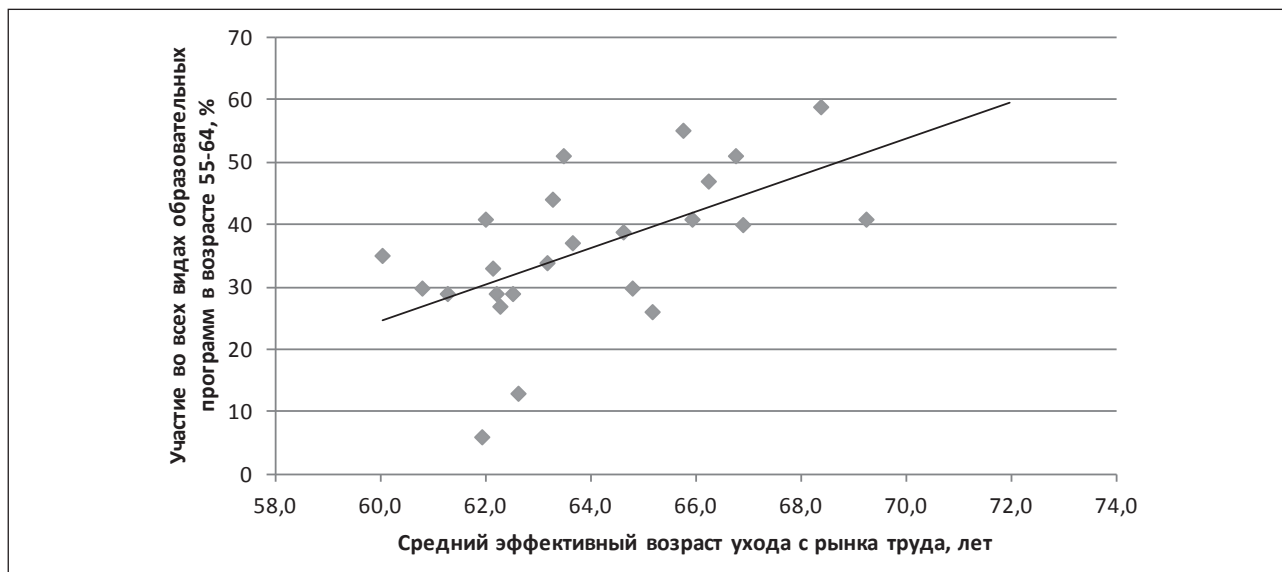


Рис. 4 / Fig. 4. Зависимость между уровнем участия пожилых в образовательных программах и средним возрастном уходе с рынка труда / Relationship between the participation of elderly people in education and training and the average age of exit from labor market

Источник / Source: URL: <https://stats.oecd.org> (дата обращения / accessed on 08.10.2019).

ванных работников эффект был незначительным. Кроме того, пенсионная реформа стимулировала участие работников в длительных образовательных программах (более 48 часов) [9].

Вывод о влиянии параметров пенсионной системы на уровень вовлеченности в образовательные программы подтверждается и в межстрановых исследованиях. Так, в [10] показано, что досрочные пенсионные планы негативно влияют на участие возрастных работников в образовательных программах (это затрагивает как группу 55-64, так и 45-54), в то время как гибкая пенсионная системы, напротив, стимулирует участие в образовательных программах в группах 45-54.

Возвращаясь к оценке ситуации в России, заметим, что повышения пенсионного возраста может оказаться недостаточным для стимулирования участия пожилых в неформальных образовательных программах, а также для стимулирования работодателей предлагать соответствующие программы для данных групп работников. Напомним, что в России фиксируются сравнительно низкие показатели вовлеченности работников в образовательные программы на рабочем месте даже для молодых когорт. Более того, продолжение трудовой деятельности на текущем рабочем месте является оптимальной стратегией для возрастных работников, которая позволяет максимально эффективно использовать накопленный специфический человеческий капитал. Таким образом, вмешательство государство в данном вопросе должно быть ориентировано на создание дополнительных стимулов

для работодателей к разработке и внедрению образовательных программ для работников старше 45 лет.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ ПОЖИЛЫХ УЧАСТНИКОВ РЫНКА ТРУДА

Международный опыт показывает, что стимулирование работодателей в вопросе расширения образовательных программ для пожилых (и не только) сотрудников осуществляется посредством трех инструментов: субсидии (в виде налоговых льгот или прямого софинансирования обучения), образовательные фонды и индивидуальные образовательные счета, причем каждый из них имеет свои достоинства и недостатки, а также опыт использования в конкретной стране.

Налоговые льготы призваны обеспечить дополнительное финансовые средства для оплаты работодателями образовательных услуг. Эта мера поддержки достаточно популярна в Европе и используется для стимулирования образовательных услуг для всех групп работников. В системе может быть предусмотрено поощрение увеличения расходов на образование пожилых дополнительными налоговыми льготами (например, в Нидерландах для работников старше 40 лет). Оценивая эффективность данных программ, отметим, что за счет проявления эффекта замещения и эффекта безвозвратных потерь экономические последствия от применения налоговых льгот неоднозначны. Так, опыт Нидерландов показал, что число работников,

участвующих в тренингах, в возрастах старше 40 лет выросло на 17% в результате стимулирующих мер, в то время как среди молодых работников (младше 40 лет) число участников под воздействием эффекта замещения сократилось на 4,7% [11]. Эффект безвозвратных потерь проявляется тогда, когда меры государственной поддержки используются теми компаниями, которые и без данных мер проводили бы тренинги для своих сотрудников.

Прямые выплаты на софинансирование обучения (в форме финансовых грантов и ваучеров, предоставленных фирмам), согласно оценкам [12], представляют собой более эффективный инструмент по сравнению с налоговыми льготами, если они предоставляются с целью стимулирования обучения определенных групп работников (в частности, низкоквалифицированного персонала; работников малых и средних предприятий; занятых в определенных секторах). В этом случае за счет персонализации выплат снижаются безвозвратные потери, однако увеличиваются расходы на администрирование программы.

Образовательные фонды существуют более чем в 60 странах (развитых и развивающихся). Цель их создания – решить проблемы «безбилетника», существование которой объясняет нежеланий фирм вкладываться в обучение сотрудников [13]. Традиционно, компании одного сектора заключают между собой соглашение о создании специального фонда, куда каждая компания вносит средства, расходуемые на финансирование части затрат на обучение работников, занятых в данном секторе. Анализ эффективности работы подобных фондов показывает, что, несмотря на позитивное влияние на показатели вовлеченности работников в образовательный процесс, данный способ стимулирования вложений в обучение на рабочем месте имеет ряд существенных недостатков [14]. Большинство компаний воспринимает взносы в данный фонд в качестве дополнительного налога, при этом у малых и средних предприятий возникает ощущение несправедливости в связи с ограниченными возможностями использования средств фонда. В развивающихся странах возникают сложности с администрированием средств фонда, что негативно влияет на эффективность данной меры. Более того, при использовании данного инструмента также могут проявляться эффект замещения и эффект безвозвратных потерь, описанные выше.

Индивидуальные образовательные счета используются для стимулирования самих работ-

ников и позволяют им автономно принимать решение о вложениях в образование. Государство, заинтересованное в том, чтобы работники активно участвовали в программах непрерывного образования, может задействовать различные финансовые инструменты (налоговые вычеты, субсидирование процентной ставки или прямое софинансирование затрат). При этом сами средства на обучение копятся на индивидуальных банковских счетах⁴. Кроме того, государство, в соответствии с потребностями рынка труда, отбирает сертифицированных поставщиков образовательных услуг. Международный опыт показывает, что данные программы могут быть эффективными для стимулирования непрерывного обучения особых категорий занятых (самозанятых или занятых по срочным контрактам), не имеющих доступа к программам обучения на рабочем месте. При этом эффективность нередко зависит от того, насколько такие программы хорошо проработаны и отвечают современным вызовам – в первую очередь это касается отбора компаний, предоставляющих образовательные услуги. Что касается стимулирования дополнительного образования пожилых, данная мера имеет ограниченную эффективность в виду сложностей с трудоустройством у данной группы по причинам, не связанным с профессиональными качествами (дискриминация пожилых на рынке труда), и, как результат, сложностями с мотивацией к участию в данных программах.

Для пожилых участников рынка труда, которые пребывают в статусе безработных, существуют отдельные образовательные программы, финансируемые из государственного бюджета (в отдельных странах, например, в США, в том числе и за счет средств некоммерческих организаций). В некоторых странах образовательные услуги для пожилых предоставляются в рамках стандартных программ поддержки низкоквалифицированных и безработных граждан. В других странах для пожилых безработных граждан разработаны отдельные программы. Отметим, что возрастной порог доступа к данным программам различается в разных странах (от 45 до 55 лет), однако чаще всего эти программы ориентированы на граждан от 50 лет. Верхний порог может отсутствовать. Если он определен, то, как правило, максимальный возраст

⁴ Например, в Канаде работникам предоставляется возможность для оплаты образовательных программ частично использовать средства, накапливающиеся на пенсионных счетах, однако такая гибкость в использовании пенсионных накоплений вызывает сомнения у ряда экспертов [15].

участников программ превосходит нормативный пенсионный возраст (например, 74 года).

Относительно эффективности образовательных программ для пожилых безработных анализ международного опыта позволил выделить следующие моменты:

- вероятность трудоустройства после прохождения программ заметно ниже для пожилых работников по сравнению с молодыми участниками. Например, во Франции вероятность найти работу в течение 6 месяцев для пожилых составляет 35% против 56% для молодых французов [16]. При этом значительная часть трудоустроившихся находят работу, не связанную с тем, чему они учились по программе (в США, к примеру, это 70% от устроившихся пожилых участников образовательных программ [8]). Вероятность трудоустройства для пожилых женщин значимо ниже, чем для пожилых мужчин. Также установлено, что от участия в программах в большей степени выигрывают низкодоходные и слабо образованные категории безработных;
- оптимальная длительность образовательных программ для пожилых – 2-3 месяца (варьируются от 1 до 6 месяцев). Хотя программы должны быть направлены на освоение практических навыков, востребованных на рынке труда, фактически большинство из них нацелены на профессиональное обучение, при этом тренинги на рабочем месте в рамках данных программ не столь популярны (к примеру, в США, это не более 10% всех образовательных программ [17]).
- в рамках специализированных программ для пожилых безработных должны оказываться комплексные услуги по поддержке данной категории работников на рынке труда, включая помощь в трудоустройстве в виде консультирования, подготовки резюме, поиска подходящих вакансий и других услугах, призванных повысить шансы соискателей, поскольку пожилые соискатели часто выбирают неоптимальные стратегии поиска работы (по причине отсутствия соответствующего опыта в современных условиях);
- в рамках программ может быть предусмотрено субсидирование части заработной платы в первые месяцы работы. К примеру, в США в рамках одной из программ государство субсидирует 50% заработной платы в течение 6 месяцев (в отдельных случаях и дольше) при условии, что работодатель организует обучение для работника, по окончании которого работник может устроиться на полную занятость. Такой вид

поддержки является предпочтительным, но эффективность политики субсидирования заработной платы (без обязательств, связанных с обучением) оценивается как невысокая по причине эффекта замещения (субсидируется заработная плата тех работников, которые и так были бы наняты);

- соответствие образовательных программ требованиям рынка труда является принципиальным моментом, определяющим эффективность государственных программ. При разработке подобных программ требуется активное участие работодателей, представляющих ключевые сектора на местном рынке. В некоторых странах проводились эксперименты с выдачей образовательных ваучеров, которые могли быть потрачены на образовательные услуги в сторонних организациях. Предполагалось, что это повысит конкуренцию на рынке образовательных услуг и даст возможность гражданам выбрать ту программу, которая в большей степени соответствует их потребностям и предпочтениям. Однако недостатком таких экспериментов явилось сокращение численности граждан, прошедших обучение (численность реализовавших ваучер была ниже числа полученных ваучеров по причине недостаточной мотивации).

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Решение задачи по росту вовлеченности пожилых граждан в различные образовательные программы и тренинги невозможно без активного участия государства. Роль государства в этом вопросе не должна ограничиваться лишь предоставлением образовательных услуг гражданам предпенсионного возраста, а должна стимулировать работодателей к организации тренингов для пожилых сотрудников. Тренинги для пожилых должны отличаться от тренингов для молодых сотрудников более практической направленностью, подачей материала, длительностью (для основания новых навыков). Выполнение этих требований позволит качественно повысить эффективность образовательных программ, спонсируемых работодателями.

Анализ международного опыта не дает однозначного ответа на вопрос, какой механизм стимулирования является наиболее эффективным. При использовании любого из рассмотренных механизмов могут возникать эффекты замещения и безвозвратных потерь. Величина этих эффектов зависит от особенностей каждой конкретной

страны. При этом ключевую роль в минимизации возможных негативных эффектов играет четкое структурирование программы, выделение целевой группы работников, низкие административные издержки.

Важной мерой в системе стимуляции является создание индивидуальных накопительных счетов. Применение данной меры не ограничивается задачей стимулирования образовательной активности пожилых участников рынка труда. С учетом быстрого морального устаревания накопленных знаний и навыков реализация концепции непрерывного образования требует объединения усилий всех участников рынка труда (с целью разделения затрат между работником, работодателем и государством) и рынка образовательных услуг (с целью разработки программ, отвечающим современным, быстро меняющимся условиям).

Другим важным этапом реализации государственных программ является оценка их эффективности как на федеральном, так и на региональном уровне.

В России тренинги на рабочем месте не столь распространены, как в большинстве стран ОЭСР. Доступ к образовательным программам на рабочем месте имеют ограниченное число даже молодых россиян, а в старших возрастах этот показатель падает до минимальных значений. Тренингами на рабочем месте охвачена только часть сотрудников крупных предприятий (или представители определенных профессий, где участие в подобных программах является обязательным). Сотрудники средних и малых предприятий практически не имеют доступа к таким программам. В целях стимулирования тренингов на рабочем месте ре-

комендуем использовать прямое субсидирование части расходов работодателей на образовательные программы при условии, что параметры предоставления субсидий будут четко прописаны в соответствующих документах. Если целевой группой будут объявлены работники в возрасте старше 45 лет, ожидаемая величина эффектов замещения и безвозвратных потерь будет незначительной (в силу низкой вовлеченности работников старших возрастов в тренинги на рабочем месте в настоящий момент). При разработке тренингов для пожилых сотрудников компании должны опираться на результаты исследований в области нейропсихологии.

Относительно образовательных услуг для граждан в старших возрастах, финансируемых государством, следует дополнить существующие программы услугами по содействию в трудоустройстве, обеспечив комплексное сопровождение участников программ.

Нами вскрыты проблемы, которые не касаются напрямую нынешнего старшего поколения, однако затрагивают интересы будущих возрастных работников. При высоких показателях в области грамотности и математической грамотности в России зафиксированы сравнительно низкие значения, характеризующие способности к решению проблем в современном меняющемся мире. Причем это касается не только (и не столько) пожилых граждан, но и лиц молодых и средних возрастов. Другая проблема – низкая вовлеченность граждан всех возрастов в систему непрерывного образования. Решение данных проблем должно найти отражение в рамках национального проекта «Образование».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гурвич Е.Т. Развилки пенсионной реформы: российский и международный опыт. Вопросы экономики. 2019;(9):5-39.
2. Иванова М.А. Спрос на пожилых работников и дискриминация по возрасту: международный опыт и российские реалии. Вопросы экономики. 2019;(6):99-121.
3. Иванова М.А. Пенсионная система и трудовая активность: международный опыт. Вопросы экономики. 2018;(10):53-75.
4. Belloni M., Villosio C. Training and Wages of Older Workers in Europe. University Ca' Foscari of Venice. Working Paper Series No. 27/WP/2014.
5. Гурвич Е. Т., Иванова М. А. Экономический эффект старения населения и пенсионных реформ. Финансовый журнал. 2018;5:9-22.
6. Cattell R.B. Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. Journal of Educational Psychology. 1963;54: 1-22.
7. Picchio M. Is training effective for older workers? IZA World of Labor 2015: 121.
8. Van Horn C.E., Krepcio K., Heidkamp M. Improving Education and Training for Older Workers. AARP's Public Policy Institute. Research Report, March 2015. URL:<https://www.aarp.org/content/dam/aarp/ppi/2015/improving-education-training-older-workers-AARP-ppi.pdf>
9. Montizaan R., Cörvers F., De Grip A. The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. Labour Economics. 2010;17(1):240-247. URL: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.10.004>
10. Fouarge D., Schils T. The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers. LABOUR. 2009;23(s1):85-109. URL:<https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2008.00441.x>

11. Leuven E., Oosterbeek H. Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training. *Journal of Labor Economics*. 2004; 22(2), 461-488.
12. Müller N., Behringer F. Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer Provided Training”, OECD Education Working Papers, No. 80, OECD Publishing. 2012. URL: <https://doi.org/10.1787/19939019>
13. Johanson R. A review of National Training Funds. World Bank. Social Protection Discussion Paper No. 922. Washington, DC: World Bank. 2009. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/893311468178131914/A-review-of-national-training-funds>
14. Dar A., Canagarajah S., Murphy P. Training Levies: Rationale and Evidence from Evaluations. Washington, DC: World Bank. 2003. URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/TrainingLevies.pdf>
15. Munro D. Skills, Training and Lifelong Learning. Brave New Work: Key Issues Series No.1. Public Policy Forum. March 2019. URL: <https://ppforum.ca/publications/skills-training-and-lifelong-learning/>
16. European Commission. Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organisation, profiling and targeting of training provision. *European Employment Policy Observatory Review.*, June 2015. 1-64. URL: <https://doi:10.2767/409552>
17. Wandner S. A., Balducchi D. E., O’Leary Ch. J. Public Employment Policy for an Aging Workforce. *Gerontology & Geriatric Medicine*. 2018;4:1-13.

REFERENCES

1. Gurvich E.T. The junctions of pension reforms: Russian and international experience. *Voprosy Ekonomiki*. 2019;(9):5-39. (In Russ.)
2. Ivanova M.A. The demand for older workers and age discrimination: International experience and Russian realities. *Voprosy Ekonomiki*. 2019;(6):99-121. (In Russ.)
3. Ivanova M.A. Pension system and labor activity: International experience. *Voprosy Ekonomiki*. 2018;(10):53-75. (In Russ.)
4. Belloni M., Villosio C. Training and Wages of Older Workers in Europe. University Ca' Foscari of Venice. Working Paper Series No. 27/WP/2014.
5. Gurvich E. T., Ivanova M. A. Economic Effect of Population Ageing and Pension Reforms. *Financial Journal*. 2018:5:9-22. (In Russ.)
6. Cattell R.B. Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*. 1963;54:1-22.
7. Picchio M. Is training effective for older workers? *IZA World of Labor* 2015: 121. doi: 10.15185/izawol.121
8. Van Horn C. E., Krepcio K., Heidkamp M. Improving Education and Training for Older Workers. AARP’s Public Policy Institute. Research Report, March 2015. URL: <https://www.aarp.org/content/dam/aarp/ppi/2015/improving-education-training-older-workers-AARP-ppi.pdf>
9. Montizaan R., Cörvers F., De Grip A. The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. *Labour Economics* 2010;17(1):240-247. URL: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.10.004>
10. Fouarge D., Schils T. The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers. *LABOUR*, 2009, 23 (s1), 85-109. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2008.00441.x>
11. Leuven E., Oosterbeek H. Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training. *Journal of Labor Economics*. 2004; 22(2): 461-488.
12. Müller N., Behringer F. Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer Provided Training”, OECD Education Working Papers, No. 80, OECD Publishing. 2012. URL: <https://doi.org/10.1787/19939019>
13. Johanson R. A review of National Training Funds. World Bank. Social Protection Discussion Paper No. 922, 2009. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/893311468178131914/A-review-of-national-training-funds>
14. Dar A., Canagarajah S., Murphy P. Training Levies: Rationale and Evidence from Evaluations. Washington, DC: World Bank. 2003. <http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/TrainingLevies.pdf>
15. Munro D. Skills, Training and Lifelong Learning. Brave New Work: Key Issues Series No.1. Public Policy Forum. March 2019. URL: <https://ppforum.ca/publications/skills-training-and-lifelong-learning/>
16. European Commission. Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organisation, profiling and targeting of training provision. *European Employment Policy Observatory Review*. June 2015. 1-64. URL: <https://doi:10.2767/409552>
17. Wandner S. A., Balducchi D. E., O’Leary Ch. J. Public Employment Policy for an Aging Workforce. *Gerontology & Geriatric Medicine*. 2018;4:1-13. URL: <https://doi.org/10.1177/2333721418800064>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Мария Анатольевна Иванова, младший научный сотрудник Центра бюджетного анализа и прогнозирования НИФИ Минфина РФ, руководитель направления «Денежно-кредитная политика» Экономической экспертной группы, Москва, Россия.
E-mail: mivanova@eeg.ru

ABOUT THE AUTHOR

Mariya A. Ivanova, Junior Researcher, Center of the Budgetary Analysis and Forecasting, Financial Research Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Head of Monetary Policy, Economic Expert Group, Moscow, Russia.
E-mail: mivanova@eeg.ru

Статья поступила 29.10.2019; принята к публикации 07.11.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 29.10.2019; accepted for publication on 07.11.2019.

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

ORIGINAL PAPER

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-130-137

УДК 331

THE CENTENARY DECLARATION: A COMPASS FOR A BETTER FUTURE OF WORK

M. Pouchkin

ILO Decent Work Technical Support Team and
Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

K. Tada

ILO Decent Work Technical Support Team and
Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

J. Surina

ILO Decent Work Technical Support Team and
Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

ABSTRACT

This article summarizes and analyzes the discussion presented by the Social and Labor Research Journal on the provisions of the ILO report "Work for a Brighter Future," which was prepared for the organization's 100th anniversary. The ILO's Centenary Initiatives were launched in 2013 with the intent to reflect and celebrate its history and cooperation with member states. They included the Future of Work Initiative, which examined the impact of technological, demographic, climate, globalizing and other ongoing changes on the world of work. In recognizing the active support provided by Russian constituents for the ILO's Centenary Initiatives, particularly the contribution of a concept of the humanization of labor by Russian experts, this article introduces the latest developments in global discussions on the future of work. This was highlighted in conjunction with the June 2019 adoption of the ILO Centenary Declaration for the Future of Work during the 108th International Labour Conference. The three reviewed articles brought a Russian regional perspective to discussions on the future of work and contributed to creating a momentum for developing policies and measures with which to ensure decent work in the changing world of work. Further discussions are encouraged, particularly at the technical level, on specific policies, programmes and other initiatives.

Keywords: future of work; ILO report; social dialogue; global changes in the world of work.

For citation: M. Pouchkin, K. Tada, J. Surina. The Centenary Declaration: A Compass for a better Future of work. *Social and labor research*. 2019; 37(4): 130-137. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-130-137.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

ДЕКЛАРАЦИЯ СТОЛЕТИЯ: КОМПАС ДЛЯ ЛУЧШЕГО БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА

М. Пушкин

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
и Бюро МОТ для стран Восточной Европы
и Центральной Азии, Москва, Россия

К. Тада

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
и Бюро МОТ для стран Восточной Европы
и Центральной Азии, Москва, Москва, Россия

Ю. Сурина

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
и Бюро МОТ для стран Восточной Европы
и Центральной Азии, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье подведены и проанализированы итоги обсуждения на страницах журнала «Социально-трудовые исследования» положений доклада МОТ «Работать ради лучшего будущего», подготовленного к 100-летию этой организации. Разработка инициатив столетия была начата в 2013 г. с целью оглянуться назад и подвести итоги сотрудничества с государствами-членами МОТ. Среди них - Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда, в которой исследуется влияние технологических, демографических, климатических, глобализирующих и других происходящих изменений на сферу труда. Признавая активную поддержку инициатив МОТ со стороны российских участников, статья знакомит читателей с последними событиями в рамках глобальных дискуссий о будущем сферы труда. В частности, представлена предложенная российскими экспертами концепция видения будущего сферы труда через призму его гуманизации. Особое внимание этим вопросам было уделено в связи с принятием в июне 2019 года Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда в ходе 108-й Международной конференции труда. Три рецензируемые статьи подтолкнули к обсуждениям будущего сферы труда с точки зрения российских регионов и созданию стимула для разработки политики и мер, с помощью которых можно обеспечить достойную работу в трансформирующейся сфере труда. Приветствуются дальнейшие обсуждения, в частности на техническом уровне, конкретных политик, программ и других инициатив.

Ключевые слова: будущее сферы труда; доклад МОТ; социальный диалог; глобальные изменения в сфере труда.

Для цитирования: М. Пушкин, К. Тада, Ю. Сурина. Декларация столетия: компас для лучшего будущего сферы труда. *Социально-трудовые исследования*. 2019;37(4):130-137. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-37-4-130-137.

“Human-oriented public agreement as a basis of social justice: the key ideas of the ILO report on future of work” by A.A. Fedchenko [1].

“Work for a Brighter Future” (2019), the report prepared by the Global Commission on the Future of Work, proposes a human-centred agenda that strengthens the social contract by placing people and the work they do at the centre of economic and social policy as well as business practices. Fedchenko’s article provides an in-depth discussion about conditions necessary to realize the Future of Work report’s recommendations, particularly the use of the term “social agreement.” First, he argues that it is necessary to fully interpret the “social contract” and categorise the concept.

According to him, the ILO can play a key role in redefining the concept. Second, in his view, a regulatory framework governing the use of the public contract for social dialogue and social partnership needs to be established. Lastly, Fedchenko suggests establishing guidelines for the impact of the social contract on the transformation of society and economy.

In doing so, Fedchenko also contributes a regional perspective from Voronezh Region. Introducing a tripartite agreement in the region, he describes how the collective agreements created mutual obligations among the involved actors in social and labour issues and led to further development of the region.

“Global and regional contexts of the future sphere of labor and human development” by R.M. Valiakhmetov and G.R. Baimurzina [2].

Valiakhmetov and Baimurzina introduced the discussions at the international forum “Future of Work: Decent Work for All” held on February 4–5, 2019, in Ufa, Republic of Bashkortostan. It was held in commemoration of the centenary of the ILO and the centenary of Bashkortostan. The topics they particularly discussed were as follows: the humanization of the world of work, youth employment, human development for the world of work, inclusive culture in labour relations, gender equality in the world of work, and the development of social partnership. As Valiakhmetov and Baimurzina mention, the discussions surrounding these topics allow us to consider new global challenges and relevant regional labour issues.

In describing the discussions at the forum, Valiakhmetov and Baimurzina also bring a perspective from Republic of Bashkortostan. As they mention, Bashkortostan was one of the first regions in the Russian Federation to adopt the regional Decent Work Programme. The region is experiencing the following: youth employment challenges, like many other parts of the world; an ageing population and corresponding challenges in the world of work, like many other developed economies; and gender inequality, which causes a deficit of decent work among women and men, as it does in other CIS countries and other parts of the world.

“Future of work: selection of human potential development strategies in global and local contexts” by L.V. Sankova [3].

Sankova reviews the Future of Work report with in-depth discussions about youth employment, decent work for older workers, and employment on digital platforms. In particular, the author provides various policy recommendations to address decent work deficits among youth and in the platform economy. At the same time, Sankova introduces some features of Saratov Region and ongoing programmes there, including a project that provides vocational training and education for citizens of pre-retirement age and a set of regional employment promotion programmes.

In conclusion, Sankova states that both forming a new human-oriented social contract and ensuring decent work conditions are the most important conditions for the development of the world of work. The author also states that this will facilitate sustainable development in society and economy at regional, national, and global levels. The national strategies for the future of work can be formed within the existing framework of social dialogue or even beyond it, taking an alternative way. At the same time, according to Sankova, the approach to assess the effectiveness of these measures in the world of work needs to be improved. This includes further consideration of national and regional specificity within the general framework of the ILO. The author also mentions that the ILO must ensure modernity, relevance, and controllability of standards in labour regulation, including innovative approaches in the context of digitalization and further automation.

DISCUSSION

As mentioned earlier, the Future of Work report was prepared by the Global Commission on the Future of Work and launched in Geneva in January 2019, at the beginning of the Centenary of the ILO. The ILO’s initiatives for the Centenary started in 2015 with the intention to look back and celebrate ILO’s history and cooperation with its member states. They included the Future of Work Centenary Initiative to examine the impact of technological, demographic, climate, globalizing and other ongoing changes on the world of work, to understand and respond effectively to new challenges and advance the ILO mandate for social justice. It encouraged an international collaboration to develop effective policies for a better future of work.

As part of this Future of Work Centenary Initiative, the Global Commission on the Future of Work was established, chaired by Mr Stefan Löfven, the Prime Minister of Sweden, and Mr Matamela Ramaphosa, President of South Africa, with 27 members, including Ms Olga Golodets, Deputy Prime Minister of the Russian Federation. The Future of Work report was the key output by this Commission.

This Future of Work report was later submitted to the Centenary (108th) session of the International Labour Conference (ILC) in June 2019 for consideration and discussion by representatives of ILO’s constituents, or governments, and employers’ and workers’ organizations. This became the basis of and led to the ILO Centenary Declaration for the Future of Work [4] adopted at the session.

Furthermore, the Centenary Declaration was endorsed by the UN General Assembly by the approval of a resolution in September 2019. This resolution welcomes the Declaration, requests the UN bodies – programmes, specialized agencies, funds and financial institutions – to consider the integration of the policy contents of the Declaration, and encourages its Member States to consider applying the principles set out in the Declaration at the national level. It also encourages active dialogue and collaboration among various bodies with a view towards strengthening policy coherence.

The Russian constituents have been very active in supporting the ILO Centenary Initiative. The initial consultations with these constituents resulted in the comprehensive report [5]. The vision of future of work through the lens of humanization of labour, a concept launched by the Russian experts, was unique and much appreciated. It is in close relation to the idea of the human centred approach that we see in the ILO Centenary Declaration. Also, several events to discuss the future of work, including the international forum in Bashkortostan, have been organized in partnership with employers’ and workers’ organizations, universities, and other partners. Russian researchers have been part of the Future of Work Network, which is composed of universities, national and non-profit research institutes, national agencies, and international financial institutions, and is aimed at helping constituents to shape a better world for work by sharing information with and learning from its members and their work on the future of work.

Therefore, there has been an increasing momentum for further discussion, partnerships, and new policy reform to better address changing the

world of work. In this sense, the abovementioned three articles have been very timely contributions. While they focus on different parts of the Future of Work report, they similarly provide a regional perspective based on experiences in Voronezh Region, Republic of Bashkortostan, and Saratov Region. At the same time, they discuss themes concerned globally and nationally, such as youth employment, older workers, gender equality in the labour market, employment in the platform economy, and social dialogue and partnerships, which contribute to the latest discussions on the world of work. The following section will first briefly compare and contrast discussions regarding the Future of Work report and the Centenary Declaration. Referring to the three articles, it will subsequently provide the latest discussions on some topics in relation to the future of work: transitions in life and decent work, including youth employment and older workers; employment in platform economy; and social dialogue.

THE FUTURE OF WORK REPORT AND THE ILO CENTENARY DECLARATION

Both the Future of Work report and the Declaration similarly call for a human-centred agenda, and the latter was developed based on the former. However, the Declaration includes some new developments by fully incorporating the constituents' views, and it can be considered as the ILO's official view.

The Declaration establishes the responsibility of the ILO and actions its member states are encouraged to take to address transformations in the world of work. Serving as a roadmap for the future work of the ILO, it states that the ILO must make efforts to: (I) ensure a transition to a future of work that contributes to sustainable development; (II) harness the full potential of technological progress and productivity growth; (III) promote the acquisition of skills, competencies, and qualifications for all workers throughout their working lives; (IV) develop policies for employment and decent work opportunities for all, with an emphasis on the integration of young people in the world of work; (V) support measures to help older workers to expand their choices; (VI) promote workers' rights; (VII) achieve gender equality at work; (VIII) ensure equal opportunities and treatment in the world of work for vulnerable groups; (IX) support the private sector to generate economic growth and create jobs; (X) support the public sector to provide employment and quality services; (XI) strengthen

labour administration and inspection; (XII) ensure that diverse forms of work arrangements provide for decent work; (XIII) eradicate forced and child labour; (XIV) promote formalization of the informal economy with attention to rural areas; (XV) develop and enhance sustainable social protection systems; (XVI) promote decent work in labour migration; and (XVII) intensify cooperation within the multicultural system. The Declaration also calls on its Members to further develop its human-centred approach by:

- Strengthening people's capacities through realization of gender equality in opportunities and treatment, lifelong learning, universal access to social protection, and supporting people through transitions.
- Strengthening the institutions of work to ensure adequate protection of workers, particularly in terms of fundamental rights, minimum wage, maximum limits on working time, and safety and health at work.
- Promoting inclusive economic growth and decent work for all through: macroeconomic policies; trade, industrial, and sectoral policies; investment in infrastructure and in strategic sectors; policies and incentives that promote the alignment of business practices with the objectives of the Declaration; and measures to ensure privacy and personal data protection, addressing challenges due to the digital transformation of work.

In addition, the Declaration recognizes the significance of social dialogue, international labour standards, statistics and research, and coherence in the multilateral system.

While the first pillar of actions that the Declaration encourages ILO's constituents to take is similar to those proposed in the Future of Work report, the second and third include some new components. The second pillar now discusses protection of workers from a partially different angle. The third pillar now specifies types of policies more clearly. In addition, the discussion on the private sector was somewhat changed by incorporating views from constituents. The Declaration also more clearly and comprehensively defines the roles and responsibilities of the ILO than the report did.

How could we further develop the discussions prompted by the three articles considering this latest evolution of the future of work discussion? The following will explore some topics emphasized by the contributed articles, which introduce the latest views and arguments on the future of work.

TRANSITIONS IN LIFE AND DECENT WORK
(YOUTH EMPLOYMENT AND OLDER WORKERS)

The topic of transitions in working life, including school-to-work, work-to-work, and even work-to-retirement transitions, has been one of the major issues in the rapidly changing world of work. This is mentioned in Valiakhmetov's and Baimurzina's article, and Sankova focuses on this topic in her article as well. Pillar one of the Centenary Declaration calls for lifelong learning and other measures to support such transitions.

As mentioned above, the ILO is committed to facilitating the school-to-work transition and the integration of young people into the world of work by developing effective policies that generate employment and decent work opportunities. The ILO is also committed to supporting measures that help older workers expand their choices and enable active learning, enlarging their opportunities to work under decent conditions. Indeed, the Organization has already worked on youth employment issues as well as issues concerning the school-to-work transition. After the 101st International Labour Conference (2012) adopted the resolution "The Youth Employment Crisis: A Call for Action", an action plan for youth employment for 2012-2019 was developed and various activities have been conducted accordingly in the technical fields of employment policy, skills development and employability, sustainable enterprises and more. Because it is the last year of the allocated period for the action plan, a new plan is scheduled to be developed soon. At the global level, the ILO has led the Global Initiative on Decent Jobs for Youth, which is a system-wide effort of the UN to promote youth employment that brings together other key partners.

In the CIS region, the project "Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of Independent States" has been implemented by the ILO since 2013. Under this project, various activities have been implemented to promote youth employment in the Russian Federation, Azerbaijan, Kazakhstan, Uzbekistan, and selected regions of the Russian Federation. These activities include: development of national employment policies including youth employment policies and programmes, capacity development of public employment services (PES), support for youth entrepreneurship and partnership building for youth employment policies in the CIS region. The career monitoring and early profiling of unemployed youth, one of Sankova's suggested measures, is strongly related to the capacity development of the PES. The network and

partnerships among the CIS countries and Russian regions for youth employment promotion have the potential to lead the territorial agreements that Sankova also suggests.

Decent work for older workers is not a new topic for the ILO, as shown by the Older Workers Recommendation (No. 162), which was adopted in 1980 at the 66th International Labour Conference. It recommends that member states make efforts to ensure that older workers can enjoy equality of opportunity and treatment in employment without discrimination on the grounds of their age. However, this topic might not have drawn as much attention as youth employment until the Future of Work Centenary Initiative started and relevant discussions were held. In particular, the Future of Work report and the Centenary Declaration contributed to building a momentum for policy discussions in this area. One such discussion took place at the G20 Labour and Employment Ministers' Meeting, which was focused on "active aging in employment". This discussion included flexible retirement, encouraging employers to retain and hire older workers and facilitating the smooth transition from work to retirement [6]. Being in such a context, relevant international, national and regional initiatives introduced by authors contribute greatly to development of this area.

What are specifically the "lifelong learning and other measures" that the Centenary Declaration calls for to support transitions in life? Lifelong learning encompasses formal and informal learning from early childhood and basic education through adult learning, combining foundational, social and cognitive skills, as well as the skills needed for specific occupations. It includes more than the skills necessary for work, as it is also about developing the capabilities needed to participate in a democratic society. The regional project on vocational training in Saratov Region, which Sankova introduced, is an example of initiatives for lifelong learning. The ILO is planning to increase the capacity of Member States to strengthen lifelong learning policies, governance models and financing systems.

In addition, supporting transitions in life is not only facilitating lifelong learning. Not only the labour supply side but also the ILO have supported and will further support policies and programmes to stimulate the labour demand side. This includes, for instance, enhancing employment services. Furthermore, as discussed at the Labour Ministers' meeting, facilitating flexible retirements and encouraging employers to hire older workers could also be supported for smooth transitions in life.

EMPLOYMENT ON DIGITAL PLATFORMS

Although digitalization is merely one of many factors creating conditions for the future of work, it might be one of the most important determinants of the future of work. In particular, as Sankova mentions, digital platforms are creating opportunities and risks related to employment. It brings employment opportunities for those who live in remote areas, those who need to take care of their family members and thus can spend only limited amounts of time at work, those with disabilities, and those who avoid face-to-face communication and are otherwise socially withdrawn. It might also bring opportunities for workers in developing economies to earn higher salaries than those available in their economies. On the other hand, such work might be extremely precarious and not fully protected, being in a quality far from decent. A pressing need exists to develop policies for regulating the platform economy and supporting workers there in various senses.

The Centenary Declaration encourages the ILO's constituents to promote decent work through "policies and measures that ensure appropriate privacy and personal data protection, and response to challenges and opportunities in the world of work relating to the digital transformation of work, including platform work (p. 6)." The policies and measures for enhancing opportunities and addressing challenges in digital platform vary, including establishing the international governance of digital labour platforms to respect the minimum rights and protection of workers, regulating data and ensuring algorithmic accountability, and facilitating workers' organizations to reach and include workers in such an economy in an innovative way. Sankova mentions that social dialogue needs to change as well and become more cross border and inclusive. This is entirely true, and this topic is further discussed in the following part.

SOCIAL DIALOGUE AND TRIPARTISM

As the Centenary Declaration states, social dialogue has been an essential foundation of all ILO action. For the ILO, social dialogue includes all types of negotiations and consultations, as well as the exchange of information that happens between or among representatives of governments, employers and workers on issues of common interest related to economic and social policies. Social dialogue and tripartism also includes collective bargaining, dispute prevention and resolution, as well as other instruments of social dialogue, such

as all forms of management cooperation, corporate social responsibility and international framework agreements. Social dialogue is a means to achieve social and economic advancement, as well as an end in itself, giving people a voice and a stake in their societies [7]. The application of social dialogue has spread in very different ways among countries. A different and unique dynamic has existed here in the Russian Federation as well. Social dialogue is also an essential tool for achieving the 2030 Sustainable Development Agenda (SDGs), whose implementation requires the active engagement of tripartite actors. It is particularly relevant to Target 16.7 (Responsive, inclusive, participatory and representative decision-making at all levels) and other goals and targets related to the ILO's activities.

Along with the Future of Work report, the Centenary Declaration reaffirms the significance and function of social dialogue. It recognizes that social dialogue "contributes to successful policy and decision making (p.5)" and therefore "to the overall cohesion of societies and is crucial for a well-functioning and productive economy" (p.2). Thus, it calls on all Members to take various actions on the basis of social dialogue to further develop the human-centred approach to the future of work.

The ILO has helped to promote social dialogue and tripartism in various ways, including the capacity building of relevant institutions, legal advisory services and research and knowledge sharing. The Declaration states that the ILO should make an effort to harness the potential of technological progress and productivity growth to achieve decent work and sustainable development, and this includes social dialogue. Furthermore, it declares that the ILO is responsible for strengthening the capacity of its tripartite constituents to: 1) facilitate the development of strong and representative social partner organizations; 2) engage in all relevant decision-making processes within and across borders; and 3) address fundamental principles and rights at work through social dialogue.

The global contract for social justice has been at the heart of the ILO since its foundation in 1919. In the conclusion of the Future of Work report, the Global Commission called for a reinvigoration of the historic, global social contract. According to the Commission, the existence of strong and representative workers' and employers' organizations, as well as their interaction with governments can be deemed a public good or beneficial to society as a whole.

This is included in the Centenary Declaration, although it does not use the exact term of “social contract.” The Declaration implicitly promotes a new social contract that includes four elements of labour floor protection: fundamental rights; adequate wage; maximum limits on working time; and occupational safety and health. Here, social dialogue is a key component for achieving social justice, and it is the government’s responsibility to convene unions and employers to discuss and adopt components of the new social contract, where necessary, through legislation [8].

As mentioned above, Fedchenko explained that it is now time to redefine “social contract.” The interpretation of the Declaration and further discussion on it from the viewpoint of social contract will contribute to such a redefinition and the consequent reinvigoration of social contract in society.

CONCLUSION

The report has introduced the latest developments in discussions on the future of work, reviewing the three articles contributed by Fedchenko, Valiakhmetov and Baimurzina, and Sankova. Fedchenko’s article allowed readers to consider the fundamental conditions with which to realize the recommendations of the Future of Work report. The article by Valiakhmetov and Baimurzina

provided readers with the ongoing discussions at the regional level. Sankova’s contribution offered an overview of the Future of Work report and further explored two of the most important topics in relation to the future of work: transitions in life and digital platforms. At the same time, all of the three bring a Russian regional perspective to the globally and nationally ongoing discussion on the future of work. The Centenary Declaration essentially calls on member states to take various actions to further develop its human-centred approach, while defining the ILO’s roles and responsibilities. The UN General Assembly’s recent endorsement of the Centenary Declaration was an important step towards ensuring that we invest in people, institutions and sustainable growth with creating full, productive employment and decent work for all and, by doing so, promoting the human-centred approach to the future of work. The continuing discussions on the future of work have created a momentum for developing policies and measures with which to ensure decent work in the changing world of work. In this sense, the discussions produced by the three articles provide substantial contributions, and further sharing of views and knowledge on the future of work – particularly on specific policies, measures, and other initiatives – is needed and encouraged.

REFERENCES

1. “Human-oriented public agreement as a basis of social justice: the key ideas of the ILO report on future of work”. *Social and labor research* (2019). Vol. 35, No.1, pp. 111–116 by A.A. Fedchenko.
2. “Global and regional contexts of the future sphere of labor and human development”. *Social and labor research* (2019). Vol.35, No.2, pp. 94–101 by R.M. Valiakhmetov and G.R. Baimurzina.
3. “Future of work: selection of human potential development strategies in global and local contexts”. *Social and labor research* (2019). Vol. 25, No.3, pp. 86–97 by L.V. Sankova.
4. ILO centenary declaration for the future of work, adopted by the conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019: International Labour Conference; 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (Accessed on 13 Oct 2019)
5. The future of work in the Russian Federation: humanization, quality workplaces, and full-fledged institutions.: Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation; 2017.
6. Shaping a human-centered future of work: G20 labour and employment ministers’ meeting 2019, ministerial declaration: 2019. https://g20-meeting2019.mhlw.go.jp/labour/img/Ministerial_declaration_2019G20LEMM.pdf (Accessed on 15 October 2019)
7. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance.: International Labour Organization; 2013. https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang--en/index.htm (Accessed on 24 October 19)
8. Ahn, P.-S. (ILO-Bangkok) Roles and responsibilities of workers in the Centenary Declaration on the Future of Work. 2019; Presentation at the Pacific Tripartite High-Level Forum on Climate Change and Decent Work held by the ILO (24–26 July 2019; Port Moresby, Papua New Guinea). https://www.ilo.org/suva/WCMS_714383/lang--en/index.htm (Accessed on 17 October 2019)

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. А.А. Федченко «Ориентированный на человека общественный договор как основа социальной справедливости – ключевая идея доклада МОТ по вопросам будущего сферы труда». Социально-трудовые исследования. №1 (35) 2019; 111–116.
2. Р.М. Валиахметов и Г.Р. Баймурзина «Глобальный и региональный контексты будущего сферы труда и человеческого развития». Социально-трудовые исследования. №2 (35) 2019; 94–101.
3. Л.В. Санкова «Будущее сферы труда: выбор стратегий развития человеческого потенциала в глобальном и локальном контекстах». Социально-трудовые исследования. №3 (25) 2019; 86–97.
4. «Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, принятая на 108-й сессии Международной конференции труда» Женева. Международная конференция труда. (2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (дата обращения: 13.10.2019)
5. «Будущее сферы труда в Российской Федерации: гуманизация, качественные рабочие места и эффективные институты». Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Москва. 2017.
6. Встреча Министров труда и занятости стран Группы 20 (2019 г.) Декларация «Сформировать будущее сферы труда, ориентированного на человека».
7. Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению. МОТ. 2013. https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang-en/index.htm (дата обращения: 24.10.2019).
8. Ан, Понг-Сул (МОТ-Бангкок). (2019). «Роли и обязанности работников согласно Декларации столетия о будущем сферы труда». Презентация на Тихоокеанском трехстороннем форуме высокого уровня по вопросам изменения климата и достойного труда, который проводился МОТ (24–26 июля 2019 года; Порт-Морсби, Папуа Новая Гвинея). https://www.ilo.org/suva/WCMS_714383/lang-en/index.htm (дата обращения: 17.10.2019).

ABOUT THE AUTHORS

Mikhail Pouchkin, Senior Employment Specialist, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia
E-mail: pouchkin@ilo.org

Kanae Tada, Project Technical Officer, Research, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia
E-mail: tada@ilo.org

Julia Surina, Project Technical Officer, Youth Employment, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia
E-mail: surina@ilo.org

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Михаил Павлович Пушкин, главный специалист по вопросам занятости, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия
E-mail: pouchkin@ilo.org

Канаэ Тада, координатор проекта по вопросам занятости молодежи, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Москва, Россия
E-mail: tada@ilo.org

Юлия Анатольевна Сурина, координатор проекта по вопросам занятости молодежи, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия
E-mail: surina@ilo.org

The article was received on 25.10.2019; accepted for publication on 01.11.2019.

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

Статья поступила 25.10.2019; принята к публикации 01.11.2019

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2019 ГОД

№1

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

В центре доклада к 100-летию МОТ – человек и его интересы 3

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Л.Г. Миляева

Теоретические вопросы и методики комплексного анализа качества трудовой жизни 6

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Д.Н. Платыгин, Н.М. Сладкова

Методологические подходы к описанию лучших практик по повышению
производительности труда 19

И.Б. Омельченко

Влияние нормирования труда на рост его производительности..... 31

РЫНОК ТРУДА

А.В. Кашепов

Прогнозирование рынка труда в условиях современных институциональных реформ 44

Н.П. Пашин, А.Н. Малолетко, М.В. Виноградова, С.Б. Калмыков

Взаимодействие службы занятости населения с работодателями: анализ применения
информационных систем 57

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

В.А. Литвинов

Чувствительные к распределению показатели бедности 71

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В.Г. Булавко

Развитие профессиональных компетенций работников социально-трудовой сферы:
вопросы стратегии..... 81

ОХРАНА ТРУДА

Е.А. Кузнецова

От условий труда к культуре безопасности: анализ научных исследований 91

А.О. Хоменко

Актуальные вопросы применения риск-ориентированного подхода к охране труда 100

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

А.А. Федченко

Ориентированный на человека общественный договор – ключевая идея доклада МОТ
по вопросам будущего сферы труда 111

ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Н.А. Волгин, Л.Н. Широкова, Л.Л. Мосина

Российская Арктика: социально-трудовые и демографические особенности развития 117

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

О.Е. Малых, И.К. Полянская

Социальная безопасность как элемент долгосрочной стратегии социального развития..... 134

Т.А. Вартаньянц, В.П. Старокожева

Внедрение электронного кадрового документооборота – сущность, риски, возможности 145

№2

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Ключевая миссия заработной платы в жизни и развитии человека, предприятий, регионов 3

ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Л.Л. Рыбаковский, Н.И. Кожевникова

Демопопуляция в России: этапы, особенности и возможности нейтрализации 6

А.В. Кашепов

Методология анализа и прогнозирования рождаемости на основе влияния экономических факторов..... 16

РЫНОК ТРУДА

Е.В. Маслова

Занятость пожилых людей: минимизация угроз прекаризации 29

Б.А. Мусаев

Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда 40

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.А. Попков

Оценка эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) в организациях высшего образования 51

ОХРАНА ТРУДА

Н.А. Михайлова, И.В. Смирнов, О.Н. Якушева, С.А. Жукова

Разработка и реализация комплекса мер по профилактике травматизма и профзаболеваемости: региональный опыт..... 58

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина

Глобальный и региональный контексты будущего сферы труда и человеческого развития..... 68

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

И.А. Волошина, П.Н. Новиков

О классификации профессий в рамках национальной системы квалификации 76

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

С.В. Рачек, А.В. Суханова

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии на основе эталонного нормирования труда 83

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Б.А. Жанкубаев

Проблемы совершенствования политики социальной защиты населения в Казахстане 95

№3

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Прожиточный минимум, МРОТ и минимальная заработная плата – современное понимание и взаимосвязи 3

РЫНОК ТРУДА

С.П. Земцов

Цифровая экономика, риски автоматизации и структурные сдвиги в занятости в России 6

А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская

Самозанятость на современном рынке труда 18

Н.И. Фадин

Занятость инвалидов: проблемы и пути решения..... 30

В.В. Ольховский

Влияние изменений в системе образования на занятость населения 44

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

В.Д. Роик

Минимальная заработная плата – геном социально-трудовых отношений..... 55

В.Д. Ракоти	
Труд, заработная плата и собственность.....	63
ОХРАНА ТРУДА	
Е.А. Кузнецова	
Что такое наука о безопасности?.....	76
БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА	
Л.В. Санкова	
Будущее сферы труда: выбор стратегий развития человеческого потенциала в глобальном и локальном контекстах	86
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ	
С.А. Петрова, Н.М. Сладкова	
Актуальные вопросы оценки профессиональных качеств государственных служащих	98
О.М. Зайцева, О.В. Спиридонов	
Цифровые компетенции в профессиональных стандартах машиностроительной отрасли	112
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА	
Н.М. Сладкова, О.А. Ильченко	
Производительность труда: подход к разработке типовых опережающих показателей результат-ориентированной системы труда	121
УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ	
О.В. Никонова	
Московский стандарт благополучия пенсионера: цели и архитектура	134
ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА	
А.И. Щербаков	
Повышение рождаемости – основная цель демографической политики России	143

№4

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА**Н.А. Волгин**

Изменения в занятости – традиционно в зоне научных исследований и творческих дискуссий

ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**В.Н. Минина, С.А. Иванов, С.М. Снопина, Д.И. Юдина**

Трудовые ценности населения Санкт-Петербурга в контексте модернизации производства.....6

А.В. Кашепов

Экономические факторы смертности и ожидаемой продолжительности жизни

У.Г. Николаева, Н.Е. Покровский, С.Н. Смирнов

Качество и образ жизни сельского населения в условиях нарастающей депопуляции: региональный аспект

РЫНОК ТРУДА**А.V. Mayorova, Е.А. Matveeva**

Youth in the labor market and policies to promote youth employment in the Russian Federation

В.А. Волох

Современная наука о проблемах адаптации и интеграции мигрантов

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**В.Д. Ракоти**

Оклады, ставки, грейды и бонусы, или как оплачивать труд в условиях цифровой экономики.....66

ОХРАНА ТРУДА**А.М. Елин**

Актуальные проблемы охраны труда: анализ и практические решения

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА**А.Л. Бородулин**Взаимосвязь потока талантливых сотрудников и программ повышения
производительности труда 92**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ****М.В. Полевая**Система оценки эффективности работников учреждений высшего образования:
современная практика и ключевые показатели 98**И.А. Волошина, Л.В. Козлова, П.Н. Новиков**

Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности 106

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**М.А. Иванова**

Обучение граждан старших возрастов: формат, доступность и участие государства 120

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА**М. Pouchkin, K. Tada, J. Surina**

The Centenary Declaration: a Compass for a Better Future of Work 130

CONTENTS OF THE JOURNAL FOR 2019**№1****EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****N.A. Volgin**

Man and his interests hit the highlights: the report to the ILO's 100th anniversary 3

LEVEL AND QUALITY OF LIFE**L.G. Milyaeva**

Theoretical and methodological approaches and methods of complex analysis of quality of working life 6

LABOR PRODUCTIVITY**D.N. Platygin, N.M. Sladkova**

Methodological approaches to the description of the best practices to improve labor productivity 19

I.B. Omel'chenko

Effects of labor normalization on increase in labor productivity 31

LABOR MARKET**A.V. Kashepov**

Labor market forecasting in the conditions of modern institutional reforms 44

N.P. Pfishin, A.N. Maloletko, M.N. Vinogradova, S.B. Kalmikov

Interaction between employment service and employers: analysis of information system application 57

INCOMES AND SALARIES**V.A. Litvinov**

Distribution-sensitive poverty indicators 71

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**V.G. Bulavko**Development of professional competences of employees in the social and labor relations sphere:
strategy issues 81**HEALTH AND SAFETY****E.A. Kuznetsova**

From working conditions to safety culture: analysis of scientific research 91

A.O. Khomenko

Current issues of a risk-oriented approach to labor protection 100

FUTURE OF WORK**A.A. Fedchenko**

Human-oriented public agreement as a basis of social justice: the key idea of the ILO report on future of work 111

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR**N.A. Volgin, L.N. Shirokova, L.L. Mosina**

Russian arctic: social and labor and demographic features of the development 117

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**O.E. Malykh, I.K. Polyanskaya**

Social security as a part of long-term social development strategy..... 134

T.A. Vartan'yants, V.P. Starokozheva

Implementation of electronic personnel document workflow: essence, risks and opportunities..... 145

№2**EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****N.A. Volgin**

Key mission of wages in life and development of people, enterprises, regions..... 3

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR**L.L. Rybakovskii, N.I. Kozhevnikova**

Depopulation in Russia: its stages, features and possibilities of neutralization 6

A.V. Kashepov

Methodology for analysis and forecasting fertility based on the influence of economic factors. 16

LABOR MARKET**E.V. Maslova**

Employment of senior citizens: minimization of precarization threats 29

B.A. Musaev

Growth of distance employment as a new trend in the development of the Russian labor market 40

INCOMES AND SALARIES**A.A. Popkov**

Evaluation of the effectiveness of the wages (salary) in organizations of higher education 51

HEALTH AND SAFETY**N.A. Mikhailova, I.V. Smirnov, O.N. Yakusheva, S.A. Zhukova**

New approaches to prevention of occupational injuries and professional morbidity: regional experience 58

FUTURE OF WORK**R.M. Valiakhmetov, G.R. Baimurzina**

Global and regional contexts of the future sphere of labor and human development 68

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**I.A. Voloshina, P.N. Novikov**

About classification of professions within the National qualifications system 76

LABOR PRODUCTIVITY**S.V. Rachek, A.V. Sukhanova**

Increasing efficiency of the enterprise labor resources based on performance standards in today's economy 83

LEVEL AND QUALITY OF LIFE**B.A. Zhankubaev**

Problems of improving social protection policy of population in Kazakhstan 95

№3

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Living wage, minimum living wage and minimum wage: modern understanding and relationship 3

LABOR MARKET

S.P. Zemtsov

Digital economy, risks of automation and structural changes in employment in Russia 6

A.N. Pokida, N.V. Zybunovskaya

Self-employment in contemporary labor market..... 18

N.I. Fadin

Employment of people with disabilities: problems and solutions 30

V.V. Olkhovskiy

Impact of changes in the education system on employment..... 44

INCOME OF THE POPULATION AND COMPENSATION

V.D. Roik

Minimum wage is the genome of social and labor relations..... 55

V.D. Rakoti

Labor, wage and property 63

LABOR PROTECTION

E.A. Kuznetsova

What is security science?..... 76

FUTURE OF THE WORLD OF WORK

L.V. Sankova

Future of the world of work: selection of human potential development strategies in global and local contexts..... 86

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

S.A. Petrova, N.M. Sladkova

Current issues of competency assessment of state employees 98

O.M. Zaitseva, O.V. Spiridonov

Digital competence in professional standards of engineering industry 112

LABOR PRODUCTIVITY

N.M. Sladkova, O.A. Il'chenko

Labor productivity: approach to developing typical leading indicators of a result-oriented labor system 121

LEVEL AND QUALITY OF LIFE

O.V. Nikonova

Moscow standard of a pensioner's well-being: goals and architecture..... 134

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR

A.I. Shcherbakov

Increasing fertility is the main aim of demographic policy of Russia 143

№4

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Changes in employment - traditionally in the area of research and creative discussions 3

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR**V.N. Minina, S.A. Ivanov, S.M. Snopova, D.I. Yudina**

Labor values of population of St. Petersburg in the context of production modernization6

A.V. Kashepov

Economic factors of mortality and life expectancy20

U.G. Nikolaeva, N.E. Pokrovskii, S.N. Smirnov

Quality and lifestyle of rural population in growing deposition: regional aspect33

LABOR MARKET**A.V. Mayorova, E.A. Matveeva**

Youth in the labor market and policies to promote youth employment in the Russian Federation45

V.A. Volokh

Modern science on the problems of adaptation and integration of migrants57

INCOMES AND SALARIES**V.D. Rakoti**

Salaries, rates, grades and bonuses or how to pay for labor in digital economy66

HEALTH AND SAFETY**A.M. Elin**

Modern problems of occupational safety: analysis and practical solutions81

LABOR PRODUCTIVITY**A.L. Borodulin**

The relationship between talented employees and programs increasing labor productivity92

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**M.V. Polevaya**

Performance evaluation system of employees of higher education institutions: current practice and key performance indicators.98

I.A. Voloshina, L.V. Kozlova, P.N. Novikov

The model of revealing the demand for professions: key parameters and some features.....106

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**M.A. Ivanova**

Education of senior citizens: delivery mode, availability and state participation120

FUTURE OF WORK**M. Pouchkin, K. Tada, J. Surina**

The Centenary Declaration: a Compass for a Better Future of Work130