



БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГРУППА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПО ВОПРОСАМ ДОСТОЙНОГО ТРУДА И
БЮРО МОТ ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
МИНИСТЕРСТВО СЕМЬИ, ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР РАН
(БАШКИРСКИЙ ФИЛИАЛ)
УФИМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР РАН
АКАДЕМИЯ НАУК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
СОВЕТ РЕКТОРОВ ВУЗОВ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

Сборник статей
Международного форума
«Будущее сферы труда: достойный труд для всех»
(г. Уфа, 4-5 февраля 2019 года)

УДК 331
ББК 60.56 + 65.24
Б 90
УДК 331
ББК 60.56 + 65.24
Б 90

Редакционная коллегия:

Ахунов Р.Р., временно исполняющий обязанности председателя Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук, д.э.н., член-корреспондент Академии наук Республики Башкортостан;

Баймурзина Г.Р., старший научный сотрудник Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.э.н.;

Валиахметов Р.М., директор Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.соц.н.;

Мельников Ю.М., исполняющий обязанности министра семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан;

Янгиров А.В., директор Института стратегических исследований Академии наук Республики Башкортостан, д.э.н.

Б 90 Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.) / под ред. *Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова*. – Уфа: Мир Печати, 2019. - 492 с.

ISBN 978-5-9613-0599-9

В сборнике представлены статьи участников Международного форума по тематике достойного труда и научно-практической конференции «**Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие**», приуроченных к 100-летию Международной организации труда (МОТ) и 100-летию образования Республики Башкортостан, состоявшихся в г. Уфе 4-5 февраля 2019 года.

В книгу включены доклады и статьи российских и международных экспертов, представителей правительств и общественных организаций, академического и вузовского сообществ, объединений работодателей и работников.

Материалы сборника сохраняют авторскую редакцию.

УДК 331
ББК 60.56 + 65.24

УДК 331
ББК 60.56 + 65.24

ISBN 978-5-9613-0599-9

© БФ ФНИСЦ РАН, 2019
© Коллектив авторов, 2019

ПРЕДИСЛОВИЕ

Международная конференция, посвященная глобальным вызовам и региональным аспектам развития социально-трудовой сферы, стала научно-практической частью и логическим продолжением Международного форума по тематике достойного труда, проведенного в г. Уфе 4-5 февраля 2019 г. в рамках инициативы Международной организации труда «Будущее сферы труда».

Инициатива, приуроченная к 100-летию Международной организации труда, была поддержана Республикой Башкортостан, которая в 2019 г. также отмечает свой 100-летний юбилей – образование первой национальной автономной республики в составе Российской Федерации (РСФСР). Однако, не столько совпадения юбилейных дат, сколько другие смысловые и содержательные причины обусловили выбор столицы Республики Башкортостан местом проведения этого представительного международного форума по тематике достойного труда.

Республика Башкортостан является первым субъектом Российской Федерации, в котором разработана и действует принятая в трехстороннем формате программа «Достойный труд в Республике Башкортостан на период до 2025 года»¹. Она изначально была ориентирована на продвижение идей, принципов и стандартов Международной организации труда «Достойный труд». Разработке и принятию этой программы предшествовал ряд комплексных исследований и научно-практических мероприятий, в том числе «круглый стол» на тему «Реализация принципов концепции Международной организации труда «Достойный труд» на региональном и муниципальном уровнях» с участием представителей Бюро МОТ в Москве, Федерации независимых профсоюзов России, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, объединений работодателей и профессиональных союзов республики (Уфа, 2011 г.)²

Более полному пониманию сущностных и гуманистических основ концепции и принципов достойного труда помог разработанный в 2015 г. по методике Программы развития ООН Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан «Труд, занятость и человеческое развитие»³. Тема регионального доклада была определена исходя из осознания фундаментальных сдвигов в сфере труда и возрастающей взаимосвязи трудовой деятельности и человеческого развития. В этой связи интересно отметить тот факт, что этот доклад и тематически, и концептуально совпал с основными идеями и положениями чуть позже изданного Мирового доклада о человеческом развитии за 2015 год «Труд во имя человеческого развития»⁴.

В январе 2016 г. в Уфе прошла первая встреча министров труда и занятости стран БРИКС, на которой была принята Декларация о расширении координации и сотрудничества в сфере продвижения программ достойного труда в государствах-участниках БРИКС,

¹ Программа Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 г. URL: http://mintrudrb.ru/upload/docs/prog_dosttrud.pdf. (дата обращения: 14.01.2019).

² Реализация принципов концепции Международной организации труда «Достойный труд» на региональном и муниципальном уровнях. Сборник материалов «круглого стола» / Под ред. Валиахметова Р.М., Баймурзиной Г.Р. – Уфа: Восточная печать, 2012. С. 85.
URL: [http://www.isras.ru/files/File/publ/Dostoin_Trud_krugl_stol_Sbornik\(1\).pdf](http://www.isras.ru/files/File/publ/Dostoin_Trud_krugl_stol_Sbornik(1).pdf) (дата обращения: 14.01.2019).

³ Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать, 2015. 360 с.

⁴ Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития. Пер. с англ. Human Development Report 2015: Work for Human Development 2016 г. М.: Издательство «Весь Мир». 284 с.

в частности о содействии устойчивому развитию на основе обеспечения инклюзивной культуры и качества занятости⁵.

Предложенные республикой индикаторы достойного труда и развития человеческого потенциала включены в проекты рабочих документов, разрабатываемые Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации по внедрению стандартов благополучия и качества жизни населения⁶. Практическая работа по продвижению принципов концепции Международной организации труда о достойном труде сопровождалась серией научных публикаций, участием в конференциях и семинарах, проводимых нашими коллегами из других научных центров и коллективов⁷.

Таким образом, проведение в г. Уфе Международного форума по тематике достойного труда и научно-практической конференции «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие» стало закономерным и логическим продолжением планомерной научно-исследовательской и организационно-управленческой работы по продвижению идей, принципов и стандартов Международной организации труда «Достойный труд» в одном из субъектов Российской Федерации – Республике Башкортостан.

В работе настоящего форума и конференции приняли участие более 600 представителей из 27 регионов России, а также Германии, Канады, Франции, Азербайджана, Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызской Республики, Туркменистана, Узбекистана. Форум стал международной площадкой для обмена мнениями и открытого диалога научного сообщества с представителями органов государственной власти и местного самоуправления, работодателей и бизнес-структур, профессиональных союзов и других общественных организаций.

Примечательно, что накануне Международного форума в г. Уфе был представлен Доклад Глобальной комиссии Международной организации труда по вопросам будущего сферы труда (Швейцария, г. Женева, 22 января 2019 г.). Посредством этого Доклада Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда обратилась к мировому сообществу и лидерам стран с призывом принять комплекс мер, направленных на решение проблем, связанных с глубокими переменами в сфере труда. Комиссия выдвигает концепцию, ориентированную на жизненные интересы людей и предлагает принять программы, основанные на инвестициях в развитие человека, институтов рынка труда, достойную и стабильную занятость. Всеобщая трудовая гарантия, социальная защита от рождения до старости, право на непрерывное обучение, экологизация экономики и развитие сельской экономики – вот только некоторые из задач, которые содержатся в Докладе Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда⁸. Основные тезисы этого Доклада нашли отражение, как в содержании дискуссий, так и в предложениях к резолюции Международного форума по тематике достойного труда в г. Уфе.

⁵ Декларация министров труда и занятости стран БРИКС «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика в сфере занятости» [Электронный ресурс].

URL: https://www.ranepa.ru/images/media/brics/ruspresidency2/FINAL_BRICS_LABOUR_AND_EMPLOYMENT_MINISTERS_DECLARATION_RUS.pdf. (дата обращения: 14.01.2019).

⁶ Валиахметов Р.М., Баймурзина Г.Р. Стратегии развития регионов в контексте стандартов достойного труда // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. 2017. №2 (659). С. 65-76.

⁷ Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П. Колосова. - Уфа: АНРБ, Гилем, 2012. - 216 с.; Достойный труд – основа стабильного общества: Материалы III Международной научно-практической конференции / отв. за выпуск Н.З. Шаймарданов. – Законодательное Собрание Свердловской области, 2011. Пленарное заседание. – 102 с.; Санкова Л.В. Формирование новой экономики труда в XXI веке / Л.В. Санкова // Достойный труд в экономике XXI века: материалы Междунар. научн.-практ. конф. – Саратов: Изд-во «КУБиК», 2015. С. 14-19.

⁸ Работать ради лучшего будущего. Доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Международная организация труда, Женева. 2019. С. 11-12. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 14.01.2019).

Не будет преувеличением сказать, что участники настоящего форума стали одними из первых, кто откликнулся на вышеназванный призыв Глобальной комиссии Международной организации труда по вопросам будущего сферы труда. Наряду с целым рядом важных предложений по повышению качества занятости и трудовой жизни, достойных условий труда и уровня заработной платы, пересмотру приоритетов в интересах долгосрочных инвестиций в развитие человека, расширению выбора его возможностей, сокращению гендерного неравенства и т.д., в резолюции форума содержатся и такие рекомендации, как развитие страновых, региональных и субрегиональных программ, комплексно и целенаправленно продвигающих идеи и принципы достойного труда.

В настоящем сборнике статей представлены некоторые из докладов и выступлений участников Международного форума по тематике достойного труда и международной научно-практической конференции «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие», сгруппированных по нескольким актуальным направлениям.

Особенностью состоявшихся мероприятий стало активное и заинтересованное участие в них молодых ученых из регионов России. Особый интерес вызвала работа сессии, специально организованной на английском языке «Занятость и социальная справедливость: государственная политика, лучшие мировые, национальные и региональные практики» с участием наших коллег из Международной социологической ассоциации (MSA) Марии-Евгении Лонго (Канада), Клауса Шмирль (Германия), Дельфины Мерсье и Флоры Баярд (Франция).

Международный форум по тематике достойного труда в г. Уфе состоялся благодаря поддержке Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (г. Москва), Правительства Республики Башкортостан, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федерации независимых профсоюзов России, Российского союза промышленников и предпринимателей, Академии труда и социальных отношений.

Выражаем искреннюю признательность со-организаторам Международной научно-практической конференции «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие», поддержавшим идею ее проведения в рамках Международного форума по тематике достойного труда, временно исполняющему обязанности председателя Уфимского федерального исследовательского центра РАН Р.Р. Ахунову, председателю Совета ректоров вузов Республики Башкортостан, ректору Уфимского государственного нефтяного технического университета Р.Н. Бахтизину, президенту Академии наук Республики Башкортостан А.С. Гаязову, директору Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, академику РАН М.К. Горшкову, заместителю министра труда и социальной защиты Российской Федерации Л.Ю. Ельцовой, исполняющему обязанности заместителя Премьер-министра Правительства Республики Башкортостан Л.Х. Ивановой, председателю Федерации профсоюзов Республики Башкортостан М.Г. Хусаинову.

Мы благодарны нашим модераторам и экспертам, принявшим активное участие в организации и проведении научных сессий и дискуссий: Р.М. Асадуллину, В.Е. Гимпельсон, М.Б. Денисенко, Р.А. Долженко, Г.Е. Зборовскому, Н.В. Зубаревич, Ю.А. Зубок, А.А. Илимбетовой, О.Н. Кабановой, Н.Н. Кузьминой, А.Н. Лейбович, В.А. Мансурову, В.В. Маркину, Е.Б. Мезенцевой, В.М. Москвиной, У.А. Назаровой, Т.А. Нигматуллиной, М.П. Пушкину, Т.О. Разумовой, Е.Ю. Рождественской, Л.В. Санковой, А.Л. Сафонову, А.К. Сельскому, Е.В. Симоновой, Я.А. Скрыбиной, Ж.Т. Тощенко, Л.А. Тутову, А.А. Федченко, И.В. Фроловой, Р.Р. Хасановой, М.Ф. Чернышу, В.Х. Эченикэ, А.В. Янгирову; многим другим участникам конференции и авторам, приславшим свои статьи в настоящий сборник.

Р.М. Валиахметов,
директор Башкирского филиала
Федерального научно-исследовательского
социологического центра РАН

Уважаемые читатели!



Правительство Республики Башкортостан поддержало предложение научной общественности об издании настоящего сборника статей участников Международного форума по тематике достойного труда и научно-практической конференции «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие», состоявшихся в г. Уфе 4-5 февраля 2019 года

Эти мероприятия, приуроченные к 100-летним юбилеям образования Республики Башкортостан и Международной организации труда, прошли в соответствии со взаимными инициативами сторон при поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Российского Союза промышленников и предпринимателей, Федерации Независимых Профсоюзов России, Академии труда и социальных отношений, Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и

Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Выступая перед участниками Форума, временно исполняющий обязанности Главы Республики Башкортостан Р.Ф. Хабиров отметил, что выбор нашего региона местом проведения международных мероприятий по тематике достойного труда не случаен. Башкортостан одним из первых в России разработал и принял региональную программу «Достойный труд». В республике сформирована эффективная система социального партнёрства, развернута совместная работа с работодателями и профсоюзами по созданию безопасных и достойных условий труда.

В числе ключевых вопросов такой кооперации – достойные рабочие места и качественная занятость, развитие человеческого капитала и повышение производительности труда, достойная оплата труда и социальная защита работающих.

На дискуссионных площадках форума и научных сессиях конференции были обсуждены актуальные проблемы социально-трудового пространства, занятости населения и будущего сферы труда.

Мы уверены в том, что статьи и выступления, опубликованные в сборнике, будут способствовать расширению не только глобального, но и регионального контекстов будущего сферы труда, окажут содействие в продвижении идей, принципов и стандартов достойного труда в регионы Российской Федерации.

Иванова Лена Хакимовна,
исполняющий обязанности заместителя Премьер-министра
Правительства Республики Башкортостан

Уважаемые дамы и господа!



Мир труда претерпевает серьёзные изменения и вызовы. Одновременно появились и значительные возможности. Будущее общества зависит от того, как мы справимся с вызовами и используем возможности.

Как и 100 лет назад, мир и стабильность зависят от социальной справедливости.

Новые вызовы связаны с технологическими, климатическими и демографическими изменениями:

- цифровая экономика, скорее всего, приведет к увеличению регионального и гендерного разрывов;
- работа через он-лайн платформы может привести к возвращению практики применения труда «поденщиков», характерных для XIX века;

- реализация Парижской климатической повестки дня в мире может привести к потере 6 миллионов рабочих мест и созданию 24 миллионов новых рабочих мест;

- к 2050 году население трудоспособного возраста сократится почти во всех регионах (в Европе – на 14%), за исключением Африки, где рост составит 12%.

Эти новые вызовы могут привести к ухудшению других текущих вызовов:

- безработица – 190 млн. безработных (включая 65 млн. из числа молодежи);
- работающие бедные – в настоящее время 300 млн. работников находятся за чертой крайней нищеты;
- заработные платы, не соответствующие росту производительности труда – 27% глобального дохода сосредоточено в руках 1% богатейшего населения (1980-2016 гг.), в то время как 50% самых бедных владеют 12% дохода;
- гендерное расслоение общества – женщины зарабатывают на 20% меньше мужчин;
- современное рабство;
- превышение норм рабочего времени – около 1/3 рабочей силы в мире работает более 48 часов в неделю;
- несчастные случаи на рабочем месте и заболевания – 2,7 млн. людей в мире от этого умирают ежегодно.

Наступает поворотный момент.

Необходимо использовать возможности для изменений, ведущих к экономической безопасности, равным возможностям и социальной справедливости.

Мы предлагаем новый подход, согласно которому человек должен быть в центре повестки будущего сферы труда.

Данный подход предполагает, что экономический рост, социально-экономическая политика и деловая практика будут ориентированны на развитие и благополучие человека.

Кулаева Ольга Владимировна,
директор Группы технической поддержки
по вопросам достойного труда и Бюро МОТ
для стран Восточной Европы и Центральной Азии



Уважаемые коллеги, дамы и господа, товарищи!

Прежде всего, позвольте от имени Федерации независимых профсоюзов России, миллионов российских трудящихся и всего международного профсоюзного движения сердечно поздравить граждан Республики Башкортостан со славным юбилеем, пожелать вам новых достижений в труде на благо развития и процветания Республики!

Успехи масштабной акции *«К 100-летию Башкортостана – 100 новых объектов»* позволяют с уверенностью говорить о том, что этот труд опирается на прочный фундамент. Строительство новых социально-экономических объектов призвано существенно повысить качество жизни населения.

Как отмечал глава Республики Башкортостан Радий Хабиров, 100-летие образования Республики – знаменательная дата в истории всего российского федерализма. Слово «федерализм» наполнено ключевыми для профсоюзов понятиями: «союз», «совместные действия», «солидарность». Именно на этом пути видится развитие как Республики Башкортостан, так и всей Российской Федерации.

Есть определенный символизм в том, что сегодня мы отмечаем сразу два столетия – Республики Башкортостан и Международной организации труда. По сути, борьба национального героя башкирского народа Салавата Юлаева за справедливость, в защиту угнетенных, через века перекликается с идеалами МОТ – нашего международного «парламента труда».

Когда в 1926 году штаб-квартира МОТ переехала в здание на берегу Женевского озера, на первом камне, заложенном в его фундамент, было выбито латинское изречение: *«Si vis pacem, cole iustitiam»* или *«Хочешь мира – добивайся справедливости»*.

Сегодня, когда планета опять под угрозой, мы можем с уверенностью сказать: будущее мира труда, как и будущее всей земли, неразрывно связано с усилением социальной справедливости.

Представляя Инициативу Столетия в сфере труда, генеральный директор Международного бюро труда Гай Райдер подчеркнул: *«Наше стремление заключается в том, чтобы включиться в процесс обеспечения социальной справедливости в течение второго столетия существования МОТ»*.

Несправедливость – одна из первопричин нестабильности многих обществ мира. Идеалы, побудившие основателей МОТ превратить социальную справедливость в высшую цель Организации, наложили на нее обязательства, которые остаются неизменными и сто лет спустя.

Особенно отчетливо это видно на фоне разрыва, пролегающего между подавляющей частью населения мира и кучкой людей, присвоивших себе основные богатства планеты, на фоне вседозволенности для одних и фактического бесправия других, на фоне появления «новых бедных» даже среди тех, кто имеет работу. Я уже не говорю о миллионах безработных (прежде всего, молодых людей) или о не меньшей армии ветеранов труда, фактически брошенных на произвол судьбы.

Далеко не случайно, что в 2008 году трехсторонние участники МОТ единодушно приняли *Декларацию о социальной справедливости*. Тем самым они подтвердили свою приверженность идее превращения принципов полной продуктивной занятости и достойного труда в важнейший элемент социально-экономической политики.

При этом все участники МОТ признали взаимосвязанность четырех стратегических задач: они касаются занятости, социальной защиты, социального диалога и трипартизма. В их основу заложены ключевые принципы и права в сфере труда.

Будущее поле нашей работы во многом связано с решениями, которые недавно были приняты международным сообществом. Я имею в виду Повестку дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года и ее 17 Целей. Их важнейшей составляющей стал достойный труд. Речь идет, прежде всего, о Цели номер 8, которая заключается в *«содействии поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех»*.

Реализация этих Целей развития ставит перед нами задачу, прежде всего, содействовать занятости и росту доходов. Для этого необходимы производительные и рентабельные предприятия, социально-ориентированная экономика и жизнеспособный государственный сектор.

Другая ключевая задача – содействовать социальной защите, социальному обеспечению и охране труда. Важно предоставить всем справедливую долю результатов прогресса. Стороны социального партнерства в России обязаны бороться за достойную зарплату, такую, которой будет хватать не только на еду и одежду, но и на нормальную жизнь в широком понимании, на адекватное воспроизводство трудовых ресурсов.

А пока в абсолютных цифрах в России насчитывается 19,6 миллионов бедняков: это больше, чем все население Швейцарии и Швеции вместе взятых. В Майском указе прошлого года президент Путин поставил конкретную цель – за шесть лет сократить число бедных в стране вдвое. Это важнейшая задача для всех нас. Начать следует с доведения МРОТ до уровня потребительского бюджета, то есть до 2,5 прожиточных минимумов. И еще: давно пора менять устаревшую методику определения потребительской корзины.

Как подчеркивает МОТ, главные средства решения упомянутых мной четырех стратегических задач – это социальный диалог и трипартизм. При этом непреложным условием достижения Целей развития является строгое соблюдение фундаментальных принципов и прав в сфере труда. Прежде всего – свободы объединения и ведения коллективных переговоров.

Сокращение дефицита достойных рабочих мест – ещё одна область, проблемы которой решаются через социальный диалог. Примерами здесь служит дефицит достойных рабочих мест в сельской и неформальной экономике, а также в надомном труде и в «экономике по уходу». Эти секторы слабо охвачены нормами регулирования труда, в том числе и в нашей стране.

Распространение новых моделей ведения бизнеса и процесс автоматизации и цифровизации труда ведут к изменению самих рамок трудовых правоотношений, а ведь именно на их основе исторически строился социальный диалог.

Расширение нестандартных форм занятости и появление таких феноменов, как «платформенная экономика», ставят на повестку дня – как для профсоюзов, так и для организаций работодателей – проблемы представительства и эффективности переговоров.

Для правительства здесь также видится масса проблем с точки зрения правового регулирования и обеспечения соблюдения норм в новых экономических форматах. Не секрет, что дефицит достойного труда возникает там, где слабы государственные органы регулирования труда. С скромный бюджет министерства труда не позволяет ему в полном объеме оказывать социальным партнёрам необходимую помощь. Это касается и их обеспечения точными данными о состоянии и перспективах экономики и рынка труда.

Скажу откровенно: правдивость государственной статистики – столь же неотъемлемый фактор справедливого социального диалога, как верный и честный диагноз в профессии врача. Тем более, что мы имеем дело не с частной медицинской практикой, а с миллионами жизней и судеб граждан нашей страны.

Очевидно, что непреложным условием справедливости является обеспечение верховенства закона, в том числе с помощью эффективной инспекции труда, практики правоприменения и укрепления механизмов предотвращения и урегулирования трудовых споров.

Построение справедливого будущего ставит новые задачи и перед профсоюзами. Это касается, как повышения охвата профсоюзным членством, так и более эффективной работы в интересах своих членов, в том числе в юридической и информационной сферах. Профсоюзы испытывают всё большую необходимость координировать свои действия. Кроме того, нужно идти к работникам, которые трудно поддаются организации: например, объединять занятых на удаленных рабочих местах в целях повышения их переговорного потенциала.

Уважаемые коллеги! Сегодня наша задача состоит в том, чтобы спрогнозировать будущее сферы труда, оценить связанные с этим риски, а также создать такие условия для ее развития, которые обеспечивали бы достойные условия и оплату труда каждому работнику. Именно эти цели заложены в основу доклада Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего», который был обнародован Международным Бюро Труда в Женеве 22 января 2019 года – в день официального начала празднования 100-летия МОТ.

В заключение хочу подчеркнуть, что и успехи, и трудности, с которыми все мы сталкиваемся, являются рукотворными: они не посланы нам свыше. Поэтому, вступая в новое столетие, нужно четко сознавать, что только от нас самих, от нашей политической воли и способности объединять усилия зависит, насколько мы будем достойны наших предков.

Шмаков Михаил Викторович,
председатель Федерации независимых профсоюзов России



Уважаемые коллеги!

Празднование 100-летнего юбилея Международной организации труда – хороший повод для социальных партнеров осмыслить и оценить ту роль, которую они на площадке МОТ играли на протяжении века; критически подойти к вопросу оценки своего вклада в дело достижения социальной справедливости; переосмыслить сущность механизма социального диалога, как уникального способа решения текущих и возникающих под влиянием глобальных мировых вызовов социально-трудовых и экономических проблем для достижения достойного будущего в сфере труда, и приступить к его модернизации.

Следует отметить, что, как и 100 лет назад, мир сталкивается с вызовами, созвучными тем, которые привели к созданию МОТ. Опасения, высказываемые в XIX веке в отношении промышленной революции и страх того, что технический прогресс сделает наёмного рабочего «избыточным», а также то, что технологии могут повлечь за собой массовую безработицу, актуальны и для наших дней. Вместе с тем, история доказала, что инновации коренным образом изменили качество жизни. Современность показывает рост продолжительности жизни, широкое распространение получают базовые услуги здравоохранения и образования, увеличиваются доходы большинства людей. Текущая трансформация рынков труда, создание новых сфер экономики, технологический и «цифровой прогресс», с одной стороны, так же, как и военные конфликты, экономическая диспропорциональность развития стран, демографические вызовы, с другой, – все это требует формирования нового взгляда на роль и функцию, которую исполняют работодатели и другие социальные партнеры на рубеже веков.

Четыре "дискуссии столетия" в рамках инициативы МОТ «Будущее сферы труда»: "труд и общество", "достойные рабочие места для всех", "организация труда и производства", "вопросы управления трудом", задали основной вектор движения на предстоящее столетие для всех стран - членов МОТ. Эти темы нашли свое отражение и развитие в рекомендациях доклада «Работать ради лучшего будущего», выпущенного 22 января 2019 года Глобальной Комиссией МОТ Высокого уровня. В нем, в частности, отмечена необходимость разработки:

- универсальных гарантий в сфере труда, которые защищают основные права работников, достаточного прожиточного минимума, ввода ограничений по продолжительности рабочего времени и обеспечения основ безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- гарантированной социальной защиты от рождения до старости, которая поддерживает потребности людей в течение жизненного цикла;
- универсального права на обучение в течение всей жизни, позволяющего людям приобретать навыки, знания и умения;
- управления технологическими изменениями для стимулирования достойного труда, включая международную систему управления цифровыми платформами труда;
- увеличения инвестиций в здравоохранение, зеленую и сельскую экономики;
- повестки дня, связанной с вопросами гендерного равенства;
- изменения бизнес-стимулов для поощрения долгосрочных инвестиций.

Они совпадают с ключевыми приоритетами социальной повестки РСПП в среднесрочной перспективе, которые включают:

- развитие человеческого потенциала;

- совершенствование регулирования трудовых отношений;
- будущее системы социального и пенсионного страхования;
- межсекторное взаимодействие с учетом интересов территорий и приоритеты корпоративных социальных инвестиций;
- расширение участия негосударственного сектора в социальной сфере.

Говоря о трансформациях, происходящих в мире, российский бизнес в полной мере испытывает их на себе. В настоящий момент глобальные вызовы усугублены еще и введением против российского бизнеса, и страны в целом, санкций, экономических и политических. В связи с этим РСПП поддерживает инициативу, высказанную Правительством Российской Федерации, о необходимости воспользоваться открывшимся окном возможностей для радикального улучшения бизнес-среды и повышения привлекательности российской юрисдикции.

В Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поставлены амбициозные задачи:

- вхождение России в число пяти крупнейших экономик мира и обеспечение темпов экономического роста выше среднемировых;
- увеличение доли несырьевого экспорта;
- рост производительности труда на крупных и средних предприятиях на 5 % в год;
- развитие сектора малого и среднего бизнеса, включая создание цифровой платформы поддержки производственной и сбытовой деятельности субъектов МСП и т.д.

Члены РСПП, крупнейшие работодатели России принимают активное участие в разработке и реализации Национальных проектов, направленных на исполнение Указа Президента и других стратегических документов.

По мнению РСПП, единственным «гарантом» занятости и соответственно *доходов* любых категорий граждан (от молодежи, не имеющей опыта работы, до лиц старших возрастов) является экономика, способная постоянно создавать новые, современные, высокопроизводительные рабочие места. Это требует реализации стимулирующей политики государства, для которой характерны следующие черты:

- предсказуемость решений в социальной и экономической сфере;
- снижение избыточной административной нагрузки и стабильность фискальной;
- повышение качества государственного управления, включая цифровизацию взаимодействия бизнеса и государства;
- жесткая привязка тактических решений государства к стратегическим задачам, зафиксированным в «майском указе» и нацпроектах;
- эффективность стимулирующих мер.

В обсуждаемом сегодня вопросе построения новой экономики важное место занимает тема подготовки квалифицированных кадров. Кадровый дефицит находится в первой тройке наиболее острых проблем для бизнеса. В 2017 году 58,2% компаний-членов РСПП прогнозировали нехватку профессиональных кадров в среднесрочной перспективе (хотя, необходимо отметить, что доля ожидающих проблем с кадрами в будущем сократилась с 2014 года на 12,1%). Самая большая потребность у компаний в квалифицированных рабочих - их не хватает двум третям компаний, принявшим участие в опросе. Из года в год в отчетный период около двух третей организаций отмечают, что с квалифицированными рабочими ситуация остаётся сложной и до конца нерешённой. (*Доклад РСПП «О состоянии делового климата в России в 2014-2017 год»*).

Кроме того, повышение квалификации, приобретение новой профессии становится одним из факторов и существенного увеличения дохода работников. Все это неразрывно связано и с улучшением качества профессионального образования. Организация этой работы находится в компетенции Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Роль государства – создавать для работодателей стимулы для участия в развитии сферы профессионального образования, включая более значительную поддержку имущественных и денежных вложений работодателей в профессиональное образование и обучение. При этом государству необходимо рассматривать налоговые льготы для бизнеса на образование не как выпадающие доходы бюджета, а как механизм увеличения расходов на профессиональное образование в дополнение к бюджету.

Изменение структуры экономики, повышение производительности труда и эффективности производства требует от государства создания условий для более гибкого регулирования рынка труда и трудовых отношений. Существующая нормативная правовая база создает избыточную занятость, требуя наличия выделенных сотрудников для выполнения отдельных функций, прямо запрещает передавать те или иные функции на аутсорсинг, сдерживает мобильность персонала внутри компании. В результате работодатели несут двойные расходы: на новые технологии и на старые требования. Стоит подумать о повышении гибкости трудовых отношений между работниками и работодателями, включая вопросы, связанные с затратами работодателя при высвобождении, определить этапы цифровизации этих отношений.

Особое место в системе взаимодействия работодателей с государством и профсоюзами занимает вопрос, касающийся эффективной системы социальной защиты, в первую очередь социального и пенсионного страхования работников. Эта тема актуальна для всех сторон социального диалога. Работодатели неоднократно заявляли свою позицию о необходимости совершенствования системы на страховых принципах. Одновременно многие вопросы социальной поддержки решаются самими компаниями в рамках программ корпоративной социальной ответственности, направленных на повышение благосостояния работников и членов их семей, а также граждан, проживающих в населенных пунктах, где расположена компания, включая программы по развитию персонала, добровольное медицинское страхование, создание корпоративных пенсионных систем и др. (по результатам мониторинга «Состояние российской экономики и деятельность компаний – октябрь 2018 года» доля компаний, в которых приняты и действуют социальные программы для сотрудников, составила в октябре 2018 г - 81,4% , в социальные программы компаний входят средства на оплату путёвок (санаторно-курортное лечение, детский отдых - 77,2% компаний). Дополнительные социальные выплаты, не предусмотренные законодательством, осуществляют 66,7% организаций. В 63,2% компаний действует добровольное медицинское страхование. Жилищные программы для работников (возможно с использованием механизмов ипотечного кредитования) действуют в трети компаний. Дополнительное пенсионное страхование распространено в 31,6% компаний. Необходимо стимулирование государством такой деятельности компаний различными способами, в том числе за счет выведения из-под налогообложения налогом на прибыль средств, направляемых на эти цели.

Возвращаясь к теме празднования 100 – летнего юбилея МОТ хочу выразить благодарность сотрудникам организации, ее руководству, за их труд и выразить надежду на то, что наше взаимодействие с МОТ продолжится еще не одно столетие. Позвольте также поблагодарить организаторов сегодняшнего Форума: Правительство Республики, Министерство семьи, труда и социальной защиты населения за проделанную работу, а также поздравить Республику Башкортостан с ее 100 летним юбилеем!

Прокопов Федор Тимофеевич,
вице - президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП),
директор Института занятости и профессий НИУ ВШЭ

I. БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА. ГЛОБАЛИЗАЦИЯ. ЦИФРОВИЗАЦИЯ

УДК 316.444.56

В. Н. Антошкин, А. М. Хайруллина

V. N. Antoshkin, A. M. Khairullina

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ СКВОЗЬ ПРИЗМУ ТИПОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

SOCIAL CONSEQUENCES OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY THROUGH THE PRISM OF TYPOLOGICAL ANALYSIS

Аннотация. Цель статьи: анализ социальных последствий цифровизации экономики. Задачи: анализ проблемы роста безработицы и качества услуг на примере сфер образования и банковских услуг. Приводятся данные авторских эксклюзивных социологических исследований. Методы исследования: типологический анализ, метод опроса, статистические методы. Выводы: методы количественного анализа и технократического подхода необходимо компенсировать методами качественного анализа и типологического подхода, которые позволяют учесть социальные последствия цифровизации экономики, в частности, рост безработицы, социальной напряжённости и снижение качества услуг и товаров. Финансово-экономическая целесообразность не всегда тождественна социальной целесообразности. Поскольку финансово-экономические решения по оптимизации различных организаций касаются интересов общества в целом, то все решения по преобразованию и трансформации должны подвергаться социологической экспертизе, которая исходит из оценки их социальной эффективности.

Ключевые слова: *Цифровизация экономики, безработица, качество труда, типологический анализ, социальная эффективность.*

Abstract. The purpose of the article: an analysis of the social consequences of digitization of the economy. Objectives: analysis of the problem of rising unemployment and quality of services on the example of education and banking services. The author's data of exclusive sociological research are given. Research methods: typological analysis, survey method, statistical methods. Conclusions: methods of quantitative analysis and the technocratic approach must be compensated by methods of qualitative analysis and typological approach, which allow to take into account the social consequences of digitalization of the economy, in particular, unemployment, social tensions and reduced quality of services and goods. Financial and economic expediency is not always identical to social expediency. Since financial and economic decisions to optimize various organizations relate to the interests of society as a whole, all decisions on transformation and transformation must be subjected to sociological expertise, which is based on an assessment of their social effectiveness.

Keywords: *Digitalization of the economy, unemployment, quality of work, typological analysis, social efficiency.*

Премьер-министр РФ Д.А.Медведев на встрече в Кремле объявил, что деньги на национальные проекты в государственном бюджете есть (7 трлн.руб. на 3 года). Примечательно, что основная доля финансирования пойдёт на цифровизацию экономики. «Цифра – это такая матрица, на базе которой вообще всё сейчас развивается. Её нужно финансировать как можно быстрее» - пояснил премьер[2].

В современную эпоху технологии устаревают быстрыми темпами. Так, мобильные приложения умирают и на смену придут другие технологии – в первую очередь роботы. Цифровизация – это удобство для пользователей. Она должна положить конец всем посредникам и инструкциям. Любой процесс, затрагивающий интересы граждан, будь то уплата налогов или взаимоотношения с бюджетом, любая государственная услуга без современных технологий – это огромное количество бумажных инструкций, форм и так

далее. Цифровой мир позволяет уйти от этого. На примере Федеральной налоговой службы сейчас можно видеть, насколько кардинально меняются взаимоотношения агента и субъекта, насколько облегчается весь процесс взаимодействия государства, бизнеса и гражданина: получать услуги и госуслуги можно максимально прозрачно и просто. Ключевой тренд – это демократизация информации.

Сбербанк 14 декабря 2018 г. утвердил новую стратегию развития: банк должен превратиться в универсальную технологическую компанию и вступить в конкуренцию за клиентов с Google, Apple, Facebook, Amazon. «Мы перед собой поставили новую цель, новую задачу — достижение нового уровня конкурентоспособности, позволяющего нам конкурировать с технологическими компаниями, при этом оставаясь лучшим банком для наших клиентов», — заявил Герман Греф. В то же время глава крупнейшего государственного банка в 2017 г. заявлял об оптимизации персонала, выступая на Всемирном экономическом форуме в Давосе. По его словам, общая численность сотрудников, благодаря активному переводу услуг банка в цифровую сферу, к 2025 году может сократиться в два раза. По информации Expert Online, глава Сбербанка Герман Греф анонсировал новые сокращения в кредитной организации. По его словам, Сбербанк сократит число бухгалтеров в три раза. Такое заявление, сообщает «Интерфакс», Греф сделал на лекции в Екатеринбурге. Как отметил Греф, в Сбербанке раньше работало 33 тысячи бухгалтеров, но сейчас их осталось только 1,5 тысячи, а в будущем их число сократится до 500 человек. Он также сообщил, что Сбербанк планирует оптимизировать штат андеррайтеров, рассматривающих заявки на кредиты, с 4,5 тысяч до 1,5 тысяч. Следовательно, цифровизация банковской сферы порождает безработицу.

Другой факт из сферы дистанционного образования. Особую значимость оно обретает для жителей удалённых от вузовских центров населённых пунктов, для тех, кто в силу различных обстоятельств (инвалидность, уход за ребёнком, занятость на работе и др.) не может получить образование посредством живой коммуникации с субъектами образовательного процесса. Но главный мотив широкого внедрения дистанционных образовательных услуг - экономия бюджетных средств за счёт оптимизации организаций системы образования. И эта цель успешно достигается. Так, за 5 лет число коммерческих вузов уменьшилось в 5 раз. Количество бюджетных мест в государственных вузах неуклонно сокращается, а плата за обучение на коммерческих отделениях магистратуры и аспирантуры сужает социальную доступность этих форм образования. Главная проблема широкого внедрения дистанционных образовательных услуг – снижение качества образования. Таким образом, экономия бюджетных расходов порождает, как минимум, две социальные проблемы - рост безработицы и снижение качества услуг и товаров.

В 2015-2018 гг. специалисты социологической лаборатории БГПУ и центра социальных технологий «Социон» провели исследования в Уфе и 6 сельских районах Башкирии[1;3]. Среди прочих была изучена проблема выбора методик и технологий обучения.

Таблица 1. Предпочитаемые методы и технологии обучения

Учащиеся села	Выбранная позиция	Учащиеся города
91,00%	Живое общение с учителем и одноклассниками	91,00%
9,00%	Обучение через интернет, компьютер (дистанционная форма)	9,00%

Результаты исследования по городской и сельской выборке совпали полностью и развеивают миф о том, молодое поколение сплошь ориентировано на виртуальные, интернет-технологии в ущерб живой коммуникации. Таковых оказалось не более 1/10. Возникшее всеобщее увлечение дистанционной формой обучения, своеобразный компьютерный бум объясняются приверженностью моде и не выражает научно обоснованного руководства процессами применения новых технологий. Скрытая причина заключается в экономии финансовых средств за счёт сокращения численности педагогических кадров. Надо отдавать себе отчёт, что дистанционная форма обучения неизбежно снижает качество

образовательного процесса, не позволяет в полной мере развить прикладные навыки, а также социальные и коммуникативные навыки. Исследование, проведённое нами 9 лет назад в уфимском филиале СГА, которое полностью перешло на телевизионные лекции, записанные московскими преподавателями или транслируемыми в режиме онлайн, показало, что объём приобретённых навыков у студентов на порядок ниже: они не владеют навыками выступления перед аудиторией, не умеют вести дискуссию, не владеют технологией переговоров и умением работать в команде. Это было отмечено самими студентами. Причём семинары в данном вузе проводились путём выполнения письменных контрольных заданий, которые не требовали присутствия квалифицированного преподавателя. Таким образом, практические навыки в ходе дистанционного обучения не приобретались. Следовательно, переориентация на дистанционное образование не отвечает потребностям молодёжи, требованиям к качеству обучения и не соответствует критериям адекватного управления системой образования. Естественно, как дополнительная форма для тех категорий населения, у которых нет другой возможности, дистанционное обучение приемлемо.

За последние 10 лет количество общеобразовательных учреждений в республике уменьшилось на 1764 единицы (56%). Сокращение произошло в основном за счет закрытия школ на селе. Изменения основных показателей системы образования в Республике Башкортостан отразились и на контингенте педагогических работников. С начала 2010 г. количество учителей сократилось с 42921 чел. до 34849 чел. в 2017 г. Таким образом, работников образования стало меньше на 8 тыс. чел. Основными причинами такого положения дел являются сокращение количества обучающихся и переход на систему нормативно-подушевого финансирования учреждений, которая может оптимально работать только в условиях города. Система финансирования не учитывала типологическую специфику образовательных организаций. На селе закрытие школы приводит к миграции молодежи, социальной напряженности, безработице в профессиональной общности сельских педагогов, что осложняет проблему кадрового обеспечения образовательных учреждений.

Существует устойчивое мнение о том, что выпускники педагогических образовательных учреждений не желают работать в школе и не приспособлены к осуществлению профессиональной деятельности в условиях слаборазвитой социальной инфраструктуры села. Между тем социологические опросы, проведенные среди студентов педагогических образовательных организаций и выпускников сельских школ, опровергают данную точку зрения. Более трети обучающихся выпускных классов планирует связать свою будущую жизнь с селом, более 40% считает, что молодые специалисты будут иметь хорошие перспективы в карьере, оставаясь в селе; более 30% респондентов утверждает, что после окончания школы временно переедет в город для получения профессии. Среди основных причин возможной миграции они называют трудные условия труда, быта и жизни (28%), на втором – нехватка рабочих мест и возможность продолжения учебы (23%), на третьем месте – низкая заработная плата (22%) и отсутствие свободного времени (22%). На четвертом месте – культурные условия (16%), далее – низкий уровень медицины, быта, торговли (10%). Таким образом, выпускники школ и студенты демонстрируют готовность и желание работать в сельских школах, однако им сложно примириться с отсутствием «очагов культуры», рабочих мест, а также социально-бытовыми условиями и заработной платой.

Только 20% педагогов владеют ИКТ-компетентностью на продвинутом уровне. Они умеют извлекать и компилировать информацию из разных источников в соответствии с учебными задачами; преобразовывать и представлять информацию, составлять собственный учебный материал из имеющихся источников, обобщая, сравнивая, противопоставляя, преобразовывая различные данные; использовать текстовый и табличный редакторы, программы для составления презентаций, буклетов и др. [3]. К тому же повышение качества и расширение социальной доступности электронного образования предполагают создание новой модели взаимодействия основных участников образовательного процесса,

предполагающей как взаимный контроль, так и сотрудничество с целью повышения эффективности дистанционных образовательных услуг.

Рыночная система может быть экономически эффективной и одновременно социально безжалостной по отношению к разным категориям населения – детям, учащимся, молодёжи, старшему поколению. Поэтому рыночные механизмы должны быть дополнены социальными механизмами, призванным, с одной стороны, защищать представителей общностей, которые не по своей воле оказались аутсайдерами общества, а с другой стороны, стимулировать интеллектуальную и социальную активность этих групп общества на рынке труда.

Технократический подход к информации имеет свои пределы развития, поскольку он ограничен формальными процедурами, цифрами и алгоритмами. А ведь в основе любой информации лежит содержательная структура. Классификация информации с параметрами ее основных видов должна быть верифицирована базовыми универсалиями (категориями). Полнота содержания и структуры инфопотока должны быть методологически обоснованы. Количественно-технический подход без учета качественной (типологической) специфики каждого вида, аспекта информации создает только иллюзию контроля и управления.

Прикладная технология применения концепции социальной типологии - социоанализ - является методическим инструментом решения конкретных проблем [4]. Выделим главные из них: природосообразность управления, дифференциация обучения, использование вариативных модулей (создавать систему управления с учётом социотипа команды и сотрудника); культуросообразность управления (учёт социотипа группы, нации, типа микросреды, специфики различных субкультур); построение модели управленческой системы для данного типа поселения или организации (знание интегрального типа общности, специфики рынка труда).

Таким образом, методы количественного анализа и технократического подхода необходимо компенсировать методами качественного анализа и типологического подхода, которые позволяют учесть социальные последствия цифровизации экономики, в частности, рост безработицы, социальной напряжённости и снижение качества услуг и товаров. Финансово-экономическая целесообразность не всегда тождественна социальной целесообразности и эффективности. Поскольку финансово-экономические решения по оптимизации различных организаций касаются интересов общества в целом, то все решения по преобразованию и трансформации должны подвергаться социологической экспертизе, которая исходит из оценки их социальной целесообразности.

Список литературы:

1. Антошкин В.Н. Социология сельской школы: опыт региональных исследований // монография - Уфа, изд-во БГПУ, 2017 - 114 с.
2. Зачем министры поедут по стране? // Аргументы и факты-2018-№ 52- с.4
3. Сельская школа Башкортостана: проблемы развития- Уфа: монография, Изд-во БГПУ, 2018- 60 с. // Антошкин В.Н., Асадуллин Р.М., Кудинов И.В., Илюшина Н.С., Карунас Е.В., Яшин Е.А., Ефимова Е.В., Никогосян А.А.
4. Antochkin V.N. Sociological Research as a Method of Social Diagnostics // Eurasian Journal of Analytical Chemistry- 2017 12(7b):1-9- 0,6 п.л.

М. В. Артамонова

M. V. Artamonova

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВЫЗОВЫ ВИРТУАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

FUTURE OF WORK: PROSPECTS AND CHALLENGES OF VIRTUAL EMPLOYMENT

Аннотация. Инициатива Международной организации труда «Будущее сферы труда» раскрывает кардинальные перемены, возникающие в сфере труда в будущем, анализируя основные факторы перемен и последствия, влияющие на рынок труда, социально-трудовые отношения и занятость. В условиях развития цифровых технологий возникает виртуальная занятость, которая оказывает влияние на современный рынок труда, происходит трансформация социально-трудовых отношений в виртуальные. Цель и задачи данной статьи - рассмотреть сущность и основные характеристики виртуальной занятости, ее преимущества и недостатки, предпосылки возникновения виртуального труда, связанные с основными «мегатрендами» в 21 веке - цифровизацией и виртуализацией, особенности работы на виртуальных предприятиях в виртуальных командах на виртуальных рабочих местах, формирование виртуальной рабочей среды и возможность развития виртуального сотрудничества. В статье использованы методы сравнительного анализа. Выявлены основные вызовы цифровизации и виртуализации и определены пути решения данных проблем

Ключевые слова: достойный труд, будущее сферы труда, виртуальная занятость, виртуальные социально-трудовые отношения, виртуальный труд, «мегатренды», виртуальное предприятие, виртуальное рабочее место, виртуальные команды, виртуальное сотрудничество

Abstract. The initiative of the International Labor Organization "The future of work" opens the cardinal changes arising in the field of work in the future, analyzing the pacing factors of changes and effects affecting labor market, the social and labor relations and employment. In the conditions of development of digital technologies, there is a virtual employment, which has an impact on modern labor market; there is a transformation of the social and labor relations in virtual. The goal and tasks of this article – to consider the entity and the main characteristics of virtual employment, its advantage and shortcomings, the premises of emergence of virtual work connected with main "megatrends" in the 21st century - digitalization and virtualization, features of work at the virtual enterprises in virtual teams in virtual workplaces, forming of a virtual working environment and a possibility of development of virtual cooperation are considered. In the article methods of comparative analysis are used. The main challenges of digitalization and virtualization are revealed and solutions of these problems are defined

Keywords: decent work, future of work, virtual employment, virtual social and labor relations, virtual labor, «megatrends», virtual enterprise, virtual work place, virtual teams, virtual collaboration

В 2015 г. Генеральный директор МОТ Гай Райдер выступил на 104-й сессии Международной конференции труда с инициативой «Будущее сферы труда» [6, с. 9].

Сфера труда претерпевает кардинальные перемены. Это преобразование — результат целого ряда различных факторов, от поступательного развития технологий и изменения климата до демографических изменений в экономике и занятости [11]:

- темпы изменений характера и места выполнения работы чрезвычайно увеличились, возрос их масштаб, а влияние углубилось и затрагивает даже существующие социальные ценности;

- темпы изменений глобализации, автоматизации, компьютеризации и т.д. за последние два десятилетия значительно увеличились благодаря быстрому распространению информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), а также стремительному прогрессу в области автоматизации и компьютеризации, развитию и растущему значению новых отраслей;

- такое изменение ситуации в сфере труда может иметь следующие последствия: - понятие места работы, возможно, перестанет существовать; работать можно будет где угодно, а удаленные рабочие места станут повсеместным явлением; - изменение трудовых отношений потребует новых способов их оформления, что не всегда может обеспечить работнику достаточную степень защиты; - возрастет значение кооперативных технологий, виртуальных рабочих групп и коллективного предпринимательства, договоров субподряда и передачи работ на стороннее исполнение. Это приведет к распространению «нетипичных» трудовых отношений. Труд станет более изолированным, незащищенным, непредсказуемым, негарантированным и пр.

22 января 2019 г. был опубликован Доклад Глобальной комиссии МОТ о будущем сферы труда. Среди **10 ключевых задач**, которые рассматривает Комиссия, следующие: - **всеобщая трудовая гарантия**: работникам должно быть обеспечено соблюдение основополагающих трудовых прав, заработная плата, обеспечивающая удовлетворительные условия жизни, ограничение рабочего времени, безопасные и здоровые условия работы; - **гарантированная социальная защита от рождения до старости**, отвечающая потребностям людей на протяжении всей их жизни; - **всеобщее право на непрерывное обучение**, дающее людям возможность приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию; - **регулирование технического прогресса в интересах обеспечения достойного труда**, включая разработку международной системы регулирования цифровых трудовых платформ; - **Программа конкретных преобразований в области гендерного равенства** и др. [1; 12].

Предпосылками возникновения виртуального труда являются так называемые «мегатренды» 21 века, основные из которых – цифровизация и виртуализация.

В условиях цифровой экономики появляется виртуальная занятость, социально-трудовые отношения преобразуются (трансформируются) в виртуальные, формируется виртуальная среда, создаются виртуальные рабочие места на виртуальных предприятиях, формируются виртуальные команды.

Характерными особенностями виртуальной занятости и работы на виртуальных предприятиях являются следующие [8, с. 130-131; 9]:

- занятость на виртуальном предприятии предполагает общение исключительно в виртуальном пространстве при отсутствии зданий, сооружений и т.д.;

- программы, используемые на виртуальном предприятии, универсальны и, главным образом, призваны обеспечить хорошую коммуникацию между участниками трудовых процессов;

- виртуальная занятость предполагает, что кооперация может осуществляться не только между отдельными работниками, но и между различными структурными образованиями, имеющими экономическую самостоятельность.

По мнению И.В. Цыганковой, появление виртуальной занятости обусловлено тем, что использование телекоммуникационных систем и компьютерных программ позволяет организовать кооперацию, которая ранее была невозможна: привлекаются и объединяются информация, технологии, человеческие, интеллектуальные и финансовые ресурсы, расположенные в различных местах, различных регионах и даже странах. При этом виртуализация труда означает экономию затрат на эксплуатацию зданий, сооружений, коммунальные услуги. В табл. 1 представлены преимущества и недостатки виртуальной занятости.

Под воздействием протекающих информационных процессов и доступности ИКТ появился новый вид социально-трудовых отношений (СТО) - **виртуальные социально-трудовые отношения (ВСТО)**, возникающие между виртуальными работником и работодателем в процессе осуществления трудовой деятельности в информационном пространстве с использованием ИКТ. В этом случае концепция ВСТО строится на взаимодействии субъектов СТО посредством информационных и Интернет-технологий, тем

самым формируя *виртуальный труд*, который не требует физических усилий, спокойно может совмещаться с учебой или другой работой и, как правило, не требует много времени. При этом виртуальный труд не может обойтись без информационных средств коммуникаций и глобальной сети Интернет [10, с. 188].

Таблица 1. Преимущества и недостатки виртуальной занятости

Преимущества виртуальной занятости	Недостатки виртуальной занятости
<ul style="list-style-type: none"> • Виртуализация СТО позволяет удовлетворить потребность работодателей в работниках необходимой квалификации, согласных работать на предлагаемых условиях, а также в росте производительности труда; способствует повышению конкурентоспособности национальной рабочей силы. • Виртуальная занятость стимулирует большой творческий подход при решении работником поставленной задачи, поиск новых возможностей в профессиональной деятельности. • Растущее качество, более высокий уровень самоменеджмента. • Сотрудникам виртуальной команды виртуальная работа дает возможность гибко организовать свой труд. • Создание виртуальной команды - основа для дальнейшего развития концепции и создания новых проектов между предприятиями и освоением новых сегментов рынка. • Виртуальная работа способствует развитию межкультурных взаимоотношений, толерантности, признанию чужих достижений, поскольку зачастую в одной команде работают люди из разных стран и с разных континентов, представители различных культур 	<ul style="list-style-type: none"> • Зависимость от выбора программ. • Личные контакты при виртуальной занятости ограничиваются в большинстве случаев исключительно профессиональными аспектами. • Отсутствие единых подходов в использовании языка общения, позволяющих достичь взаимопонимания. • Отсутствие у всех членов команды умения обращаться с медиасредствами коммуникации и владения навыками использования программных продуктов в области межличностного общения. • Низкий охват социальной защитой работников на виртуальных предприятиях. • «Утечка умов». • Работа в условиях высокой степени неопределенности

Адаптировано по: [4; 8; 9].

И.У. Эмирова и Р.А. Тедеева отмечают, что ВСТО развиваются, меняя и подстраивая под себя свои основные элементы. Так, объект, предмет и субъект являются взаимозависимыми и взаимодополняемыми элементами и приобретают новые очертания. **Объект** ВСТО можно охарактеризовать с позиции интеллектуальной инновационной деятельности, обеспечивающей появление новых форм организации при непосредственном взаимодействии науки, ИКТ и производства. **Предметом** ВСТО выступают информация, знания и способности, от качества и уровня которых в совокупности зависит материальное и духовное благосостояние человека, организации и общества в целом. **Субъекты** ВСТО – это: **виртуальные работники** – лица, постоянно выполняющие работу удаленно от офиса с использованием компьютера и различных телекоммуникаций, это - работники (индивиды) – интеллектуалы, обладающие знаниями и способностью создавать и владеть информацией; **виртуальные работодатели** – это работодатели, которые не являются собственниками (или арендаторами) средств производства, производственного помещения и офиса и организуют наём и использование рабочей силы с помощью Интернета [4, с. 121; 10, с. 188].

Виртуальное сотрудничество (*virtual collaboration*). Современные высокие технологии сформировали потенциал развития виртуальной рабочей среды для коллективов, обеспечив возможности совместной работы, обмена идеями и поддержания продуктивности участников, несмотря на их территориальную разрозненность. Работа, выполняемая в виртуальной среде, требует специфических управленческих компетенций от лидера

коллектива, которому необходимо уметь разрабатывать стратегии и инструменты для организации эффективной работы и мотивации его членов [2, с. 817].

Виртуальное предприятие - добровольная форма кооперации как отдельных лиц, так и организационных структур, действующих самостоятельно и разделенных географически, но при этом имеющих общие цели, готовых объединять какие-либо ресурсы и использующих преимущественно электронные средства коммуникаций, у которого либо вообще нет зданий и сооружений, либо существует небольшой офис с очень малым количеством рабочих мест. Виртуальные предприятия создаются и функционируют в различных секторах экономики, но наиболее часто — в сфере информационных технологий и в промышленности [8, с. 128].

Огромное количество людей имеют возможность получать удаленный доступ к своему рабочему месту – «виртуальному рабочему месту».

Виртуальное рабочее место (ВРМ) имеет две основные составляющие: непосредственно рабочее место сотрудника и корпоративную сеть предприятия, к которой он подключается. Такое рабочее место не является стационарным, ведь главное преимущество – мобильность. Корпоративная сеть любого предприятия, которое организует ВРМ, должна включать набор серверов – специальных высокопроизводительных компьютеров, к которым может получить доступ ЭВМ территориально удаленных сотрудников. Подключение серверов к сети связи осуществляется с помощью сложного коммуникационного оборудования [3, с. 44].

ВРМ позволяют сотрудникам трудиться на рабочем месте дома либо быть мобильными, либо общаться между собой с помощью телекоммуникационных систем.

ВРМ предоставляет новые возможности, связанные с трудовой деятельностью: для работника — большую возможность профессионального развития и получения знаний и навыков, использования творческого подхода; для работодателя — увеличение производительности труда за счёт более квалифицированных работников [4, с. 121].

По результатам исследования РwС «Будущее трудовой деятельности: путешествие в 2022 год», в рамках которого консультанты РwС опросили 10 000 специалистов в Китае, Индии, Германии, США и Великобритании, а также 500 директоров по персоналу, чтобы узнать их мнение о том, как изменится мир труда в ближайшие несколько лет, экспертами были сформированы три возможных сценария развития трудовой деятельности в будущем: «голубой мир», «оранжевый мир» и «зеленый мир» [5].

Виртуальной занятости соответствует в большей степени «оранжевый мир», в котором развитие технологий приведет к появлению новых бизнес-моделей, которые позволят небольшим группам успешно конкурировать с гигантскими корпорациями за счет минимизации издержек, инновационности и большей скорости изменений. Но гибкие бизнес-модели означают и карьерную гибкость: работа по бессрочному найму уйдет в прошлое, и профессионалы-контрактники будут свободно перемещаться по миру, не принадлежа корпорациям и делая проекты, которые им интересны. Сотрудники будут лояльны к профессии, а не к конкретному работодателю, возрастет роль и значение профессиональных сетей и сообществ. В «оранжевом мире» роль управления персоналом может сузиться до найма и администрирования контрактов. 40% респондентов выразили уверенность, что традиционный рынок найма уйдет в прошлое, и каждый кандидат будет представлять свой собственный персональный бренд, в этой связи возрастет важность и значение профессиональных и коммуникативных компетенций [7, с. 27].

Для решения проблем виртуальной занятости можно наметить следующие пути:

- совершенствование законодательства в вопросах нормативно-правовой защиты становления виртуальных социально-трудовых отношений;
- формирование новой системы ценностей в оргкультурах, доминирующих на виртуальных предприятиях, с учетом национальных особенностей субкультур всех членов виртуальных команд, принимающих участие в совместных проектах;

- разработка новой программы организации труда, соответствующей виртуальным рабочим местам;
- расширение охвата социальной защитой работников, занятых на виртуальных предприятиях;
- развитие новых коммуникативных связей в виртуальных командах и на виртуальных предприятиях с целью оперативного распространения важной информации;
- организация национальных и региональных программ по повышению компьютерной грамотности населения.

Список литературы:

1. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Достойное будущее сферы труда: необходима программа, в центре которой – человек. [Электронный ресурс] URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_664199/lang--ru/index.htm (дата обращения: 20.01.2019).
2. Гурбан И.А. Глобальные образовательные тренды: вызовы для России // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. 2015. Т. 14. № 5. С. 812-830.
3. Дудко В.Н., Акулова Е.Е. Виртуальный труд как фактор повышения занятости в современной экономике // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2016. № 11. С. 43-45.
4. Земсков Д.С., Ситикенова А.Г. Виртуализация социально-трудовых отношений в России. – В сб.: Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами. - Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.. 2018. С. 117-122.
5. Круглова С. Три сценария развития рынка труда. Как будет выглядеть рынок труда в 2022 году – прогнозы РвС [Электронный ресурс] URL: <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2015/08/11/604289-tri-stsenariya-razvitiya-rinka-truda> (дата обращения: 20.01.2019).
6. Международная конференция труда. 104-я сессия, 2015 г. Доклад Генерального директора. Доклад 1. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда. Международное бюро труда.
7. Подвойский Г.Л. Мир труда: контуры будущего // Мир новой экономики. 2017. № 4. С. 23-31.
8. Цыганкова И.В. Виртуальная занятость — форма занятости будущего // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 2. С. 128–132. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-128-132.
9. Эзер А. Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда=Eser A. The Future of Work — Flexibilität und Effizienz des Virtuellen Arbeitens / пер. И.В. Цыганковой // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 2. С. 133–136. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136.
10. Эмирова И.У., Тедеева Р.А. Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современный взгляд // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2017. № 6 (67). С. 184-193.
11. ILO. The future of work centenary initiative *ILO Topics*. [Online] 01 December 2016. /global/topics/future-of-work/WCMS_448448/lang--en/index.htm; 9. Будущее сферы труда. [electronic source] URL: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/fow/lang--ru/index.htm> (Дата обращения: 20.01.2019).
12. Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future. Report, 22 January 2019. Print: ISBN 978-92-2-132795-0[ISBN] Web PDF: ISBN 978-92-2-132796-7[ISBN]. [electronic source] URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_662447/lang--en/index.htm (Дата обращения: 20.01.2019).

**ДОРОЖНЫЕ КАРТЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: ОСОБЕННОСТИ
РАЗРАБОТКИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ****THE ROAD MAPS IN THE SOCIO-LABOUR SPHERE: THE DESIGN AND
EVALUATION CRITERIA**

Аннотация. В статье изложены особенности разработки и критерии оценки дорожных карт в социально-трудовой сфере. Автором рассмотрены теоретические и методологические подходы к разработке и оценке дорожных карт в различных сферах деятельности, отличительные особенности дорожных карт от программ и планов мероприятий, выделены особенности дорожного картирования в сфере регулирования социально-трудовых отношений. В статье проведен анализ дорожных карт в сфере социально-трудового регулирования, разработанных и действующих в Республике Башкортостан. В статье приведены авторские критерии оценки качества «дорожных карт» в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: Дорожная карта, труд, социально-трудовые отношения, критерии оценки

Abstract. The article describes the features of the development and evaluation criteria of road maps in the social and labor sphere. The author considers theoretical and methodological approaches to the development and evaluation of road maps in various fields of activity, distinctive features of road maps from programs and action plans, highlights the features of road mapping in the field of regulation of social and labor relations. The article analyzes the road maps in the field of social and labor regulation, developed and operating in the Republic of Bashkortostan. The article presents the author's criteria for assessing the quality of «road maps» in the field of regulation of social and labor relations.

Key words: Road map, labor, social and labor relations, evaluation criteria

Социально-экономические процессы, связанные с трудовой и общественной жизнью человека настолько значимы для нормальной жизнедеятельности и прогрессивного развития страны, что требует непрерывного регулирования **социально-трудовой сферы**, своевременного выявления изменений и превентивного вмешательства государства в данные процессы [1, 2]. Одним из инструментов регулирования социально-трудовой сферы в настоящее время является дорожное картирование.

Понятие «дорожная карта» появилось в российской науке относительно недавно. В научных публикациях под дорожной картой понимается пошаговый сценарий развития определенного объекта (технологии, бизнеса, компании, отрасли и т.д.). Дорожные карты могут создаваться также для достижения политических (урегулирование международных конфликтов) и социальных (борьба с массовыми заболеваниями) целей. Процесс формирования дорожных карт называют дорожным картированием, а объект, эволюция которого представляется на карте, – объектом дорожного картирования [3].

Анализ, проведенный А.К. Синягиным, показал, что дорожные карты российского сектора государственного управления, подготовленные по единому образцу, можно считать таковыми лишь условно. Они, как правило, представляют традиционные планы мероприятий, отличаясь от них лишь наличием набора контрольных показателей, который по своему составу носит дискуссионный характер [7].

Для того чтобы обосновать и обеспечить качественное отличие дорожной карты от традиционного плана мероприятий, основополагающим моментом ее разработки должны стать идентификация, классификация и описание потенциальных угроз и рисков для потребителей [7].

А.К. Синягин также определяет общие методологические подходы к составлению дорожных карт:

- выбор периода реализации дорожной карты и составлении временного графика ее реализации;
- четкая формулировка ожидаемых результатов;
- обеспечение логических связей между стратегическими целями и тактическими задачами и ожидаемыми результатами;
- разработка системы контрольных показателей для мониторинга достижения целей и решения задач;
- оценка развития на перспективный период в зависимости от имеющихся и доступных ресурсов;
- оценка рисков, проблем и препятствий, которые существуют или могут возникнуть при реализации дорожной карты, для формирования альтернативных путей развития;
- определение комплекса обоснованных мероприятий по ключевым направлениям (разделам дорожной карты), распределенным по основным участникам для закрепления персональной ответственности [7].

Е.К. Глушко отмечает, что отличие дорожной карты от целевых программ в том, что она характеризует развитие соответствующего объекта во времени, предусматривает конкретные показатели эффективности и результаты, которые должны быть достигнуты [3].

Дорожное картирование сейчас используют в качестве инструмента планирования в различных сферах: экономической, политической, социальной, производственной на макро- и микроуровнях. В экономике посредством составления дорожной карты можно планировать бизнес-процессы фирмы, научные и технологические процессы на предприятии, развитие отдельных отраслей народного хозяйства и т.д. Дорожное картирование в сфере регулирования социально-трудовых отношений характеризуется следующими особенностями:

- 1) многосубъектность (субъекты рынка труда представлены множеством институтов: государственные и общественные организации, представители работников и работодателей, государственные и частные организации содействия занятости населения и т.д.);
- 2) многосферность (социально-трудовые отношения охватывают практически все сферы экономики: социальную сферу, включая рынок труда, социальное и пенсионное обеспечение, сферу образовательных услуг и науку, производственную сферу и др.);
- 3) наличие множества признаков управляемого объекта (дорожная карта должна учитывать максимально число характеристик объекта: пол, возраст, квалификацию, профессию, территориальную принадлежность и т.д.);
- 4) высокая вариабельность промежуточных и конечных результатов в силу непредсказуемости поведения субъектов социально-трудовых отношений.

В Республике Башкортостан в сфере социально-трудового регулирования разработано и действует несколько «дорожных карт».

В плане мероприятий («дорожной карте») по развитию системы профессиональной ориентации обучающихся и молодых граждан в Республике Башкортостан на 2013-2015 годы определены цели, задачи и основные мероприятия по созданию республиканской системы профессиональной ориентации, направленной на содействие профессиональному самоопределению учащихся, успешной социализации и эффективной самореализации молодых граждан, качественное развитие трудового потенциала и использование его в интересах инновационного развития Республики Башкортостан [6].

План мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Башкортостан» на 2013-2018 годы призван обеспечить доступность социального обслуживания, повысить его эффективность и качество в Республике Башкортостан.

В дорожной карте установлены следующие цели:

- модернизация системы социального обслуживания, основанная на совершенствовании законодательной и нормативной правовой баз, предусматривающих дифференцированное оказание социальных услуг населению с учетом оценки индивидуальной нуждаемости;
- возможность участия при оказании социальных услуг населению негосударственных организаций, индивидуальных поставщиков, благотворителей и добровольцев;
- внедрение независимой оценки качества предоставления социальных услуг и осуществление эффективного контроля за их предоставлением;
- реализация мероприятий по укреплению материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения и сокращению очередности на получение социальных услуг, в том числе путем развития стационарозамещающих технологий социального обслуживания с преимущественной ориентацией на предоставление социальных услуг на дому;
- сохранение и развитие кадрового потенциала, повышение престижа профессии социальных работников и реализация комплекса мероприятий, в том числе связанных с повышением оплаты труда [4].

В регионе утвержден План мероприятий («дорожная карта») по достижению плановых значений показателя оценки эффективности деятельности республиканских органов исполнительной власти «Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда)», в котором определены целевые индикаторы и план мероприятий [5].

В целом, можно сделать вывод о том, что «дорожные карты» в сфере регулирования социально-трудовых отношений, действующие в Республике Башкортостан представляют собой план мероприятий, а не дорожную карту. В частности, в представленных документах отсутствует анализ угроз и рисков, что отличает дорожную карту от плана мероприятий.

На основании обозначенных особенностей мы определили критерии качества дорожной карты:

- 1) полнота охвата по субъектам;
- 2) полнота охвата по сферам;
- 3) полнота охвата по признакам, характеризующим управляемый объект;
- 4) наличие показателей эффективности (KPI) при определении которых необходимо закладывать диапазон и возможность промежуточной коррекции.

В целях повышения эффективности представляется целесообразным при разработке дорожных карт в сфере регулирования социально-трудовой сферы руководствоваться вышеописанными требованиями и критериями.

Список литературы:

1. Вишневская Н.Г. Инновации и управление в социальной сфере: учебное пособие / Н.Г. Вишневская, О.В. Алешкина, Р.Н. Галикеев. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2017. – 218 с.
2. Вишневская Н.Г. Регулирование социально-трудовой сферы: анализ выполнения целевых показателей // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 2-3 (46). С. 68-71.
3. Глушко Е. К. Дорожные карты в государственном управлении // Право и государство: теория и практика. 2014. № 11 (119). С. 53–59.
4. План мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Башкортостан» на 2013-2018 годы. Утв. распоряжением Правительства РБ №513-р от 30 апреля 2013 г.
5. План мероприятий («дорожная карта») по достижению плановых значений показателя оценки эффективности деятельности республиканских органов исполнительной власти «Уровень безработицы в среднем за год», установленного Указом Президента Российской Федерации от 21 августа 2012 года № 1199. Утв. распоряжением Правительством Республики Башкортостан № 1452-р от 30 декабря 2016 г.

6. План мероприятий («дорожная карта») по развитию системы профессиональной ориентации обучающихся и молодых граждан в Республике Башкортостан на 2013 - 2015 гг.

7. Синягин А. К. «Дорожные карты» в госсекторе: план мероприятий или инструмент стратегического управления // Бюджет. 2014. № 1. С. 56–59.

УДК 101.8; 316.422; 331.101.3

В. В. Воронов

V. V. Voronov

О СОВРЕМЕННОМ ПОНИМАНИИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА (СОЦИОЛОГО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ)

ON THE MODERN UNDERSTANDING OF THE CONTENT OF LABOR (SOCIO-PHILOSOPHICAL ANALYSIS)

Аннотация. Труд выступает единой субстанцией общественного бытия вещей и общественного бытия людей, непрерывно переходя из формы деятельности в форму бытия, из формы движения в форму предметности, овеществляясь в различных исторических формах продукта труда — непосредственной или опосредованной. Поэтому все социальные предметности имеют двойственный характер: обладают материальным существованием и являются носителями определенных социально-экономических отношений, что не позволяет сводить их сущность к предметному бытию. В этом заключается сложность понимания феноменологии труда. Вместе с тем монистическая парадигма (потребительная стоимость или стоимость) задает все разнообразие интерпретаций нерыночной или рыночной феноменологии хозяйственной деятельности. Другими словами, общества труда или общества капитала. Тогда многое становится яснее и прозрачнее в осмыслении современных социально-экономических реалий: рыночное хозяйство — это система «расчеловечивания человека», отчуждения человека от труда, вещей, самого себя. Возвращение же к полноте жизни, к объективации себя как личности возможно только с преодолением социально-экономической системы господства вещей как символов господства денег.

Ключевые слова: труд, превращенные формы труда, собственность, развитие общества, социализм, капитализм

Abstract. Work acts as a single substance of social existence of things and social life of people, continuously moving from the form of activity to the form of being, from the form of movement to the form of objectivity, being embodied in various historical forms of the product of labor — direct or indirect. Therefore, all social objects have a dual character: they have a material existence and are carriers of certain socio-economic relations, which do not allow to reducing their essence to the objective existence. This is the complexity of understanding the phenomenology of work. At the same time, the monistic paradigm (use value or value) sets the whole variety of interpretations of non-market or market phenomenology of economic activity. In other words, a labor society or a capital society. Then much becomes clearer and more transparent in understanding the current socio-economic realities: the market economy is a system of "dehumanization", the alienation of man from work, things, himself. The return to the fullness of life, to the objectification of oneself as a person is possible only with the overcoming of the socio-economic system of domination of things as symbols of the domination of money.

Key words: labor, transformed forms of labor, property, development of society, socialism, capitalism

Введение. Социально-экономическое и социокультурное развитие всегда опирается на сплочённость людей в обществе. В социальном пространстве и времени она всегда избирательна, локальна и имеет исторические границы. Что может реально связывать и удерживать вместе людей современного российского общества? В первую очередь — ощущение справедливости в социально-экономической, социокультурной, правовой и

других сферах жизни. Ранее большинство чувствовало себя сплоченным на основе общественной собственности и социальной политики государства в интересах народа. Возрождение разрушенной сплоченности – требование большинства российских (и не только) граждан – подспудно нарастает по мере углубления несправедливости во всех сферах их жизни. Для России «общественная сплоченность» – это реализация стратегии укрепления и удержания этнических, культурных, экономических частей общества как единого целого для его саморазвития на основе ценностного подхода. Для согласия между людьми в обществе нужны общие духовные ценности, выдвигаемые с позиции общих традиционных условий жизнедеятельности, религиозных верований, требований морали этого общества. Где же искать объективный источник народной надежды на торжество справедливости и сплоченности? Их источник – труд, ибо если хозяйственную деятельность понимать как явление бытия, то его социальной субстанцией выступает предметная деятельность человека — труд в его исторически общественной форме. Условия хозяйственной, трудовой деятельности общества порождают и ценностные ориентации данного народа. На наш взгляд, правильно искать основания общественной сплоченности вне умозрительных посулов, в труде. Труд был, есть и будет основным способом существования людей, жизнеобеспечивающим и сплачивающим началом общественной жизни. Труд в России нуждается в новой социально-экономической трансформации, императивом для которой стало бы утверждение единства труда и собственности, снятие отчуждения труда от собственности из-за которого образуется неравенство и несправедливость в производстве и распределении жизненных благ.

Правда и ложь российской жизнедеятельности с позиции труда. Дуализм общественного бытия как источник ложных форм сознания заключается в том, что единый социальный процесс выступает синтезом двух форм: бытия вещей (опредмеченные социальные образования) и бытия людей (живая трудовая деятельность). Поясним на примере. Хозяйственная практика вступила в противоречие с теоретическим сознанием в Советском Союзе с середины 60-х гг. XX в.: труд на практике принял товарную форму, а в теории и идеологии он рассматривался как творчество, самореализация способностей человека. Обыденное, повседневное сознание все больше наполнялось товарным смыслом. Возник и постоянно увеличивался разрыв между обыденным и теоретическим — противоречие между *нерыночной сущностью* и *рыночными явлениями* социалистической хозяйственной деятельности. Суть социализма не работала на уровне обыденного сознания, и последнее стало воспроизводить ложные феномены: «государство — не мое», «собственность — чужая» и т. д. С 70-х гг. XX века в качестве оценочных показателей хозяйственной деятельности стали широко использовать показатели прибыли и рентабельности (вместо натуральных показателей). Это было не только практической, но и теоретической ошибкой экономического знания, ибо эти показатели к этому времени, в основном, потеряли свойства рыночных превращенных форм стоимости в условиях нерыночной деятельности. Подобное происходило не только из-за отсутствия самодвижения цен, но и из-за исчезновения прибавочной стоимости, поскольку в Советском Союзе реальностью выступала не частнокапиталистическая, а общественная форма присвоения труда (прибавочного продукта): общественные фонды потребления аккумулировали более 80% национального дохода и распределялись централизованно для всех граждан. Поэтому показатели прибыли и рентабельности отражали величину и качество трудовых вкладов производственных коллективов в кривом зеркале. Этим была заложена мина замедленного (1967 г.) и взрывного (1990 г.) действия для российской нерыночной хозяйственной деятельности: формирование доходов ее субъектов пропорционально трудовым вкладам (трудоотдаче), так как рыночная дифференциация денежных доходов не может быть пропорциональна размерам и качеству трудовых вкладов, если не считать случайности. Нужен отказ от апологетики рынка, приведшей к капитализации социализма, и развивать в теории и на практике потребительностоимостные формы хозяйствования на основе социальной экономии труда

[4]. В таком случае рост производительности, ведущий к экономии труда и издержек производства, уже не будет связан исключительно с уменьшением стоимости. Наоборот, он станет приводить к увеличению потребительной стоимости в виде дополнительного времени для творческой самореализации человека и овладения новыми знаниями, что соответствует человеческому развитию как истинному богатству и ценности общества.

Двойственный характер труда в условиях рынка, порождает двойственный характер продуктов труда, но лишь непосредственно-вещественный характер их восприятия сознанием. Это обусловлено тем, что сознание агентов рынка воспринимает товарно-фетишистские формы действительности непосредственно. По этой причине они приобретают мнимо очевидный характер, в то время как сущность экономических явлений и процессов рынка непосредственно не воспринимается и может быть раскрыта лишь на основе причинно-следственного научного анализа методом восхождения от абстрактного к конкретному [3]. Массовое засилье товарно-фетишистских иллюзий и предрассудков обыденного сознания свидетельствует о том, что из миллионов голов народа страны выброшены не только социалистические идеи, но и сколько-нибудь систематические мысли вообще, связывающие «концы с концами». В ходе этой мнимо очистительной операции открылся достаточно простой выбор — плоский конъюнктурный дискурс, замещающий глубокий анализ, основательные размышления и, таким образом, как бы избегающий опасности идеологизации. На деле произошла не просто замена одних идеологических форм другими. Вместо противоборства идеологических систем (капиталистической с коммунистической) возник необуржуазный моноидеологизм, исходящий из идеологических архетипов частной собственности, частного предпринимательства и универсального мирового рынка. Либеральной буржуазии, по словам Владимира Ленина, нужна ее ложь, которую она выдает за величайшую правду, за «святую святых торгашеского братства» [5]. Цивилизация Запада нетерпима к правде и справедливости (исконным ценностям русского духа), ибо они обнажают ее античеловечность, поэтому заменяет их прагматизмом эгоцентрических ценностей материального мира.

Превращенные формы труда и отчуждение. В онтологическом аспекте превращенная форма представляет собой, с одной стороны, опосредованное взаимодействие элементов социально-экономической системы, между которыми существуют противоречия, а с другой — способ материализации результатов борьбы между противоположностями, составляющими объективное противоречие. Например, между непосредственно общественным характером труда и необходимостью вычленения трудового вклада каждого коллектива или работника.

Субъективная феноменология на место практическо-идеальных форм ставит духовно-идеальные, взятые из субъективного мира человека, превращая их в единственный мир значений и смыслов, отрывая от объективной социальной реальности. Это движение по логике явления, или редукционизм, без анализа взаимосвязи с сущностью приводит к возведению деятельности по распредмечиванию, «расколдовыванию» предметного мира лишь во внутренний, субъективный план. В итоге над действительным экономическим бытием создается иллюзорное бытие, воспринимаемое в качестве исходной и единственной реальности. Экономическое бытие капитала отчуждается от собственного содержания (накопление за счет пролетаризации населения планеты и ее природного истощения) и обретает превращенную форму вещественного богатства, которая и предстает непосредственно перед сознанием практически действующих агентов этой социально-экономической системы. С позиции материалистически понятой феноменологии, хозяйственная деятельность (общественный труд, материальная практика) — это не субъективность общественного бытия или его онтология, а проявление объективного общественного бытия (**субстанция и деятельность одновременно**).

Незнание и нежелание знать превращенные формы материальной практики и сознания есть не что иное, как предельно-превращенная форма отчуждения в гносеологической

плоскости. Социально-экономические корни предельной отчужденности в обществе капитала — общий рост благополучия населения за счет присвоения прибавочной стоимости, создаваемой материальным производством в других странах, резкое сокращение занятости в сферах материального производства. Главной особенностью современного сознания агентов рынка является его тотальная отчужденность: человека от человека, человека от самого себя, человека от общества и природы. Это ведет к дефрагментации сознания; оно самообманывается и обманывает, предоставляя ложные теоретические инструменты либерализма, современных форм позитивизма и постмодернизма для понимания реальности. Все отношения между людьми складываются как отношения между исполнителями частичных социальных функций. Их деятельность утрачивает целостное содержание и превращается в роль, смысл которой предписывается безличными социальными институтами от имени крупного капитала.

При нерыночных хозяйственных отношениях снятие отчуждения происходит так: трудовой вклад работника (трудового коллектива) вычленяется посредством трудоотдачи — трудового вклада экономического субъекта и степени реализации его потенциальной полезности для общества. Тогда дифференциацию доходов можно осуществлять пропорционально трудовым вкладам работников и коллективов, разделенных на группы с относительно равным уровнем производительности труда, производства.

Труд и собственность. Где объективный источник надежды народа на торжество справедливости и сплоченности в российском обществе? Таким источником и субстанцией служит жизнеобеспечивающий и жизнеутверждающий человеческий труд, то есть труд, производящий, по преимуществу, не смыслы и значения вещей (как в обществе потребления), а сами вещи — материальные и духовные блага, являющиеся условиями жизнедеятельности человека. Такой труд (вопреки современным представлениям о «смерти труда», «об упадке труда» в потребительском обществе) никогда не уйдет в прошлое, не уступит место информации, которая без реализации посредством жизнеобеспечивающего труда ничего не дает [1]. Как прошлое, так и будущее за обществом труда.

Труд — волевой напряженный импульс в процессе развития разума, самосознания, личности. Выступает источником саморазвития и самореализации человека, его свободы и творчества, и присущ только ему. Конечно, такой труд действителен лишь при воспроизводстве социальности определенного культурно-исторического типа, дающей возможность каждому члену общества, при поддержке всех его институтов, реализовать свои человеческие силы и способности. К сожалению, в этом качестве труд менее всего познан и признан. Если и обращают внимание, то на его форму в виде деятельности рабочей силы, производящей стоимость, прибыль. Кроме того, жизнеобеспечивающий труд народа в современной России через многообразные паразитарно-посреднические механизмы (экономические, юридические, политические) отчуждается в пользу эксплуатирующих его, властвующих над ним, управляющих им социальных групп (кланов) и превращается в жизнеотчуждающий труд для большинства [2].

Объединяющая сила труда — это правда общего дела как общественное отношение. В процессе трудовой деятельности люди творят, воспроизводят как человеческую общественную связь, так и свою общественную сущность, поэтому правда оказывается на стороне коллектива, а, в конечном счете, и на стороне трудового народа. Отсюда следует еще одно важнейшее онтологическое основание труда как правды-справедливости — собственность на условия и результаты труда, т. е. правда трудовой собственности. Отношения собственности, возникающие из присвоения сил и предметов природы в процессе труда, имеют первым и последним своим законом — закон тождества труда и собственности, то есть трудовую собственность [6]. Принцип справедливости как правды в отношениях собственности нельзя вывести из имеющихся декларированных прав человека в различных документах (международных организаций, конституций государств, в том числе современной России), т. к. равенство людей в правах на собственность в них отсутствует: нет

равного права собственности на средства производства и его продукт. Поэтому единственным источником справедливости в отношениях людей остается собственность на условия и продукт своего — как индивидуального, так и общественного, труда, т. е. утверждение единства труда и собственности.

Концы и начала. Господство овеществленного труда (капитала) над живым трудом объективно не может ни устранить, ни снизить разрыв в уровне жизни до социально-справедливого между носителями живого труда — трудящимися массами и представителями, собственниками капитала, не может устранить все формы отчуждения в обществе, не может выступить критерием познавательного и ценностного отношения человека к действительности. Забвение в современном научном сообществе диалектико-материалистической методологии выродилось во многих исследованиях не в поиск истины, а в интеллектуальную игру понятиями, в совокупность внутренних переживаний и интенций интеллектуалов [7]. Кроме того, такое забвение затрудняет понимание сути противоречия между двумя определяющими мировыми цивилизациями: западной (англосаксонской) и восточнославянской (русской). Эта суть в том, что для Запада «хозяйственная деятельность» как геополитический способ производства общественной связи — инструмент расширения ресурсных территорий на основе «жизненных интересов» в горизонте калькуляции затрат и выгод с накоплением силового потенциала для достижения своих целей (целерациональный подход). Для России «хозяйственная деятельность» как хронографический способ производства общественной связи — это стратегия сборки и удержания (сплочения) этнических, культурных, экономических частей как единого целого для его саморазвития на базе жизнеутверждающего труда (ценностный подход). Это разные сущности разных цивилизаций, поэтому механическое заимствование может создать только социальные химеры типа «капитализма с человеческим лицом» (интегральное, конвергентное общество), «социализма с человеческим лицом» (общество рыночного социализма). Реформы показали, что на экономической основе господства частной собственности (особенно в форме иностранного капитала) социально справедливого общества не построить, а конвергентное может быть лишь переходным, потому что дуализма сущности не бывает (социализм и капитализм не могут быть одинаково истинными в познании), поэтому на практике, рано или поздно, побеждает и господствует одна из них — со всеми вытекающими последствиями для общественного развития. Поэтому разрушение жизнеустройства советских народов во главе с русским не произошло исторически естественно, а явилось результатом сознательно спланированного проекта цивилизационного противника. Погружение России в трясину колониального капитализма с 1991 г. нас губит и погубит страну окончательно, если не будет возрождения власти Советов трудовых коллективов и системы социализма.

Выводы. Рассмотренные подходы к перспективам развития российского общества с позиций хозяйственной деятельности и труда объединяют, на наш взгляд, понимание того, что рыночное хозяйство — это система «расчеловечивания человека», отчуждения человека от труда, вещей, самого себя. Возвращение же к полноте жизни, к объективации себя как личности возможно только с преодолением социально-экономической системы господства вещей как символов господства денег. С укоренением в будущем онтологической правды общественного бытия — коллективистской жизнедеятельности трудящихся масс, где результат общественного труда примет свою непосредственную адекватную форму продукта труда, превращенные формы экономических отношений останутся опосредствующими звеньями между сущностью и явлением. **Трудящиеся вполне способны организовать контроль над собственным производством. Трудовые коллективы должны не только взять на себя необходимые им функции собственности и управления, но и выступать первичными территориальными ячейками политической власти. Экономика начнет функционировать согласно закону потребительной стоимости лишь тогда, когда общество сможет определять, сколько человек должен производить потребительных**

стоимостей, чтобы удовлетворить свои жизненные потребности. Будет возрождена уверенность народа в своем настоящем и будущем на основе полной занятости и выбора деятельности, способствующей самореализации в труде каждому члену общества.

Список литературы:

1. Бауман З. Возвышение и упадок труда / З. Бауман // Социологические исследования, 2004. № 5. С. 77-86.
2. Воронов В. В. Социология труда: вопросы методологии // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Том 2, № 3. С. 84-96. DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-84-96
3. Дмитриев А.В., Воронов В.В. Онтологическое и феноменологическое содержание труда. Противоречия и современные проблемы.// Философские науки, 2016. № 11. С. 96-107.
4. Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии / В. Я. Ельмеев. СПб: Изд-во С-Петербург. университета, 2007. 576 с.
5. Ленин В. И. Никакой фальши! Наша сила в заявлении правды! Письмо в редакцию / В. И. Ленин; полн. собр. соч. М.: Политиздат, 1960. Т. 11. С. 328-332.
6. Тарандо Е. Е. Собственность: основы трудовой теории / Е. Е. Тарандо. СПб.: Изд-во НПК «РОСТ», 2005. 168 с.
7. Dawkins R. Postmodernism disrobed / R. Dawkins // Nature. 1998. Vol. 349. Pp.141-143.

УДК 331

Р. П. Колосова, М. В. Луданик

R. P. Kolosova, M. V. Ludanik

ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ⁹

THE LABOR FORCE AGE STRUCTURE IN THE DIGITAL ECONOMY: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Аннотация. В статье уделено внимание проблеме изучения и регулирования особенностей поведения лиц разных возрастов на рынке труда. В условиях внедрения авангардных технологий в системе социально-трудовых отношений появляется глубокая дифференциация в понимании и принятии их разными поколениями работников. Для этого есть ряд причин, которые необходимо детально исследовать и оценить их последствия, чтобы складывающаяся ситуация не привела к усугублению межпоколенческих и дискриминационных противоречий в поведении субъектов рынка труда. В статье предлагается ряд решений по данному вопросу. Прежде всего, отмечена необходимость смещения акцентов в подходе к старшему поколению – с рассмотрения как объекта потребителя сферы услуг к анализу значимости трудового потенциала, также методов и институтов его эффективного использования. Предлагается усилить значимость возрастного критерия в формировании системы статистической информации, (к примеру, структуризация рабочих мест и для «предпенсионеров» и пенсионеров) и в методических положениях, регулирующих социально-трудовые отношения. Кроме того, отмечены глубокие изменения под влиянием цифровизации в традиционной логике различий в трудовых функциях поколений, в профессиональном пространстве наставничества со стороны лиц старших возрастов.

Ключевые слова: молодежь, лица старших возрастов, рынок труда, профориентация, профподготовка, цифровая экономика.

Abstract. This article pays attention to the study and regulation of behavior of different ages' individuals in the labor market. During the introduction of cutting-edge technologies in the socio-labor

⁹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №18-010-00686.

relations system there is a significant differentiation in the understanding and its acceptance of different generations. There are reasons for this trend that require detailed research of their consequences. This article proposes several decisions on this problem. First, it's necessary to change an approach to the study of the older generation labor force – from discussing it as an object of services consumption to analysis of its labor potential. It is proposed to increase the importance of an age criterion in formation of the statistical information system and in the methodological provisions governing socio-labor relations. In addition, there have been noted profound changes in the traditional logic of differentiation of labor functions of generations, in the professional space of mentoring by older people under the influence of digitalization.

Key words: youth, older persons, labor market, professional orientation, vocational training, digital economy.

Положения, изложенные в данной статье, направлены на углубление представлений о современных изменениях в состоянии рынка труда, обусловленных цифровизацией экономики, некоторых формирующихся проблемах и подходах к их решению, основанных на предложенном МОТ в 2015 году в концепции «Будущее в сфере труда» методологическом конструкте - четырех «диалогов столетия»: **1. Труд и общество; 2. Достойные рабочие места для всех; 3. Организация труда и производства; 4. Управление сферой труда.** [3, 9-18].

В своих предшествующих работах, мы исследовали проблематику новой архитектуры рынка труда в цифровой экономике, при этом выявили и проанализировали ее важнейшие предпосылки и, в их числе, – эффективность взаимосвязи цифровизации экономики и рынка труда, обусловленную «...степенью готовности работников и работодателей к «цифровой революции» в сфере труда» [5, 398-401]. ***Считаем актуальным дальнейший анализ этого тезиса, но с позиции углубляющихся различий в степени возможностей отдельных поколений реализовывать себя в сфере труда в условиях ее цифровизации.***

Руководствуясь логикой, как первого, так и второго диалога столетия – т.е. – «Труд и общество» и «Достойные рабочие места для всех», нельзя не отметить процесс формирования жестких и противоречивых взаимосвязей между авангардными технологиями и возрастной структуризацией рынка труда, изменяющих его классические параметры: для традиционного рынка труда молодежь является перспективой не только его развития, но и основой будущего общества в целом, а старшее поколение – представляет собой фундамент сложившегося рынка труда и – перспективу передачи имеющегося у него навыков в сфере труда подрастающему поколению.

В новых условиях, эта традиционная логика различий в функциях поколений, а также режим смены поколений работников будет иным, поскольку уже очевидно то, что, во-первых, более молодое поколение по сравнению со старшим быстрее осваивает и применяет новые технологии в различных сферах жизнедеятельности, а во-вторых, в результате сокращения притока молодой рабочей силы заметно увеличится удельный вес людей старших возрастов, а количественный дисбаланс поколений неравномерно распределит дефицит кадров между различными профессиональными и квалификационными группами.

В научные основы решения вышеназванных проблем должны быть включены поколенческие теории, в рамках которых доказано, что системы ценностей для различных поколений формируются не только в результате воспитания, но и под влиянием экономических, политических, социальных, технологических факторов, имеющих место в период становления личности [13], [14]. Последние из перечисленных факторов, как показывает анализ данных и результатов отечественных и зарубежных исследований, глубоко воздействуя на развитие экономики и общества в целом, видоизменяют и по новому дифференцируют поведение субъектов на рынке труда.

К примеру, Интернет в России в среднем за последний пятилетний период используется молодыми людьми в 4 раза активнее, нежели «предпенсионерами»¹⁰ и пенсионерами (рис.1).



Рис.1. Распределение населения России в возрасте 15-72 года, являющегося активным пользователем сети Интернет по возрастным группам за период 2013-2017 гг.

Примечания: - в расчете не участвовали лица 70-72 лет в показателях 2017 года, в связи с изменением возрастного диапазона в методике: 50-54; 55-59; 60-69; 70 и старше, по сравнению с предыдущими периодами; активные пользователи сети Интернет - население, использовавшее сеть Интернет не реже одного раза в неделю.

Источники: [9], [4].

Как отмечено Генеральным директором МОТ Гаем Райдером в его докладе в 2015 году, о влиянии технологических инноваций «...в долгосрочной перспективе они создают больше рабочих мест, чем разрушают, поднимая общее качество жизни на новый уровень» [3, 16]. Применительно к рынку труда, нельзя не отметить, что современные технологии формируют не только новые рабочие места, но и новые качественные характеристики у работника. При этом актуальным на сегодняшний момент становится обладание компетенциями и навыками, отвечающими требованиям означенных выше перемен, как для молодежи, так и для «предпенсионеров» и пенсионеров. Однако общеизвестен и отмечен выше тот факт, что получение этих новых компетенций, направленных на обеспечение конкурентоспособности на рынке труда у лиц старших возрастов, идет значительно сложнее, медленнее и с запаздыванием, нежели, чем у молодежи, в силу и объективных, и субъективных обстоятельств. Это свидетельствует о глубокой уязвимости данной группы населения в условиях происходящих изменений в сфере труда. При этом, прогнозные исследования свидетельствуют о том, что к 2040 году доля населения в глобальной экономике старше 65 лет вырастет почти в два раза по сравнению с 2015 годом, соответственно с 8% до 14% [3, 5].

В России динамика доли численности населения в возрасте старше трудоспособного возраста имеет тенденцию устойчивого роста и её увеличение идет с опережением по сравнению с лицами моложе трудоспособного возраста [8] (см.рис.2).

¹⁰ «Предпенсионеры» (примечание КонсультантПлюс) - граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) [12].

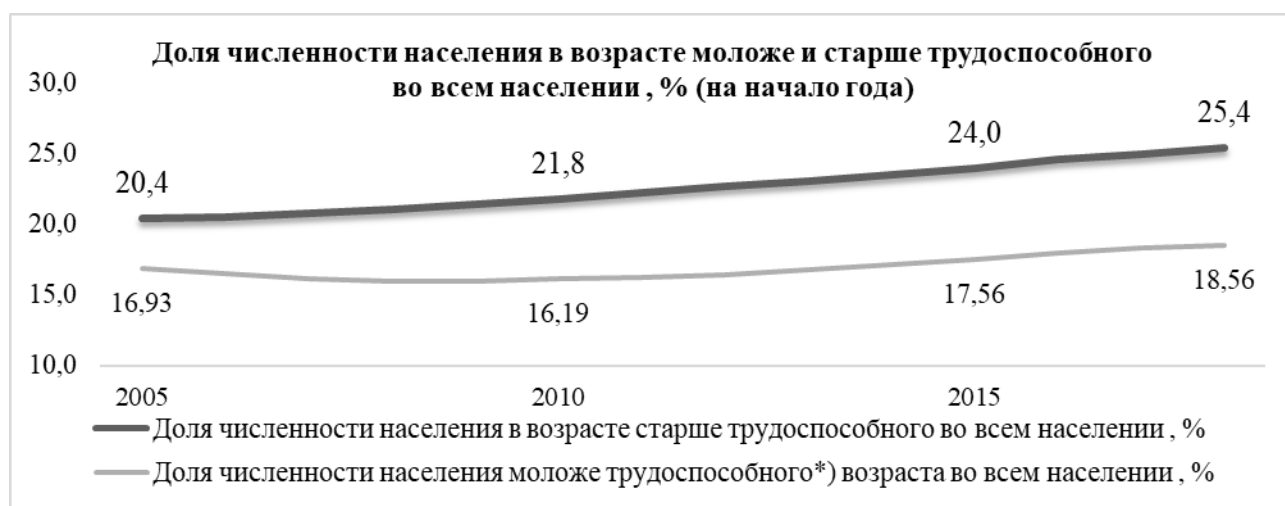


Рис.2. Изменение доли численности лиц моложе и старше трудоспособного возраста во всем населении России за период 2005-2018 гг.

Примечание: старше трудоспособного возраста это - мужчины в возрасте 60 лет и старше, женщины в возрасте 55 лет и старше; моложе трудоспособного возраста - мужчины и женщины в возрасте 0-15 лет.

Источник: [8].

Принципиально важен и другой контент – исходя из общей тенденции старения населения и сокращения трудовых ресурсов, с каждым годом будет нарастать потребность экономики в использовании труда граждан старшего поколения. Этим обусловлен резкий рост научной значимости разработки проблематики «Серебряной экономики». А главная задача здесь – смещение акцентов в подходе к данному поколению – с рассмотрения его как объекта потребителя сферы услуг (пока, как показывает анализ научных исследований и Государственных программ, этот аспект преобладает!) на анализ **значимости трудового потенциала этого поколения и методов и институтов его эффективного использования в новых условиях цифровизации экономики**. Данные процессы должны находиться под пристальным вниманием научного сообщества, так как последствиями могут стать: новые формы дискриминации на рынке труда, углубление отраслевых и региональных дисбалансов в трудоустроенности экономики, проблемное межпоколенческое расслоение общества и др.

В последние годы наметилась устойчивая тенденция роста занятости пенсионеров. Согласно официальным данным Росстата ожидаемая продолжительность предстоящей жизни после достижения пенсионного возраста в 2017 году для мужчин почти на 10 лет меньше, чем у женщин и составляет соответственно: для мужчин – 16,46 лет (после 60 лет); для женщин – 26,14 лет (после 55 лет) [6]. При этом уровень занятости лиц старше трудоспособного возраста¹¹ в этот же период: 19,2% – у мужчин, 20,5% – у женщин [7]. Т.е. 1/5 часть лиц «деликатного» возраста готова быть вовлеченной и уже вовлечена в систему социально-трудовых отношений (СТО) в настоящий момент.

В проблеме вовлеченности лиц старших возрастов на рынок труда, на наш взгляд, важно акцентировать **научные и прикладные аспекты специфики влияния форм занятости и режимов труда, используемых пенсионерами по возрасту**. Эта категория населения может чаще отдавать предпочтения режимам неполного рабочего времени, нестандартным формам регулярности труда, работе на дому и др. на добровольной основе. Свободное время ими может быть использовано на развитие собственного творческого потенциала, который с годами накапливается в человеке, заниматься собой, своим хобби, «серебряным волонтерством» и т.д. Цифровые технологии позволят им осуществлять это быстрее, при этом создавать возможности для совмещения труда и досуга.

¹¹ Старше трудоспособного возраста: мужчины в возрасте старше 60 лет, женщины - старше 55 лет.

В связи с вышесказанным, на наш взгляд, для сохранения, развития и эффективного использования накопленного человеческого капитала старшей возрастной группой рынка труда, необходимо вкладывать средства в развитие ее профессиональных навыков, востребованных в новой экономике, основанной на авангардных технологиях. Это особенно актуально для России, в связи с расширением возрастных границ пенсионного возраста с января 2019 года [12]. Шаги в поддержку этих процессов уже делаются со стороны государства через различные программы, формы обучения/переобучения, профориентации и выявления остаточной профпригодности.

Необходимо отметить и способствовать реализации Федерального проекта «Старшее поколение» - Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения, который в 85 субъектах Российской Федерации уже получил развитие в аналогичных региональных программах. Однако в Проекте преобладают мероприятия по увеличению периода активного долголетия и продолжительности здоровой жизни, что, безусловно, очень важно и абсолютно необходимо. **Но тематика раздела, в содержании которого должны быть представлены методические изменения, институты и инструменты, эффективно регулирующие «Серебряный» сегмент рынка труда, на наш взгляд требует дополнения.** Пока ее отражает достаточно полная «Программа мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными в экономике навыками и компетенциями до 2024 года» [11].

Однако для решения этой фундаментальной общенациональной проблемы остро необходима, как технологическая и научная основа – разработка и внедрение методологии и методики соответствующей возрастной структуризации и претендентов, и рабочих мест.

Так, на наш взгляд, при реализации программы необходимо учесть принцип адресности с точечным делением на группы работающих и неработающих «предпенсионеров» и пенсионеров, **так как мотивация/стимулы/способности в обучении у этих групп различны.** К примеру, положительно или отрицательно возможность обучения сказывается на работающих «предпенсионерах»: → (мотивация) продолжать быть востребованным и социализированным в обществе; → (стимул) на риске и страхе потерять работу и/или не трудоустроиться до периода наступления пенсии (а это гарант и дополнительный, хоть и не высокий доход); → (способность) на реализацию себя в обучении и/или проявление своих склонностей к обучению с учетом периода отдачи от инвестиций, который у них больше по сравнению со второй из названных выше групп.

Необходимо заметить, что высокий уровень методической разработанности характеризует Программу переобучения на гражданские профессии лиц с высшим образованием из числа военнообязанных пенсионного возраста, которая начала реализовываться в первом полугодии 2019 года [10]. Так, к примеру, предусмотрена организация набора увольняемых военнослужащих в группы профессиональной переподготовки в военные образовательные организации высшего образования Минобороны России. Очень важно, что в числе направлений обучения не только менеджмент, управление персоналом, педагогика и психология, которые возможно привлекательны для работников, но из-за перенасыщения специалистов в этой области, - менее предпочтительны для современных работодателей, но и те, которые необходимы в условиях цифровой экономики.

К примеру, в ряде военных образовательных организаций высшего образования Минобороны России по очной и очно-заочной формам обучение будет проводиться по таким направлениям, как: комплексное обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем; техническое и программное обеспечение ПЭВМ; вычислительные машины, комплексы, системы и сети; программное обеспечение

вычислительной техники и автоматизированных систем; компьютерная графика и web-дизайн и др.¹²

Следует отметить, как вывод данного подраздела, что быстрое развитие цифровой экономики предопределяет необходимость такого же темпа развития трудового потенциала, готового ее улучшать и преумножать.

Но с учетом того, что число лиц старших возрастов в ближайшее время превалирует над числом лиц молодого возраста, то возникает острая необходимость в особой **Федеральной программе по профориентации и профконсультации в данной возрастной группы**. Также необходима организованная на постоянной основе **национальная система мониторинга** эффективности, предупреждения провалов и снятия барьеров, как в проводимой профориентации, так и в работе механизмов взаимодействия образовательных услуг и домашних хозяйств, представителей производства, общественных организаций и бизнеса.

Разворачивая идеи третьего диалога столетия «Организация труда и производства», нельзя не отметить появление нового «стиля» управления СТО на современном предприятии, где взаимодействие субъектов происходит на основе принципиально новых управленческих технологий.

Это происходит в связи с тем, что меняется понимание природы – организационного кода предприятия, так как, к примеру, под влиянием цифровизации на рынок труда происходит замена стандартного найма рабочей силы на виртуальный прием с использованием электронной подписи, как это происходит в случае дистанционной занятости. И, как показывают исследования, данный вид занятости является привлекательным для молодежной группы на рынке труда [2]. Еще один пример изменений природы предприятий, когда осуществляется прием работников через посредника, как это происходит в случае заемного труда. Этот вид занятости в сфере услуг, становится востребованным среди лиц старшего поколения в сфере ухода за детьми, больными и др. И еще одна тенденция, отмечаемая исследователями в части изменения понимания статуса предприятия, это – самозанятость, постоянные формы которой в перспективе «...превратятся в конечную альтернативу в сфере занятости» [3, 14]. Кроме того, взаимодействие работника и работодателя становятся на «рельсы» краткосрочного или «срочного» взаимодействия, т.е. на период, обозначенный в работе над проектом, оказанием услуги и т.п.

В этой связи, и работники, и работодатели сталкиваются с новыми подходами в управлении ресурсами, в том числе и человеческими, осмысление, систематизация и освоение которых является пока полем для исследования. К примеру, широко применяемый ранее подход передачи трудовых навыков молодому поколению силами старшего, перестает быть эффективным, востребованным инструментом в новых условиях, т.е. профессиональное пространство наставничества со стороны лиц старших возрастов становится избирательным. В парадигме технологического инфокоммуникационного прогресса, скорее молодое поколение может стать «наставником» старшему. Возможно возникновение конфликта поколений и их интересов в сфере труда, который следует учитывать при формировании новых рабочих мест и освоении профессий.

В тоже время, как показывает региональный срез в анализе поведения молодежи на рынке труда, которая «...остро чувствует дефицит интересных, креативных и содержательных, высокотехнологичных рабочих мест..» [1, 399-400], при высоком ее образовательном потенциале, выбирает модели поведения «поиск и исход». Следствия этого процесса и возрастающего возрастного дисбаланса, – что давно отмечается исследователями, – глубоко проблемны для развития регионов, но особую остроту они приобретают в связи с

¹² Более подробно на сайте Министерства обороны РФ в разделе: Главная < Карьера < Служба по контракту < Увольняемым: [электронный ресурс] <https://recrut.mil.ru/career/soldiering/relieving.htm>

решением задачи повышения цифровизации региональных экономик и рынков труда. Очевидно, что для удержания молодежи в регионах в этих новых условиях инфокоммуникационного прогресса целесообразно изменение в акцентах специальных профориентационных и других программ, которые позволят соединить эффективным образом работу институтов местного рынка труда и образования и экономики.

Список литературы:

1. Баймурзина Г.Р. Социально-профессиональный статус и качество занятости молодежи // Ломоносовские чтения-2017. Секция экономических наук. Потенциал экономической науки для развития России: сборник тезисов выступлений. – М.: Экономический факультет имени М.В.Ломоносова, 2017. – 758 с., стр.399-401. ISBN 978-5-906783-66-0.

2. Водянова С. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014 – 2020// J'son & Partners Management Consultancy, Битрикс24, 2015. [Электронный ресурс] URL: <http://json.tv>

3. Доклад Генерального директора «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда»// Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015 г., [электронный ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_369620.pdf (дата обращения 23.01.2019, 13:22).

4. Информационное общество в Российской Федерации. 2018 : статистический сборник [Электронный ресурс] / М.А. Сабельникова, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О.Ю. Дудорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст дан. (9 Мб). – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – ISBN 978-5-7598-1859-5. [электронный источник]: URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/info-ob2018.pdf (дата обращения 23.01.2019 23.00).

5. Колосова Р.П., Луданик М.В. Новая архитектура рынка труда в условиях цифровой экономики//Электронный сборник статей ежегодной научной конференции «Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук» на тему «Цифровая экономика: человек, технологии, институты», состоявшейся на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова 16-23 апреля 2018 г. [Электронный источник] URL: https://www.econ.msu.ru/science/News.20181115161655_4670/. – 828 стр. ISBN 978-5-906783-92-9.

6. Официальный сайт Росстата. \ Официальная статистика \ Население \ Старшее поколение\ Демографические показатели. Табл. 1.2. Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни по России (число лет). [Электронный источник] http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 20.01.2019; 18:50).

7. Официальный сайт Росстата. \ Официальная статистика \ Население \ Старшее поколение\ Занятость и безработица. Табл. 5.2 Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы в возрасте старше трудоспособного. [Электронный источник] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения 20.01.2019; 18:58).

8. Официальный сайт Росстата. \ Официальная статистика \ Население \ Демография\ Распределение населения по возрастным группам [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения 20.01.19 13:45).

9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) - URL: <http://www.gks.ru> Табл. Распределение населения, являющегося активными пользователями сети Интернет, по типам поселения и половозрастным группам (обновлено 10.04.2018) // официальный сайт Росстата [Электронный источник] URL:

www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/trud5-1.xlsx (дата обращения 23.01.2019, 15:00).

10. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 21 октября 2015 г. № 630 «О порядке и условиях профессиональной переподготовки по одной из гражданских специальностей отдельных категорий военнослужащих – граждан Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту»//

URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71150006/#review> (дата обращения 20.01.2019, 10:45).

11. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р [Электронный ресурс] URL: <https://msp.midural.ru/docs/3778>. Паспорт федерального проекта «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения "Старшее поколение"» (01.01.2019-2024 гг.) [электронный ресурс] /rosmintrud.ru/ministry/programms/demography/3

12. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий"// [Электронный источник] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (дата обращения 24.01.2019, 14:15).

13. Howe N.; Strauss W. Generations: The History of America's Future 1584–2069 - New York: William Morrow and Company, 1991. – 538 p.

14. Howe N.; Strauss W. The Fourth Turning. - New York: Broadway Books, 1997. - 400 p.

УДК 331.101.4, 331.104, 331.105

В. В. Павлова

V. V. Pavlova

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ НАЧИНАЮЩЕГОСЯ ПЕРЕХОДА ЭКОНОМИКИ К 6-МУ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ УКЛАДУ

LABOUR AND EMPLOYMENT TRANSFORMATION IN THE CONDITIONS OF TRANSITION OF ECONOMY TO THE 6TH TECHNOLOGICAL MODE

Аннотация. В статье проанализированы основные тенденции расширения применения технологий 6 ТУ. На базе этого анализа сделан вывод, что переход на концепцию «Индустрия 4:0» сопряжен с социально-экономическими изменениями, которые способны значительно трансформировать содержание труда работников и, соответственно, необходимый набор компетенций, навыков и умений. Эта трансформация по ряду позиций уже идёт по следующим направлениям: отмирание ряда профессий и появление новых; изменение структуры компетенций, навыков и умений. В связи с этим сделан вывод, что в настоящее время важно сделать разумный выбор, используя имеющиеся возможности, избежав угроз, таящихся при переходе экономики на 6 ТУ.

Ключевые слова: 6-ой технологический уклад, трансформация труда, безработица, профессии, компетенции, рынок труда, цифровизация.

Abstract. The article analyzes the main trends in the expansion of the use of technology 6 technological structure. Based on this analysis, it is concluded that the transition to the concept of "industry 4:0" is associated with socio-economic changes that can significantly transform the content of labor and, accordingly, the necessary set of competencies, skills and abilities. This transformation is already seen in the following areas: withering away of a number of professions and the emergence of new ones; changing the structure of competencies, skills and abilities. In this regard, it is concluded that at present it is important to

make a reasonable choice, using the available opportunities, avoiding the threats lurking in the transition of the economy to the 6-th technological mode.

Key words: The 6-th technological mode, transformation of labour, unemployment, profession, competences, labour market, digitization

Смена технологических укладов вызывает серьезные изменения в отраслевой структуре экономики, а, следовательно, и структуры рынка труда. Значительное место в структуре экономики 6 ТУ (по численности занятых) будет принадлежать интеллектуальным услугам (консультирование, информационное посредничество, аналитика, маркетинг), вырастет доля информационно-коммуникационной сферы, расширятся масштабы скрытой безработицы и нетипичных форм занятости. В настоящее время в российской промышленности третий уклад находится в фазе стагнации, четвертый – зрелости, а пятый – в фазе интенсивного роста, шестой – в начальной фазе. По мнению академика Виктора Викторовича Ивантера: «Для перехода к цифровой экономике нужен рост темпами, по крайней мере, не ниже среднемировых, а лучше на уровне пяти-шести процентов. Отставание в этой области надо наверстывать, хотя бы для того, чтобы включить всё поле существующих технологий в единое «цифровое пространство», дающее возможность поднять на новый уровень синергетическое взаимодействие технологических процессов» [2].

Говоря о будущем сферы труда и занятости, ведущие футурологи и социологи в один голос заявляют, что классического работодателя больше не будет, а в качестве движущей силы будет выступать «креативный работник». Информационный рынок России сегодня перенасыщен разрозненными новостями и предложениями о том, как автоматизация, роботизация, цифровизация и др. повлияют на рынок труда.

Опубликованные данные указывают на то, что за счет внедрения новых технологий занятость ежегодно будет расти по следующим направлениям:

- большие данные 3–3,5%;
- мобильный интернет и облачные технологии – 2,5–3%;
- интернет вещей 2–2,5%;
- автоматизация производства 0,5–1% [3].

Новые технологии и 3D-печать сильно повлияют на занятость – количество рабочих мест будет сокращаться на 3,6% ежегодно. Значительно в меньшей степени роботизация – сокращение на 0,83% [4,20].

Примерно 50 % рабочих мест находятся сегодня в зоне риска.

Цифровая экономика все активнее входит в повседневную жизнь и в ближайшие десятилетия приведет к частичному замещению человеческого труда машинным. Так по данным Boston Consulting Group, в результате цифровизации от 9 до 50% всех ныне существующих профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие.

Таким образом, обладая несомненным позитивным потенциалом, цифровые технологии сопровождаются целым рядом «негативных явлений». В их числе следует указать на рост безработицы и обострение проблем с занятостью человеческих ресурсов. Классическая модель полной занятости постепенно изживает себя, так же как пожизненная работа на одного работодателя.

Тенденции развития цифровой экономики могут привести к появлению целого класса «лишних» людей, разрушению привычных «гарантий будущего» (долгосрочного найма или достойной пенсии). «Лишние люди» в условиях современной экономики могут пополнить ряды неформальной занятости, стать источником социальной напряженности.

Современные прогнозы будущего подводят к выводу о том, что в ближайшее время в связи с развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), с одной стороны, будет ощущаться нехватка высококвалифицированных рабочих и специалистов, а с другой – инвестиции в роботизацию и автоматизацию производственных процессов, ведут к сокращению персонала.

По результатам исследования компании Superjob, с 2018 года прогнозируется сокращение предложений для сотрудников низкой квалификации на 5% каждый год. Реальная безработица будет расти на эту же цифру. При существующих тенденциях общий уровень реальной безработицы в России к 2022 году может возрасти с нынешних 5,6% (в августе 2018 г. он достиг исторического минимума – 4,6%) до 20–25% [5, 71].

В исследовании компаний World Skills Russia и BCG (Boston Consulting Group) отмечается, что на рынке труда к 2025 году самыми востребованными станут высококвалифицированные работники (категория «Знание»)¹³ и спрос на них будет только расти. Потребность в таких специалистах составит примерно 10 млн. чел. Это преподаватели, экономисты-аналитики, юристы, врачи, научные работники, представители творческих профессий, IT специалисты, инженеры, физики, химики, руководители. Отличительной характеристикой их труда является: аналитическая работа, работа в условиях неопределенности, самостоятельность и импровизация.

Одним из приоритетных направлений развития экономик в контексте достойного труда должно стать создание новых и введение высокопроизводительных перспективных рабочих мест.

Противоречивое влияние цифровизации на характер трудовых отношений вызывает необходимость в разработке мер по сглаживанию конфликта интересов, возникающих на рынке труда (см. рис.1).

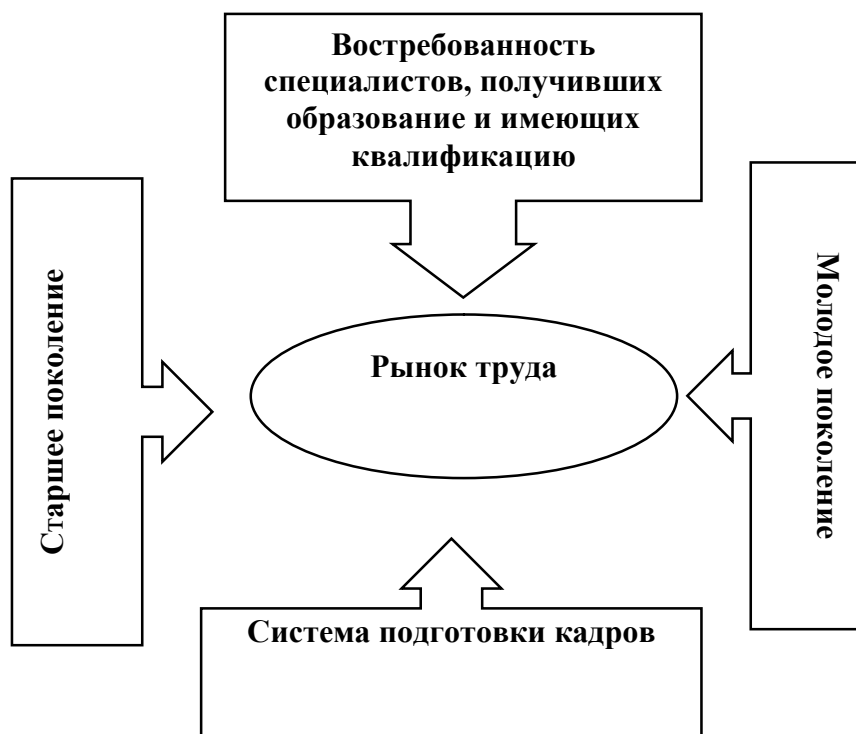


*Рис.1. Противоречивое влияние цифровизации на характер трудовых отношений
Источник: составлено автором.*

I. Характерным конфликтом является конфликт между старшим (профессиональным, умудренным опытом) и молодым (быстро усваивающим новые технологии) поколениями. Факторы, усугубляющие этот конфликт: увеличение пенсионного возраста; программа омоложения кадров.

Рассмотрим меры по сглаживанию этого конфликта:

¹³ По классификации ВСТ

1. В условиях гуманизации сферы труда огромное значение имеет духовно-нравственное воспитание молодежи. Ведь нельзя построить будущее, не сохранив и не преумножив опыт и знания предыдущих поколений, ибо это тот мостик, на котором мы стоим сейчас. Наглядным примером духовно-нравственного воспитания молодежи могут служить ежегодно проводимые Рождественские образовательные чтения. 30 января 2019 года в РЭУ им. Г.В. Плеханова состоялась конференция «Духовно-нравственное воспитание личности: традиции и современность» в рамках XXVII Международных Рождественских образовательных чтений. Тема чтений этого года – «Молодежь: свобода и ответственность», основные вопросы, которые были рассмотрены, следующие:

- «Человеческая доброта в советские времена и формализм между людьми наших дней»;
- «Патриотическое чувство молодежи: вчера и сегодня»;
- «Преимственность поколений в воспитании нахимовца – юного патриота России»;
- «Духовно-нравственное воспитание молодежи в России начала 20 века»;
- «Образовательно-воспитательная деятельность РЭУ им. Г.В. Плеханова по формированию у студента общественного долга»;
- «Поэтическое слово в формировании и сохранении нравственных и культурных традиций университета»;
- «Воспитание будущих Плехановцев на примере проекта «Университетские субботы»;
- «Духовно-нравственное развитие личности как воспитательная миссия университета».

2. Работа с современным оборудованием, использование новых технологий требуют не только подбора и найма специально обученных работников, но и систематического повышения их квалификации. В отдельных случаях сегодня полученные знания устаревают так быстро, что персоналу приходится практически каждый год повышать свои знания, навыки и умения, то есть доучиваться. К 2022 году не менее 54% всех сотрудников потребуют значительной переподготовки и повышения квалификации. Из них: около 35% потребуют дополнительной подготовки до шести месяцев, 9% - от шести до 12 месяцев; 10% - более года. Таким образом, знания, способности, интеллект работников являются, в современных условиях, определяющими факторами развития трудового потенциала.

3. Стратегической позицией государства и работодателей как сторон социально-трудовых отношений должно стать сокращение рабочих мест, которые исчерпали свои возможности по выпуску конкурентоспособной продукции. Другая сторона такого сценария – социальная ответственность за профессиональное будущее высвобожденных работников. Государство и социально ответственный бизнес должны стать гарантом перспективы их дальнейшего трудоустройства. В этой связи крупные предприятия и организации должны взять на себя ответственность за организацию повышения квалификации и переподготовки кадров как для внутренних нужд, так и тех, кто попадает под сокращения. Таким образом решается вопрос обеспечения социальных гарантий и содействия их занятости.

4. Служба занятости: новый формат.

5. Возрастает роль наставничества. Накопленный опыт старшего поколения должен найти творческую реализацию, например, для высшей школы актуально вернуться к такому понятию, как профессор-консультант.

Серьезным последствием этого конфликта является «эмоциональное выгорание» человека.

II. Специалист на рынке труда и система образования.

Современному высокотехнологичному производству необходим работник с постоянно растущим уровнем общего и профессионального образования, квалификации, с широким кругозором. Возникает необходимость постоянного переучивания персонала под требования цифровой экономики. Таким образом, задача каждого работника заключается в том, чтобы в течение всей трудовой жизни следить за уровнем своей востребованности на рынке труда, так как она (востребованность) становится гарантией занятости.

Пути решения:

1. Компетентностный подход в образовании.

2. Активная профориентационная работа вузов и, как, следствие, осознанный выбор абитуриентами будущей профессии. Профориентационные проекты снова стали востребованными: во взаимодействии со школами это чаще популяризация отраслей и профессий, в программах для учащихся и студентов - программы стажировок и тестовых погружений в конкретные производственные процессы.

2. Четкая взаимосвязь требований образовательных и профессиональных стандартов. Основной вопрос - как эффективно распределить систему государственного участия в регулировании системы высшего образования и профессиональных стандартов? У нас профстандарты отстают от требований рынка.

3. Своевременное реагирование системы образования на меняющиеся потребности рынка труда в специалистах. Необходимо определить режим взаимодействия государства и бизнеса, который был бы эффективен для системы высшего образования (целевой набор и система распределения выпускников).

В заключении хотелось бы отметить, что цифровизация экономики, технологии больших данных позволят обрабатывать большой объем информации, освободят человека от рутинной работы, что даст возможность для духовного, интеллектуального и творческого роста человека.

Список литературы:

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] URL: <http://atlas100.ru/> (дата обращения: 19.01.2019).

2. Ивантер В.В. Одной цифры не хватило. «Российская газета». Федеральный выпуск №7357 (191) 27.08.2017 [Электронный ресурс]: <URL://https://rg.ru/2017/08/27/viktor-ivanter-cifrovaya-economica-ne-porozhdaet-bezroboticu.html> (дата обращения: 19.01.2019).

3. Подцероб М. Из-за новых технологий в мире исчезнут миллионы рабочих мест. – Ведомости. 2016, 26.01. URL://<https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/01/27/625618-ischeznut-rabochih-mest> (дата обращения: 30.10.2018).

4. Подцероб М. Технологии изменят труд. – Ведомости. 2016, 27.01. с.20

5. Технологические предпосылки трансформации сферы труда. /Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Теленная Л.С. - Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 4 (210). С. 69-75. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10041

УДК 331.5.024.5

Л. Д. Сайфуллина

L. D. Saifullina

КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THE MAIN COMPETENCIES OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. В работе рассмотрены основные предпосылки активной цифровой трансформации экономических отношений, факторы, обуславливающие качественный переход к цифровой экономике. Выделены основные цели, задачи и целевые показатели направления, связанного с образованием и кадровым обеспечением. Представлен прогнозный перечень основных востребованных цифровых навыков и перспективных компетенций цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, модель компетенций, кадровое обеспечение, цифровые навыки, рынок труда, образование

Abstract. The paper discusses the main prerequisites for active digital transformation of economic relations, the factors causing a qualitative transition to a digital economy. The main goals, objectives and

target indicators of the direction associated with education and staffing are highlighted. The forecast list of the main demanded digital skills and perspective competencies of the digital economy is presented.

Keywords: digital economy, competency model, staffing, digital skills, labor market, education

Активное развитие информационного общества, переход от постиндустриальной эпохи к цифровой характеризуется ускорением процессов информатизации, автоматизации и цифровизации различных сторон жизни, сопровождается бурным развитием информационно-коммуникационных технологий как в социальной, так и профессиональной деятельности. Это требует пересмотра подходов к формированию моделей компетенций как на уровне бизнес-процессов, так и в системе образования.

По различным прогнозам, доля цифрового бизнеса составит более 30% мирового ВВП уже к 2020 году, кроме того, растет количество рабочей силы, обладающей развитыми цифровыми навыками практически с рождения: представители поколения Z к 2025 году будут составлять около 25% работающего населения (поколения Y – 40%). В соответствии с рейтингом цифровизации экономики стран по индексу E-intensity, отслеживающему развитие цифровой составляющей глобальной экономики в 85 странах мира, Россия занимает 39-е место и продолжает активно развиваться в этом направлении, что подтверждается также высоким уровнем проникновения интернета (70,4%) [5].

Одним из ключевых факторов, обуславливающих качественный переход к полноценным цифровым экономическим отношениям, является высокий уровень кадрового обеспечения этого процесса. Кадры и образование являются одним из базовых направлений развития цифровой экономики в Российской Федерации на период до 2024 года, наряду с нормативным регулированием, формированием исследовательских компетенций и технических заделов, информационной инфраструктурой и информационной безопасностью [3]. Программа направлена на создание единой экосистемы, обеспечивающей эффективное активное взаимодействие государства, общества, бизнеса, науки и образования в целях интенсивного наращивания человеческого капитала. Основными целями в области кадров и образования, являются: создание условий для подготовки кадров цифровой экономики; совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами; рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики; создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России [3].

В план мероприятий программы «Цифровая экономика Российской Федерации» по направлению «Кадры и образование» входят следующие цели и задачи [1, 4]:

1. Разработка и внедрение мотивационной системы для граждан в освоении требуемых компетенций, способствующих развитию цифровой экономики России. Основными задачами в достижении данной цели являются: содействие и мотивация граждан в освоении компетенций цифровой экономики; мотивация компаний для создания рабочих мест, обучение сотрудников и других граждан с целью освоения новых компетенций; мотивация иностранных высококвалифицированных граждан к участию в цифровом развитии экономики России.

2. Создание системы образования, отвечающей новым требованиям, содействующей разностороннему развитию обучающихся и направленной на подготовку компетентных кадров для цифровой экономики. Для достижения данной цели поставлены следующие задачи: формирование и внедрение системы компетенций в систему образования; всестороннее развитие человека системой образования, выявление талантов; функционирование систем среднего, высшего и дополнительного профессионального образования с целью адаптации и подготовки граждан к новым условиям цифровой экономики, а также подготовки компетентных специалистов.

3. Обеспечение условий подготовки современных кадров. Основные задачи в этом направлении: создание и апробация концепции моделей компетенций и ключевых компетенций, создающих условия для эффективного взаимодействия общества, бизнеса и

образования; подготовка и внедрение механизмов объективной оценки (аттестации) компетенций кадров рынка труда и системы образования; разработка персональных профилей компетенций граждан, а также траектории их развития.

4. Соучастие работодателей в развитии персонала с учетом требований цифровой экономики. Поставлены следующие задачи: создание условий для полноценного использования профилей компетенций и персональных траекторий развития; обеспечение соответствия квалификационных требований и системы оценки квалификации работников задачам цифровой экономики.

5. Обеспечение благоприятных условий реализации направления «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Основной задачей для достижения данной цели является организационное обеспечение реализации плана мероприятий программы.

Целевые показатели в отношении кадров и образования в программе сформулированы на следующих уровнях [3, 4]: количество выпускников образовательных организаций высшего образования по направлениям подготовки, связанным с информационно-телекоммуникационными технологиями, 120 тыс. человек в год; количество выпускников высшего и среднего профессионального образования, обладающих компетенциями в области информационных технологий на среднемировом уровне, – 800 тыс. человек в год; доля населения, обладающего цифровыми навыками, – 40 процентов; в отношении формирования исследовательских компетенций и технологических заделов: количество реализованных проектов в области цифровой экономики (объемом не менее 100 млн. рублей) – 30 единиц; количество российских организаций, участвующих в реализации крупных проектов (объемом 3 млн. долл.) в приоритетных направлениях международного научно-технического сотрудничества в области цифровой экономики, – 10.

В результате реализации данных мероприятий ожидается множество позитивных изменений во взаимодействии всех субъектов системы образования, работодателей, государства и общества: возможности влияния на рынок труда через модернизированные принципы образовательной политики; повышение уровня образования и профессионального уровня работников разных возрастов и групп населения; достижение сбалансированности на рынке труда и образовательных услуг; стимулирование создания рабочих мест через дополнительные государственные инвестиции; обеспечение соответствия государственных образовательных и профессиональных стандартов друг другу, а также требованиям цифровой экономики; преобразование и адаптация множества существующих должностей и профессий; создание единой системы независимой оценки компетенций в сферах образования и труда; выявление и устранение невостребованных специальностей и создание новых; усиление процессов автоматизации производства и применения новых технологий труда, что обеспечит повышение производительности труда.

Прогнозирование тенденций развития мировой, национальной и региональной экономики, анализ ключевых движущих сил, которые изменят структуру работ и видов деятельности, определение основных навыков и перспективных компетенций позволит разрабатывать актуальный комплекс мер, направленный на удовлетворение потребностей отраслей (видов экономической деятельности) региона в человеческих ресурсах определенного количества и качества. Многие исследования показали, что правильнее прогнозировать не конкретные категории работы и трудовые требования, а будущие навыки и умения, необходимые для различных рабочих мест и рабочих условий.

В связи с цифровизацией, охватившей почти все социально-экономические отношения, стали отдельно выделять группу навыков – цифровые (digital skills), наряду с профессиональными и универсальными (личностными, деловыми, социальными). Цифровые навыки, с одной стороны, являются специфичными для конкретного вида деятельности, а с другой – предполагают определенный пользовательский уровень современного человека, живущего в электронном обществе. Владение ими является основой для постоянного

развития и определенной гарантией востребованности в условиях быстро меняющихся технологий рынка труда.

Компания Skillsoft – мировой лидер в области электронного обучения, выделила несколько основных цифровых навыков. Беглость ввода информации в электронной форме на цифровые устройства, обеспечивающее безошибочное и быстрое свободное пользование, позволяющее сосредоточиться на задаче, а не на механизме ввода информации. Манипулирование исходными данными и свободный перевод информации в вид, легко воспринимаемый целевой аудиторией: например, визуализация сложной информации с применением инфографики, обеспечивающей сокращение времени на объяснения и легкость восприятия конкретными потребителями. Равное использование разных видов цифровых устройств – компьютеров, ноутбуков, смартфонов, планшетов и прочих мобильных гаджетов для потребностей разных групп заинтересованных лиц – как внешних, так и внутренних стейкхолдеров: руководителей, коллег, клиентов, партнеров, что обеспечивает улучшение кросс-функциональных взаимодействий. Комбинирование различных типов цифровой информации, полученных из разных источников – локальных или облачных программных продуктов, для создания нового результата в решении профессиональных задач. Поиск, анализ, фильтрация данных – исследовательские навыки в поиске достоверной, надежной, полной и качественной профессиональной информации, что позволит избежать предвзятости, провести разносторонний анализ ситуации и повысить объективность принимаемых решений. Использование и транслирование информации, опубликованной ранее, надлежащее цитирование и знание основных понятий авторского права, что позволяет быть уверенным в распространяемой информации и обеспечивать возможности проведения собственных исследований. Устранение типовых ошибок или неисправностей работы цифровых каналов и транзакций. Настройка цифровых устройств и программного обеспечения под свои конкретные задачи и потребности с целью извлечения максимальной выгоды и пользы, экономии времени и выполнения работы с наибольшей результативностью. Кибербезопасность и бдительность в использовании цифровых каналов и устройств, проверка угроз безопасности поступающих данных и источников информации. Установление границ использования цифровых устройств во времени и в пространстве – соблюдение баланса между работой и частной жизнью, разграничение личной и профессиональной деятельности. Этот перечень не является исчерпывающим и постоянно пополняется, что также говорит о повышении значимости информационной составляющей человеческого капитала, его информационно-сетевых свойств и компетенций [6].

Интенсивное развитие информационного общества ставит требования по формированию компетенций цифровой экономики в течение всей жизни человека для его продуктивной деятельности, что является более широким понятием, чем цифровые навыки.

Базовые компетенции цифровой экономики условно разделены на следующие группы [2]: компетенции ценностного выбора (готовность ответственно и продуктивно работать на благо России, родного края, города, поселения, семьи; к социальному и духовно-нравственному развитию), компетенции планирования и организации деятельности (готовность принимать и нести ответственность, принимать решения, к разработке планов и проектов), компетенции осуществления деятельности (готовность к работе в команде, к осуществлению коммуникаций, к работе с информацией, к решению нематематических задач математическими методами, к применению информационных технологий, к созданию новой информации, к комплексному решению сложных многофакторных проблем), компетенции самоуправления и саморазвития субъекта в деятельности (готовность приобретать знания в течение всей жизни, к профессионально-личностному развитию, сохранению и укреплению здоровья), компетенции управления результатами деятельности (готовность к управлению качеством процессов и результатов деятельности, к социально ответственному предпринимательству), компетенции оценки и учета последствий и эффектов деятельности

(готовность к обеспечению информационной безопасности, к осуществлению экологической деятельности).

Происходящий прогресс в области автоматизации и роботизации, интернета вещей, анализа больших данных, облачных вычислений и искусственного интеллекта существенно влияет на все виды экономической деятельности, что отражается на структуре рынка труда, модели востребованных компетенций, видах и формах занятости населения, и методах управления трудовыми процессами. Но, несмотря на все большее проникновение цифровых технологий во все виды человеческой деятельности, потребности рынка труда будут постепенно ориентироваться на комплексность и интегральность человеческой индивидуальности, что позволит каждому осознанно строить траектории развития своих компетенций, которые полностью заменить невозможно никакими высокотехнологическими решениями.

Список литературы:

1. Гарифуллина Л.Р. Обзор программ перехода к цифровой экономике по направлению «Кадры и образование» // Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем: Материалы XII Международной научно-практической internet-конференции. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2018. – 354 с. – с. 249-254.

2. Данилюк А.Я., Кондаков А.М. Концепция базовой модели компетенций цифровой экономики. [Электронный ресурс] URL: <https://www.ranepa.ru/images/anons/2018-12/Konceosiya-bmkce.pdf> (дата обращения 15.12.2018г.).

3. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р. Режим доступа: <http://www.tadviser.ru/images/a/af/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения 25.12.2018г.).

4. План мероприятий по направлению «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Утвержден заседанием Правительственной комиссии по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности. [Электронный ресурс] URL: <http://static.government.ru/media/files/k87YsCABuiyuLAjcWDFILEh6itAirUX0.pdf> (дата обращения 15.12.2018г.).

5. Россия 2025: от кадров к талантам. The Boston Consulting Group. – 2017. – 70с.

6. Сайфуллина Л.Д. Управление человеческим капиталом в системе цифровых экономических отношений // Фундаментальные исследования. – ИД «Академия Естествознания». – № 11, 2018. – 127с. – с. 92-96.

УДК 304

Г. Г. Салихов

G. G. Salikhov

ФУНКЦИИ ОБЩЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

THE FUNCTIONS OF THE SOCIETY IN THE PROCESS OF GLOBALIZATION

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы человека и общества в процессе современных глобализационных преобразований. Утверждается, что важное место в современном мире занимает проблема формирования человека. Изменение любого фактора в бытии социума приводит к изменению сущности самого человека. Высшей формой всего существования человека, или сущего, является общество, имеющее бытие вне мира индивида. Стратегия управления реформами постоянно корректируется, меняются приоритеты и способы действия. Особенности социально-политической, общественно-экономической структуры во многом призваны определять развитие общества.

Процессы формирования новой социальной структуры, ее состав, может идти тремя путями, в основе которых лежат базовые изменения форм собственности. На почве изменяющихся базисных отношений в переходный период общества, прежде всего, собственности и распределения, складываются новые социальные слои в социуме.

Ключевые слова: человек, социум, глобализация, качество, стратегия, мобильность, развитие, труд, реформа.

Abstract. The article deals with the issues of man and society in the process of modern globalization transformations. It is argued that an important place in the modern world is the problem of human formation. Changing any factor in the existence of society leads to a change in the essence of the person. The highest form of all human existence, or being, is a society that has being outside the world of the individual. The strategy of management of reforms is constantly being adjusted, priorities and methods of action are changing. Features of socio-political, socio-economic structure are largely designed to determine the development of society. The processes of formation of a new social structure, its composition, can go in three ways, which are based on basic changes in ownership. On the basis of changing basic relations in the transition period of society, especially property and distribution, new social strata are formed in society.

Key words: person, society, globalization, quality, strategy, mobility, development, labor, reform.

Проводя философский анализ движения глобальных и региональных тенденций современности, развитие человека можно разделить на становление и формирование в «мире вещей» и в «мире чистых идей». Но не следует отрывать «мир идей» от реального мира, все должно рассматриваться в связи с окружающей действительностью, которая имеет свои собственные характеристики – пространство, время, движение, покой. Не существует также чистых идей становления человека, не связанных с окружающей действительностью, отображением которых являются все личности и индивидуумы социального мира. Существуют только личные и конкретно определенные индивиды. Человек, в данном случае, называется индивидуумом, неделимым. Существует только конкретный, сформировавшийся человек в конкретном месте, а не идея человека развитого, воплощением которой является данный индивид.

Согласно Аристотелю, индивидуумы являются первичной сущностью, а сообщества, этносы, народы, нации и люди вообще – вторичной. Если жизнь человека, его уровень развитости не есть реальное материальное отражение «чистой идеи», тогда, что такое человек? На этот вопрос можно ответить в некоторой степени через высказывания о бытии посредством категорий. В таком случае, бытие человека может являться сущностью или субстанцией, обладающей свойствами количества, качества, места, времени, отношения, положения, состояния, действия, страдания. Все они присущи определенным состояниям человека. Но человек способен воспринимать лишь свойства своего бытия, но не его сущность, субстанцию. Приведенные категории относятся к высшему отражению и обобщению действительности человека. Без них трудно представить, мыслить о самом бытии человека.

Важное место занимает в философии проблема формирования человека. В таком случае, ставится вопрос, что есть его развитие, становление и формирование? Отвечая на это, можно допустить, что развитие человека — есть его потенция, ограниченная формой. Например, человек – это индивидуум, ограниченный в рамках природы, различных требований, законов и нормативов социума, его культуры. Человек со всеми своими потенциальными предрасположениями и способностями ограничен формой внешних, а затем и внутренних рамок.

Все сущее в человеке обладает потенцией и формой. Изменение любого из этих качеств, потенции или формы, приводит к изменению сущности самого человека. Реальность бытия или существования человека, отражающая его развитие и становление, – это последовательность перехода от потенций к форме, от формы к потенции. Потенция, или внутренний материал человека, его энергия, сила, дух, целеустремленность, есть пассивное

начало, форма – активное [3, С.199] Именно форма, внешняя или внутренняя, способствует началу движения потенции человека.

Высшей формой всего существования человека, или сущего, является общество, имеющее бытие вне мира индивида. Качество человека жить в коллективе приводит к возникновению общества, занимающегося производством материальных благ и их распределением, проживающего на одной территории, объединенного языком, родственными и культурными связями. Регулирующим механизмом общества является государство. Могут быть «дурные» и «хорошие» формы государства. Наилучшей формой, по Аристотелю, является полития – совокупность умеренной олигархии и умеренной демократии, государства «среднего класса» «среднего слоя» или «среднего человека» со средним уровнем достатка и богатства всех граждан. В подобном государстве предполагается безбедное существование всего населения.

Глобализацию можно разделить на «мир глобализации вещей» и «мир чистых идей глобализации». Идею глобализации нельзя отрывать от реальной глобализации мира и рассматривать вне связи с окружающей действительностью. Радикальное реформирование общественного устройства приводит к ускорению, углублению и интенсификации изменений во всех областях жизни человека и социума. В условиях фундаментальных общественных сдвигов основной задачей человека становится выживание. Традиционные способы активности, труд, трудовая обеспеченность населения, выработанные применительно к прежним условиям бытия, теряют эффективность [7]. Это подводит человека на поиск новых эффективных стратегий. Часть из них закрепляется в социальной практике, а остальная исчезает. Целенаправленные же реформы способствуют ускорению естественной эволюции социальных практик и социальной дифференциации общества. Реализация новых эффективных стратегий поведения человека может привести общество к выигрышу. Продолжение сохранения традиционного поведения, при серьезных изменениях социальной среды, ведет к отставанию. Изменение социальных практик, их модернизация является свидетельством развития общества в духе времени, сохранение же прежних устоев говорит об отдаленности цели. Стратегия управления реформами постоянно корректируется, меняются приоритеты и способы действия. Целью реформ, существующих в рамках управления, является создание институциональной структуры социума, способной к повышению его жизнеспособности и позволяющей ему сохранять достойное место в развивающемся и поляризующемся мировом сообществе [8]. Для этого прилагаются усилия, направленные на создание эффективного правового государства, скажем, России, Башкортостана. Формируются многообразные формы легитимной и защищенной собственности; складываются структуры гражданского общества, с гарантированием населению демократических прав и свобод.

Особенности социально-политической, общественно-экономической структуры во многом призваны определять развитие общества России и Башкортостана. Качество этой структуры проявляется в ее способности эффективно выполнять свои функции. К некоторым этим функциям, являющимися важными чертами социальной экономической структуры, относится развитие форм общественного разделения труда, обеспечивающих функционирование разных сфер общества, эффективную дифференциацию положения различных групп [5]. Все это необходимо для активизации человеческого фактора, эффективной работы членов общества, развития экономики, создания необходимых условий для саморазвития как человека, так и социума. Оно достигается высоким уровнем образования населения, в основном молодежи, большей численностью интеллигенции, занятой в сфере просвещения, науки, культуры, искусства. Таким образом, достигается повышение уровня образованности, культуры, информированности населения. В случае сильной дифференциации групп населения создается картина, когда наряду с высокообразованными группами имеются слои с низкой культурой [6].

К следующим специфическим функциям относится адаптация человека, социума к меняющимся условиям бытия, последствиям научно-технического и социального прогресса. Она обеспечивается в частности социальной мобильностью, различными передвижениями в слоях и группах населения. К некоторым закономерностям современности относят преобладание восходящей мобильности над нисходящей, усиление разрыва в образовательном уровне отцов и детей, интенсивность восходящей мобильности молодежи. К параметрам рассматриваемой структуры также относится обеспечение выполнения населением экономико-хозяйственных и репродуктивных функций, связанных с занятостью в общественном производстве и рождаемостью. Снижение рождаемости и все большее распространение малых семей не способствует формированию у детей коллективизма и желательной системы ценностей. К одной из функций, требующих отдельного отношения, относится также обеспечение социально справедливого подхода к группам, находящимся в неблагоприятном социально-демографическом или физико-психическом положении, включая стариков, сирот, инвалидов. [1, с.332].

Оценивая ход и результаты глобализационных реформ, оказывающих влияние на специфику социума и человека, исследователи, исходя из поставленных целей и задач, опираются на качественно отличные друг от друга критерии. Некоторые используют показатели, отражающие формальное преобразование институтов, другие анализируют сдвиги в социальной структуре, интересуются социокультурными переменами. В итоге результаты оценок оказываются различными, что необходимо иметь в виду в условиях республики при определении целей и средств социальной динамики. Отметим, что процесс формирования новой социальной структуры, ее состава, может идти тремя путями, в основе которых лежат базовые изменения форм собственности. Первый предполагает возникновение новых социальных общностей на основе плюрализма форм собственности, это наемные инженерно-технические работники, наемные рабочие, работники смешанных предприятий с участием иностранного капитала. Второй путь придерживается трансформации государственной формы собственности и изменение на этой основе положения традиционных классово-групповых общностей, их границ, количественно-качественных характеристик, возникновение пограничных и маргинальных слоев. Третий путь рассматривает появление слоев-страт на основе взаимодействия различных форм собственности: менеджеров – нового управленческого слоя, новой элиты, средних слоев, безработных. Все эти слои-страты находятся на различных уровнях своего развития. [4, с.30.]. Для того, чтобы все они стали интегрированной группой средних слоев, влияющих на становление и формирование человека, необходимо время и социальные реформы, способные привести к изменениям в структуре занятости населения.

Современные экономические преобразования ставят на обсуждение сложные проблемы глубинных социально-структурных процессов, динамика которых детерминирована качественными изменениями в отношениях собственности, власти, в уровне доходов различных слоев и групп населения, в развитии индивида. В условиях ухудшения жизненного уровня населения всегда наблюдается снижение социального статуса, численности и престижности ряда традиционно сложившихся социально-профессиональных групп, ученых, инженеров, преподавателей вузов, при заметном росте новых групп, включающих банковских работников, служащих, госслужащих. [8, с.36.]. На почве изменяющихся базисных отношений в переходной период общества, прежде всего собственности и распределения, складываются новые социальные слои, группы и общности. Что мы и наблюдаем в современную эпоху глобализации [2].

Выходов из этого затруднительного положения и предоставления необходимых условий для достойной жизни человека, его творчества и занятости на производстве, может быть несколько. Одно из них заключается в будущем состоянии в сфере труда, это развитие науки и технократия, расширение современной техники и технологии, роботизация, компьютеризация и внедрение искусственного интеллекта во многих областях труда и

трудового обеспечения. Техника работает за человека и для человека, производит материальные блага, обеспечивает всем необходимым население страны. Из заработанного роботами оплаты труда идут налоговые отчисления на все нужды страны (образование, культура, пенсии и тд.). Роботы заменяют людей. Это приведет к увеличению заработной платы и пенсионных выплат гражданам страны, образуется реальная возможность уменьшения пенсионного возраста: женщинам - 50 лет, мужчинам - 55 лет. Освобожденные от рутинного и тяжелого труда люди более всего займутся постоянным духовным совершенствованием как себя самого, так и улучшением окружающего мира.

Список литературы:

1. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. – М.: Дело, 2002. – 568 с.
2. Салихов Г.Г. Человек эпохи глобализации / Г.Г. Салихов; научн. ред. Б.С. Галимов; ИИЯЛ УНЦ РАН; Отд-е соц. и гуманитар. наук, ЦСПИ АН РБ. М.: Наука, 2008. – 560 с.
3. Лукьянов А.В., Салихов Г.Г. Аристотель и эвристический смысл его учения о материи: монография / А.В. Лукьянов, Г.Г. Салихов. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. - 260 с.
4. Социальное расслоение и социальная мобильность / Отв. ред. д. филос. н., проф. З.Т. Голинова. – М.: Наука, 1999. – 191 с.
5. Халикова Д.А., Салихов Г.Г. Ресоциализация как форма социализации личности // социально-гуманитарные аспекты благополучия человека [Электронный источник]: сборник статей II-ой Международной научно-практической конференции (5 октября 2018 г., г. Уфа). – Западный: Научно-исследовательский центр «АнтроВита», 2018. – С. 65-74
6. Халикова Д.А., Салихов Г.Г. Социально-философские аспекты проблемы социализации личности // Евразийский юридический журнал. -Уфа, 2018.- № 9 (124).- С. 471-475.
7. Anatoly B. Stol, Airat Y. Zaripov, Victor N. Bondarenko, Alexander V. Bondarenko, Gafur G. Salihov. Features of Buddhist Methodology of Human Self-knowledge // Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 275. /Proceedings of the 2018 2nd International Conference on Education Innovation and Social Science (ICEISS 2018). - P. 6-8. Series: [ASSEHR](https://www.atlantis-press.com/proceedings/iceiss-18/25907295). <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iceiss-18/25907295>
8. Elnur T. Mekhdiiev ^{1*}, Victoria V. Prokhorova ², Svetlana V. Makar ³, Gafur G. Salikhov ⁴, Alexandr V. Bondarenko ⁵. Smart Cities in Future Energy System Architecture // International Journal of Energy Economics and Policy, 2018, 8(5), P. 1-8.

УДК 331

Л. В. Санкова

L. V. Sankova

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В СТРАТЕГИЯХ «ЦИФРОВОГО» БУДУЩЕГО

DECENT WORK IN THE STRATEGIES OF THE DIGITAL FUTURE

Аннотация. Цель статьи – анализ трендов развития сферы труда с учетом стратегий цифрового развития на национальном и региональном уровнях. Задачами исследования является систематизация новых явлений и проблем в области достойного труда в условиях цифрового будущего. Применялись системный и междисциплинарный подходы; аналитические и статистические методы исследования. В рамках проведенного исследования с учетом стратегических приоритетов цифровизации экономики рассмотрены проблемы измерения «цифровых» параметров достойного труда, выделены его «профили»; рассмотрена компетентностная структура и новые форматы занятости; проблемы развития институтов труда. Анализируются риски новой прекаризации занятости, проявления нового регионального неравенства по условиям достойного труда.

Определены кластеры регионов в 2017 году, отличающиеся различными параметрами цифровой экономики и занятости. Результаты могут быть использованы при проведении мониторинга региональных профилей цифровизации и занятости, разработке стратегий обеспечения достойного труда в регионах.

Ключевые слова: достойный труд, цифровая экономика, регионы, стратегии развития, занятость, прекаризация, навыки.

Abstract. The purpose of the article is to analyze trends in the development of the world of work, taking into account digital development strategies at the national and regional levels. The objectives of the study is to systematize new phenomena and problems in the field of decent work in the digital future. Applied systemic and interdisciplinary approaches; analytical and statistical research methods. As part of the study, taking into account the strategic priorities of digitization of the economy, the problems of measuring the “digital” parameters of decent work were considered, its “profiles” were highlighted; reviewed the competence structure and new forms of employment; problems of development of labor institutions. Risks of new precarization of employment, manifestations of new regional inequality in terms of decent work are analyzed. Clusters of regions were identified in 2017, featuring different parameters of the digital economy and employment. The results can be used in monitoring regional profiles of digitalization and employment, developing strategies for ensuring decent work in the regions.

Key words: decent work, digital economy, regions, development strategies, employment, precarization, skills.

Развитие сферы труда и достижение параметров достойного труда в глобальном контексте находит отражение в ориентирах Целей устойчивого развития. При этом Цель 8 - содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости, и достойному труду для всех в условиях цифрового будущего приобретает свои особенности. Достойный труд как интегральная категория включает в себя его важнейшие качественные характеристики положения субъекта труда в системе «человек-производство» и в более широком контексте, отражающем возможности развития человеческого потенциала в целом. Рассмотрение стратегий цифрового будущего позволяет выделить не только новые возможности, но и новые риски для достойного труда и человеческого развития в целом. Дискурс исследований проблем влияния цифровой экономики на рынки труда позволяет выделить как прямые, так и косвенные эффекты для занятости, оплаты труда, социального партнерства, гендерного неравенства. Преодолевая ограничения традиционных трудовых отношений, цифровизация генерирует неустойчивость в системе занятости; ограничивает доступ работников к социальным программам, коллективным переговорам; усиливает структурную безработицу с высокой пространственной асимметрией; порождает высокие риски «цифровой прекаризации занятости»; приводит к неустойчивости и росту неэффективности институтов рынка труда.

Методологические аспекты анализа достойного труда многогранны. Здесь, в том числе находят свое место и такие ракурсы исследования, как ценностный, отраслевой, региональный, институциональный, структурно-функциональный и динамический. Особого внимания заслуживают следующие проблемы.

1. Занятость как ключевой элемент достойного труда. Процесс цифровизации оказывает непосредственное влияние на структуру занятости, вызывая различные темпы сокращения и прироста занятости в новых и традиционных сферах. Формат занятости постепенно меняется: от стандартной пожизненной гарантированной занятости - к различным ее гибким и краткосрочным формам, новому симбиозу институциональных компонент. Расширение выбора форм занятости, ее интеллектуализация, информатизация и виртуализация; сокращение рутинных и фрагментированных трудовых операций и обогащение содержания занятости создает возможности развития человеческого потенциала. Вместе с тем в качестве новых потенциальных источников прекаризованной занятости можно отметить изменение структуры и динамики спроса на труд в связи с расширением определенных сегментов «цифровой» занятости, внедрением ИКТ в традиционных отраслях,

развитием фриланса, новых видов занятости. Пространство нестандартной занятости интегрирует полярные формы (от фриланса до временной, субконтрактной работы, агентской, множественной, неформальной, скрытой занятости), сопровождаемые дефицитом социальной защиты, прекаризацией. В России занято около 4 млн. телеработников, при этом для данного сегмента занятости характерна слабая институционализация, стихийность.

Наряду с прогнозами сокращения занятости в связи с роботизацией на этапе цифровизации можно ожидать создание новых рабочих мест, характеризующихся высокими параметрами достойного труда, и рост занятости в сфере разработки, производства, продажи и обслуживания продукции и услуг, реализуемых посредством цифровых технологий.

2. Основные новации и будущее сферы достойного труда формируются вокруг следующих групп технологий: машинное обучение, когнитивные вычисления, системы искусственного интеллекта; большие данные; интернет вещей и технологии смешанной реальности. В докладе Европейского Фонда отмечается, что последствия «цифровизации» занятости могут варьироваться от массового изменения численности и секторального состав рабочих мест до радикальной переориентации организации труда. Роботизированные решения широко начинают использоваться в российской экономике: в банковской, страховой сферах, ритейле, рекрутинге персонала и др. Их использование обусловлено прежде всего, экономическими факторами и новыми техническими возможностями (быстрое развитие технологий искусственного интеллекта и машинного обучения). Вместе с тем следует отметить и ограничения применения данных решений в практике.

3. Социально-демографическое измерение достойного труда. Выбор стратегии цифровизации в разной степени отражается на занятости различных возрастных и гендерных групп. В частности, в России более 21% занятых составляет молодежь, а лица в возрасте 55-72 года - более 14% (2016 г.). Демографические вызовы и процесс старения населения могут ограничивать рост производительности труда, ставит новые задачи по обеспечению достойного труда для лиц старших возрастных групп; ставит проблему обновления и формирования цифровых компетенций, модификации системы социальной защиты, разработки новых векторов политики занятости в регионах и внутрифирменной кадровой политики. Эта проблема охватывает многие страны: доля мирового населения старше 65 лет, требующего финансовой поддержки, увеличится до 14% к 2040 году [1].

Молодежь как наиболее мобильная и инновационно активная группа занятых в большей степени восприимчива к вызовам цифровизации, выступает носителем новых цифровых компетенций, активно использует современные ИКТ. Так, 91,4% молодых людей в возрасте 15-24 лет в 2017 году использовали компьютер ежедневно, в то время как в возрастной группе 55-64 г. ежедневно компьютер использовали более 30%, а в группе 65-74 г. - 11,7% [2]. Также в России доля специалистов по ИКТ моложе 35 лет в 2016 г. составляла 32%, что в целом выше общего показателя занятости молодежи. Молодые работники преимущественно сосредоточены в сфере финансов, информационных технологий, услуг, в которых формируются специфичные профили достойного труда в координатах «доходы, занятость, социальный диалог, возможности профессионального роста». Несмотря на востребованность молодежи в сегментах цифровой экономики, актуальной проблемой остается молодежная безработица, отражающая дефицит достойного труда. Проведенный нами анализ группировки российских регионов по показателям безработицы молодых людей позволяет констатировать значительную дифференциацию основных показателей занятости молодежи и индикаторов достойного труда. В частности, в 15 регионах в 2014 г. и всего в 5 – в 2016 г. уровень молодежной безработицы (в возрасте 20-29 лет) составлял менее 6%. Вместе с тем в 6 регионах в 2008 г. и в 5 – в 2016 г. данный уровень превышал 20% [4].

4. Наличие цифровых навыков у населения и работников. Европейская Комиссия выделяет следующие области цифровой компетентности: информация; общение; создание контента; безопасность; решение проблем. Использование ИКТ меняет спрос на три набора навыков, связанных с ИКТ: общие навыки, специальные навыки и дополнительные навыки.

Международные сравнения показывают, что если население России практически не уступает населению ЕС в плане такого навыка, как владение текстовым редактором, то по навыкам передачи файлов между компьютером и периферийными устройствами, а также - использованию программ для редактирования фото, видео- и аудиофайлов разрыв более значимый [3]. В 2016 году 41,5 % населения в возрасте 15-72 обладали навыками работы с текстовым редактором, и 1% - умениями написания программы на языке программирования.

5. Несоответствие компетентностной структуры работников рабочим местам. Так, по результатам обследования в 2017 году в России для 1/3 занятых основная сфера деятельности не связана с профессией, полученной в образовательной организации, а у 24,3% занятых в возрасте 15-72 года образование более высокого уровня, чем требуется на основной работе. Причем по «цифровым» направлениям: «Информатика и вычислительная техника, «Информационная безопасность» основная работа 24% выпускников вузов (2014-2016 г.) не связана с полученной специальностью [4]. Таким образом, можно отметить как не востребованность в сфере занятости профессиональных «цифровых» компетенций для практически четвертой части занятых, так и существующий дисбаланс рабочих мест и компетенций в пользу компетенций для такой же части занятых. Несмотря на возрастающий спрос на ИТ-специалистов с профессиональными цифровыми компетенциями и достаточно высокий уровень заработной платой в данном сегменте, часть выпускников соответствующих направлений в силу разных причин находят работу в других секторах экономики. Это, с одной стороны, позволяет констатировать диффузию «цифровой» занятости в другие сферы, с другой стороны, отражает существующие проблемы в системе «человек-производство». «Излишнее» для существующей структуры рабочих мест накопление капитала может генерировать его обесценение, что особенно важно - в цифровой сфере. В данном контексте следует обратиться к Стратегии ОЭСР в области развития навыков цифровой экономики, которая базируется на трех основных механизмах: развитие соответствующих навыков; активизация предложения навыков на рынке труда; эффективное использование навыков.

6. Становление кардинально новых моделей функционирования производств и межотраслевых комплексов во всех сферах экономики, базирующихся на широком применении, прежде всего, интеллектуальных и цифровых ресурсов. От специалистов требуются знания и навыки работы в области искусственного интеллекта, баз данных, мобильных решений, облачных технологий, программирования и др. По мнению генерального директора Worldskills Россия, все рабочие профессии пройдут через два тренда - сетевизацию и цифровизацию. Изменению подвергаются не только рабочие профессии, существенно меняется профессиональное пространство труда, что определяет необходимость трансформации концепции образования и его конкретных технологий.

7. На внутрифирменном уровне обеспечение достойного труда требует следующих институциональных изменений: правил распределения труда (организации труда, иерархии системы квалификаций), распределения дохода (системы оплаты труда).

Реализация программы «Цифровая экономика Российской Федерации» предполагает развитие, прежде всего, обозначенных в ней ведущих векторов. К ним относятся такие, как нормативное регулирование, кадры и образование, формирование исследовательских компетенций и технических заделов, информационная инфраструктура и информационная безопасность. Данные направления получают развитие прежде всего на уровне регионов, где существует потенциал цифровой трансформации. Поэтому региональный уровень решения проблемы заслуживает особого внимания.

Анализируя вопросы достойного труда и занятости необходимо отметить, что именно регионы выступают самостоятельными субъектами процессов цифровизации в экономике. Для выявления однородных групп регионов по некоторым параметрам цифровой экономики и занятости целесообразно провести кластеризацию регионов по набору показателей. В качестве оснований кластеризации регионов нами выбраны следующие: а) доля населения,

использующего сеть Интернет (в процентах); б) доля организаций, использующих сеть Интернет, (в процентах); в) уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет; г) удельный вес организаций, использующих сеть Интернет для профессиональной подготовки персонала (в проценты) [3,4]. При расчетах использовался метод К-средних. Включение таких показателей, как доля домашних хозяйств, имеющих доступ к сети Интернет; удельный вес организаций, использовавших персональные компьютеры, существенно не меняют картину распределения регионов по кластерам. Вместе с тем меняет распределение по кластерам включение показателя «Организации, использующие облачные сервисы». По результатам анализа было получено пять кластеров регионов, характеризующихся различным уровнем и потенциалом развития занятости при выбранных стратегиях «цифрового» будущего. Рассмотрим характеристики сформированных кластеров:

1. Первый кластер характеризуется высокими показателями доли населения и организаций, использующих сеть Интернет, уровня занятости населения в возрасте 15-72 лет и доли организаций, использующих сеть Интернет для профессиональной подготовки персонала. Кластер включают 8 субъектов РФ, среди которых г.Москва, Московская и Тюменская области, Республика Татарстан, Санкт-Петербург и др.

2. Регионы второго кластера (самого многочисленного – 30 регионов) отличаются высокими показателями удельного веса организаций, использующих сеть Интернет, как в целом, так и для профессиональной подготовки персонала, в частности; средними значениями показателей доли населения, использующего сеть Интернет, и уровня занятости.

3. Третий кластер (20 регионов) включает регионы со средними значениями выбранных показателей, кроме доли населения, использующего сеть Интернет (показатели выше средних).

4. Регионы четвертого кластера (3 региона, среди которых Республики Бурятия, Дагестан) характеризуются, с одной стороны, низкими показателями уровня занятости, ниже средних значений показателями доли организаций, использующих сеть Интернет как в целом, так и для профессиональной подготовки персонала, с другой, – превышающими средние значения показателями доли населения, использующего сеть Интернет.

5. В рамках пятого кластера объединены регионы (21) с показателями ниже средних доли населения, использующего сеть Интернет, уровня занятости, доли организаций, использующих сеть Интернет и высокими показателями доли организаций, использующих Интернет для профессиональной подготовки персонала. Данный кластер объединил регионы из различных федеральных округов.

6. Полученные результаты подтверждают вывод о неоднородности регионов с точки зрения параметров, стартовых позиций и реализуемых стратегий цифрового развития. На уровне регионов разная скорость развития технологий цифровой экономики будет определять стратегические риски безработицы. Сокращение гарантий занятости будет касаться сфер, в первую очередь, затронутых процессом цифровизации – логистика и транспорт, офисная деятельность и администрирование, производство, продажи и др.

Введение в состав показателей кластеризации показателей навыков работы населения с текстовым редактором и электронными таблицами также позволяет выделить пять кластеров. Состав первого кластера (5 регионов) практически не меняется, но 12 регионов попадают в кластер, характеризующийся низким уровнем занятости, навыков, долей организаций, использующих сеть Интернет, однако при этом показатели доли населения, использующего сеть Интернет, превышают средние значения.

7. В дальнейшем целесообразно совмещение полученных результатов с результатами кластеризации по показателям «цифровой занятости» в разрезе видов деятельности, форм занятости. В целом можно отметить необходимость разработки соответствующего методического инструментария для оценки новых явлений, существенного расширения статистической базы, прежде всего, в региональном разрезе.

Цифровая экономика может способствовать решению проблемы борьбы с дефицитом достойного труда в глобальном и региональном разрезах. Вместе с тем, обеспечение равномерности распределения выгод от «цифрового» экономического роста является более сложной задачей. Реализация стратегий цифрового будущего с учетом необходимости обеспечения достойного труда предполагает учет ряда аспектов. Во-первых, возникает дилемма среднесрочных, краткосрочных и долгосрочных мер по стимулированию занятости населения. Во-вторых, существует вариативность влияния жесткости институтов защиты занятости на кадровые решения работодателей. В-третьих, повышается значимость оценки результативности активных программ занятости, ориентированных на развитие компетенций и навыков, позволяющих субъектам рынка труда управлять своими доходами и обеспечивать достойный уровень жизни. В-четвертых, система параметров достойного труда должны включаться в оценку эффективности регионального менеджмента, анализироваться в тесной связи со стратегическими задачами «цифрового» развития регионов. Задачи, поставленные в стратегиях цифрового будущего, могут быть реализованы только при активном внедрении «цифровых» инноваций, что, в свою очередь, тесно связано с достойным трудом для всех категорий населения.

Список литературы:

1. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда. Международная конференция труда, 2015 г. [Электронный ресурс] URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups>.
2. Информационное общество в Российской Федерации. 2018: статистический сборник [Электронный ресурс] /М. А. Сабельникова, Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, О. Ю. Дудорова и др.; Росстат; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/info-ob2018.pdf.
3. Информационное общество: основные характеристики субъектов Российской Федерации: статистический сборник /М. А. Сабельникова, Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, О. Ю. Дудорова и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 216с. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/info-ob_reg2018.pdf.
4. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru>.

УДК 338

А. С. Тимошук

A. S. Timoschuk

ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ ИЛИ ПОЧЕМУ РОБОТЫ НАС НЕ СПАСУТ

CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN THE DIGITAL ECONOMY OR WHY ROBOTS WON'T SAVE US

Аннотация. Роботизация стала одним из мощных идейных источников проектирования будущего. При этом многие ожидания по изменению производства и будущего Земли, которые были в начале и середине XX века не оправдались. Есть достаточно причин считать, что мы достигли технологических пределов в развитии нашей индустриальной и постиндустриальной экономики и будущее Земли зависит от выработки нового экологического консенсуса. Причём не только в природопользовании, но и в экологии духа, в таких вопросах как биоэтика, права животных, самоограничение в развитии технологий. Следующим этапом после пост-индустриального общества является умное общество. Smart society – это бережливость, экология, учёт, знание, образование, мудрость жизни. Выживание мира – это повышение эффективности производства и самоограничение в потреблении при пристальном внимании к экологическим вопросам. Демографическая политика

умного общества – поддержание баланса народонаселения. Концепция роста ВВП будет пересмотрена в пользу устойчивости показателей. Образование и молодёжь находятся в сфере особого внимания smart society. Особую угрозу геронтократическому истеблишменту представляет хипстерский технологический романтизм и основанные на социальных коммуникациях цветные революции.

Ключевые слова: устойчивое развитие, технологические пределы, умное общество, хипстерский романтизм.

Abstract. Robotization has become one of the most powerful ideological sources for designing the future. However, many expectations for changes in production and the future of the Earth, which were at the beginning and middle of the XX century, did not come true. There are enough reasons to believe that we have reached the technological limits in the development of our industrial and post-industrial economy and the future of the Earth depends on the development of a new environmental consensus. Not only in environmental management, but also in the ecology of the spirit, in such issues as bioethics, animal rights, self-restraint in the development of technologies. The next stage after the post-industrial society is a smart society. A concept that amalgamates parsimony, ecology, accounting, knowledge, education, the wisdom of life. Survival of the world lies in the increase in production efficiency and self-restraint in consumption with close attention to environmental issues. The demographic policy of an intelligent society is to maintain a population balance. The concept of GDP growth will be revised in favor of sustainability indicators. Education and youth are in the special attention of smart society. A special threat to the gerontocratic establishment is the hipster technological romanticism and color revolutions based on social communications.

Key words: sustainable development, technological limits, smart society, hipster romanticism.

На каждом этапе своего развития человечество стремилось выработать программу устойчивого развития. Каждый тип общества – первобытное, аграрное, индустриальное и постиндустриальное, вырабатывает свои стандарты надёжности выживания и обеспечения потребностей.

При этом ключевым фактором перехода от одного типа общества к другому является народонаселение, численность которого выступает одновременно решением проблемы и новым вызовом устойчивости.

В примитивном обществе большой род помогает в конкуренции с другими племенами, но его трудно прокормить на ограниченных охотничьих угодьях. Этот тип человечества достаточно устойчиво существовал несколько миллионов лет, постепенно заняв практически все континенты. Однако рост народонаселения и невозможность удовлетворить потребность в питании с помощью охоты привели к переходу на аграрный тип хозяйствования, что является первой масштабной и малоизученной революцией человечества, обеспечившей ему относительно стабильное существование в течение нескольких тысяч лет.

Проблемы нехватки земли начали проявляться уже в конце Средних веков, когда европейские государства активно сводили лес и искали возможности колонизировать новые континенты. Нехватка земли породила пауперизм, бродяжничество и исход крестьян на новые земли. Первая НТР давала занятость в городах на производстве и это быстро меняло уровень жизни, уклад жизни и тип семьи. Город впервые стал более сытым местом, чем деревня.

Индустриальный тип общества нуждался в своём типе устойчивости – рынках сбыта. Производить массово человечество научилось, однако надо было ещё и продать товар, а для этого нужен был средний класс и политика протекционизма, который обосновал экономист Адам Смит для родины капитализма. До тех пор, пока индустриально развитых стран было немного, они обеспечивали свою устойчивость, реализуя продукцию в аграрных колониях. Однако постепенно число индустриально развитых держав росло: к Великобритании присоединилась Германия и Франция. Затем стало всё больше расти влияние США и Японии. Первая и вторая мировая война – это конфликты уже индустриальных держав, где своё место в глобальном порядке отстаивало молодое советское государство, ставшее

альтернативным проводником индустриализации в Азии, Африки и Латинской Америке. СССР овладел технологиями электроэнергетики и неорганической химии, станкостроения и машиностроения, ракетостроения и ядерного синтеза; делился ими с союзными государствами, составляя конкуренцию развитым индустриальным государствам [4].

Российский космизм, как синтетический проект, объединивший несколько смыслов (идея радикального преобразования человеческой природы с помощью знания, иммортализм и осознанное преодоление ограничений сознания и природы, пространства и времени), попал в цивилизационный поток. К сплаву христианства, теософии и марксизма добавились мировые успехи в авиации, которые быстро впитывали отечественные конструкторы Н.Е. Жуковский, А.Н. Туполев, П.О. Сухой, С.П. Королёв и др.

Космизм совпал с оборонными потребностями страны и дал вполне прагматичные результаты: межконтинентальные баллистические ракеты, которые выступают продукцией двойного назначения, т.к. способны быть космическими носителями, так и нести заряд на большие расстояния для поражения стратегических объектов противника.

Что касается романтических мечтаний о полётах к другим галактикам, выхода из колыбели человечества и добыче руды на других планетах, то от них, видимо, придётся отказаться. Хотя заявления о полёте на Марс и Луну делаются регулярно, реальные шаги с 1960-х, как в США, так и в России, пока в сторону сокращения расходов на космос: сворачивание лунной программы, многоразовых челноков, объединение усилий на МКС.

Существуют пределы ракетных технологий для передвижения в космосе на дальние расстояния и перемещения грузов. Ракетный космос останется затратным (доставка грузов обходится в сотни миллионов долларов) и не может пойти по пути удешевления, как компьютеры или мобильная связь за счёт массового маркетинга. Иные же неракетные способы тяги в вакууме для тел, имеющих массу, по-видимому, не возможны. С третьей стороны, военные расходы человечества стоят дороже космической программы, которая может дать шанс выживания человечеству. Инвестиция в космос должна стать, прежде всего, инвестицией гуманизма.

Вероятно, человечество достигло практически всех доступных ему технологий. Все три типа общества уже присутствуют на планете – аграрное, индустриальное и постиндустриальное. Иные типы обществ – телеологическое, о котором мечтали космисты; коммунистическое – идеал социал-утопистов; постчеловеческое – цель технократов, суть мыслимые, но не достижимые.

Исторически третий тип цивилизации, к которому вплотную подошло человечество, описал Э. Тоффлер и связал его с компьютеризацией и роботизацией. Как и Маркс, он делал выводы о будущих отношениях собственности, соотношения необходимого и свободного времени, при этом его выводы не столь категоричны, он исходил, что будущее открыто для изменений. Согласно Тоффлеру, при смене технологии, меняется и социокультурный код, в то время как у Маркса, технология – это лишь переход к новому типу эксплуатации, пока не будут обобществлены все средства производства.

Технократическая эйфория была свойственна как марксистам, так и немарксистам. Обе партии полагались на мощный рывок в освоении космоса, роботизации производства и снятие всех социальных противоречий благодаря прогрессу технологий.

Когда читаешь публикацию с заголовком «Роботы оставят без работы три тысячи юристов Сбербанка» возникают образы коварных машин из матрицы. Однако всё дело в недобросовестной подаче информации. Сбербанк в 2015-2017 гг. захватывал рынок, наращивая офисы и выдавливая другие банки. Затем в 2018 г. он резко закрыл около тысячи офисов и сократил количество банкоматов по стране в целях оптимизации издержек.

Новые технологии здесь не причём, это банальная стратегия захвата рынка. Теперь в Сбербанке очереди и давка. Это всё результаты тренда на сокращение сети после захвата рынка, которая осуществляется под прикрытием стратегии создания цифровой экосистемы и с помощью пиар лозунгов «очереди в Сбербанке – это наша великая ценность». Активное

развитие интернет-технологий не сможет снизить количество клиентов, которым нужно обналить карточку в терминале.

Никаких особых проблем в области применения ИИ не существует. Все эти рассуждения о том, есть ли у машин субъективность и свобода воли – университетская схоластика. Собственно, никакого искусственного интеллекта не было и не будет. Это колоссальная подмена понятия. Мы переносим свойства человека на машины и запутываемся в своих же метафорах. Есть устройства-помощники. Они не самостоятельны, бессубъектны, не имеют свободы воли и действуют в рамках алгоритмов, созданных человеком.

Человек – это сложная система со множеством подсистем. Когда мы говорим интеллект, то подразумеваем, что это самоподдерживающаяся и саморазвивающаяся открытая система. В то время как ИИ – это энергетически зависимая алгоритмически-ограниченная, закрытая система или система с ограниченной обратной связью, которая принципиально не изменилась от ловушки для зверей древнего человека, где тоже был механический алгоритм.

У меня нет никаких эмоций по поводу того, что робот София ответила, что сильнее человека и может его уничтожить. Постановочные ролики для СМИ от создателей нужны для привлечения инвестиций. Робот-учитель, робокоп – всё это инфоповоды для привлечения внимания. Ясно, что для чтения лекции можно принести куклу, имитирующую голос человека и мимику лица, имеющую алгоритмы для ответов на релевантные вопросы, но учитель, это не только преподаватель знания. Это и организатор, мотиватор, полемист, оратор и, самое важно, живой человек, часть общественной системы. Нужно ли стараться переносить все эти свойства на искусственную систему?

Роботы освобождают нас от рутины, помогают на тренажёрах для будущих врачей, лётчиков, водителей. Никакой угрозы безработицы в результате роботизации жизни не существует. По разным причинам. В некоторых областях внедрение этих помощников дороже, нежели наём дешёвой рабочей силы: сельскохозяйственные роботы внедряются в западных странах, а в развивающихся всю эту монотонную работу делают люди.

В других, как например, в праве, требуется уполномоченное лицо, которое может нести ответственность и быть наказанным за неправомерное решение. Юристы-боты не отвечают за ошибки. Люди – да.

«Умные машины», «искусственный интеллект» – это нейтральные действия запрограммированных устройств, которые по социальным причинам принято считать автономными мыслящими гаджетами. Так происходит ещё одно умножение иллюзий. Компьютер сайнс начинает новый виток гипостазирования. Игры в компьютерный разум – разновидность симулирования процессов истины.

В Азии фабрики блокчейна сегодня дополняют крупные заводы, домашний труд и ручную обработку риса. Чтобы машина заменила чуткость человеческих рук при выращивании искусственного жемчуга на моллюсковых фермах, нужны вложения, несопоставимые с самой стоимостью жемчуга. Человек пока остаётся самой дешёвой универсальной машиной, а лозунги всеобщей роботизации – это лишь маркетинговая стратегия их производителей.

Сегодня машины уже заменили многие рутинные процессы и это не уменьшило ценность людей, а даже увеличило. Люди ценны тем, что они умеют то, что не умеют делать машины. Есть предел в том, сколько человечеству нужно устройств-ботов и персонала по их обслуживанию.

Нас приучают к тому, что человек будущего сменит десятки работ и квалификаций, ему нужно постоянно учиться, аргументируя, что это спасает от старческого слабоумия, при этом, скрывая то, что постиндустриальная цивилизация зашла в тупик и даже она не может обеспечить стабильной занятостью растущее население. Несомненно, нужно сторониться технологического оптимизма, который считает, что техника даст всё. Вместе с тем, я не отрицаю, что Интернет в постиндустриальном обществе даёт работу.

Мы сейчас достигаем сопряжения разных исторических миров благодаря Интернету, ибо сейчас культура разного времени пространства получает вторую жизнь благодаря Интернету. Человек, живущий винтажной памятью, потребляет реликтовые культуры, застывшие формы социальной памяти. Если хоть один человек интересуется этой ушедшей культурой, она всё равно получает оборот, зажигаясь в его интенциональности. Благодаря сети можно воспроизвести образы культурных атрефактов через 100, 1000 лет и дать им вторую жизнь. Культура трансформируется, но по закону сохранения энергии, её потенция передаётся дальше. Мифы, утопии, иллюзии – неизбежная сопровождающая бытия человека. Это цивилизационный процесс отработки разных проектов и он получает свою монетизацию через глобальную сеть. Однако программист не может управлять государством. Нельзя паразитировать на мифе о кибернетическом обществе.

Цефализация и рационализация человека сопровождает его путь от мифа к логосу. Казалось бы, в информационную эпоху мы должны видеть меньше иррационального, ибо сон разума рождает химер. Поразительно, что дигитальные технологии генерируют и тиражируют иррациональное ещё с большей силой, чем сарафанное радио, формируя клиповое сознание и порождая дегенеративную зависимость от коммуникаторов, медиа среды и информационного фастфуда.

Интернет – это не только спасение для постиндустриального человечества, но и паутина великих иллюзий. Он способствует не только прогрессу, но и дегуманизации общества. Для того, чтобы эффективно пользоваться этим инструментом, человек должен быть социально успешен и свободен. У молодёжи, которая узнаёт о жизни по коротким оппозиционным роликам, рождается когнитивный диссонанс, почему в России не так, как в Швейцарии. Правительства по многим странам осознают необходимость остановить сетевую анархию, безответственность и анонимность.

Уберизация экономики – это, в том числе, новая угроза экстремизма и терроризма. Речь идёт об анонимных, несвязанных между собой усилиях по дестабилизации социокультурной реальности, её направления в сторону эмерджентных агентов влияния. Американская компания Uber, что можно перевести как «через», «поверх» (англосаксонское uber → over), разработала в 2009 г. приложение, которое позволяет пользователям заказывать такси без посредника напрямую из машин, зарегистрированных в системе. Когда мы говорим об «уберизации», то имеем в виду практику быстрых анонимных деловых контактов, поверх иерархических структур [5].

В своих лекциях я стремлюсь убедить студентов, что мы живём в лучшей России сейчас из возможных исторических вариантов [3]. Однако я сталкиваюсь с тем, что у значительной части молодёжи иной взгляд на жизнь. Они не удовлетворены имеющимися возможностями, нацелены на более быстрый способ получения благ от общества, государства и мира. Здесь можно выделить два типа недовольных – хипстеры и сетевые бумеры. Границы между ними условны, их можно обозначить как ведущие и ведомые.

Хипстер – новая пятая колонна; модная, циничная, умная, богатая молодёжь Digital Age. Они выступают генераторами контента и ключевыми фигурами нарративизации: opinion makers, gate keepers, art managers, web designers, bloggers. Сетевые бумеры – главные получатели и распространители идей хипстеров [1].

Экстремистские дискурсы попадают на благодатную почву радикально настроенной молодёжи. Именно они выступили движущей силой общественных трансформаций в Египте, Марокко, Украине, Армении. Слово youthquake («младотряс» от «youth» молодёжь и «quake» землетрясение) даже вошёл в словари 2017 года как неологизм.

Главное отличие хипстеров от сетевых бумеров, это степень осознанности. Хипстеры – это искушённые жизнью агенты влияния. Сетевые бумеры страдают цифровым слабоумием. Это молодёжь, которая выросла на мифе о том, что в жизни всё так, как в Интернете, они впитали дух потребительской свободы, но так и не состоялись в жизни. Возможно, сходный типаж выходил на акции в Марокко и Египте, Ливии и Украине. Молодёжный фактор для

геронтократии – довольно грозная вещь, если учитывать, что в обществе потребления вещей много, они нужны молодым людям сразу, а возможностей нет, и не предвидится.

Несистемная оппозиция очень рассчитывает на наивность поколения Y (next, эхо-бумеры, миллениалы). Протест молодёжи – это не политическая проблема. А. Навальный не сможет помочь этому поколению неоварваров с гаджетами, как те на это рассчитывают, выходя на протестные акции. Он как раз кандидат от этого поколения Y. Это люди скорости, быстрых изменений вкусов и доступности благ жизни. Они исполнены технологического оптимизма, им чужд упорный труд и аскеза. Поэтому их иногда называют поколение Питера Пэна: в условиях геронтократии им удобно в родительском доме, без брака и серьёзных обязательств.

Одна из особенностей современного социума – позднее взросление молодого поколения. Медицинский журнал Lancet предложил увеличить отроческий возраст в постиндустриальных странах до 24 лет и здесь важны, прежде всего, социальные причины. Самостоятельная жизнь, финансовая независимость, средний возраст вступления в брак – всё это происходит значительно позднее, нежели в 1973 г, как следует из показателей.

Молодёжи нужна перспективная занятость. Когда-то аграрная цивилизация давала землю в качестве поприща или крестовые походы в качестве ристалища. Затем индустриальная цивилизация собирала народ на заводы. Постиндустриальная экономика генерировала услуги. Сегодня переизбыток и товаров и услуг. И, одновременно, дефицит рабочих мест для молодёжи. Куда податься? В виртуальную матрицу или наёмником на войну? Дать доступные места в вузах, чтобы сохранить хотя бы какую-то часть молодёжи от безделья и социально опасных практик – это одна из обязанностей социального государства [2].

Людская масса слишком велика, чтобы каждому подогнать социальный лифт. Если в феодальном обществе они были бы вписаны в свою страту и не питали бы несбыточных надежд, в либеральной демократии безответственно внушается ложная идея «ты можешь». Сегодня мы пришли к обществу потребительского изобилия, мечта о коммунизме воплотилась. Однако за это нужно платить упорным трудом и образованием. Сетевые хипстеры и бумеры – фанаты нового либерального мира, где нет правительства и банков, где правит биткоин, Тор и Телеграмм. Этот крипто-глобализм, паразитирующий на изобилии, созданном консервативным обществом.

Что мы возьмём в будущее? Для того, чтобы глобально продлить будущее, нужна гибкость и стойкость. Только так можно меняться, ради того, чтобы остаться собой.

Список литературы:

1. Тимощук А.С. Клиповое мышление как феномен социотехнической среды [Текст]: Тенденции и перспективы развития социотехнической среды: материалы IV международной научно-практической конференции, Москва, 13 декабря 2018 г. / отв. ред. Сурат И.Л. – М.: Изд-во СГУ, 2018. – С. 462-474.
2. Тимощук А.С. К проблеме уязвимости образовательного процесса в современном обществе [Текст]: Социальные отношения. – 2018. – № 1 (24). – С. 121-131.
3. Тимощук А.С. Россия Путина как эмерджентный проект [Текст]: Учёные записки: научно-практический журнал (ВФ РАНХиГС). – 2018. – № 1 (25). – С. 78-81.
4. Тимощук А.С. Социогенез России в XXI веке: достижения и стратегии будущего [Текст]: Государство, общество, Церковь в истории России XX-XXI веков Материалы XVII Международной научной конференции, посвященной 100-летию создания Иваново-Вознесенской губернии и 100-летию высшего образования в Ивановском крае. 2018. – С. 350-355.
5. Тимощук А.С. Этические и правовые аспекты кибербезопасности цифрового общества // Искусственный интеллект: этические проблемы «цифрового общества»: Материалы международной научно-практической конференции, 11-12 октября 2018 г./ сост. и науч. ред. д-р филос. наук В.О. Шелекета; Белгор. гос. технол. ун-т им. В.Г.Шухова;

УДК 316.342.6

Ж. Т. Тощенко

Zh. T. Toshchenko

ЭВОЛЮЦИЯ СМЫСЛОВ ТРУДА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И БУДУЩИЕ ОРИЕНТИРЫ

THE EVOLUTION OF THE MEANINGS OF LABOR: CURRENT STATE AND FUTURE BENCHMARKS

Аннотация. В статье анализируются этапы эволюции смыслов труда. На первом этапе смысл труда заключался в стремлении получить материальные блага, которые в основном достигались посредством оплаты труда. На втором этапе смысл труда приобрел необходимость учета всех составляющих трудового процесса работника – от оплаты труда до обеспечения благожелательной среды выполнения трудовых функций. На следующем этапе в смысл труда стали включаться потребности участия в управлении производством, на возможность проявить свой творческий потенциал. На современном этапе смысл труда потребовал комплексного учета всех основных побуждений работника и как гражданина, и как жителя, и как представителя среды непосредственного окружения. Говоря о смыслах труда в будущем, можно предположить, что в условиях резкого изменения техники, технологии, связанных с использованием цифровизации основных экономических и социальных процессов, расширением возможностей искусственного интеллекта, внедрением гибких производственных систем нужно говорить не о едином или преобладающем смысле труда, а большом его веере из-за изменяющихся обстоятельств, связанных с четвертой промышленной революцией.

Ключевые слова: труд, смысл труда, этапы изменения смыслов труда, будущее смыслов труда.

Abstract. The article analyzes the stages of the evolution of labor meanings. At the first stage, the meaning of labor was in the desire to obtain material benefits, which were mainly achieved through wages. At the second stage, the meaning of labor acquired the need to take into account all the components of the worker's labor process - from pay to providing a benevolent environment for performing labor functions. At the next stage, the meaning of labor began to include the needs of participation in production management, and the opportunity to express one's creative potential. At the present stage, the meaning of labor has required a comprehensive account of all the basic motivations of the worker, both as a citizen, and as a resident, and as a representative of his immediate environment. Speaking about the meanings of labor in the future, we can assume that in the conditions of a dramatic change in technics, technologies associated with the use of digitalization of basic economic and social processes, the expansion of artificial intelligence, the introduction of flexible production systems, we must speak his fan due to the changing circumstances of the fourth industrial revolution

Key words: labor, the meaning of labor, the stages of changing the meanings of labor, the future of the meanings of labor.

Смыслы труда всегда играли и играют решающую роль в жизни большинства людей. Но на каждом этапе они приобретали особые черты и характеристики. Изменения их сущности особенно наглядно проявляются при ретроспективном подходе, когда мы анализируем весь период современного развития человечества, пережившего три и вступившего в четвертую промышленную революцию. Труд и его социальные проблемы в этих революциях были неким эхом на происходящие преобразования в технике, технологии и организации производства, что приобретало большое социальное значение, пополняя права

гражданства, неперменного учета тех сдвигов, которые происходили в жизни работников производства.

Напомню, что впервые на необходимость учесть социальные резервы труда было обращено постоянное внимание при переходе к новым технологиям массового производства. Именно в этот период, в конце XIX века, было обращено внимание не на внешние средства воздействия на эффективность труда (увеличение длительности рабочего дня, внедрение машин и механизмов, усиление контроля над процессом труда в виде различных надсмотрщиков), а на внутренние, обращение к потребностям, мотивам и ценностным ориентациям работника. И это воплотилось (на этом *первом этапе развития*) *в стимулировании труда и актов по повышению его эффективности*. И это в значительной степени совпадало с основным смыслом труда – его вознаграждением, поощрением. Именно поэтому этот первый этап в развитии смысла труда совпал с понятием «экономический человек», действия которого были нацелены на получение наибольшей оплаты труда, поощряющей его усилия.

Резервы сосредоточения внимания только на материальное вознаграждение достаточно быстро закончились. Труд работника зависел не только от его личных усилий на рабочем месте – очень скоро стало ясно, что требуется создание комплекса таких условий труда, которые способствуют росту производительности труда и эффективности производства. Смысл труда на *этом втором этапе* приобрел *необходимость учета всех составляющих трудового процесса – от оплаты труда до обеспечения благожелательной среды выполнения трудовых функций* (организация трудового процесса, профессиональная подготовка, учет социально-биологических и социально-психологических отношений). Этот период охватил время примерно от начала XX века до 1930-х годов.

Третий этап – примерно с 1950-х годов - в обогащении смыслов труда заключался в том, что человек не захотел быть просто исполнителем порученных ему функций – он прямо и косвенно стал выражать претензии на *участие в управлении производством, на возможность проявить свой творческий потенциал*. Ответом на это было различное представительство в органах управления производством, в повышении роли профсоюзов. Но особенно серьезное влияние на этот процесс оказало так называемое соучастие в доходах, приобретение акций своего предприятия. Т.е. он хотел проявить себя как самостоятельная и ответственная личность, которая не мыслит себя в понятиях личного или группового жизненного мира – он претендует на общественную значимость своего персонифицированного труда, его социальную оценку.

Нужно обязательно подчеркнуть, что каждый из названных этапов не отрицает достижений предыдущего этапа – он как бы добавляет к достижениям предыдущих этапов новые более глубокие характеристики смыслов труда, усложняя их, обогащая видением сущностных специфических черт труда. А если к этому добавить общественную, в том числе и социально-политическую деятельность, то именно этот подход можно назвать *четвертым этапом*, когда смысл труда предстает как *комплексное воплощение всех основных побуждений работника и как гражданина, и как жителя определенной территории, и как представителя производственной организации и, наконец, как члена групп непосредственного окружения и, в первую очередь, семьи, друзей, коллег*. На современном этапе требуется учет самых различных аспектов смысла труда, который в свою очередь может предстать по-разному в зависимости от той или иной социально-профессиональной группы.

Именно этот этап подготовил следующие возможные изменения в смыслах труда в грядущем будущем. Он не будет отрицанием предшествующих достижений. Но он потребует учета таких принципиально значимых изменений, которые позволят говорить не о едином или преобладающем смысле труда, а большом его веере из-за изменяющихся обстоятельств, связанных с четвертой промышленной революцией. Напомню только его отдельные технологические и технические характеристики: большие данные, интернет

вещей, виртуальная и дополненная реальность, 3D-печать, печатная электроника, квантовые вычисления, распределённые реестры, автономные роботы.

Они повлекут за собой значительные экономические и социальные последствия, непосредственно влияющие на содержание смысла труда. Что касается экономических последствий, то они выразятся во все более растущей потребности в гибких производствах, способных быстро и оперативно реагировать на общественные потребности. Существенно изменятся и технологии реализации ранее традиционных видов работы. Так, академик И.Каляев доказывает, что урожайность многих сельскохозяйственных культур можно поднять до 80% при условии, что на основе цифровизации будет планироваться обработка почвы, посевная и уборочная кампании, осуществляться контроль за ростом и состоянием всходов, удобрением, управлением поливом и подкормкой на основе и с помощью различных роботизированных систем [4]. Появятся новые средства получения, передачи и использования информации. Предполагается, что должны быть созданы условия для индивидуализации труда.

В этих условиях, на мой взгляд, смыслы труда будут дифференцированы и нельзя будет говорить о каком-то одном даже универсальном признаке. Смысл труда будет отличаться, во-первых, в зависимости от той или иной сферы общественной жизни, во-вторых, от отрасли экономики, в-третьих, у различных социально-профессиональных групп, в-четвертых, в территориальном и региональном разрезе.

Но тем не менее можно высказать соображение, что при большом разнообразии смыслов труда одним из ведущих направлений в их изменении станет его интеллектуализация. Это не просто увеличение творческого потенциала – это качественно новое восприятие окружающего мира, понимание своей роли в его функционировании, осознание своего места в его изменении и отказ от ориентации на «вечное» образование для соответствия новым вызовам времени. Интеллектуализация труда для каждой профессии (если она сохранится) приобретет необходимость усвоения и возможностей применения не только общих, но и специфических требований.

Не менее важной характеристикой станет гуманизация смыслов труда. Т.е. общество во все возрастающей степени станет отслеживать, насколько труд при используемых технологиях соответствует сохранению достойного социального, экологического и содержания жизни людей. Продолжится увеличение значимости социально-психологических компонентов в смыслах труда, ибо человек во все большей мере желает трудиться в комфортных, неконфликтных условиях.

Вместе с тем, велика вероятность и некоторых отрицательных моментов. Во-первых, с особой остротой проявит себя поляризация труда – на фоне растущего значения, влияния и роли информационных технологий, грядущей цифровизации, что, в свою очередь, связано с подготовкой соответствующих кадров. Будет продолжаться сохранение физического труда, что может привести к определенной социальной напряженности. С этим коррелирует и сохранение социального неравенства, что связано с различной оценкой количества и качества этого труда, и что, несомненно, потребует принятия особенных форм регулирования в социальной политике государства.

Список литературы:

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Наука. 1991.
2. Гуссерль Э. Кризис европейских наук и трансцендентальная феноменология. СПб, 2013.
3. Леонтьев Д. А. Психология смысла. М.: ИП РАН. 1999.
4. Каляев И. Цифровой мейнстрим / Поиск, 2018, 9 ноября.
5. Маркс К. Анкета для рабочего // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 19. М.: Поитиздат. 1979.
6. Резник Ю.М. Мир жизни человека (событийный подход). М.: ИФ РАН, 2018.
7. Тощенко Ж.Т. Социология жизни. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2016.

8. Чудновский С.А. Горизонты смыслов. Философские интерпретации отечественной литературы XIX-XX вв. М., 2015.

9. Шюц А. Избранное: мир, освященный смыслом. /Сост. и пер. Н.М.Смирновой. М.: Канон. 2004.

УДК 574:316

В.Г.Хайруллина, М.Ш. Мухамедьянова, Д.С.Закиров

V. G. Khairullina, M. Sh. Mukhamedyanova, D. S. Zakirov

ЭВОЛЮЦИЯ СИСТЕМЫ «ПРИРОДА-ЧЕЛОВЕК-СОЦИУМ» И СТАНОВЛЕНИЕ НООСФЕРНОЙ ПАРАДИГМЫ

THE EVOLUTION OF THE SYSTEM "NATURE-MAN-SOCIETY" AND ESTABLISHMENT OF THE NOOSPHERIC PARADIGM

Аннотация: целью данной статьи является актуализация системного анализа взаимосвязи эволюций природы как самоорганизации, социума и труда человека как организации для осмысления общественным сознанием принципов концепции устойчивого развития, «экологического императива» на основе парадигмы «Ноосферизма». Обосновано, что результаты приведенного анализа могут быть использованы в процессе разработки и реализации образовательной политики государства в рамках ноосферной парадигмы.

Ключевые слова: эволюция, самоорганизация, организация, труд, биосфера, социум, ноосфера.

Abstract. The purpose of this article is to update the system analysis of the relationship between the evolution of nature as a self-organization, society and human labor as an organization for the public consciousness to understand the principles of the concept of sustainable development, "environmental imperative" based on the paradigm of "Noospherism". It is proved that the results of the analysis can be used in the development and implementation of educational policy of the state within the noosphere paradigm.

Key words: evolution, self-organization, organization, work, biosphere, society, noosphere.

Целью данной статьи является анализ взаимосвязи концепции устойчивого развития и общественного сознания системы образования и трансформации содержания труда для раскрытия механизма совершенствования их взаимодействия, основываясь на ноосферной парадигме.

Общепризнано, что в историческом развитии человечества в рамках эволюции системы «Природа-человек-общество» менялось и содержание труда. Труд следует считать как проявление этической активности человека, узлом связи в эволюции системы «Природа-человек-общество». Эволюция объективного окружающего мира естественной природы – это непрерывная самоорганизация, т.е. процесс, происходящий по своим законам без участия воли и сознания человека, социума. Эволюция социальной жизни, в отличие от эволюции естественной природы, представляет смешанный процесс самоорганизации и организации. Как биологическое воспроизводство человеческого рода (организменного) - это самоорганизация, а как воспроизводство социального (надорганизменного) - это организация. Организация - это осознанная человеком нацеленная деятельность, как процесс по созданию новых систем. Воспроизводственный процесс материальной и духовной культуры осуществляется посредством труда. На первый взгляд, эволюция естественной природы и социальной жизни «автономны» и отличаются по множеству параметров количественного и качественного характера. На ошибочность такого представления общественного сознания внесли ясность результаты исследований В. И. Вернадского, Пьера Тейяра де Шарден. Для раскрытия сути тезиса, что социальная жизнь – это часть биосферы и закономерности эволюции биосферы и социума как самоорганизация едины, обратимся следующим научным положениям. Биосфера является средой обитания человека, социума.

Человек и его социум не могут жить без структурных элементов биосферы: воздуха, света, воды, литосферы, флоры и фауны. Воспроизводственный процесс биолого-физиологической составляющей человека и всего биоценоза совершается по одинаковым принципам обмена веществ. Следовательно, жизнеспособность биологической составляющей человека и его социума как части биосферы определяется жизнеспособностью биосферы. В этом контексте следует подчеркнуть другую феноменальную особенность человеческого организма. Последний, биологически будучи элементом биосферы, представляет сложную функциональную структуру, «дополненную» еще духовно-волевой и интеллектуальной (разумной) составляющими. Именно благодаря духовно-волевой и интеллектуальной (разумной) составляющим человеческого организма, социум (человечество) развивается как организация, т.е. как сознательно осуществляемый человеком процесс упорядочивания в среде своего обитания. Следовательно, социальную жизнь следует рассматривать как сознательно организованную человеком функциональную составляющую биосферы. Согласно системной методологии, социум следует рассматривать как сложноорганизованную подсистему биосферы, структурными элементами которой являются люди.

Следует отметить, что взаимосвязь и взаимодействие этих процессов как объект и предмет изучения и исследований являются самыми сложными. Ибо, жизненные циклы естественных процессов измеряются сотнями, тысячами и так далее лет, а социальных – небольшими промежутками онтогенеза и длительностью жизни поколений. Закономерности природных процессов изучаются и исследуются естественными науками, например, - физикой, а воспроизводственные процессы исторического человека – социально-гуманитарными. Как справедливо отмечают ученые естественнонаучного направления С.П.Капица, С.П.Курдюмов, Г.Г.Малинецкий в труде «Синергетика и прогнозы будущего»: «Естественные науки, математическое моделирование в большинстве случаев отвечали на вопрос "Как устроена природа?" Их влияние на жизнь общества в основном было связано с технологическими инновациями» [1]. В данном случае речь идет о том, как ученые, компетентные в области естественных наук, начинают обращать внимание на противоречивый неадекватный характер прикладного использования хозяйствующими субъектами результатов их интеллектуального труда. Исторические факты разрушительного характера в результате внедрения естественно-научных открытий в технологию и технику, свидетельствуют об их превращении в экологические проблемы глобальных масштабов, угрожающих жизнеспособности самого человечества. Как пишут приведенные авторы: «В самом деле, ученые снабдили политиков оружием, способным многократно уничтожить все живое на планете, однако не выяснили, как от него избавиться и что следует делать дальше. Они дали новые источники энергии и проблему уничтожения радиоактивных отходов вкуче с вполне реальной угрозой ядерного терроризма. Они подарили миру антибиотики, спасли миллионы жизней, но тем самым ускорили естественный отбор в мире микроорганизмов. И это привело к появлению штаммов, устойчивых ко всем созданным препаратам. Этот список можно продолжить. Медаль почему-то всегда имеет обратную сторону» [1]. Эти явления вызывали необходимость интеграции усилий определенной части ученых естественно-научной и социально-гуманитарной областей и прогрессивно мыслящих политиков для установления причинно-следственных связей, прослеживающихся процессов, и поиска новой модели организации социально-экономической жизни мировой цивилизации. Так в начале семидесятых прошлого столетия, акцентируя внимание на глобальный характер экологических проблем, в 1972 г. в Стокгольме была проведена Конференция ООН. Последняя способствовала появлению Концепции устойчивого развития, представляющей триединство экономической, социальной, экологической составляющих. В 1987 г. был издан Отчет Комиссии мира Организации Объединенных Наций по окружающей среде «Наше общее будущее». В последующие годы обсуждению Стратегии устойчивого развития были посвящены три конференции (саммиты) ООН: 1992-м в Рио-де-Жанейро, в 2002-м - в

Йоханнесбурге («Рио+10») и снова в 2012 году в Рио-де-Жанейро («Рио+20»). Несмотря на эти мероприятия международного масштаба, реальная жизнь свидетельствует, что в общественном сознании еще не формировалось новое отношение к природным ресурсам, соответствующее принципам устойчивого развития. Экономическая деятельность человечества продолжает осуществляться по эколого-разрушительному типу хозяйствования. В этом контексте следует отметить, что общественное сознание обладает сложной внутренней структурой. Общественное сознание представляет совокупность многообразных форм: политической, правовой, нравственной, эстетической, религиозной, атеистической, естественнонаучной, экономической, экологической и т.д. Процесс восприятия новых норм жизнедеятельности, тем более их соблюдение требуют интеллектуально-волевых усилий в течение определенного временного интервала (лага времени). Поэтому общественное сознание - явление консервативное.

В рамках рассматриваемой проблемы перехода хозяйственной жизни на принципы устойчивого развития уместно привести ставшее крылатым выражение К. Марса: «...теория становится материальной силой, как только она овладевает массами». Чтобы концепция устойчивого развития стала принципом жизнедеятельности масс необходима целенаправленно организованная деятельность в масштабе государства по реализации научного положения «экологический императив». Научные основы данного императива заложены академиком В. И. Вернадским, именованным позже французскими учеными понятием «Ноосфера». Развивая это учение А.И. Субетто в 1997 г. ввел понятие «Ноосферизм». По мнению автора, «Ноосферизм» следует понимать как научно-мировоззренческую систему и научно-методологическое основание «стратегии выхода человечества из Экологического Тупика Стихийной истории, и одновременно из «пропасти» возможной экологической гибели человечества в XXI веке» [2].

Поскольку общественное сознание масс меняется со сменой поколений, а система образования является институтом формирования научной картины мира, наступила необходимость ориентировать деятельность системы образования в масштабе государства на парадигму «Ноосферизма».

Список литературы:

1. Капица С.П., Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. М.: Едиториал УРСС, 2003. — 288 с. — (Синергетика: от прошлого к будущему) // [Электронный ресурс] URL:<https://www.twirpx.com/file/138315/> (дата обращения 10.01.2019).
2. Субетто А.И. Ноосферная парадигма целеполагания устойчивого развития человечества и России // Общество. Среда. Развитие. – 2015, № 4. – С. 143–150.

УДК 331.104.2

А. А. Шабунова, Г. В. Леонидова

A. A. Shabunova, G. V. Leonidova

ЕСТЬ ЛИ МЕСТО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ПРИЗВАНИЮ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ РЕВОЛЮЦИИ?

IS THERE A PLACE FOR PROFESSIONAL VOCATION IN THE ERA OF DIGITAL REVOLUTION

Аннотация. Статья посвящена анализу отелных рисков в социально-трудовой сфере в связи с информационной (цифровой) революцией, которая сопровождает современную конкурентоспособность стран и определяет горизонты будущего мирового и национального развития. Исследование актуализирует, с одной стороны, проблему сохранения в цифровой экономике такого экономически выгодного фактора развития как феномен профессионального

призвания, и, с другой стороны, показывает риски распространения неустойчивых социально-трудовых отношений в связи с формированием дистанционных и других новых форм занятости в новой экономике. Анализ проведен с использованием общенаучных, социологических и экономико-математических методов. Эти факторы как положительного (призвание), так и отрицательного (неустойчивость занятости) влияния на трудовую деятельность и производительность труда, на эффективность реализации потенциальных возможностей и способностей людей важно учитывать при разработке стратегических ориентиров новых социально-экономических отношений.

Ключевые слова: Цифровизация, профессиональное призвание, экономический эффект, социально-трудовая сфера, занятость, неустойчивая занятость.

Abstract. The article is devoted to the analysis of hotel risks in the social and labor sphere in connection with the information (digital) revolution, which accompanies the modern competitiveness of countries and determines the horizons of future world and national development. The study actualizes, on the one hand, the problem of preserving in the digital economy such an economically advantageous factor of development as the phenomenon of professional vocation, and, on the other hand, shows the risks of the spread of unstable social and labor relations in connection with the formation of distance and other new forms of employment in the new economy. The analysis is carried out using General scientific, sociological and economic-mathematical methods. These factors of both positive (vocation) and negative (instability of employment) impact on labor activity and labor productivity, on efficiency of realization of potential opportunities and abilities of people it is important to consider at development of strategic reference points of new social and economic relations.

Digitalization, professional recognition, economic benefits, social insurance, employment, vulnerable employment

Введение. Начало XXI века характеризуется нарастанием глобализационных процессов, обусловленных в числе прочих причин интенсивным технологическим и инновационным развитием все большего числа стран. Интернет и новые медиа сегодня становятся основным пространством групповой и межличностной коммуникации человечества, где генерируются новые культурные смыслы и способы взаимодействия. «Вызовы» информатизации многообразны. Одним из таких вызовов является трансформация социально-трудовых отношений. Внедрение новых цифровых технологий, быстро становящихся массовыми, влечет за собой изменение профессий (специальностей) и наборов профессиональных знаний и навыков, а также отмирание некоторых профессий в связи с роботизацией трудовых процессов и т.д. Возрастает отчуждение труда. Все эти факторы требуют своевременного анализа и оценки социально-трудовой сферы. Особенно в части факторов, оказывавших ранее весьма положительное влияние на характер трудовой деятельности и ее производительность, на эффективность реализации потенциальных возможностей и способностей людей.

Одним из таких факторов является феномен «профессионального призвания». Профессиональное призвание как и информация, «качественный и производительный труд, качество жизни, уровень культуры, образования, профессиональных знаний и навыков, состояния здоровья как компонентов человеческого капитала» выделяются исследователями как неэкономические факторы, «на деле доказавшие свою способность быть «мотиваторами» долгосрочного и стабильного экономического развития» [1, С. 45-56].

Воздействие неэкономических факторов носит опосредованный и многоступенчатый характер, имеет более продолжительный временной лаг в сравнении с действием экономических факторов. Непринятие их во внимание, как показывает экономическая практика, приводит к несвоевременности и неадекватности мер, осуществляемых на разных уровнях регулирования и прогнозирования народного хозяйства [6].

Материалы и методы. Исследование базируется на материалах Федеральной службы государственной статистики по вопросам социально-трудовой сферы, базы данных Евростата, а также эмпирических данных социологических опросов о качественном состоянии трудового потенциала населения Вологодской области, проведенных ФГБУН

ВолНЦ РАН на территории региона¹⁴. Для измерения качественных характеристик населения трудоспособного возраста в рамках мониторинга нами использовалась методика [5, С. 15], основанная на концепции качественных характеристик населения (Н.М. Римашевская). Данная методика позволяет в индексной форме оценить восемь базовых качеств (физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал и творческие способности, коммуникабельность, культурный нравственный уровни, потребность в достижении) и рассчитать интегральный индекс качества трудового потенциала.

Результаты и их обсуждение. Сегодня информационное пространство стран качественно меняется, происходит так называемая цифровая революция. Это наглядно показывает «индекс цифровой конкурентоспособности», отражающий оценку возможностей и готовности стран адаптироваться к развитию цифровых технологий, изучать их и использовать по максимуму¹⁵. В этом рейтинге лидируют и стремительно двигаются вперед США, Швейцария, Норвегия (табл. 1). Россия находится на 40 месте, существенно отставая от лидеров цифровой экономики по многим показателям [3] и т. д.

Таблица 1. Позиции стран в глобальном рейтинге цифровой конкурентоспособности

Ранг 2018 г. (в скобках 2017 г.)	Страна	Значение индекса, %	Ранги стран по основным составляющим рейтинга		
			Знания	Технологии	Готовность к будущему
1 (3)	США	100	4	3	2
2 (1)	Сингапур	99,422	1	1	15
3 (2)	Швеция	97,453	7	5	5
4 (5)	Дания	96,764	8	10	1
5 (8)	Швейцария	95,851	6	9	10
...					
30 (31)	Китай	74,796	47	34	28
40 (42)	Россия	65,207	24	43	51

Источник: Future Readiness and Productivity relationship in the IDM World Digital Competitiveness Ranking, Switzerland

Информационное общество диктует переход к новому типу занятости, предполагающему иное распределение ролей, более гибкие формы организации трудовых отношений. Для работника это, с одной стороны, означает рост возможностей для самореализации, уменьшение доли рутинных, нетворческих элементов трудового процесса, обогащение содержания труда при одновременном возрастании требований к качеству его рабочей силы; с другой стороны – снижение стабильности социально-экономического положения работника, возрастание круга факторов, увеличивающих неопределенность перспектив его карьеры, готовность к частым изменениям в организации, в том числе сокращениям персонала за счет внедрения новых технологий.

С точки зрения будущих перспектив сферы труда важно понять, что может произойти, если многие виды труда будут заменены автоматизированными процессами и новыми технологическими решениями? Существуют такие радикальные мнения, что цифровая экономика «уберет» и само понятие «профессия», и работник будет восприниматься только

¹⁴ Объектом исследования является население Вологодской области в трудоспособном возрасте. Опросы проходят ежегодно в августе–сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Общий объем выборки составляет 1500 чел. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки: 3–4% при доверительном интервале 4–5%. Метод опроса – анкетирование по месту жительства респондентов.

¹⁵ Индекс рассчитывается по методике европейского Института менеджмента (Institute of Management Development, Лозанна (Швейцария)).

как носитель (обладатель) некоего набора компетенций [8]. Будут ли в будущем актуальны такие экономически выгодные характеристики труда как, например, работа по призванию?

Сегодня этот феномен характеризует значительную часть работающих (55%; табл. 2). Он обозначает глубокую преданность избранной профессии, высокую ответственность и самоотдачу, бескорыстие и творческое отношение к труду, духовную связь человека с профессией, а также положительный психологический настрой в трудовой деятельности (удовольствие от труда, удовлетворение трудом и жизнью в целом).

Таблица 2. Динамика доли населения Вологодской области, работающего в соответствии с призванием и способностями, %

Варианты ответов	2014 г.	2016 г.	2017 г.
<i>Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашему призванию?</i>			
Да	56,7	54,6	54,1
Нет	18,8	19,8	17,9
Затрудняюсь ответить	24,5	25,6	28,0
<i>Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашим способностям и склонностям?</i>			
Да	66,4	67,5	65,0
Нет	14,0	14,0	13,6
Затрудняюсь ответить	19,6	18,5	21,5

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ВолНЦ РАН, 2009 – 2017 гг.

Как показали исследования ФГБУН «Вологодский научный центр РАН», работа по призванию даёт выраженный экономический эффект, который проявляется в:

- более высоком уровне реализации трудового потенциала, что положительно сказывается на повышении производительности труда в целом;
- повышенном уровне заработной платы, который увеличивает соответственно налоговую базу и обеспечивает повышенный потребительский спрос со стороны таких работников (табл.3).

Таблица 3. Основные характеристики работающих/не работающих по специальности и призванию

Показатели	Работают по призванию						Работают не по призванию					
	по специальности			не по специальности			по специальности			не по специальности		
	2014	2016	2017	2014	2016	2017	2014	2016	2017	2014	2016	2017
Доля работников, %	32,8	39,7	30,1	12,3	10,8	12,4	4,3	4,5	3,0	9,5	12,1	12,0
Индекс качества трудового потенциала, ед.	0,702	0,704	0,698	0,697	0,698	0,686	0,667	0,670	0,682	0,654	0,685	0,660
Средний уровень реализации трудового потенциала, %	81,9	83	83	82,5	82,4	81,5	74,5	80,5	80,8	70,2	76,1	74
Средняя заработная плата, руб.	20383	23725	23245	20439	21139	22542	16829	20932	22591	15152	17170	17190

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ВолНЦ РАН, 2009 – 2017 гг.

Данные выводы обусловлены характеристиками работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в соответствии с призванием и специальностью. Как видно из табл. 3 данных, они обладают:

– более высоким качеством трудового потенциала на протяжении всего периода исследований;

– более высоким уровнем реализации трудового потенциала (83%);

– более высокой заработной платой (практически на 26%).

По словам академика РАН Г.Я. Красникова, мир находится «на новом витке научно-технического развития, и наша жизнь будет круто меняться. В 2024 году компьютерный перевод будет излагать смысл текста лучше любого человека-переводчика. В 2028-м – литературные эссе, повести, романы будет писать компьютер. Люди, которые родились в этом году, уже никогда не будут управлять автомобилем, так как это будет делать робот. В 2032-м появятся персональные роботы, в 2050-м исчезнут рабочие специальности. И здесь перед нами стоят колоссальные вызовы!» [2]. Искусственный интеллект, автоматизация и роботизация делают неактуальными многие человеческие навыки и компетенции. Уже сегодня в некоторых супермаркетах нет кассиров – их заменяют электронные платежи. В связи с активным развитием дистанционных форм обучения может совсем исчезнуть преподавательская профессия. Роботизация уже заставляет отказываться от огромного пласта рабочих, связанных с рутинным, неквалифицированным трудом: швеи, рабочие конвейеров, операторы прессов и т.д. Даже такую профессию, как хирурги, цифровизация не обойдет стороной. А ведь врачи, педагоги, да и многие рабочие профессии (достаточно вспомнить о рабочих династиях) – это труд, который более всего отзывчив на работников с профессиональным призванием (среди педагогов таковых, например, более 70%).

Цифровая экономика, становясь все более глобальной, имеет не только огромные плюсы для государства и для его граждан, но и новые риски, в частности, профессиональные. Появляются новые формы занятости (дистанционная, гибкая занятость и т.д.), которые в ряде случаев формируют *неустойчивые социально-трудовые отношения*. Масштабы этого явления в регионах и в целом в России достаточно велики – порядка 70-80% населения сталкивается с теми или иными проявлениями неустойчивости своей занятости [4]. Проведенный сотрудниками ФГБУН ВолНЦ РАН анализ показал, что неустойчивые социально-трудовые отношения негативно влияют на многие показатели трудовой и повседневной жизни людей (удовлетворенность условиями труда, трудом и жизнью; табл. 4).

Таблица 4. Уровень удовлетворённости условиями труда, работой и жизнью в зависимости от количества признаков неустойчивой занятости (средний балл по пятибалльной шкале: 1 – совершенно не удовлетворён, 5 – вполне удовлетворён)

Количество признаков неустойчивой занятости	Уровень удовлетворённости			Средняя заработная плата, руб.
	условиями труда	работой	жизнью	
0	3,67	4,04	3,80	22 934
1	3,30	3,62	3,42	19 874
2	3,38	3,70	3,48	20 237
3	3,43	3,70	3,63	17 854
4	3,25	4,00	3,50	13 500
Всего	3,47	3,81	3,60	22 934

Результаты исследований Центра показывают, что чем больше признаков неустойчивости занятости у работника, тем хуже были его оценки по всем позициям, начиная от самочувствия и заканчивая удовлетворенностью жизнью в целом.

Заключение. Таким образом, цифровая революция, происходящая на наших глазах, несет в себе как новые возможности, так и новые риски, которые нужно учитывать уже сегодня. Особенно это касается системы профессионального образования, которая должна непрерывно совершенствоваться, ориентируясь на востребованность новых компетенций в экономике. Все большее распространение новых (нестандартных) форм занятости требует большего внимания к человеку труда. Усиление цифровизации, роботизации и технологизации процессов в новой экономике настоятельно диктует необходимость учета и минимизации возникающих рисков в социально-трудовых отношениях. Особенно в части

дегуманизации и деперсонализации их характера, подавления творческой активности и выхолащивания высших человеческих ценностей, к которым на ментальном уровне относится и феномен профессионального призвания.

Список литературы:

1. Горшков М.К. Об аксиоматической трактовке влияния неэкономических факторов на экономический рост // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. - №3(33). – С. 45-56.
2. Интервью академика РАН Г.Я. Красникова[Электронный ресурс] РИА Новости URL: ria.ru/science/20170909/1502119013.html (дата обращения 12.12.2018 г.).
3. Ленчук Е.Б., Власкин Г.А. Формирование цифровой экономики в России: проблемы, риски, перспективы / Вестник ИЭ РАН. – №5. – 2018. – С. 9 – 21.
4. Попов, А.В. Негативные последствия трансформации занятости в контексте устойчивого развития территорий / А.В. Попов // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы : сб. трудов XII междунар. науч.-практ. конф., г. Пинск, 27 апреля 2018 года. - Пинск : ПолесГУ, 2018. – С. 92– 94.
5. Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993.
6. Седюкова Е. А., Безгласная Е.А. Неэкономические факторы и их влияние на успешность модернизации экономики [Электронный ресурс] // Научный электронный архив. URL: <http://econf.rae.ru/article/6442> (дата обращения: 28.11.2018).
7. Сотовый роуминг в России: оставить или отменить? URL: wciom.ru/index.php?id=236&uid=116368 (дата обращения 08.01.19 г.).
8. Свистунов В. М., Лобачев В. В. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики // Управление. – № 4(18). – 2017. – С. 29–33.

II. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД И ГУМАНИЗАЦИЯ СФЕРЫ ТРУДА

УДК 316.6

Е. В. Андрианова, Э. А. Чернова

E. V. Andrianova, E. A. Chernova

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF CITIZENS WITH DISABILITY

Аннотация. Рассмотрены проблемы трудоустройства инвалидов трудоспособного возраста, имеющих рекомендации к труду. Цель работы - дать характеристику проблем трудоустройства граждан с инвалидностью, находящихся в трудоспособном возрасте. Эмпирическое исследование проблем трудоустройства инвалидов проведено на территории Тюменской области. Основывается на результатах опроса граждан с инвалидностью трудоспособного возраста, имеющих рекомендации к труду и экспертных интервью с сотрудниками Центра занятости населения. Одним из ключевых факторов процесса трудоустройства граждан с инвалидностью зачастую оказывается субъективная потребность трудиться, их твердое желание работать как ядро жизненных планов, основа мотивации их трудового поведения. Среди предлагаемых решений: индивидуальное сопровождение инвалидов по социальной адаптации и психологической поддержке, информирование населения о положительных примерах трудоустройства инвалидов, снижение объемов работ по заявленным вакансиям.

Ключевые слова: труд, занятость инвалидов, проблемы трудоустройства, инвалиды, мотивация труда

Abstract. The problems of employment of working age disabled with recommendations for work are considered. The purpose of the work - to give an idea about the problems of employment. An empirical study of the problems of disabled people employment was conducted on the territory of the Tyumen region. The study based on the results of a survey of citizens with disabilities and recommendations for work and expert interviews with employees of the employment center. One of the main factors of the employment process is that this category of people has an objective need for employment, the fundamental motives of their labor behavior. Among the proposed solutions: individual support for persons with disabilities depending on social adaptation and psychological support.

Keywords: labor, employment of persons with disabilities, problems of employment, disabled, labor motivation

Трудовая деятельность для инвалидов – это не только материальное обеспечение, сколько средство интеграции инвалида в социально-общественные отношения. Труд способствует самоутверждению личности, снятию психологического барьера между ними и здоровыми трудоспособными людьми. Проведение комплекса мер по интеграции инвалидов в социум является одним из приоритетных направлений социальной политики государства и в значительной мере определяет уровень социального благополучия населения в целом, отражает экономическую обстановку в стране.

О важности вопроса говорит наличие в социальной структуре общества значительного количества лиц, имеющих ограничения жизнедеятельности. В России на 2018 г. зарегистрировано 12,1 млн человек всех групп инвалидности (8,2% населения России). Из них мужчин — 5,2 млн человек, женщин — 6,9 млн. За пять лет количество инвалидов в России сократилось на 7,6% — с 13,1 млн человек [3].

Инвалид — лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм и дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности и вызывающими необходимость его

социальной защиты (Федеральный закон России «О социальной защите инвалидов в РФ» от 15 ноября 1995 г.).

В рамках государственной программы «Доступная среда» к 2020 году доля занятых инвалидов трудоспособного возраста от общей численности инвалидов трудоспособного возраста в России должна составить 40%. (Показатель 7. Приложение 1 к государственной программе РФ «Доступная среда» на 2011-2020 гг.) [1].

Согласно отчету о ходе реализации программы в 2017 году в РФ был достигнут показатель в 33,2 %. [2].

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 893-р «Об утверждении плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017 - 2020 годы» установлен ежегодный целевой прогнозный показатель по трудоустройству инвалидов в разрезе субъектов Российской Федерации - доля работающих инвалидов трудоспособного возраста должна составлять в 2020 году – 50 %.

На территории Тюменской области проживают 30 492 инвалида трудоспособного возраста (31,1% от общей численности инвалидов в ТО)¹⁶. Из них: численность инвалидов, имеющих рекомендации к труду составляет 11 359 человек. Инвалидами I группы являются 192 человека, II группы - 2 731 человек, инвалиды III группы - 8 436 человек¹⁷.

Инвалиды сегодня нередко испытывают трудности в трудоустройстве: порой работодатели под разными предлогами их не трудоустраивают, ограничивают в правах, делают недоступными некоторые виды работ из-за физической непригодности инвалидов к ним. Именно поэтому в центре внимания органов государственной власти преимущественно находится нормативно-правовая регламентация создания рабочих мест и условий труда для инвалидов в соответствии с их индивидуальными программами реабилитации, мотивирование и финансовое стимулирование работодателей.

На практике ещё одним ключевым фактором процесса трудоустройства граждан с инвалидностью зачастую оказывается субъективная потребность трудиться (при этом, что у части инвалидов имеют место иждивенческие жизненные установки), их твердое желание работать как ядро жизненных планов, основа мотивации их трудового поведения. Степень сформированности потребности трудиться, ее осознанность, сопряженная с объективной оценкой своих трудовых возможностей, активностью в поиске средств и инструментов ее удовлетворения предопределяют успешность трудоустройства этих граждан, их производственной адаптации и дальнейшей работы.

Представляется, что именно этот компонент мотивации трудового поведения граждан с инвалидностью должен рассматриваться как главный при организации работы по их трудоустройству: организационные и финансовые усилия следует направлять прежде всего на формирование этой потребности как отправной точки повышения конкурентоспособности граждан с инвалидностью при заполнении вакансий на рынке труда, на трансформацию этой потребности в форму интереса к конкретной профессии и специальности, в желание трудиться в определенной сфере и на определенном рабочем месте.

В идеале рынок труда должен быть способен реализовать эти желания, иметь для этого вакансии рабочих мест в необходимом количестве и с необходимыми квалификационными характеристиками, а службы занятости - иметь и эффективно использовать возможности соответствующей профессиональной подготовки граждан с инвалидностью.

Эмпирическую основу исследования составили данные социологического опроса, проведенного в центре занятости населения Тюменской области. Анкетирование незанятых граждан с инвалидностью города Тюмени в возрасте от 20 до 56 лет (n=392). Тип выборочной совокупности: целевая выборка – граждане с инвалидностью трудоспособного возраста, имеющие рекомендации к труду. Экспертный опрос в форме свободного интервью

¹⁶ данные ГАУ ТО Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района на ноябрь 2018.

¹⁷ данные ГАУ ТО Центр занятости населения г. Тюмени и Тюменского района на 01.09.2017.

с сотрудниками Центра занятости населения (15 чел.). Эксперты представляли: отдел первичного приема граждан, отдел по работе с безработными гражданами, отдел по работе с работодателями.

Характеристика выборки. По полу: 191 – мужчины, 201 – женщины. По возрасту: от 18 до 24 лет – 6%, от 25 до 34 лет – 43%, от 35 до 44 лет – 36%, от 45 до 54 лет – 13%, от 55 до 59 лет – 5% респондентов. По группе инвалидности: I группа инвалидности – 4% респондентов, II группа инвалидности – 57%, III группа инвалидности – 39%. По уровню образования: неполное среднее образование имеют 14% респондентов, общее среднее – 34%, начальное профессиональное (ПТУ) – 15%, среднее профессиональное – 22%, высшее профессиональное, незаконченное высшее профессиональное – 15% респондентов.

Опрос показал, что большинство инвалидов либо совсем не знают о своих правах в сфере трудоустройства (41%), либо знают лишь частично (41%). Можно говорить о недоработке организаций, в том числе центра занятости населения, обществ инвалидов, которые должны помогать инвалидам ознакомиться со своими правами, давать консультации по вопросам осуществления трудовой деятельности.

Ответы респондентов на вопрос «Укажите по какой причине вы не работаете?» представлены на рис. 1.

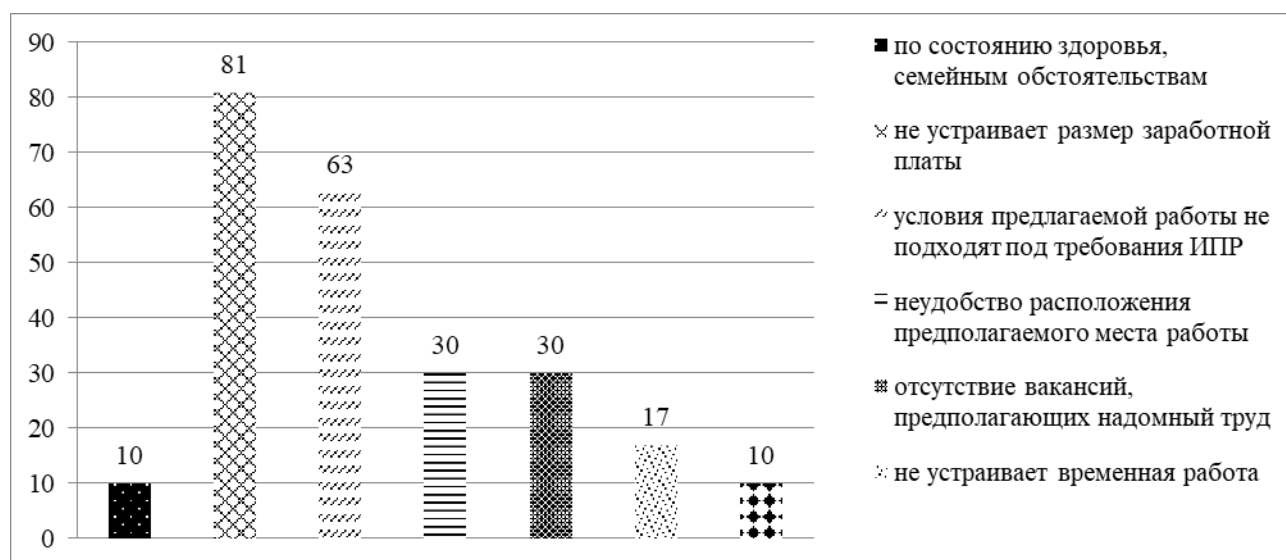


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Укажите, по какой причине Вы не работаете?», % от числа опрошенных, множественный вопрос, Тюменская область, 2018

Основной причиной незанятости инвалидов является то, что их не устраивает размер заработной платы – 81% опрошенных. Это связано с тем, что размер заработной платы в вакансиях по квоте обычно не превышает 10-15 тыс. руб. 2-х условия предполагаемой работы не подходят по требованиям карты реабилитации (63% опрошенных). Это может быть связано с повышенной физической нагрузкой и быстрой утомляемостью большинства граждан с инвалидностью, а также другими условиями труда (повышенное содержание пыли, повышенная влажность воздуха, шум). Неудобство расположения предполагаемого места работы от места проживания в качестве причины указали 30% респондентов. Для 10% респондентов причиной являются семейные обстоятельства, состояние здоровья. Это может быть связано с тем, что нередко в определенные периоды времени состояние здоровья у граждан с инвалидностью ухудшается, появляется необходимость получать медицинские услуги, в связи с этим они не имеют возможности работать в эти периоды. Еще одной причиной оказалось то, что инвалидов не устраивает временная работа. Возможно, она неудобна для инвалидов в связи с тем, что они хотели бы остановиться на каком-то одном виде деятельности и иметь постоянную занятость, а большинство предлагаемых вакансий

имеют временный характер. Также, возможно, они не желают из-за временной, как правило, малооплачиваемой работы терять пособие по безработице и каждый раз после временного трудоустройства снова вставать на учет в центре занятости. Для 10% респондентов причиной является то, что работодатель предпочитает видеть в качестве работников здоровых людей.

Основными причинами, по которым инвалиды не хотят работать, являются: низкий уровень заработной платы, нежелание терять часть пособий, ухудшение состояния здоровья.

При анализе вопроса «Хотели бы вы работать?» по гендерному признаку было выявлено, что мужчины в большей степени (85%) желают работать. Среди женщин желающих работать лишь 56%. Возможно, это связано с тем, что для мужчин важно иметь статус «добытчика», «кормильца» семьи, несмотря на ограничения по здоровью.

Обратим внимание, что самая высокая доля не желающих работать (34%) находится в категории наименее обеспеченных, рис.2. Это доказывает, что работа для инвалидов - это не просто средство существования, но и способ включения в социум (мотивы, такие как самореализация и общение).

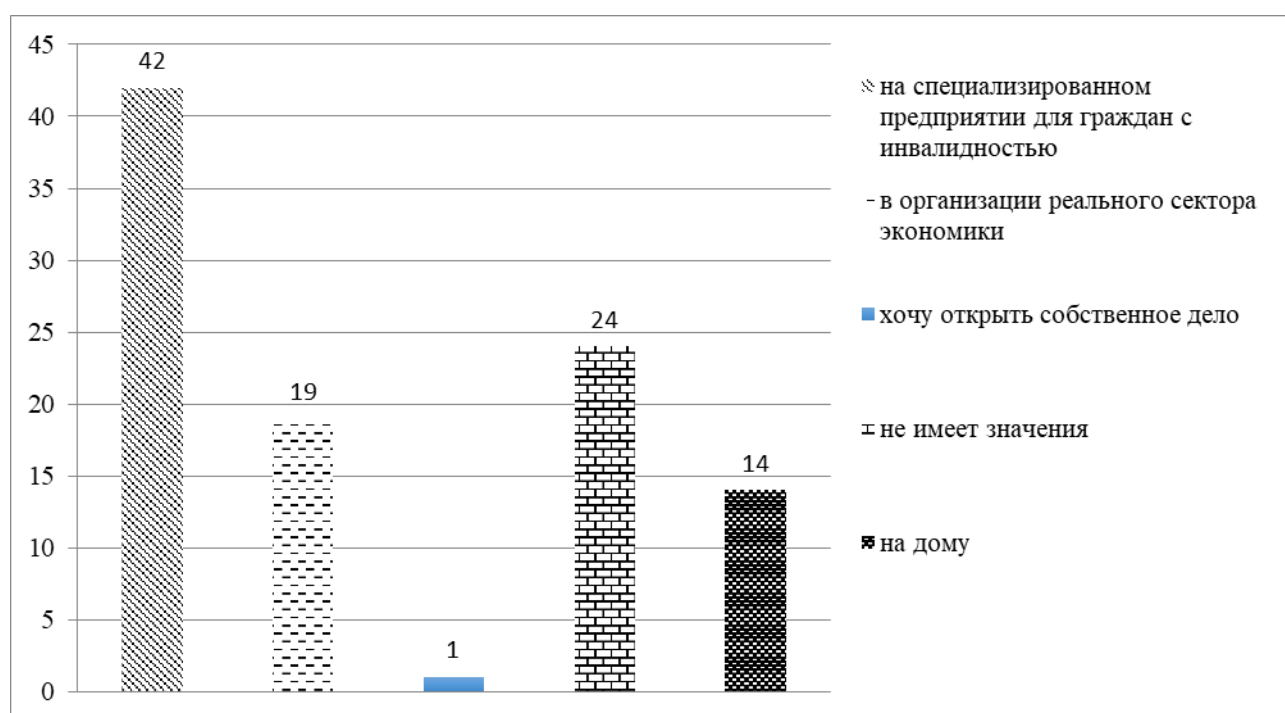


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Где бы Вы хотели работать?», % от числа желающих работать инвалидов, Тюменская область, 2018

Можно сказать, что несмотря на готовность большинства инвалидов работать в обычных организациях, является важным создание специализированных предприятий для граждан с инвалидностью. Сейчас такими предприятиями в г. Тюмень можно назвать ТПИЗ – Тюменское предприятие инвалидов по зрению и ВОИ – Всероссийское общество инвалидов, однако они не могут в полной мере трудоустроить граждан с инвалидностью.

Логично, что имеющие высшее образование, в большей степени рассчитывают на высокий уровень заработной платы (свыше 30 тыс. руб.) – 63%. Однако большинство граждан, имеющих самый низкий уровень образования (неполное среднее), также рассчитывают на довольно высокий заработок (20-29 тыс. руб.) – 63%.

Подводя итог, обозначим выявленные проблемы трудоустройства инвалидов: невозможность заполнения вакансий из-за неподходящих условий труда согласно индивидуальной программе реабилитации или абилитации (ИПРА); несовпадение ожиданий инвалидов и работодателей касательно размера заработной платы, удаленности рабочего места от места проживания граждан с инвалидностью; невозможность заполнения вакансий из-за

отсутствия инвалидов запрашиваемых специальностей; отсутствие у инвалидов мотивации к осуществлению трудовой деятельности; отсутствие у работодателей желания принимать на работу граждан с инвалидностью; небольшое количество вакансий работы на дому.

В качестве рекомендации для совершенствования работы по трудоустройству инвалидов возможно: уменьшение объемов работы по заявленным вакансиям; замена существующих рабочих мест на имеющие более удобное расположение для большинства инвалидов; поиск вакансий/создание рабочих мест для инвалидов в соответствии с профессиональным составом инвалидов; индивидуальное сопровождение инвалидов с оказанием услуг по социальной адаптации и психологической поддержке, информирование инвалидов и всего населения о положительных примерах трудоустройства граждан с инвалидностью; приглашение работодателей, не желающих принимать инвалидов на работу, на заседания рабочих групп по обеспечению занятости инвалидов для разъяснения положений законодательства и важности трудоустройства граждан с инвалидностью; создание большего количества вакансий работы на дому для инвалидов, в связи с актуальностью для них такой работы.

Трудоустройство инвалидов является ведущим инструментом создания общества равных возможностей.

Список литературы:

1. Государственная программа «Доступная среда» на 2011–2025 годы. Официальный сайт Правительства РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/programs/215/events/> (Дата обращения: 15.01.2019).
2. Отчет о ходе реализации и об оценке эффективности государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы за 2017 год. Официальный портал Министерства труда и социальной защиты РФ. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/handicapped/269> (Дата обращения: 15.01.2019).
3. Федеральная служба государственной статистики. Официальный портал. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 15.01.2019).

УДК 331.5

Г.Р. Баймурзина

G.R. Baimurzina

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ЗАНЯТОСТИ КАК ИМПЕРАТИВ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА

ENSURING QUALITY OF EMPLOYMENT AS AN IMPERATIVE FOR THE FUTURE WORLD OF WORK

Аннотация. В статье анализируется качество социально-трудового пространства России и ее регионов. Показано, что проблемы обеспечения достойного труда осложнены развитием неформальной, в том числе атипичной занятости; сокращением охвата работающего населения системой социального страхования; ростом толерантного отношения к неформальным трудовым отношениям, несогласованным развитием региональных и локальных рынков труда и другими факторами. По мнению автора, обеспечение качества занятости является одним из ключевых условий роста производительности труда и социального благополучия, и требует организации целенаправленных и системных действий, основанных на принципах концепции достойного труда.

Ключевые слова: качество занятости, достойный труд, будущее сферы труда, неформальная занятость, гуманизация труда

Abstract. The article examines the quality of the social and labor space of Russia and its regions. It is shown that ensuring decent work is complicated by the growth of informal, including atypical employment; reduction of coverage of the working population by the social insurance system; growth of tolerance towards informal labor relations, uncoordinated development of regional and local labor markets. The author believes that ensuring the quality of employment is one of the key conditions for the growth of productivity and social well-being, and requires the organization of targeted and systematic actions based on the principles of decent work concept.

Keywords: quality of employment, decent work, future of work, informal employment, humanization of labor

Решение задачи повышения производительности труда и ускорения темпов экономического роста зависит от эффективности реализации трудового потенциала населения, качества рабочих мест и самой социально-трудовой среды. Понимание значимости этих факторов отражается в развитии концепций качественной занятости в странах ОЭСР. Одновременно в рамках Международной организации труда (МОТ) развивалась концепция достойного труда, гармонично связывающая между собой концепции гуманизации труда, качества трудовой жизни, производственной демократии, человеческого развития, и опирающаяся на эмпирические факты и аналитические выводы.

В России, значимость качества занятости, в основном, транслируются через концепции человеческого развития Программы развития ООН и достойного труда МОТ. Продвижение идей и принципов достойного труда заложено и в рамках программ сотрудничества между Международной организацией труда и Российской Федерацией начиная с 2000 г. Специфика продвижения концепции достойного труда в России заключается в том, что она активнее осваивается в регионах (Республика Башкортостан, Ульяновская область, Воронежская область, Саратовская область, Ивановская область и др.). Уже в январе 2013 г. в г. Москве состоялась Международная конференция высокого уровня по вопросам достойного труда, организованная Правительством Российской Федерации при поддержке МОТ [3]. По итогам встречи сформулирован вывод о необходимости разработки национальной программы по практическому воплощению принципов достойного труда. Однако, экономический кризис 2014-2015 гг., а далее поиск новой модели экономического развития и затянувшийся в этой связи процесс разработки новой стратегии развития социально-экономического развития страны, не дали возможности осуществить эти планы.

Одновременно, возрастающие гибкость трудового пространства, многообразие трудовых контрактов, цифровизация рабочих мест, наряду с развитием предпринимательства и самозанятости, формируют новые модели трудовых отношений, институционализация которых зачастую происходит вне формальных рамок и правового поля, в ходе адаптации населения к меняющимся условиям. Проблема обеспечения качественной занятости стала еще более актуальной, но сложной задачей.

Предпринимаемые руководством страны меры по созданию и модернизации 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г., модернизации национальной системы охраны труда, повышению заработных плат бюджетников, увеличению производительности труда и другие инициативы не охватывают значительную часть работающего населения. В числе последних находится около 20 млн человек, занятых на неформальных рабочих местах, что составляет почти четверть населения России в трудоспособном возрасте. В свою очередь, среди неформально занятых, согласно данным Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата (КОУЖ) за 2016 г., только 2,6% работающих были удовлетворены одновременно как заработной платой, так и надежностью работы.

Несмотря на рост «толерантного» отношения к неформальной занятости среди населения и молодежи, наши исследования показывают, что она, в большинстве случаев, не является добровольным выбором. О том, что хорошую работу с достойной оплатой, безопасными условиями труда найти довольно сложно соглашается абсолютное большинство (более 80%) респондентов независимо от сектора занятости. О дефиците достойного труда свидетельствует и то, что только для пятой части занятых неполную рабочую неделю, этот режим работы является действительно удобным и желаемым (КОУЖ 2016). Более 80% неформально занятых хотели бы иметь полную занятость.

Согласно данным Росминтруда, за 2015-2018 гг., за счет реализации мер, направленных на снижение неформальной занятости, легализовано более 8 млн работников [4]. Очевидно, что сочетание контрольно-надзорных мер с информационно-разъяснительной работой имеет определенные результаты, но только в сферах строительства, торговли, бытового обслуживания, личных услуг, сельского хозяйства. «За бортом» остается растущее множество дешевающих рабочих мест в рамках платформенной экономики. Обзор реализующихся мер пока свидетельствует о том, что проблемы правовой институционализации и обеспечения качественной занятости в этой новой экономике пока не разработаны.

В то же время, следует заметить, что распространенность неформального трудоустройства, рост возможностей заработка на электронных платформах, развитие сектора личных услуг (образовательных, юридических, транспортных, информационных, бьюти-индустрии, бытовых и др.) в некоторой мере позволили улучшить материальное положение лиц без профессионального образования. Наши наблюдения в Республике Башкортостан показывают, что материальное положение лиц без профессионального образования за последние 10 лет относительно укрепилось: доля бедных среди них 47,6% сократилась до 34,3%. В то же время лица, имеющие высшее образование, чувствуют себя менее оптимистично: если в 2007 г. вполне уверенных в своем будущем было около 30% опрошенных, то в 2015 г. - около 20%, а в 2018 г. – 14%¹⁸. Подтверждение этой ситуации в общенациональном контексте мы находим в исследованиях положения гуманитарной интеллигенции: около 40% опрошенных педагогов, работников медицины и культуры ощущают ограниченность в использовании материальных и духовных благ и вынуждены подрабатывать (совмещать несколько должностей); каждый третий опасается потерять работу [2]. Другое исследование [6, с.24] показало, что менее квалифицированная работа на российском рынке труда может не быть ниже оплачиваемой», в ряде случаев – наоборот, нисходящая социально-профессиональная мобильность «может способствовать улучшению материального положения работника и его семьи». Это, на наш взгляд, свидетельствует об ослаблении прямой и устойчивой связи между качеством жизни и уровнем образования индивида, и является серьезным вызовом социальной справедливости и противоречит главному принципу развития экономики знаний.

¹⁸ Социологическое исследование «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан», Центр социально-правовых исследований Академии наук Республики Башкортостан, 2007. Объект исследования: население РБ в возрасте от 18 лет. Объем выборки: 3000 человек; социологическое исследование «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года». Министерство экономического развития Республики Башкортостан, Башкирский филиал Института социологии РАН, Институт социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан, 2015. Объект исследования: население РБ в возрасте 18-75 лет. Объем выборки: 6300 человек; Социологическое исследование: «Развитие человеческого потенциала Республики Башкортостан». Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, 2018. Объект исследования: городское и сельское население Республики Башкортостан в возрасте от 18 до 75 лет. Объем выборки: 2700 человек.

В условиях рыночной экономики высокое качество занятости означает удовлетворенность как населения условиями занятости, так и работодателей результатами труда. Государство при этом получает положительный социальный эффект в виде низкого уровня безработицы, бедности, преступности и т.д., экономический – в виде поступлений в общественные фонды и бюджет. Однако, российская действительность существенно отличается от этой идеальной модели. Приватизация предприятий, развитие малого бизнеса и платформенно экономики, распространение атипичных форм занятости (вследствие сокращения и дифференциации рабочих коллективов, сегментации и индивидуализации труда) привели к «беспрецедентному росту независимости работодателя от наемного работника», «разрушению институциональных основ классового протеста», сокращению возможностей для объединения наемных работников, снижению возможностей государственного регулирования качества занятости [6, с.68].

Качество занятости является одним из ключевых факторов миграционной активности населения. В условиях возрастающей роли человеческого фактора в экономике при одновременном сокращении численности трудоспособного населения сами люди (в первую очередь наиболее активные, а значит, и самые образованные и здоровые, перспективные и конкурентоспособные) стали важнейшим субъектом межрегиональной и международной конкуренции [1, с.65-76]. Это подтверждается анализом региональных стратегий, в них не прослеживается стремление к согласованному развитию. Национальный рынок труда представлен множеством региональных и локальных рынков труда, часто не связанных между собой. В этом контексте, интересно замечание Ощепкова А.Ю. о том, что “с точки зрения процесса формирования заработной платы регион проживания имеет гораздо большее значение, чем человеческий капитал работника (образование, опыт работы и профессия вместе взятые), что подрывает стимулы к накоплению последнего. При этом различия [по основным показателям рынка труда] между регионами являются весьма устойчивыми во времени” [5, с.137]. В этих условиях выигрывает тот регион (страна), который отличается миграционной привлекательностью, которая, в первую очередь, обеспечивается возможностями достойной занятости.

Обеспечение качества занятости – комплексная задача, требующая системной работы на всех «параллелях и меридианах» социально-трудового пространства России. В связи с этим, считаем необходимым разработать национальную стратегию обеспечения качества занятости, задающей единый вектор развития и ценностные ориентиры (а не конкретные показатели) в сфере труда; основанной на принципах справедливости и уважения достоинства человека.

Список литературы:

1. Валиахметов Р. М., Баймурзина Г. Р. [Стратегии развития регионов в контексте стандартов достойного труда // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. 2017. №2 \(659\). С. 65-76.](#)
2. Как живешь, интеллигенция? Социологические очерки: коллективная монография / Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2018. с.76.
3. Международная конференция высокого уровня по вопросам достойного труда. Москва, 11–12 декабря 2012 г. [http:// consarta.ru/dostoiny-trud](http://consarta.ru/dostoiny-trud) (дата обращения: 16.12.2019)
4. Налоговый недочет: 24 млн россиян скрывают свои доходы (название с экрана) - [электронный ресурс]. URL: <https://news.mail.ru/economics/37348415/> (дата обращения: 17.01.2019)
5. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ. Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. Москва, 2017. С. 137.
6. Социальное пространство российских регионов: [монография] / [З.Т. Голенкова и др.]; отв. ред. З.Т. Голенкова; Институт социологии РАН. – Москва: ИС РАН, 2017. – 256 с.

**СТАНДАРТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА
ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ****STANDARDS OF DECENT WORK AS THE BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF THE
POTENTIAL OF DECENT WORK IN THE HEALTH SPHERE**

Аннотация. В статье аргументирована необходимость исследования и регулирования идей достойного труда, позволяющих формировать актуальные способы развития потенциала достойного труда в современных условиях. Выявлена роль стандартов достойного труда в процессе реализации его потенциала. Разработана система стандартов достойного труда, в рамках которой сформированы дополнительные стандарты, наиболее адаптированные к их реализации в медицинских учреждениях с целью объективной оценки степени и эффективности их реализации в сфере здравоохранения, с учетом применения соответствующих индикаторов. Предложенная методика является эффективным инструментом для достижения высокого уровня достойного труда, а также позволяет сформировать мероприятия по нейтрализации выявленных в результате ее применения недостатков, что способствует развитию потенциала достойного труда в сфере здравоохранения.

Ключевые слова: достойный труд, потенциал, сфера здравоохранения, стандарт, индикатор, система стандартов.

Abstract. The article argues for the need to study and regulate the ideas of decent work on the basis of the formation of ways to develop the potential of decent work in modern conditions. The role of decent work standards in the process of realization of its potential is revealed. A system of decent work standards has been developed, within the framework of which additional standards have been formed, the most adapted to their implementation in medical institutions in order to objectively assess the degree and effectiveness of their implementation in the field of health care, taking into account the use of appropriate indicators. The proposed method is an effective tool for achieving a high level of decent work, and also allows you to create measures to neutralize the shortcomings identified as a result of its application, which contributes to the development of decent work potential in the health sector.

Key words: decent work, potential, healthcare sphere, standard, indicator, system of standards.

В настоящее время достойный труд, являющийся основой устойчивого социально-экономического развития, рассматривается как достаточный труд, предусматривающий наличие у каждого индивида полного и свободного доступа к возможностям зарабатывать и получать доход.[1] Глобализация экономических процессов, стремительные изменения рынка труда и форм занятости, а также инновационные подходы к управлению человеческим капиталом выдвигают на первый план необходимость более глубокого исследования социально-правового механизма формирования и регулирования идей достойного труда, реализуемых посредством его стандартов, а также поисков новых способов развития потенциала достойного труда в современных условиях.

Формирование условий для наиболее эффективной реализации потенциала достойного труда является чрезвычайно актуальной задачей для всех направлений и сфер деятельности. Наиболее важной из них, на наш взгляд, является сфера здравоохранения, т.к. при отсутствии качественной и прогрессивной системы поддержания здоровья граждан не представляется возможным формирование развитой промышленности, строительства и других направлений деятельности. Сфера здравоохранения, являясь одной из основных составляющих социальной сферы, ориентирована на сохранение и укрепление здоровья населения посредством профилактической, лечебной и иных видов деятельности медицинских учреждений.[2] Развитие потенциала достойного труда в сфере

здравоохранения предполагает реализацию его базовых стандартов и соответствующих индикаторов, адаптированных к данной сфере.

В соответствии с позицией Федерации независимых профсоюзов России стандарты достойного труда адаптированы к российской практике и действуют в 4-х наиболее значимых сферах: в сфере заработной платы 7 стандартов; в сфере занятости граждан 5 стандартов; в сфере социального партнёрства 6 стандартов; в сфере социального страхования 2 стандарта.[4]

Развитие потенциала достойного труда, предполагающее реализацию его стандартов, объединяет требования к уровню социализации трудовых отношений, качеству трудовой жизни, степени развития системы социального партнерства и предполагает применение количественных индикаторов, отражающих степень и качество реализации стандартов достойного труда. Использование индикаторов достойного труда ориентировано на достижение следующих целей:

- измерение достигнутых результатов;
- оценка степени эффективности реализации достойного труда;
- осуществление межгосударственных сравнений;
- выявление слабых мест в сфере социально-трудовых отношений с целью определения дальнейших путей развития.

Разработка стандартов, индикаторов достойного труда и методика их применения должна охватывать все четыре критерия достойного труда, к которым относятся: занятость, социальная защищенность, соблюдение прав работников, развитость социального диалога.[3] Основным различием при использовании данного подхода в разных сферах деятельности является степень проявления индикатора и специфика его оценки.

Нами сформирована система оценки стандартов достойного труда для максимально объективной оценки степени и эффективности их реализации в сфере здравоохранения. С этой целью, опираясь на материалы по Воронежской области, нами были выделены из каждой группы стандартов, рекомендованных МОТ, наиболее значимые и информативные, а также сформированы дополнительные стандарты, на наш взгляд, наилучшим образом адаптированные к их реализации в медицинских учреждениях. Использование группы стандартов подразумевает необходимость проведения комплекса мероприятий по их реализации и перечень индикаторов, по наличию, отсутствию и степени развития которых можно судить об успешности внедрения стандарта, что способствует наиболее эффективной реализации потенциала достойного труда.

Обоснование ключевых индикаторов достойного труда позволяет выявить степень реализации соответствующего стандарта. Каждый выделенный стандарт имеет свои индикаторы. Нами сформирована система ключевых индикаторов, анализ которых на внутрифирменном уровне позволяет наиболее объективно оценить степень развития стандарта и разработать мероприятия по достижению высокого уровня достойного труда и совершенствованию партнерских отношений.

На наш взгляд, взаимосвязь стандартов и ключевых индикаторов достойного труда в сфере здравоохранения можно представить следующим образом (табл. 1).

На наш взгляд, данная система оценки является эффективным инструментом для достижения высокого уровня достойного труда, реализации его принципов, разработки и поддержания современной системы социального партнерства, сконцентрированной на сбалансированности интересов наемных работников и работодателей и позволяет сформировать мероприятия по нейтрализации выявленных недостатков, что способствует развитию потенциала достойного труда в сфере здравоохранения.

Предложенная система, ввиду своей адаптированности к применению в учреждениях здравоохранения, отражает важнейшие аспекты трудовой деятельности, как сотрудников учреждений здравоохранения, так и сферы здравоохранения региона.

Таблица 1. Взаимосвязь стандартов и ключевых индикаторов достойного труда в сфере здравоохранения.

Сфера здравоохранения.			
п/п	Стандарты достойного труда	Ключевые индикаторы достойного труда	
		Медицинское учреждение	Сфера здравоохранения региона
1. Стандарты достойного труда в сфере заработной платы			
1	Установление минимальной тарифной ставки (минимального оклада) на уровне не ниже МРОТ, установленного федеральным законом	Доля должностей, для которых минимальная тарифная ставка (минимальный оклад) принята на уровне не ниже МРОТ, установленного федеральным законом	Доля учреждений здравоохранения региона, для которых минимальная тарифная ставка (минимальный оклад) приняты на уровне не ниже МРОТ, установленного федеральным законом.
2	Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации	Количество обращений работников медицинского учреждения в суды, в ФНПР по вопросу несоблюдения равной оплаты за труд равной ценности	Общее количество обращений работников медицинских учреждений в суды, в ФНПР по вопросу несоблюдения равной оплаты за труд равной ценности
3	Установление дополнительных (компенсационных и стимулирующих) выплат для всех категорий персонала с учетом специфики учреждения здравоохранения	Средняя величина компенсационных и стимулирующих надбавок работникам медицинского учреждения	Средняя величина компенсационных и стимулирующих процентных надбавок работникам всех медицинских учреждений региона
2. Стандарты достойного труда по обеспечению граждан достойной занятостью			
1	Стабильная занятость	Доля работников, работающих по трудовым договорам в медицинском учреждении	Средняя доля работников, работающих по трудовым договорам по всем медицинским учреждениям региона
2	Обеспечение непрерывного профессионального развития работника	Доля работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателя в медицинском учреждении	Средняя доля работников, прошедших обучение, повышение квалификации, получивших дополнительное образование за счет средств работодателя в медицинских учреждениях региона
3	Обязательное соблюдение режима труда и отдыха сотрудников, отвечающее требованиям трудового законодательства и коллективного договора организации	Количество в медицинских учреждениях зафиксированных нарушений или жалоб сотрудников на организацию режима труда и отдыха, противоречащую трудовому законодательству	Количество в медицинских учреждениях региона зафиксированных нарушений или жалоб сотрудников на организацию режима труда и отдыха, противоречащую трудовому законодательству
3. Стандарты достойного труда в сфере социального партнерства			
1	Обязательность решения основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения	Количество нарушений в сфере труда в медицинском учреждении; Количество штрафных санкций к работодателю в медицинском учреждении	Общее количество нарушений в сфере труда в медицинских учреждениях региона; Общее количество штрафных санкций к работодателям в медицинских учреждениях региона
2	Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений	Количество коллективных трудовых споров в медицинском учреждении	Общее количество коллективных трудовых споров в медицинских учреждениях региона

Ее использование ориентировано на развитие потенциала достойного труда, социально-трудовых отношений, рост производительности труда, повышение удовлетворенности трудом, улучшение микроклимата в медицинском учреждении и социальной стабильности в сфере здравоохранения.

Список литературы:

1. Баймурзина Г.Р. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р.Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П.Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. –216 с.
2. Вицелярова К. Н., Басанова К. Л. Здравоохранение как элемент социальной сферы / К.Н. Вицелярова, К.Л. Басанова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № S13. – С. 1–5. [Электронный ресурс] URL: <https://e-koncept.ru/2015/75193.htm> (Дата обращения 14.01.19)
3. Колосова Р.П. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость/ Р.П. Колосова // Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в 21 веке»: Экономический факультет МГУ, ТЕИС- 2005. С. 84-88
4. Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России: Постановление исполкома ФНПР № 5-1 от 22 августа 2012 г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/7155.html> (Дата обращения 14.01.19)

УДК – 331.2

Е. С. Дашкова

E. S. Dashkova

ГУМАНИЗАЦИЯ СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

HUMANIZATION OF THE SYSTEM OF STIMULATION OF WORK

Аннотация. В статье актуализированы современные тенденции, связанные с процессами цифровизации и интеллектуализации экономики, увеличением ценности инноваций. Целью статьи выступает выявление содержательных аспектов гуманизации систем стимулирования труда. В статье использованы такие общенаучные методы, как дедукции и индукции, анализа и синтеза, историко-логического и структурно-функционального анализа, эмпирического обобщения. Автор обосновывает причины, которые сформировали предпосылки развития систем стимулирования, предполагающих участие коллектива в их проектировании, выделяет данные системы: системы участия в прибыли: бонусные, опционные планы, системы коллективного премирования: Скэнлона, Раккера, Импрошейр, система грейдов с использованием KPI, SBP-системы (оплата с учетом трудовых навыков). В статье выявлены специфические черты традиционных систем стимулирования труда и систем, предполагающих участие коллектива. В заключении статьи делается вывод, что системы стимулирования труда, предполагающие участие персонала в их построении, получают активное распространение и способствуют гуманизации трудовой деятельности.

Ключевые слова: труд, стимулирование труда, системы стимулирования труда, гуманизация труда, гуманизация систем стимулирования труда

Abstract. The article actualizes the current trends associated with the processes of digitalization and intellectualization of the economy, increasing the value of innovation. The aim of the article is the identification of meaningful aspects of humanization of the system of stimulation of work. The article uses such General scientific methods as deduction and induction, analysis and synthesis, historical-logical and structural-functional analysis, empirical generalization. The author substantiates the reasons that formed the preconditions for the development of incentive systems, involving the team in their design, allocates system data: system of profit sharing: a bonus, optional plans, collective incentive: Scanlon, Rucker, Improshare, the grading system using KPI, SBP-systems (pay subject to skills). The article reveals the specific features of traditional incentive systems and systems involving the participation of the team. In conclusion, the article concludes that the incentive system, involving the participation of staff in their construction, are actively distributed and contribute to the humanization of work.

Keywords: labor, stimulation of labor, system of stimulation of work, work humanization, humanisation of system of stimulation of work

Масштабные преобразования, осуществляемые в настоящее время в жизни всего человечества, обусловлены процессами цифровизации, интеллектуализации экономики и повышением значимости инноваций. Развитие электронных и информационных технологий существенно отразилось на изменении содержания труда, увеличивая креативную компоненту трудовой деятельности.

Сегодня формируются новые квалификационные требования, а именно: умение абстрактно и системно мыслить, и оценивать информацию, способность к стратегическому планированию, умение оперировать информацией и знаниями и быстро отвечать на осуществляемые изменения, творческий подход к управлению и т.д. В результате ценность человеческого фактора возрастает, а менеджмент организаций все активнее и чаще вовлекает персонал к принятию решений.

Существенные трансформации происходят и в мотивации и стимулировании работников. В настоящее время содержание системы стимулирования в процессе эволюции видов вознаграждения расширяется и предполагает возмещение не только физиологического существования и трудового вклада человека, но и его интеллектуального и творческого вклада. Идея участия персонала в проектировании систем стимулирования труда появилась в «восточной» модели и получила в условиях происходящих преобразований активное распространение.

Во второй половине 20 века в Японии получили развитие модели стимулирования труда, для которых характерно изменение оплаты труда в зависимости от фактического трудового вклада и реальных результатов работы - за счет градаций внутри одного разряда. Наиболее широкую известность среди данных моделей получила система плавающих окладов. Волгин Н. описывает: «Система плавающих окладов состоит в том, что с учетом работы за месяц в следующем месяце работникам назначаются новые должностные оклады. При этом размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) важнейших технико-экономических показателей»[1]. При этом именно в Японии получили развитие первые системы оплаты труда и стимулирования, которые поощряли лояльность компании.

Широко известными среди систем стимулирования труда предполагающими участие, выступают используемые в западной практике коллективные стимулирующие системы распределения доходов. Федченко А.А. пишет, что такие системы: «применяются, когда работа группой или кооперация важны для достижения эффективности, или достаточно трудно выделить результаты труда индивида. Однако нередко системы участия в прибылях отождествляют с системами коллективного премирования, что объясняется внешней схожестью форм и методов предоставления персоналу соответствующих выплат, а также зависимостью последних от конечных результатов организации. При этом имеется существенное отличие, которое заключается в том, что в системах коллективного премирования начисление премий персоналу осуществляется за показатели, непосредственно связанные с результатами производственной деятельности организации, а в системах участия в прибылях вознаграждение персоналу начисляется как за результаты производственной коммерческой деятельности»[4].

Среди современных систем стимулирования труда, предполагающих участие коллектива в их проектировании, можно назвать следующие:

- системы участия в прибыли: бонусные, опционные планы,
- системы коллективного премирования: Скэнлона, Раккера, Импрошейр,
- система грейдов с использованием KPI,
- SBP-системы (оплата с учетом трудовых навыков и т.д.) и др.

К таким системам также можно отнести бестарифные системы стимулирования труда, а именно:

1. «Система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда.
2. Экспертная система оценки результатов труда.

3. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей как часть «управления по целям» (Management by Objectives, MBO) являются наиболее распространенной разновидностью PFP-планов или оплаты по результатам работы (PRP – Performance Related Pay)» [2].

Клочков А.К. пишет, что: «система формирования переменной части денежного вознаграждения на базе KPI стимулирует сотрудника к достижению высоких индивидуальных результатов...При этом показатели KPI в системе формирования переменной части заработной платы на базе KPI должны быть достаточно просты и понятны сотрудникам» [3].

Для систем стимулирования труда, предполагающих участие коллектива в их проектировании, характерны следующие специфические черты (табл.1).

Таблица 1. Специфические черты традиционных систем стимулирования труда и систем, предполагающих участие коллектива

Традиционные системы стимулирования труда	Современные системы стимулирования труда, предполагающие участие коллектива
Проектируются без участия коллектива	Предполагается определенная степень участия коллектива в проектировании
Стабильность и «закрытость»	Прозрачность и гибкость
Ориентированы на максимальную отдачу трудового потенциала	Ориентированы на развитие и приращение профессиональных, творческих и организационных способностей работника
Ориентированы на цели организации	Ориентированы на работника и его потребности
Не обеспечивают взаимосвязь с системой оценки деятельности персонала	Основываются на системе оценки деятельности персонала
Ориентированы на выполнение минимальных стандартов в области оплаты труда и справедливое вознаграждение	Ориентированы на достойное и справедливое вознаграждение
Достаточно простые	Всегда сложные

Преимуществами систем стимулирования труда, предполагающих участие коллектива в их проектировании являются:

- прозрачность
- гибкость
- обеспечение участие коллектива в проектировании
- связь с оценкой деятельности персонала
- ориентирование на профессиональное и интеллектуальное развитие работников
- учет потребностей работников
- ориентирование на достойное и справедливое вознаграждение труда.

Таким образом, повышение значимости инноваций и человеческого фактора в управлении создало предпосылки для модификации систем стимулирования труда в направлении их гуманизации и обширного распространения систем, предполагающих участие коллектива в их построении.

Список литературы:

1. Волгин Н. Многовариантность моделей оплаты труда / Н Волгин // Человек и труд. – 2003. - № 4. – С. 80-81.
2. Дашкова Е.С. Система стимулирования работников на основе комплексной оценки его деятельности: дисс. ... к-та экон. Наук. – Воронеж. 2007. - С.68-69
3. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала. М., 2010. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ft-group.ru/upload/kpi-book.pdf> (дата обращения: 22.08.2016).
4. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников : учеб. пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М. : Дашков и К[Символ], 2004. – С. 389.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА ЗАНЯТОСТИ**JOB SATISFACTION DEPENDING ON THE EMPLOYMENT TYPE**

Аннотация. В статье на данных количественного исследования ««Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе»» (объем выборки составляет 3865 опрошенных на основе интернет-панели) анализируется зависимость удовлетворенности работой от типа занятости. Анализ проводится на подвыборке молодых людей, работающих и к моменту участия в опросе завершивших получение образования. В зависимости от типа занятости и способа оформления отношений с работодателем подвыборка была подразделена на две группы – группу стабильно занятых (работают по бессрочному контракту или контракту со сроком, превышающим 3 года) и группу с неустойчивой занятостью (самозанятые, работающие по найму на другого человека или работающие по срочному контракту, без оформления, на основании устной договоренности). В результате анализа, проведенного по двум группам, не было выявлено статистически значимых различий ни в оценках удовлетворенности работой в целом, ни ее отдельными аспектами.

Ключевые слова: *молодежь, удовлетворенность работой, неустойчивая занятость, стабильная занятость, трудовые отношения, условия труда.*

Abstract. In the article on the data of quantitative research "Youth in the labor market: strategies of professionalization and employment of youth cohort in modern Russian society "(the sample size is 3865 respondents based on the Internet panel) the dependence of job satisfaction on the type of employment is analyzed. The analysis is carried out on a sub-sample of young people working and by the time of participation in the survey completed their education. Depending on the type of employment and the way of formalizing relations with the employer, the sub – sample was divided into two groups-a group of stable employees (working under an indefinite contract or a contract with a term exceeding 3 years) and a group with unstable employment (self-employed, employed for another person or working under a fixed-term contract, without registration, on the basis of an oral agreement). As a result of the analysis carried out in two groups, no statistically significant differences were found either in the estimates of job satisfaction as a whole or in its individual aspects.

Key words: *youth, job satisfaction, unstable employment, stable employment, labor relations, working conditions.*

Международной организацией труда были разработаны критерии, которые позволяют судить о завершении перехода от учебы к работе. К числу таких критериев относятся стабильность занятости или удовлетворенность работой [2]. В российских исследованиях тип занятости, характеристики ее устойчивости включаются исследователями в число значимых факторов, могущих оказывать влияние на степень удовлетворенности работой. По результатам анализа, предпринятого А.А. Поплавской и Н.Э. Соболевой на данных двух раундов «Комплексного наблюдения условий жизни населения» (2011 и 2014 гг.), делается вывод о влиянии типа контракта, его длительности на удовлетворенность работой. В отличие от бессрочного контракта, контракт, заключенный на определенный срок, а также занятость на основании устной договоренности приводят к снижению удовлетворенности работой и большей частью ее аспектов [5, с. 283].

Согласно результатам, полученным И.А. Галезник, И.М. Черненко, Н.Р. Кельчевской при анализе данных РМЭЗ за 2013, 2014, 2015 гг., «неофициальные отношения напрямую влияют на снижение уровня удовлетворенности работой в целом, заработной платой, перспективами профессионального роста» [4, с. 175]. О.В. Вередюк на данных РМЭЗ (2014 г.) делает вывод о том, что среди молодежи (15–29 лет) «наименьшая доля удовлетворенных

работой наблюдается среди занятых, не имеющих официально оформленного трудового договора» [3, с. 317]. Данные семи волн РМЭЗ за 2004–2010 гг. позволили А.Б. Анкудинову, М.Н. Беляевой и О.В. Лебедеву сделать вывод о первоочередном влиянии на удовлетворенность работой трудовых функций, выполняемых работниками, и материальных стимулов [1, с. 83]. Л.И. Смирных, анализируя данные РМЭЗ за 2002–2006 гг., приходит к выводу о том, что наибольший прирост в уровне удовлетворенности работой наблюдается среди «мобильных» работников, т. е. тех, кто на момент проведения исследования сменил работу или профессию [6].

Данные исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе», проводимого сотрудниками социологического факультета ФГБОУ ГАУГН (руководитель проекта – академик М.К. Горшков), предоставляют возможность проанализировать связь удовлетворенности работой с типом занятости. Опираясь на приведенные выше результаты, мы предполагаем, что неформальная занятость, отсутствие официального оформления или работа по срочному контракту, а также самозанятость будут связаны с неудовлетворенностью работой в целом или отдельными ее аспектами.

В 2018 г. в рамках исследования был проведен количественный опрос по вопросам получения образования и трудоустройства среди российской молодежи в возрасте от 18 до 35 лет. Опрос проводился на основе интернет-панели, в три этапа. По итогам первого и второго этапов совокупность опрошенных составила 3865 респондентов. Из общего массива данных была выделена подвыборка респондентов, которые на момент участия в исследовании закончили получать образование (83,1% от общего числа опрошенных).

Почти две трети респондентов, закончивших к моменту проведения исследования обучение, в настоящее время работают (62,8%). К основным причинам, в силу которых респонденты не работают, относятся отпуск по уходу за ребенком (36,5%), инвалидность (6,4%), другие причины (19,2%). К временно не работающим себя отнесли 37,9% респондентов. Необходимо отметить, что среди молодежи, временно не имеющей работы, 71,1% составляют те, кому за последние 12 месяцев приходилось выполнять временную работу или работать на испытательном сроке. Кроме того, 74,4% – это те, кому за последние два года довелось терять работу по причине увольнения или сокращения, быть безработным или сталкиваться со значительной задержкой в получении заработной платы. Иначе говоря, подгруппа молодежи, выбравшая вариант ответа «временно без работы», почти на три четверти состоит из тех, кто имеет опыт неустойчивой занятости или неудачного трудоустройства.

Группа закончившей и в настоящее время работающей молодежи также неоднородна по своему составу. В зависимости от типа занятости, способа оформления отношений с работодателем были выделены две подгруппы работающей молодежи. К первой группе, характеризующейся стабильностью трудовых отношений с работодателем, были отнесены респонденты, работающие по найму на основе бессрочного контракта или контракта, превышающего по длительности 3 года. Эта группа составила большинство работающих респондентов (73,5%). Ко второй группе, с неустойчивыми трудовыми отношениями, были отнесены те, кто работает самостоятельно (самозанятые) либо по найму, но на основе устной договоренности, по срочному контракту.

Следует отметить, что две группы, различающиеся характером занятости, значимо не различаются по возрасту: хотя группа стабильно занятых в среднем выглядит чуть старше (28,46; при том, что в группе с неустойчивым характером занятости средний возраст 28,04), различия не являются статистически значимыми. Не наблюдается значимых различий по месту жительства (в обеих группах примерно 80% составляют городские жители), а также по полу (в обеих группах чуть более 50% составляют мужчины). Различия, которые наблюдаются в группах, относятся, прежде всего, к уровню образования. В группе со стабильной занятостью больше, чем в группе с неустойчивой занятостью, доля тех, кто

получил высшее образование (61,0% и 45,8% соответственно). При этом группа стабильно занятых чаще, чем группа с неустойчивой занятостью, работает по полученной специальности (соответственно 35,4% и 25,8% ответили, что их работа в очень значительной степени соответствует полученной специальности).

В ходе опроса респондентам нужно было ответить на вопрос о частоте использования в своей работе различного оборудования и инструментов. Оценка проводилась по пятибалльной шкале, на которой «1» означало «никогда не использую», а «5» – «использую постоянно». Данный вопрос характеризует содержание трудовой деятельности респондента, условий его работы, с точки зрения того, с каким оборудованием, с какими инструментами ему чаще всего приходится иметь дело. По результатам факторного анализа, проведенного методом максимального правдоподобия были получены два фактора, в совокупности объясняющие 54,36% дисперсии. В таблице № 1 приведены факторные нагрузки, полученные после вращения методом промах. Данный тип вращения был выбран с тем, чтобы показать, что по некоторым пунктам второй фактор представляет собой противоположность первому. Первый фактор был назван «производственным», так как наиболее «весомые» факторные нагрузки связаны с промышленным оборудованием, строительными инструментами. Первый фактор характеризует такой тип трудовой деятельности, который связан с производством, с обрабатывающей промышленностью. Во втором факторе, условно названном «офисным», подчеркнут непроизводственный характер деятельности. Как видим, факторные нагрузки по строительным инструментам и обрабатывающему оборудованию имеют отрицательный знак, что означает разнонаправленность фактора и частоты использования данного вида оборудования. Наряду с этим «весомые» факторные нагрузки выпадают на ноутбук, планшет, мобильный телефон, интернет, т. е. то, без чего сейчас трудно представить офисную повседневность.

Таблица 1. Результаты факторного анализа по вопросу о том, с какой частотой респондент использует в своей работе оборудование

Оборудование, инструменты	Фактор № 1 «Производственный» (39,97%)	Фактор № 2 «Офисный» (14,39%)
Тяжелое строительное оборудование	0,876	
Строительные инструменты	0,833	-0,467
Обрабатывающее оборудование	0,819	-0,504
Персональный компьютер		0,622
Ноутбук, планшет		0,500
Мобильный телефон		0,637
Химикаты, реактивы	0,721	
Грузовой автомобиль, автобус	0,703	
Интернет		0,700
Библиотеки, библиотечные фонды	0,595	
Аудио, видео оборудование	0,558	
Проекционное оборудование	0,703	
Оборудование для приготовления пищи	0,648	
Медицинское оборудование	0,743	

Факторные переменные были сохранены в качестве регрессионных коэффициентов, проранжированы от минимального значения (меньше единицы) до максимального (равного ста). Сравнение средних значений по первому, «производственному фактору», не выявило статистически значимых различий: в группе стабильно занятых среднее значение фактора – 45,45, в группе с неустойчивой занятостью – 51,61 (по результатам однофакторного

дисперсионного анализа, F равно 2,184 при уровне значимости 0,140). Значимые различия наблюдаются по второму, «офисному» фактору: в группе стабильно занятых среднее значение составляет 51,06, в группе с неустойчивой занятостью – 47,16 (по результатам однофакторного дисперсионного анализа, F равно 7,193, при уровне значимости 0,007).

В исследовании удовлетворенность работой измерялась двумя способами. Сначала респонденты отвечали на вопрос: «В какой степени вас устраивает ваша нынешняя работа?» Для ответа предлагалась пятибалльная шкала, от «1» со значением «совсем не устраивает» до «5», означающей «полностью устраивает». Сравнение распределений в двух группах показало, что различия невелики: совокупная доля тех, кто ответил, что их нынешняя работа устраивает полностью или в основном, составляет в группе стабильно занятых 54,8%, в группе с неустойчивой занятостью – 49,7% (V Крамера 0,084 при уровне значимости 0,015). Средние оценки (соответственно 3,55 и 3,45) значимо не различаются (по результатам однофакторного дисперсионного анализа, F равно 2,733 при уровне значимости 0,098). Иначе говоря, две группы с различным типом занятости, не различаются по оценкам того, устраивает ли их нынешняя работа.

Помимо общей оценки удовлетворенности работой, респондентов просили оценить, в какой степени их удовлетворяют различные стороны работы. Средние оценки представлены в таблице 2.

Таблица 2. Ранжированные средние оценки удовлетворенности разными аспектами работы (пятибалльная шкала)

Стороны работы	Группа стабильно занятых	Группа с неустойчивой занятостью
Отношения в коллективе	3,70	3,77
Отношение руководства	3,57	3,68
Качество используемых инструментов, орудий труда	3,49	3,55
Возможность применять свои способности, таланты	3,24	3,31
Заработная плата	3,08	3,17
Возможности повышения заработной платы	2,89	3,03
Возможность расти, получать повышение в должности	3,02	3,02

Как следует из данных таблицы № 2, группы, различающиеся по типу занятости, схожим образом оценили свою удовлетворенность различными аспектами работы. Так, в наибольшей степени две группы работающей молодежи удовлетворены тем, как складываются отношения в коллективе или с руководством. В гораздо меньшей степени представители двух групп удовлетворены теми аспектами работы, которые связаны с оплатой труда или с возможностями продвижения.

Оценки, данные респондентами по вопросу о степени удовлетворенности различными аспектами работы, были подвергнуты анализу методом главных компонент, с вращением варимакс, что позволило получить два фактора, в совокупности объясняющих 68,97% дисперсии. Нагрузки по двум факторам представлены в таблице 3. Первый из факторов, представляющий удовлетворенность работой прежде всего с точки зрения возможностей карьерного роста и продвижения, был назван «карьерным»; второй, акцентирующий важность отношения – «коммуникативным».

Факторные нагрузки, сохраненные в виде регрессионных коэффициентов, были также проранжированы, а затем легли в основу сравнительного анализа при помощи непараметрического теста Манна-Уитни, согласно результатам которого группы значимо не различаются по средним значениям факторов. Это означает, что для обеих групп, несмотря на их различия в характеристиках занятости, одинаково характерны две ориентации в

оценках удовлетворенности работой – как на отношения в коллективе или с руководством, так и на «карьерные» возможности. Иначе говоря, как и в случае с общей оценкой удовлетворенности работой, значимых различий в оценках удовлетворенности различными аспектами работы не наблюдается. Независимо от характера занятости представители двух групп схожим образом оценивают как удовлетворенность работой в целом, так и ее отдельными сторонами.

Таблица 3. Результаты факторного анализа по вопросу об удовлетворенности различными сторонами работы

Стороны работы	Фактор № 1 – «Карьерный» (37,52%)	Фактор № 2 – «Коммуникативный» (31,44%)
Заработная плата	0,645	
Отношения в коллективе		0,901
Отношение руководства		0,870
Качество используемых инструментов, орудий труда		0,631
Возможность применять свои способности, таланты	0,705	
Возможности повышения заработной платы	0,889	
Возможность расти, получать повышение в должности	0,847	

Полученные в результате факторного анализа и анализа методом главных компонент переменные позволили провести корреляционный анализ, согласно которому «производственный» фактор коррелирует с «карьерным» типом удовлетворенности работой (коэффициент корреляции Пирсона 0,163 при уровне значимости 0,000), а «офисный» – с «коммуникативным» (коэффициент корреляции Пирсона 0,278 при уровне значимости 0,000). Таким образом, полученный результат ближе всего к выводу, сделанному А.Б. Анкудиновым, М.Н. Беляевым и О.В. Лебедевым о связи удовлетворенности работой с выполняемыми трудовыми функциями. В данном случае можно сделать вывод не о прямом, а об опосредованном влиянии (прежде всего, содержанием труда) типа занятости на удовлетворенность работой.

Список литературы:

1. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворенность работой и её детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 75–83.
2. Бобкова В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 23–55.
3. Вередюк О.В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323.
4. Галезник И.А., Черненко И.М., Кельчевская Н.Р. Неформальные отношения на рынке труда и их влияние на доверие работников и их удовлетворенность работой // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2016. № 33-1. С. 165–176.
5. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271–288.
6. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники?: Препринт WP15/2008/02. М.: ГУ ВШЭ, 2008

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА И ЭКОНОМИКИ ПЕРСОНАЛА**INTERRELATION BETWEEN DECENT WORK CONCEPT AND THE STAFF ECONOMY**

Аннотация. Переход на инновационную модель развития экономики России невозможен без создания условий для эффективного, высококачественного труда с достойной оплатой в различных секторах и отраслях экономики, способствующего реализации человеческого потенциала. В статье рассмотрена взаимосвязь Концепции достойного труда и экономики персонала. Сопоставлены стандарты и принципы Концепции с целями экономики персонала. Полное и эффективное использование трудового потенциала работника и производственного коллектива в целом обеспечивает условия для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности и мотивации работников. Вопросы формирования достойного труда и сокращения его дефицита в России приобретают большое экономическое и социальное значение с точки зрения перехода к инновационному развитию и являются необходимым условием цифровой экономики.

Ключевые слова: Достойный труд, достойная оплата труда, экономика персонала, труд, социальное партнерство, цифровая экономика

Abstract. Transition to innovative model of development of economy of Russia is impossible without creation of conditions for the effective, high-quality work with worthy payment in various sectors and branches of economy promoting realization of human potential. In article the interrelation of the Concept of worthy work and economy of personnel is considered. Standards and the principles of the Concept are compared with the personnel economy purposes. Full and effective use of labor potential of the worker and work collective in general provides conditions for high-performance work, high level of its organization and motivation of workers. Questions of formation of worthy work and reduction of its deficiency in Russia gain great economic and social value in terms of transition to innovative development and are a necessary condition of digital economy.

Key words: Decent work, decent wages, staff economy, labor, social partnership, digital economy

Цифровизация экономики России невозможна без полного и эффективного использования потенциала работников. В центре стратегии социально-экономического развития России находится человек, и вокруг него должна формироваться современная социальная среда, которая работает на улучшение его здоровья, образования, условий труда, повышения его доходов и личной конкурентоспособности [4].

Одним из механизмов решения проблем в социально-трудовой сфере России, соответствующим ключевым пунктам стратегии, является реализация Концепции достойного труда, разработанной Международной организацией труда, на всех уровнях экономической системы.

В рамках данной Концепции достойный труд был определен как возможность людей заниматься достойным и производительным трудом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства. В России Концепция реализуется в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, в основе которых заложено продвижение основных принципов достойного труда на общенациональном и региональном уровнях, в деятельности Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).

Наряду с развитием теоретической базы концепции, разрабатываются методы оценки показателей достойного труда на уровнях страны и регионов. Однако отраслевые и

микроэкономические аспекты реализации Концепции достойного труда на данном этапе ее развития остаются малоизученным, что может тормозить модернизационные процессы на уровне предприятий и организаций.

Разработкой основных положений Концепции достойного труда занимается МОТ. С момента презентации Концепции в 1999 г. была создана ее масштабная теоретическая база, ведущими разработчиками которой признаны Г. Филдс, Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Ме-хран, Дж. Риттер, Д. Гай, Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стендинг, Д. Бесконд, И. Ахмед, А. Шатенье и др.

Генеральными установками (принципами) в рамках Концепции достойного труда выступают:

- принцип достойной оплаты труда (заявленная позиция Международной организации труда), применение которого позволяет обеспечивать широкий круг потребностей работнику и его семье с позиции расширенного (качественного) воспроизводства рабочей силы и организации достойной жизни;

- принцип комплексного подхода при определении цены труда с помощью договорных (рыночных) и государственных (нормативных и налогово-бюджетных) методов регулирования оплаты труда, позволяющих формировать мотивацию к высокоэффективному труду, обеспечивать платежеспособный спрос населения и создавать основу для социальной стабильности в обществе;

- принцип социальной сплоченности (важнейшее направление социальной политики Совета Европы) как базовое условие повышения ответственности государства, работодателей и работников за реализацию прав человека в социально-трудовой сфере, обеспечение благосостояния всем членам общества, стремления к уменьшению неравенства в доступе к материальным и интеллектуальным благам, сведения к минимуму поляризации общества.

Основные стандарты Концепции достойного труда:

- достойной заработной платы;
- достойной занятости;
- эффективного социального партнерства;
- в сфере социального страхования.

В России концепция достойного труда признана руководством страны, научным сообществом, общественными и экономическими организациями. Она реализуется в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ, которые предусматривают продвижение принципов достойного труда как на общенациональном, так и региональном уровнях. Также основные элементы и стандарты Концепции достойного труда, так или иначе, находят отражение в подходах к управлению персоналом на отечественных предприятиях, в управлении человеческими ресурсами – принципиально новой технологии кадрового менеджмента. Несомненно, это очень важно для России ввиду ее большой территории, высокой степени дифференциации субъектов РФ по социально-экономическому развитию, а также в связи с расширением самостоятельности субъектов РФ в решении проблем в сфере занятости и социальной политики.

Рассматривая сущность экономики персонала обратимся к авторам Р.П. Колосовой, Т.Н. Василюк, М.В. Артамоновой и М.В. Луданик. Так, можно сказать, что экономика персонала является одним из направлений экономической науки о труде, исследующей и предлагающей методологические и методические подходы к изучению и регулированию поведения субъектов социально-трудовых отношений — работников и работодателей, в рамках экономики предприятия [3].

Миссия экономики персонала заключается в том, чтобы вооружить организации знаниями и инструментарием для принятия и реализации стратегических и текущих решений в отношении персонала.

Конкретные цели экономики персонала как экономического инструментария для регулирования внутрифирменных трудовых отношений, определяются конкретными экономическими и социальными целями организации.

Исходя из экономических целей предприятия, цели экономики персонала будут состоять в оптимизации издержек по фактору труда и повышении их отдачи, покрытии потребности в персонале, минимизации транзакционных издержек, мероприятий, осуществляемых в области экономической политики, поддержании и развитии производительного потенциала работников, посредством инвестиций в человеческий капитал и высвобождения персонала при снижении спроса и т.д. Эти цели схожи с теми элементами, которые составляют основу Концепции достойного труда.

В то же время современная философия хозяйствования предполагает жесткую социальную ориентацию и социальную ответственность бизнеса. В этом контексте цели политики предприятия в области экономики персонала должны соответствовать целям индивидов, т.е. быть социальными (что еще раз подтверждает связь целей экономик персонала и элементов Концепции достойного труда).

Так, Карл Хакс еще в 1961 г. предложил объединить (привести в соответствие) основные задачи и цели в области экономической политики с экономическими целями предприятия и целями индивидов и назвал следующие цели экономики персонала:

- децентрализация в принятии решений и развитие систем участия работников в принятии решений;
- улучшение социальных отношений и экономического положения;
- укрепление «эмоциональных связей» с предприятием без ущерба привязанности к таким группам, как семья и другое.

К целям экономики персонала относятся также:

- рассмотрение труда в соответствии с экономическим подходом, т.е. совершенствование соотношения между доходами по труду и использованием фактора труда;
- оценка в денежном выражении результатов труда и трудовых издержек. С точки зрения экономики персонала это означает оптимизацию соотношения между производительными результатами деятельности индивида и его издержками;
- восприятие человеческого труда как составной части и отражения индивидуальности.

Таким образом, мы видим, что цели и основные элементы экономики персонала имеют смысловую взаимосвязь с принципами и стандартами Концепции достойного труда. Экономика персонала как наука, и как предмет практической деятельности формирует методические подходы для достижения баланса интересов и компромисса между экономической и социальной составляющей. Для этого в экономике персонала предусматривается использование дополнительных инструментов: обучения, воспитания, поощрения и информирования персонала и др.

Обратив внимание на стандарты Концепции достойного труда, можно увидеть, что цели экономики персонала в некотором смысле сопряжены с ними. Так, например, цель экономики персонала «оценка в денежном выражении результатов труда и трудовых издержек (или оптимизация соотношения между производительными результатами деятельности индивида и его издержками)» связана, на наш взгляд, со стандартом достойной заработной платы.

Рассматривая более подробно принцип достойной оплаты труда (с позиции заработной платы, условий труда и социального страхования), заметим, что он является генеральной установкой структур гражданского общества в области социально-трудовых отношений и центральной задачей государства при формировании и проведении социальной политике.

Достижение достойной заработной платы представляет собой неотъемлемое условие причисления страны к сообществу цивилизованных стран, поскольку только в этом случае

может идти речь об обеспечении базовой предпосылки гарантированного соблюдения прав человека.

Следует отметить, что термины «достойный труд» и «достойный уровень жизни» нашли широкое применение в международных документах. Например, ст. 23 (3) Всеобщей декларации прав человека ООН (1948) определяет, что «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения» [1]. В Европейской социальной Хартии (в редакции 1996 г.), которую Россия ратифицировала в 2009 г., в ст. 4 отмечается следующее: «признать право трудящихся на вознаграждение, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни» [2].

Современное звучание социальных прав человека на достойные заработную плату и пенсию находит отражение в концепции достойного труда, разработанной МОТ, реализация положений которой позволяет обеспечивать широкий круг потребностей работнику и его семье с позиции расширенного воспроизводства рабочей силы и высокого качества трудовой жизни.

ФНПР поддерживают сформулированную Международной организацией труда Концепцию достойного труда, где достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в деле обеспечения сбалансированности и социальной справедливости в условиях, когда современная цивилизация находится в поиске более стабильных и справедливых подходов к проблемам роста и развития.

Стратегической целью в достижении устойчивого экономического роста должна стать реализация стандартов Достойного труда как основы благосостояния человека и развития страны.

Другие отмеченные нами цели экономики персонала: «восприятие человеческого труда как составной части и отражения индивидуальности» и «совершенствование соотношения между доходами по труду и использованием фактора труда» по смыслу связаны, в первую очередь, со стандартом Концепции достойной занятости; а также и со стандартом достойной заработной платы.

Так, стандарт достойной занятости включает в себя такие элементы, как:

- достойное рабочее место;
- востребованность на рынке труда;
- обеспечение непрерывного развития работника;
- стабильная занятость.

Улучшение социальных отношений и экономического положения – цель экономики персонала, выделенная Карлом Хаксом в 1961 году взаимосвязана с такими принципами Концепции, как: в первую очередь – стандарт в сфере социального страхования; а также стандарт социального партнерства и стандарт достойной занятости.

Стандарт в сфере социального страхования включает в себя такие элементы, как:

- защита от социальных рисков;
- достойный уровень поддержки безработных граждан;
- медицинское, социальное и пенсионное страхование.

Цель экономики персонала – «развитие систем участия работников в принятии решений», на наш взгляд, по смыслу связана со стандартом эффективного социального партнерства Концепции достойного труда.

Стандарт эффективного социального партнерства включает в себя такие элементы, как:

- решение основополагающих (ключевых) вопросов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения;
- обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений;
- эффективная система разрешения трудовых конфликтов и споров;

- реальное участие работников в управлении производством.

Залогом эффективного социального диалога, по нашему мнению, являются сильные и компетентные социальные партнеры. В настоящее время важнейшими задачами остаются увеличение представительности социальных партнеров, усиление их институционального и технического потенциала, укрепление компетенций и профессионализма для участия (совместно с правительством) в разработке политики в социально-трудовой сфере страны. Важным аспектом укрепления социального диалога в России является создание эффективного механизма оперативного разрешения трудовых споров. В этих условиях, по нашему мнению, социальное партнерство способно воплотить в жизнь принципы достойного труда, главной целью которых является достижение следующих результатов: достижение достойного уровня заработной платы и качества жизни, стимулирование и мотивация трудовой и экономической деятельности.

Так, социально-трудовые отношения и факторы, влияющие на индивидуальные трудовые ситуации, являются центральными детерминантами экономики персонала и одновременно двумя целевыми компонентами экономической организации – экономической и социальной. Между целевыми компонентами и внутри них существует конкуренция, что является основой для анализа и позитивных решений в экономике персонала. Формирование достойного труда и сокращение его дефицита в России приобретают большое экономическое и социальное значение с точки зрения перехода к инновационному развитию и являются необходимым условием инновационной экономики [6].

Таким образом, создание условий достойного труда признаётся как на уровне Международной организации труда, так и на уровне российских работников [5]. Такие цели, как: регулирования внутрифирменных трудовых отношений, оптимизации издержек по фактору труда и повышении их отдачи, покрытии потребности в персонале; а также развития систем участия работников в принятии решений, улучшение социальных отношений и экономического положения работников, реализует экономика персонала на предприятии. Полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом обеспечивает условия для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности и мотивации работников.

Список литературы:

1. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г.
2. Европейская социальная Хартии: принята в Турине 18 окт. 1961 г. Ред. 1996 г.
3. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2010. — XXIV, 896 с.
4. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat [Электронный ресурс] URL: <http://www.dissercat.com/content/realizatsiya-kontseptsii-dostoinogo-truda-na-predpriyatiyakh-elektroenergetiki#ixzz5Gsgj4x3l> (Дата обращения: 13.01.2019).
5. Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции Достойного труда/Интернет-журнал «Наукovedение» №3, май-июнь 2014. — С.11. [Электронный ресурс] URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/156EVN314.pdf> (Дата обращения: 13.01.2019).
6. Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». — М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013. — С. 355.

Я. Кэмпбелл, Р. Зекрист

I. Campbell, R. Zekrist

ВЛАСТЬ И ТРУД: ПРОБЛЕМА ГУМАНИЗАЦИИ

POWER AND LABOR: THE PROBLEM OF HUMANIZATION

...вот оно, работающее общество, готовое освободиться от оков труда,
но этому обществу едва уже только понаслышке известны
те высшие и осмысленные деятельности,
ради которых стоило бы освобождаться»

Х. Арендт

Аннотация. Вопрос о взаимоотношениях власти и труда, также как и проблема гуманизации сферы труда в условиях цифровизации – это настоящий вызов, и не только социальным наукам. Актуальность темы обнажает неизбежность анализа окружающей среды (пространства), в которой происходят комплексные процессы отсутствия доверия, взаимосвязи технологического развития и конкуренции. Поиск решений проблемы требует осмысления исторического опыта, в том числе, обращения к социально-философскому творчеству. Статья представляет общий подход с философским уклоном, размышление над принципами в решении задач, поставленных в работах Ханны Арендт, и других, без приоритетно подобранных футурологов, современных социальных философов и экономистов. В заключение предлагается тезис, позволяющий многоуровневое и более глубокое обсуждение проблемы с возможностью формулировать реальные решения и их условия.

Предлагаемый пример социально-философского анализа исследуемой проблемы, как один из нескольких взаимосвязей индивида, политики, этики, власти и гуманизма, осуществляется через концепты «ничего нового», «*vita activa*», «креативное критическое» и «общество без труда».

Ключевые слова: власть, труд, гуманизм, «ничего нового», «креативное критическое», Ханна Арендт, «*vita activa*», «общество без труда».

Abstract. The issue of the relationship between power and labor, as well as the problem of humanization of the labor sphere in the conditions of digitalization is a real challenge, and not only to social Sciences. The relevance of the topic reveals the inevitability of the analysis of the environment (space), in which there are complex processes of lack of trust, the relationship of technological development and competition constitute the studied problem. The search for solutions to the problem requires the understanding of historical experience, including the appeal to the socio-philosophical creativity. The report provides a General approach from a philosophical bent, a meditation on the principles of the approach to the solution and the work of Hannah Arendt, and a few others, without priority of selected futurists, contemporary social philosophers and economists. At the end of the report the thesis allowing multilevel and deeper discussion of a problem with an opportunity to formulate real decisions and their conditions is offered.

The proposed example of socio-philosophical analysis of the problem under study, as one of several relationships of the individual, politics, ethics, power and humanism is carried out through the concepts of "nothing new", "*vita activa*", "creative critical" and "society without difficulty"

Keywords: power, work, humanism, "nothing new", "creative critical", Hannah Arendt, "*vita activa*", "society without labor".

Сегодняшнюю ситуацию в мире новых технологий можно назвать – «ничего нового». Даже тогда, когда специализации, роботы и технологии нас опережают уже сегодня и требуют контекстуального подхода.

В него включена необходимость совершенствоваться в общем понимании базовых принципов. Ведь именно способность и решимость искать, создавать и претворять в жизнь (с

помощью разума) альтернативные решения являются отличительными чертами человека, позволяющими ему быть свободным.

Ещё никогда в истории человечество не знало о будущем так мало, как сегодня. Всё меняется, чем дальше, тем быстрее, и в будущем не стоит ждать чего-то иного. Не исключено, что всё будет меняться ещё быстрее. Мы живём в эпоху, когда мощность технологий экспоненциально увеличивается, их цена экспоненциально падает, а люди теряют ориентацию в происходящем в мире. Мы уже живём во время парадоксальных анализов и т.п. Это влечёт за собой серьёзные последствия, к которым мы не готовы. Здесь уместны два вопроса: 1) Как подготовиться к будущему, которое зыбко, неизвестно, причём всё продолжит быстро меняться? 2) Что мы можем этому противопоставить? – Ответ, основанный на опыте, знании законов развития общества и технологий, лаконичен: абсолютно ничего. Сопротивление бесполезно. Нам необходимо смириться с этой истиной, мы должны подготовиться не только к предсказуемым, но и к любым представимым изменениям и начать уже жить смирно.

В контексте представимых изменений необходимо уяснить для себя, что роботы нас заменят если не во всех, то в большей части профессий. Утверждения, что почти наверняка возникнут новые профессии, что всё как-нибудь наладится и будет хорошо, или плохо, как сегодня, далеко не правда. Почему?

Достаточно краткого экскурса в историю, вспомнить земледелие, введение тракторов, ИИ и расширенную реальность, или же ширину и глубину использования айти-приложений в КНР, чтобы любой человек со здравым рассудком понял, что если мы не знаем, что произойдёт (а может произойти и что-то с трудом представимое), то мы должны абсолютно полностью качественно изменить образование, чтобы неясное будущее не застало нас врасплох.

Развитие новых технологий, по сравнению с развитием и адаптационными способностями людей, быстрее, преимущественно линейное и в принципе неостановимое. Противоречия между отношениями людей и технологий являются комплексными. Разрешение этих противоречий требует философского подхода, ясного мышления и доверия. Но всё это сегодня в дефиците.

Чтобы не быть голословными, приведем несколько примеров. В эпоху международных студенческих олимпиад в области искусственного интеллекта, биологического хакерства, соревнований роботов по сумо и дуэли роботов, возрастает количество и сложность противоречий. Мы можем описать их сейчас, сможем описать их в будущем, но не всегда – разрешить.

В следующем круге соревнований искусственного интеллекта в 2019 г. более молодые роботы будут возвращать домой потерявшегося медвежонка, в то время как высшую лигу ожидает *фри-стайл* (произвольная программа). Большинство – не только пожилые люди – с трудом себе такое могут представить. То же самое и с готовностью мира принять роботов в социум, как часть нашей жизни, совместной работы людей с роботами и взаимодействия с ними. Ответы на эти вопросы будут актуальными в ближайшие годы, не говоря уже о вытеснении людей с их рабочих мест роботами, что может осложнить трудовые отношения в коллективе, как и соблюдение правил безопасности [9].

Уже на этом месте обсуждения ясно, какую роль в поиске и разработке решений играет окружающая среда (пространство) и общество. Обществом завладела мысль айти-промышленности о необходимости оцифровки не только Индустрии 4.0, но и т. н. Общества 4.0. Как в первом, так и во втором случае не хватает самого главного – человека. Из выше сказанного следует, что человек может узнать о своём будущем, которое определяется где-то в ином месте, только с помощью дедукции и из СМИ. Такова реальность. О Будущем 4.0 просто объявят, о нём сообщат журналисты, и граждане, если они хотят жить и дальше, просто его примут.

И в этом тоже – ничего нового! Прежде всего, если говорим о современной форме полит-экономической и финансовой системе с текущими ценностями, которые представляют прибыль, отсутствие скромности и этики.

Мы не можем знать ни универсальных законов истории, ни меры нашего участия в ней. Ханна Арендт считает, что мы можем и должны знать о человеческой истории [2]. Но и здесь возникает огромное количество вопросов, позволяющих заполнить отдельную конференцию.

История однажды началась, и она начиналась каждый раз, когда возникало новое, о чём имело смысл говорить. Из сплошного природного, физического, биологического или психологического процесса выдавалось уникальное, небывалое, недетерминированное. Оно узнавалось как непривычное, как чудо, и оно притягивало к себе внимание всех [7].

С этим связано несогласие Ханны Арендт с догматом Маркса и Энгельса о том, что труд создал человека. Никакой труд, никакие тысячелетия повторяющейся механической работы, к какому бы совершенствованию руки и орудий они ни привели, историю бы не создали. Трудовой процесс никогда не мог бы стать предметом всеобщего обсуждения. В лучшем случае люди втянутся в него, и будут совершенствовать свое мастерство.

Помимо всего повторяющегося, циклического есть такая вещь как абсолютное начало, разрывающее цепь причин и следствий. Ханна Арендт предлагает понимать человека именно как такую возможность. Каждый человек приходит в мир, как возможность небывалого, абсолютно нового и тем самым как обещание всеобщего обновления. Потенциал свободы инспирирует «начинание нового», реализующееся в особом срезе человеческой жизнедеятельности – «активности» [1].

В отличие от «труда», обеспечивающего воспроизводство биологических процессов человеческого организма и не требующего для своего осуществления Другого, и «производства», воспроизводящего неорганическое тело цивилизации и реализующего связь между людьми лишь в контексте, заданном технологической программой, «активность» направлена на других людей [7]. Именно осуществляя её, человек выступает не как «рабочее животное» или «человек производящий», а как творческий субъект «начинания нового».

Разве сейчас всё началось? (Х.Арендт) – Разве греческих тиранов не раздражала привычка своих народов проводить время на *агоре*, на рыночной площади, и заниматься политикой, рассуждениями о войне, мире и общественном устройстве вместо того, чтобы идти работать, торговать и рожать детей [2]. Тиранам всегда очень хотелось бы покончить с бесконечной и безысходной демократической дискуссией. Европа до сих пор ищет и трудно находит свой путь, потому что начала переписывать историю, и очень трудно возвращается к началам.

Развивая креативное критическое, т.е. незамутнённое мышление, мы работаем на собственное будущее. Любая способность творить помогает создавать будущее. Мы не можем изучать будущее, которое придумал кто-то другой. С креативностью в содействии с новыми технологиями и управлением, учитывающем экологию, эффективность и экономику, мы способны создавать его сами. Поэтому *быть готовым к будущему*, представляется главным вызовом для всего человечества. И, если мы расслабимся, положившись некритически на природу, на технику, на экспертов, мы погибнем как человечество [1].

Будущее будет нуждаться в научном отношении в человеке креативном и самостоятельном, внешне и внутренне мотивированном, способном анализировать парадоксы и другие феномены нашей реальности, включая киберфизические системы. Подобного человека нельзя воспитать, создавая организационные мероприятия, финансово мотивируя и предлагая мифы из устаревших теорий и моделей, согласно которым жизнь человека состоит только из мгновенных желаний. Как говорят китайцы: «чтобы вести людей за собой, иди за ними». Политическая власть и творческое проистекают из общего начала.

Согласно концепции Х. Арендт, подлинное человеческое бытие можно осуществить только через действие в открытом публичном пространстве политического, только через

публичное, политическое действие, в котором различные индивиды в совместных усилиях благодаря творчеству достигают всеобщего блага [2].

Власть возникает там, «где люди собираются и действуют совместно. Сила, скрепляющая эту совместность, есть «связующая сила взаимного обещания». Греческое слово, которое означает «власть», *arkhē* – начало, *arkhia* – начинание. Власть первоначально в своем самом чистом виде принадлежала тому, кто умел начать, кто умел сдвинуть общину с кругов вечных повторений к новому, оказался способен увлечь ее за собой [7]. Конечно, власть связана с силой, с единой мощью, не поделенной на законодательную и исполнительную инстанции. Власть как начинание естественным образом увлекает людей за собой. Исходно сила власти прямо противоположна насилию.

Насилие часто выдает себя за последнюю, решающую инстанцию, которая обладает каким-то особым, специальным знанием и в опоре на него знает, куда надо двигаться. Надо строго различать насилие и настоящую власть. В контексте насилия и власти находится тирания. Тирания основана на бессилии граждан, когда они теряют свое человеческое достоинство и человеческую способность свободно действовать и говорить.

Ханна Арендт находит только один единственный случай, когда власть может стать вредной. Власть коррумпирует, когда слабые, посредственности, жертвы комплекса неполноценности, как в нацистской Германии и в сталинистской России, сбиваются в стадо, чтобы вытеснить людей, которые действительно сумели бы повести всех за собой. Сила начинателей нового, политическая власть в смысле Ханны Арендт – это сила личности.

Сегодня, когда общество переживает новую глобальную трансформацию – становление информационного общества, на смену трудовой демократии приходит «общество без труда», формируются объективные тенденции, связанные с трудосберегающим характером научно-технического прогресса, от конкретных политических и институциональных решений зависит многое [14]. Поэтому сегодня нужны новаторские идеи и решения, способные открыть перспективы для региональной экономики деления, общества и государства.

Х. Арендт отмечает: «Труд и собственность были взаимно противоречивыми представлениями; взаимопринадлежащими были наоборот труд и нищета, а именно таким образом, что труд представлялся деятельностью, соответствующей ситуации нищеты... Что, трудясь, можно разбогатеть, есть исключительно представление Нового времени. В античности держались мнения, что собственность возникает по давности владения, при победе, по закону».

От представления труда как «родовой» деятельности человека (К. Маркс), как фактора не только его социальной, но и биологической эволюции (Ф. Энгельс) – к «обществу без труда» в XXI веке. Дж. Рифкин «В грядущие годы новые, более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [15,17]. Футурологи довольно резко высказываются о проблеме занятости в современном мире. В интервью немецким газетам У. Бек открыто заявляет: «Мы должны, наконец, сказать начистоту: к полной занятости возврата нет», «кто бы ни утверждал, что у него есть рецепт от безработицы, он говорит неправду» [4].

Все это можно выразить в виде формулы: в результате научно-технического прогресса для производства все большего количества товаров и услуг требуется все меньшее количество непосредственного человеческого труда [12], и возникает человеческий мусор с парадоксальными результатами:

- За последние 150 лет валовой продукт в развитых странах вырос более чем в 10 раз, а количество отработанных часов в расчете на человека сократилось наполовину;
- По прогнозам Дж. Рифкина, в текущем десятилетии в США занятость в промышленности сократится до 12%, а к 2020 г. приблизится к отметке в 2% [17].
- Появление каждого нового более эффективного рабочего места уничтожает десятки и сотни старых. Результат – сокращение занятости и рост безработицы.

- Трудовая биография сокращается. Английский теоретик менеджмента Ч. Хэнди предупреждает: «Мы должны привыкать к мысли о том, что в большинстве сфер деятельности занятые полный рабочий день руководители или высококвалифицированные работники полностью реализуют свой потенциал в районе 45 лет». После этого их трудовая жизнь дрейфует к периферийным должностям, неполному рабочему времени, программам досрочного выхода на пенсию [2,10,11,12].

М. Бехтель утверждает: «Постоянно увеличивается продолжительность той части человеческой жизни, которая проходит вне сферы наемного труда. 100 лет назад 35 процентов человеческой жизни занимал наемный труд, сегодня этот показатель равен 12-13 процентам и продолжает снижаться» [6].

Р. Дарендорф приводит следующие расчеты: «В типичном обществе ОЭСР сегодня 20% населения моложе того возраста, когда перед ними откроется рынок труда, еще 20% – на пенсии, 10% проводят время в учебных заведениях. Из оставшихся 50% некоторые не стремятся ни к какой работе в смысле профессиональной деятельности, другие по тем или иным причинам неспособны к ней; пожалуй, мы не ошибемся, если сочтем, что обе эти группы вместе составляют около 15%. Предположим теперь, что еще 10% – безработные. Остаются 25% населения». Таким образом, только четверть населения развитых стран мира занята трудом [8].

- В итоге можно сделать следующий вывод: все меньшая доля людей в обществе занята трудом в течение все меньшего отрезка своей жизни, в рамках которого непосредственно на труд тратится все меньшее время.

- В будущем фирма может стать не только виртуальной, но и временной – связанной с реализацией определенного проекта. По его окончании образованная независимыми профессионалами сеть расплетается, а ее участники вновь становятся свободными игроками и отправляются на поиск новых заказов. Мир труда становится все более пестрым за счет широкого распространения нестандартных форм занятости, вытекающих из выше озвученного.

В официальной статистике нестандартные формы занятости зачастую выдаются за обычную занятость, что приводит к искажению реальной ситуации. Все более стремительно расширяется круг людей, которых нельзя считать безработными, но которые одновременно не имеют гарантий стабильного дохода. У. Бек именует их комбинированными формами занятости, так как они совмещают в себе элементы занятости и безработицы [5].

В Великобритании уже сегодня классические рабочие места есть лишь у трети трудоспособного населения, тогда как еще два-три десятка лет тому назад их имели более 80%.

В США заговорили о феномене «работающих бедных», который вызван нехваткой рабочих мест, обеспечивающих нормальный доход. Поэтому в среднем американцы работают значительно больше, чем европейцы, молодого американца со средним уровнем образования в течение его трудовой жизни ожидает, по крайней мере, одиннадцать перемен рабочих мест.

Стандартизированное и стабильное «общество труда» сменяется «индивидуализированным обществом» (З. Бауман) и «обществом риска» (У. Бек) [3,5]. Риск активизирует жизнь, стимулирует поиски. На место стандартного жизненного пути приходит самостоятельная «DIY-биография» [doityourself biography].

Если понимать социальную защищенность как определенные гарантии условий занятости, то ее уровень для работников в целом снизился. И в этом отношении риск оказывает разрушительное воздействие на человеческую жизнь, нарушая устоявшийся ритм и финансовую стабильность [12].

Х. Арентс предупреждает: «animallaborans никогда не тратит свое избыточное время ни на что, кроме потребления, и чем больше ему будет оставлено времени, тем ненасытнее и опаснее станут его желания и его аппетит».

Что будет мерилom человеческих достижений вместо профессиональных успехов? Возможна ли карьера вне работы? Как будет возможно узнавать другого человека без определения его профессии и должности?

Некоторые футурологи считают, что помимо сферы профессионального труда существуют огромные пространства для самореализации личности с возможностью личного суверенитета в распоряжении собственным временем, гармоничного сочетания профессионального труда, личной жизни и общественной активности. Мы доклада в этом сомневаемся. Даже если можно себе представить активный досуг, гражданские инициативы по идеям Бека и Рифкина, или непрерывное образование.

При этом образование вряд ли стоит трактовать исключительно в духе теории «человеческого капитала», отождествляющей его с получением профессиональных навыков и знаний, способных приносить доход, считает А.В. Шевчук. Важная сторона образования связана с возможностями самопознания и духовного совершенствования. В контексте образования находится концепция портфеля работ, предложенная Ч. Хэнди, где ярко проявляется отношение ко времени как личному ресурсу, а также попытка найти компромисс между свободой и средствами для жизни. «Портфель работ» – это набор видов деятельности (как оплачиваемых, так и нет), которые осуществляются человеком в жизни [16]. Отказавшись от стереотипа восприятия нестандартных форм занятости как неполноценных и собрав их в единый портфель, можно умело контролировать финансовые потоки в разные периоды жизни с учетом различных жизненных обстоятельств.

Поэтому сегодня обсуждаются, где-то и предлагаются различные формы финансовой поддержки активного неработающего населения. По мнению У. Бека, тот, кто занимается общественно-полезным делом, мог бы платить существенно меньшие налоги. Однако реализация этой модели предполагает, что у человека уже есть доход от экономической занятости. У. Бек также предлагает ввести «общественные (гражданские) стипендии» для членов добровольческих организаций. Однако это предполагает финансирование из налоговых поступлений, база которых ввиду сокращения занятости уменьшается [13].

В целом любые предлагаемые решения проблемы благосостояния сводятся к тому, что бизнесу придется поделиться с обществом доходами от научно-технического прогресса. В пространстве отсутствия доверия, практически обществом не контролируемого технологического развития и жесткой конкуренции, напрашивается государственная регуляция и контроль, чтобы сохранить принципы демократии, социальной справедливости и гуманизма. Для этого нужны новаторские идеи и решения, способные создавать альтернативные решения и формы жизни, в том числе, дискуссии о будущем труда [12].

Список литературы:

1. Арендт Х. О революции. Изд-во: Европа (Переводчик Игорь Косич), 2011, - 464 с. [Электронный источник] UPL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-filosofiya-hanny-arendt-politika-i-etika> (Дата обращения: 12.01.19)
2. Арендт Х. Vita Activa или о деятельной жизни. СПб.: Алетейя, 2000. С. 63-64.
3. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002. Гл. 1. С. 21-38.
4. Бек У. Безработный капитализм // Перевод статьи: Beck U. Kapitalismus ohne Arbeit // Der Spiegel. 1996. No. 20.
5. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. Гл. VI.
6. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. М.: Институт им. Гете, 2000. (<http://embassy.de/bis.ru/ru/library/inter-nationes/arbeitszukunft>)
7. Биbihин В. «Vita activa» Ханны Арендт. [Электронный источник] UPL: http://www.bibikhin.ru/vita_aktiva_hanniarendt. (Дата обращения: 12.01.19)
8. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерки политики свободы. М.: РОССПЭН, 2002. С.186-196.

9. Кампбелл Я., лекция профессора, прочитанная на Международном Форуме «Свобода журналистики в контексте прав человека, новых технологий и международной информационной безопасности» (с 3 по 5 декабря 2018 года в г.Братислава, Словакия)
10. Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001. С. 196-207.
11. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. СПб.: Питер, 2001. С. 179-183.
12. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии). [Электронный источник] UPL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-buduschem-truda-i-buduschem-bez-truda-futurologicheskie-diskussii> (Дата обращения: 12.01.19)
13. Beck U. The Brave New World of Work. Oxford: Polity Press, 2000. Избранные отрывки из книги на русском языке: <http://www.academy-go.ru/Site/GrObsh/Publications/Beck1.shtml>.
14. Bridges W. Jobshift: How to Prosper in a Workplace Without Jobs. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1994.
15. Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essey on Post-Industrial socialism. L.: Syndey, 1982.
16. Handy C. The Future of Work. A Guide to a Changing Society. Oxford: Basil Blackwell, 1984.
17. Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the PostMarket Era. N.Y.: G. P. Putnam's Sons, 1996. Русскоязычные реферативные обзоры книги: Обозреватель-Observer. 1997. № 3-4. [electronicsource] UPL: http://www.nasledie.ru/oboz/N3-4_97/016.htm; Отечественные записки. 2003. № 3 (12). (URL: <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=553>). (reference date: 20.04.2018).

УДК 331.5.024.5

Ю.М. Мельников

Yu. M. Melnikov

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В СИСТЕМЕ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

DECENT WORK IN THE SYSTEM OF GOALS AND OBJECTIVES OF THE REGIONAL POLICY

Аннотация. В статье приведены основные направления и меры, реализуемые в Республике Башкортостан в целях выполнения национальных проектов и Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года. Развитие сферы труда в регионе рассматривается в контексте инициативы Международной организации труда «Будущее сферы труда», четырех диалогов столетия, а также повышения качества трудовых ресурсов за счет обучения и роста квалификации работников, создания условий для достойного труда для всех.

Ключевые слова: будущее сферы труда, стратегические задачи, регион, достойный труд, содействие занятости населения, непрерывное образование и обучение, безопасный труд, качество жизни, социальное партнерство.

Abstract. The article presents the main directions and measures realized in the Republic of Bashkortostan in order to fulfil the national projects and the Strategy of socio-economic development of the Republic of Bashkortostan for the period up to 2030. The development of the labor sphere in the region is considered in the context of the initiative of the International labor

organization "Future of work", four dialogues of the century, as well as improving the quality of labor resources through training and skills development, creating conditions for decent work for all.

Keywords: future of work, strategic objectives, region, decent work, promotion of employment, life-long education and training, safety at work, quality of life, social partnership.

Приоритетные вопросы инициативы Международной организации труда «Будущее сферы труда», выраженные в четырех диалогах столетия: «Труд и общество», «Достойные рабочие места для всех», «Управление трудом» и «Организация труда и производства» нашли отражение в национальных целях и стратегических задачах развития России, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204.

Учитывая тенденции развития рынка труда, обеспечивать социальную ответственность работодателей только государственным воздействием недостаточно. Необходим диалог между государством и обществом. Нужна такая форма взаимодействия, которая обеспечивает права граждан на достойный труд и эффективное регулирование социально-трудовых отношений.

Одним из направлений формирования благоприятного будущего в сфере труда является развитие социального партнерства как наиболее оптимальной формы взаимодействия. На территории Республики Башкортостан действует совместная программа Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединения работодателей Республики Башкортостан и Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан до 2025 года», соответствующая Концепции Международной организации труда и определяющая пути и методы обеспечения достойного труда в регионе.

Приоритетными направлениями программы являются:

- содействие эффективной занятости населения;
- повышение заработной платы работников;
- обеспечение безопасных условий и охрана труда;
- развитие социального партнерства.

В республике сформирована и успешно функционирует многоуровневая система социального партнерства. Совместные действия сторон социального партнерства по повышению уровня и качества жизни населения осуществляются в рамках реализации регионального, отраслевых, территориальных, территориально-отраслевых соглашений, а также коллективных договоров. По состоянию на 1 января 2019 года действуют:

- Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017 – 2019 годы;

- 19 отраслевых соглашений, заключенных в важнейших отраслях и секторах экономики, которые направлены на усиление социальной защищенности работников конкретных отраслей;

- 63 территориальных трехсторонних соглашений;

- 79 территориальных отраслевых соглашений, учитывающих особенности экономики и социальной политики каждого муниципального образования;

- 6084 коллективных договора.

Охват работников коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений составляет 68,1% работников от среднесписочной численности работающих или 742,2 тыс. человек. Соглашения и коллективные договора – это, прежде всего, правовой механизм закрепления социальных гарантий, направленный на создание благоприятных условий труда, обеспечение занятости, решение социальных вопросов работников (обеспечение жильем, оздоровление работников, организация отдыха детей и др.).

С целью повышения социальной ответственности организаций и индивидуальных предпринимателей сформирован Реестр социально ответственных работодателей Республики

Башкортостан, в который включены в настоящее время 88 организаций. Основными задачами Реестра являются:

- выявление работодателей, эффективно решающих социальные задачи, изучения и распространения их опыта, развития социального партнерства и поощрения социально ответственного поведения работодателей;
- повышение заинтересованности работодателей в увеличении оплаты труда работников, создании здоровых и безопасных условий труда, отдыха и быта, трудоустройстве наименее социально защищенных групп населения, установлении льгот и преимуществ для работников;
- поддержка и стимулирование деятельности работодателей по поддержанию и повышению уровня эффективной занятости населения.

В связи с развитием новых технологий, рынка электронных устройств, растущей потребности в знаниях в области компьютерной техники, бизнеса и аналитики, появления новых объектов для исследования, новых языков программирования необходимо быстро реагировать на изменения технологических вызовов. Например, путем разработки и внедрения комплексных программ переквалификации кадров и непрерывного обучения.

Краткосрочные программы дополнительного образования выходят на первый план. В 2018 году в рамках реализации мер по содействию занятости обучено 9788 человек (план - 8650 человек). Кроме того, с прошлого 2018 года в республике реализуются два новых направления.

Внедрена новая модель организации повышения квалификации или профессиональной переподготовки – выпуск образовательных сертификатов. В 2018 году 108 человек получили образовательные сертификаты и были трудоустроены (при плановом значении 100 человек). В 2019 году планируется обеспечить сертификатами 500 граждан; на реализацию данной задачи выделено 5 млн. рублей. В рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» планируется в 2019 году обучение почти 1,5 тыс. граждан предпенсионного возраста.

В целях достижения стратегических задач развития Российской Федерации на период до 2024 года предусмотрена реализация приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости». Так, в 2018 году в республике прошли обучение более 2400 работников предприятий – участников приоритетной программы. На указанные цели было направлено 181,6 млн. рублей, в том числе: из средств федерального бюджета – почти 160 млн. рублей и из средств бюджета республики – 21,8 млн. рублей, что позволило обеспечить реализацию программы повышения производительности на предприятиях без высвобождения работников.

В 2019 году предусмотрено обучение более 2,5 тыс. работников. Средства запланированы в сумме 187,6 млн. рублей, в том числе из средств федерального бюджета – 178,2 млн. рублей, из средств бюджета республики – 9,4 млн. рублей.

В целом на 2019 год поставлена задача обучить по линии занятости в общей сложности 10605 человек (5880 – безработные граждане, 1480 – предпенсионеры, 2145 – в рамках программы по повышению производительности труда, 500 – женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, 500 – граждане, испытывающие трудности в поиске работы – по образовательным сертификатам и 100 – граждане – пенсионеры).

Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на перспективы роста и развития экономики. Кадровое обеспечение региона влияет на кадровую безопасность. Поэтому особое внимание в последние годы уделяется формированию у работников навыков, соответствующих квалификационным требованиям сегодняшнего и завтрашнего дня. В связи с этим, важным направлением является развитие в республике национальной системы профессиональных квалификаций. Следует отметить, что формирование национальных систем квалификаций в мире берет начало еще в 80-х годах, как осознанная необходимость изменения действующей системы подготовки профессиональных кадров.

В России основная работа началась в 2012 году после принятия Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем внедрения профессиональных стандартов, внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». Ключевым понятием стала не должность, а квалификация.

Сегодня Национальная система квалификаций призвана объединить в один непрерывный процесс систему подготовки кадров востребованной рынком квалификации, баланс подготовки кадров и потребности рынка труда, непрерывное образование работников и независимую оценку квалификации. На современном этапе формирования национальной системы профессиональных квалификаций (далее – НСПК) поставлены задачи:

- снижения качественного разрыва между спросом и предложением на рынке труда,
- создания условий для повышения производительности труда на основе внедрения профессиональных программ профессиональной подготовки кадров, современных квалификационных требований;
- разработка и реализация мер по развитию НСПК.

В Республике Башкортостан проведена определенная работа по формированию элементов НСПК на региональном уровне. В сентябре 2018 года между Правительством Республики Башкортостан и Автономной некоммерческой организацией «Национальное агентство развития квалификаций» подписано соглашение о сотрудничестве в области развития национальной системы квалификаций. Целью данного соглашения является выстраивание сбалансированной системы, позволяющей быстро и эффективно формировать для экономики высококвалифицированные кадры, с заданным набором квалификаций и компетенций, решая тем самым две важные задачи:

- улучшение структуры и качества трудовых ресурсов;
- повышения конкурентоспособности работников, от которого зависит уровень жизни работника и членов его семьи.

В числе основных задач, определенных в стране на среднесрочную перспективу, является снижение уровня бедности к 2024 году в 2 раза. Это задача также находит отражение в одном из направлений инициативы Международной организации труда.

Согласно статистическим данным, уровень бедности в Республике Башкортостан незначительно снизился (на 0,1 п.п.): с 12,4% в 2016 году до 12,3% в 2017 году. Среди регионов Приволжского федерального округа по данному показателю республика находится на 4 позиции, среди субъектов Российской Федерации – 25. К сожалению, в республике, как и в ряде других субъектов Российской Федерации, в последние годы имеет место факт отрицательной динамики реальных располагаемых денежных доходов граждан.

Основными причинами являются:

- 1) снижение доходов от собственности;
- 2) повышение доли обязательных платежей;
- 3) высокий уровень закредитованности населения.

Для решения этих проблем на федеральном уровне приняты следующие меры:

1. Законодательно установленный уровень предельной задолженности заемщиков и ставок по потребительским кредитам (внесены изменения в федеральные законы «О потребительском кредите (займе)», «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях»);
2. Реализация пилотного проекта по разработке универсальных механизмов снижения уровня бедности на федеральном и региональном уровнях.

На региональном уровне разработана «дорожная карта» по повышению реальных располагаемых денежных доходов и снижению уровня бедности населения республики. «Дорожная карта» содержит комплексные мероприятия, направленные на легализацию трудовых отношений, создание высокопроизводительных рабочих мест, вовлечение населения

в предпринимательскую деятельность посредством обучения предпринимательству и популяризации предпринимательской деятельности, содействие трудовой занятости женщин, воспитывающих детей и др.

Реализуются меры социальной поддержки нуждающихся семей с детьми за счет предоставления им ежемесячных денежных выплат в связи с рождением первого и второго ребенка, введенных с прошлого года, а также продолжения предоставления выплат при рождении третьего и последующих детей. Уровень материального обеспечения семей с детьми будет поддерживаться за счет иных пособий и мер поддержки, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, программы материнского (семейного) капитала.

Таким образом, есть понимание, что от повышения уровня благосостояния населения зависит в целом качество жизни граждан. Несомненно, наличие рабочего места (обеспечение занятости населения) входит в число факторов, определяющих качество жизни. Рабочее место должно быть безопасным – что входит в понятие «достойное рабочее место» или «благоприятные условия труда».

В результате усиления мер в сфере охраны труда в республике на протяжении двух последних лет отмечена тенденция снижения производственного травматизма по всем основным показателям. Например, за 2018 год в республике количество несчастных случаев со смертельным исходом сократилось на 36% (39 против 61 случаев за 2017 год), а по сравнению с 2016 годом – на 44%. Тяжелый травматизм в 2018 году по сравнению с 2017 годом уменьшился на 15 % (со 113 до 96 несчастных случаев), а по сравнению с 2016 годом – на 36%. Определенное влияние оказали реализация механизмов межведомственного взаимодействия и внедрение в организациях методики проведения поведенческого аудита безопасности и расследования микротравм.

В результате совместной работы с Фондом социального страхования с 2014 года растет количество страхователей, воспользовавшихся средствами на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. Так, в 2018 году более трех тысяч страхователей (в 2017 году – 2,5 тысячи) получили разрешение на финансирование предупредительных мер на общую сумму почти 300 млн. рублей, что на 18 млн. рублей больше, чем в 2017 году.

С прошлого года Республика Башкортостан стала полноправным членом глобальной международной кампании по продвижению Концепции «нулевого травматизма» VisionZero. Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений утверждена типовая программа «Нулевой травматизм» и рекомендована к внедрению в организациях республики.

Ежегодно проводится республиканский месячник охраны труда. Количество организаций, вовлеченных в данное мероприятие, в 2018 году составило более шести тысяч организаций всех отраслей и форм собственности с охватом полумиллиона работников.

В развитие культуры безопасного труда активно вовлекается молодое поколение. Ежегодно в образовательных учреждениях республики проводится конкурс детского рисунка «Охрана труда глазами детей», а для учащихся 9-11 классов республики проводятся мероприятия в форме квест-игры «Мы за безопасный труд». Разработано мобильное приложение по охране труда, рассчитанное на молодежную аудиторию.

В последние годы многие предприятия Республики Башкортостан занялись модернизацией условий труда. Тем не менее, имеется ещё немало производств, где людям приходится работать на изношенном и устаревшем оборудовании, где нарушаются санитарные нормы, не исполняются требования к условиям труда.

На конец 2018 года в республике во вредных условиях труда было занято 112,1 тысяч человек, что составляет 32,2% от общего числа работающих, охваченных статистическим наблюдением (в Приволжском федеральном округе – 39,6%, в целом

по России – 37,9%). За последние три года в республике зарегистрировано 335 случаев профессиональных заболеваний и отравлений. В связи с этим актуальной задачей является проведение работодателями специальной оценки условий труда (СОУТ). Так, по состоянию на 1 января 2019 года работу по СОУТ завершили более 11 тысяч организаций, оценены условия труда почти 840 тысяч работников, что составляет 78,6 % от общей численности работающих. По результатам специальной оценки работодатель определяет, как именно надо улучшать условия труда, какими средствами защиты обеспечить работников. Результаты специальной оценки влияют на социальные гарантии работников.

Меры государственного регулирования в сфере труда и рассмотренные факторы коллективно-договорных отношений, непосредственно влияют на социально-экономическое развитие региона. Обеспечение благоприятных условий труда и улучшение качества жизни населения предусмотрены и национальными целями, и основными направлениями Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года.

УДК 331.522:331.538:316.35

Е.В. Симонова

E. V. Simonova

ПОТЕНЦИАЛ И БАРЬЕРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ИНКЛЮЗИИ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ НА МУНИЦИПАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА¹⁹

POTENTIAL AND BARRIERS OF SOCIAL-LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN MUNICIPAL LABOR MARKETS

Аннотация. Статья посвящена исследованию потенциала и барьеров социально-трудовой инклюзии людей с ограниченными возможностями в муниципалитетах Тверской области. Дана характеристика рынка труда Тверского региона в разрезе муниципальных образований, выявлены возможности и проанализированы реальные практики трудоустройства инвалидов в регионе. Представлены существующие в регионе модели трудоустройства и трудовой занятости инвалидов. Определены пути решения выявленных проблем в сфере трудоустройства инвалидов. Статья основана на анализе статистических данных и результатов экспертного интервью, проведенного в Тверском регионе.

Ключевые слова: социально-трудовая инклюзия, люди с ограниченными возможностями, муниципальные рынки труда

Abstract. The article is devoted to the study of the potential and barriers of social and labor inclusion of people with disabilities in the municipalities of the Tver region. The characteristic of the labor market of the Tver region in the context of municipalities is given, opportunities are revealed and the real practices of employment of disabled people of the region are analyzed. The models of employment and employment of disabled people of the region are presented. The ways of solving problems in the field of employment of persons with disabilities are identified. The article is based on the analysis of statistical data and the results of expert interviews conducted in the Tver region.

Key words: social and labor inclusion, people with disabilities, municipal labor markets

¹⁹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научно-исследовательского проекта № 18-011-01240 А.

Проблема дополнительных ресурсов развития российского общества, его отдельных регионов и муниципальных образований (МО) становится чрезвычайно актуальной. В качестве одного из источников таких ресурсов современные исследователи признают самоуправляющиеся местные сообщества, ориентированные на вовлечение в социальные процессы всех граждан. Это касается и социально уязвимых слоев населения, которые часто рассматриваются в качестве социального бремени (например, люди преклонного возраста, лица с физическими или умственными недостатками и др.) [2: 178]. Сторонники зарубежной концепции community building (А. Блаквелл, М. Вейл, Дж. Кретцманн и др.) подчеркивают, что «внутри» местных сообществ заложен огромный потенциал для решения разных социальных проблем, в том числе за счет использования ресурсов людей с ограниченными возможностями [2]. Поэтому решение вопросов их социально-трудовой инклюзии приобретает большое значение для развития территорий и локальных сообществ.

Исследование потенциала и барьеров социально-трудовой инклюзии людей с ограниченными возможностями на муниципальных рынках труда было проведено в одном из типичных регионов Центральной России – Тверской области. Численность населения региона на 1 января 2019 г. составила 1269182 человек. Регион включает 304 муниципальных образования (на 01.07.2018 г.), из них: 43 МО второго уровня и 261 МО поселенческого уровня. Массив эмпирических данных формировался с использованием ряда методических процедур. Во-первых, был осуществлен традиционный анализ документов и информационных материалов Главного управления по труду и занятости населения Тверской области, Уполномоченного по правам человека в Тверской области, данных государственной статистики (Росстата, Тверьстата и др.). Во-вторых, в период с 21 по 29 января 2019 г. было проведено глубинное интервьюирование экспертов. Были опрошены должностные лица региональных государственных структур, представители муниципальных структур власти, руководители общественных организаций инвалидов, учреждений психоневрологического профиля, учебных заведений, обучающихся лиц с ограниченными возможностями, предприятий, трудоустройства инвалидов (15 человек).

Исследование показало, что в 2018 г. доля лиц с ограниченными возможностями здоровья составила в среднем по России 8,2% [4] (с определенными колебаниями по регионам). В Тверской области этот показатель ниже, чем в среднем по России (в 2018 г. на территории региона проживало 97700 человек – 7,7% от общей численности населения). Однако, что касается различных муниципальных образований Тверской области, то здесь наблюдается довольно ощутимый разброс значений этого показателя (рис. 1). Подобные различия имеют значительные последствия. Так, экономический потенциал ряда районов, характеризующихся достаточно высоким уровнем инвалидизации населения, ослаблен, однако, нагрузка по социальной защите лиц с инвалидностью у них оказывается зачастую существеннее, чем у экономически более сильных муниципальных образований.

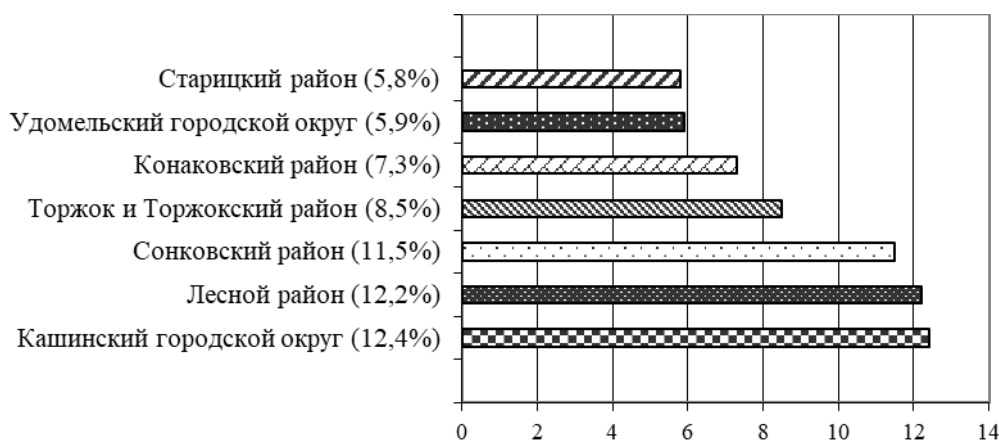


Рис. 1. Доля лиц с инвалидностью в общей численности населения (в разрезе муниципальных образований Тверской области, выборочно, %)

Также здесь существуют проблемы на рынке труда. По данным Главного управления по труду и занятости населения Тверской области, в 15 из 43 муниципальных образований второго уровня (среди которых, Сонковский район и Кашинский городской округ, указанные на рис. 1) имеется существенная диспропорция (до 4-х раз) предложения рабочей силы и спроса на нее. В данной группе МО имеются монопрофильные территории, где в условиях спада производства трудоустройство граждан затруднено. Также есть сельские территории, характеризующиеся недостатком рабочих мест, где число безработных превышает количество вакансий (рис. 2). Территориальная разбросанность сельских поселений и отсутствие регулярного транспортного сообщения между населенными пунктами сельских районов снижает возможности трудоустройства. Уровень безработицы в этих МО колеблется от 1,0 до 4,8 процента. Соответственно, здесь возникают трудности и с трудоустройством инвалидов. Как отмечали опрошенные нами эксперты, в условиях ограниченности рабочих мест затруднения с трудоустройством испытывают и здоровые люди («...в... муниципальных образованиях, где заводы ...закрылись, там... никто не будет выделять инвалидов ты или не инвалид,... никого на работу не берут, потому что ее нет»).

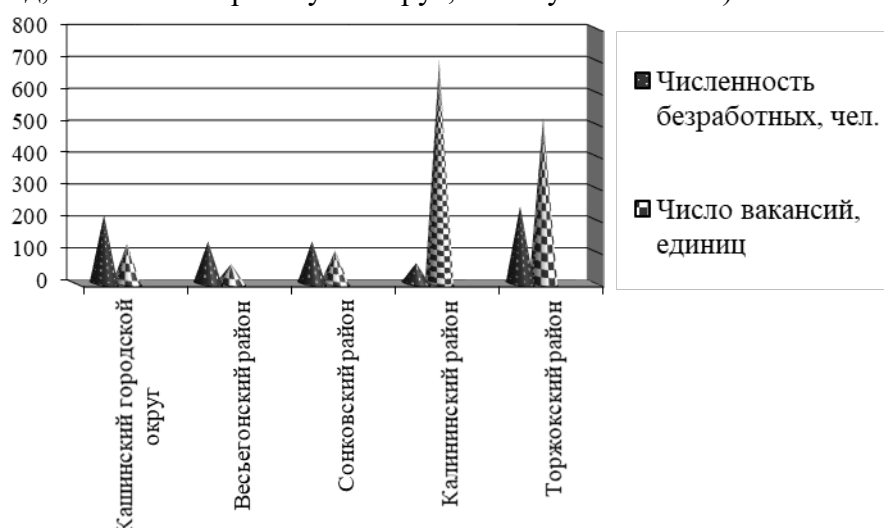


Рис. 2. Соотношение спроса и предложения на рынке труда (выборочно по муниципальным образованиям)

В целом, по данным Пенсионного фонда России, в Тверской области проживает 28400 человек инвалидов трудоспособного возраста (это около трети (29,1%) от общего числа инвалидов). Из них работающих – 7300 человек (то есть 25,7% от общей численности инвалидов трудоспособного возраста).

При трудоустройстве инвалидов учитываются, с одной стороны, их пожелания, профессиональная квалификация, а, с другой стороны, их способности к выполнению трудовых функций, ограничения и рекомендации по характеру трудовой деятельности, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА), выдаваемой органами медико-социальной экспертизы. Например, в 2017 г. из 20683 выданных ИПРА 28,3% было выдано с заключением о нуждаемости в трудоустройстве. Из них: 1) в обычных условиях производства – 69,2%; 2) в специально созданных условиях труда – 30,4%; 3) на специально созданное рабочее место, оборудованное с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности – 0,4% [1: 27–29].

По данным Главного управления по труду и занятости населения Тверской области, в 2018 г. в органы службы занятости за содействием в поиске работы обратились 1167 инвалидов (4,1% от инвалидов трудоспособного возраста). При содействии центров занятости трудоустроено 42,5% от числа обратившихся, из них: 1) на постоянные рабочие места – 81,3% от трудоустроенных, 2) временно, с материальной поддержкой из средств областного бюджета, – 16,5%; 3) на оплачиваемые общественные работы – 2,2%. Из числа

трудоустроенных на постоянные рабочие места: 1) инвалиды I группы – 0,2%; 2) инвалиды II группы – 5,7%, 3) инвалиды III группы – 94%. В качестве безработных в 2018 г. было признано 729 инвалидов. Опрошенные нами эксперты отмечали, что инвалидам III группы с общими заболеваниями трудоустроиться легче, чем людям с особенностями здоровья, для которых необходимо создавать специальные условия, оборудовать рабочее место («...для колясочников.. пандус, широкие двери без порогов... для слепого ... разные кнопки»).

Данные экспертного опроса позволили выделить основные модели трудоустройства и трудовой занятости людей с ограниченными возможностями, существующие в настоящее время в Тверском регионе.

Во-первых, самостоятельное или при содействии службы занятости трудоустройство на имеющиеся в организациях вакантные места на общих основаниях. Чаще всего так трудоустраиваются инвалиды III группы с общими заболеваниями. Часть из них не сообщает работодателю о наличии у них инвалидности («...люди... скрывают на предприятии, что у них есть инвалидность... он не обязан... предоставлять все документы...»).

Во-вторых, распространено трудоустройство людей с ограниченными возможностями на квотируемые рабочие места (самостоятельно или при помощи служб занятости). В 2018 г. было заквотировано 2300 рабочих мест для инвалидов, 74% из которых сейчас занято. Однако, эксперты, непосредственно занимающиеся трудоустройством людей с ограниченными возможностями, указывают на ряд проблем. Прежде всего, это небольшое количество таких мест. Согласно законодательству, рабочие места для инвалидов квотируют организации, в которых работает свыше 100 человек (2%) и от 35 до 100 человек (2%). А в МО может не быть достаточного количества таких организаций («...на некоторых территориях кроме районных больниц нет предприятий свыше 100 человек»). Кроме того, серьезным недостатком современного законодательства является самостоятельное определение работодателем рабочих мест, входящих в квоту. Как следствие, формально квоты на предприятиях имеются, но не заполняются в связи с отсутствием специалистов этого профиля («...заквотирована профессия... слесаря... А инвалид... не слесарь»), а также из-за несоответствия рекомендациям ИПРА («...заквотировали явно, чтобы не брать...»; «...придумывают условия... 2 дня работаешь, 2 дня отдыхаешь... Это... не подходит...»).

В-третьих, практикуется (хотя и менее распространено) создание специализированных рабочих мест для инвалидов. Однако часто оно осуществляется формально (с целью соблюдения квоты по трудоустройству и использования льгот). Связано это с тем, что создание рабочего места для человека с ограничениями здоровья требует больших затрат со стороны работодателя. В Тверской области разрабатываются программы по выплате субсидий предпринимателям на создание рабочего места для инвалида. Тем не менее, главным сдерживающим фактором, по мнению экспертов, остается слабая заинтересованность работодателя «...заниматься инвалидами, потому что не все имеют... социальную сознательность... больше ориентированы на получение прибыли...». Однако в регионе имеется и положительный опыт работы в этом направлении. Так, руководитель ООО «Тверские сувениры» арендовала помещения, сделала ремонт и оборудовала рабочие места для инвалидов. Принимая на работу людей с ограниченными возможностями, она организует их обучение, прикрепляет к новичку наставника, предлагает гибкий график работы.

В-четвертых, в регионе разработана инновационная модель поддерживаемого трудоустройства пациентов ГБУЗ Тверской области «Областной клинический психоневрологический диспансер», показавшая свою эффективность [3]. В учреждении есть ставка социального работника по трудоустройству инвалидов, заключено соглашение между организацией и Центром занятости населения г. Твери. Работа по трудоустройству здесь включает несколько этапов: 1) содействие в подборе рабочего места, исходя из рекомендаций ИПРА; 2) сопровождение к рабочему месту по желанию соискателя, помощь в оформлении документов; 3) дальнейший контроль трудовой деятельности (телефонная связь с работником, с работодателем, личное посещение рабочего места).

В-пятых, в Тверском регионе функционируют специализированные предприятия, на которых заняты инвалиды. Например, существуют предприятия, где созданы специальные условия для труда инвалидов по зрению: ООО «Тверской спектр» (выпуск пластиковой бутылки для напитков), ООО «Торжокское предприятие щеточных изделий» (имеет свое общежитие, в котором проживают работники из района), ООО «Вышневолоцкий металлист» (выпуск кабельных наконечников, предохранителей и др.). Главная проблема этих предприятий – невозможность конкурировать с другими коммерческими организациями. Им необходима государственная поддержка (госзаказы на продукцию и т.д.).

В-шестых, развиваются дистанционные формы занятости инвалидов. При этом, продолжают использоваться традиционные технологии (надомная работа и т.д.), но распространяются и инновационные формы с применением информационных технологий. Например, в г. Твери был опыт организации удаленной работы инвалидов-колясочников компанией «Юлмарт». Сотрудники компании создали надомные рабочие места, поставили необходимое оборудование, разработали удобный рабочий график и предложили хорошую заработную плату, обеспечив тем самым высокую мотивацию и эффективность работы инвалидов-колясочников.

В-седьмых, практикуется трудоустройство граждан, проживающих в стационарных учреждениях для инвалидов психоневрологического профиля (и в созданных там хозяйствах). Проживающие в интернатах работают на штатных должностях, оформлены в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ. Свою деятельность они осуществляют под присмотром инструкторов, заведующих хозяйством и др. Например, в ГБУ «Трояновский сельский психоневрологический интернат» есть трудовая мастерская по ремонту нательного и постельного белья, ремонтная бригада по отделке помещений, также проживающие работают на пищеблоке. В ГБУ «Ильинский психоневрологический интернат» пациенты занимают должности в подсобном хозяйстве, работают операторами стиральных машин, моют посуду с использованием посудомоечных машин и т.д. Трудовая деятельность является важным инструментом социализации проживающих в психоневрологических интернатах, позволяет стабилизировать состояние пациентов. Однако в условиях современного законодательства (с его требованием изъятия в пользу учреждения 75% от всех получаемых пациентами средств) мотивировать проживающих в интернатах к осуществлению трудовой деятельности становится проблематичным.

В ходе исследования были выявлены основные барьеры социально-трудовой инклюзии людей с ограниченными возможностями: недостаточное развитие безбарьерной среды (отсутствие необходимых элементов инфраструктуры, непригодность транспорта, отсутствие оборудованных рабочих мест и т.д.); низкая конкурентоспособность части инвалидов на рынке труда вследствие их недостаточной профессиональной подготовки; отсутствие экономических стимулов для трудоустройства (непривлекательность рабочих мест, низкий уровень заработной платы и т.д.); отсутствие психологических стимулов для трудоустройства (нежелание преодолевать трудности, депрессивные состояния и др.); стигматизация людей с инвалидностью (негативные социальные установки в отношении инвалидов); дискриминация лиц с инвалидностью со стороны работодателей в силу их предубеждения и экономической незаинтересованности (меньшая производительность труда, высокий процент больничных, наличие особых льгот, необходимость создания специальных рабочих мест, высокая ответственность за условия, режим труда и отдыха инвалидов и т.д.).

В качестве путей решения проблем трудоустройства и трудовой занятости людей с ограниченными возможностями можно выделить следующие направления деятельности: разработка и реализация муниципальных программ, ориентированных на содействие трудовой занятости инвалидов; создание безбарьерной среды жизнедеятельности; развитие дистанционных рабочих мест и гибких форм занятости; формирование у работодателей и населения в целом представления о людях с ограниченными возможностями как о равных участниках социальных, в том числе трудовых, процессов; развитие эффективной системы

стимулирования работодателей к созданию специализированных рабочих мест; развитие социальной инфраструктуры и народных промыслов в сельской местности.

Список литературы

1. Инвалидность населения и его социальная защита. Статистический сборник территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. Тверь, 2018. 62 с.
2. Лыска А.Г. Концепция строительства местного сообщества: предпосылки формирования и основные положения // Вопросы государственного и муниципального управления. 2013. № 1. С. 171–181.
3. Максимова Н.Е., Климок Н.В. Трудоустройство лиц с психическими расстройствами на примере Тверской области // Социальная и клиническая психиатрия. 2016. Т. 26. № 1. С. 67–71.
4. Общая численность инвалидов по группам инвалидности [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 10.01.2019).

УДК 369

А. К. Соловьев

A. C. Solovlev

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД ДЛЯ ВСЕХ – ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ БЕДНОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ В РОССИИ

DECENT WORK FOR ALL – THE MAIN CONDITION OF OVERCOMING POVERTY OF PENSIONERS IN RUSSIA

Аннотация. Проблема бедности населения в ее крайнем проявлении – бедности для пенсионеров - выходит на первое место по мере развития цифровых технологий и сокращения наемного труда (по экспертным оценкам к середине 20-х годов численность наемных работников только по данной причине сократится на 8-10 млн. чел.). В то же время современная практика государственного пенсионного обеспечения основана на трудовой теории формирования страховых прав наемных работников. В этой связи закономерно возникает задача адаптации и дополнения сложившейся за два столетия теории и практики государственного пенсионного обеспечения новыми экономическими инструментами. Дополнительные проблемы для сокращения бедности пенсионеров обусловлены бюджетно-финансовым кризисом 2014-2016 годов и последующей стагнацией экономики, которые привели к усилению расслоения населения не только в трудоспособном возрасте, но и в нетрудоспособном по уровню бедности.

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионная реформа, бедность пенсионеров, уровень жизни, демографические изменения.

Abstract. The problem of poverty of the population - poverty for pensioners - comes out in its extreme manifestation on top in process of development of digital technologies and reduction of wage labor (by expert estimates to the middle of the 20th years the number of hired workers only for this reason will be reduced by 8-10 million people). At the same time modern practice of the state provision of pensions is based on the labor theory of formation of the insurance rights of hired workers. In this regard naturally there is a problem of adaptation and addition of the theory which developed in two centuries and practice of the state provision of pensions by new economic tools. Additional problems for reduction of poverty of pensioners are caused by budgetary and financial crisis of 2014-2016 and the subsequent stagnation of

economy which led to strengthening of stratification of the population not only at working-age, but also in disabled on poverty level.

Keywords: pension system, pension reform, poverty of pensioners, standard of living, demographic changes.

Так, в частности, по данным Росстата на протяжении первых 20 лет перестройки (1992-2012 гг.) прослеживается стойкая тенденция снижения уровня бедности (с 33,5% до 10,7% к общей численности населения страны) за исключением 2008 года, когда всемирный финансовый кризис значительно повлиял на уровень зарплат и доходов большинства населения страны, то упомянутый бюджетный кризис 2014-2016 годов отбросил этот показатель к началу нулевых годов: за чертой бедности оказалось еще около 10% населения страны, причем в основном - пенсионеры.

Поляризация доходов населения и соответственно социальная поляризация общества стала главным негативным социально-экономическим результатом рыночных преобразований в России и главным вызовом долгосрочного развития экономики страны. В настоящее время речь уже идет не столько о дифференциации доходов, сколько о переходе ее в крайние формы имущественного неравенства.

В начале реформ (в 1995 г. по отношению к 1990 г.) в общем объеме денежных доходов произошло резкое повышение в 1,4 раза удельного веса высшей группы по уровню доходов при аналогичном резком сокращении в 1,6 раза удельного веса низшей группы. Тенденция увеличения этого разрыва сохраняется до настоящего времени. Происходит дальнейшая концентрация доходов в руках богатых, о чем свидетельствуют изменения коэффициента Джини. Его рост указывает на то, что в России все меньшая доля доходов остается у бедных слоев населения. До кризиса 2008 года реальные доходы населения росли примерно на 12% в год, реальная начисленная заработная плата увеличивалась в интервале от 20,9% в 2000 году до 10,6% в 2004 году. В последующие годы темпы роста обоих показателей значительно упали и, начиная с кризисного 2014 г., реальные располагаемые доходы снижались ежегодно на 0,7-0,9%, а реальная заработная плата и пенсии выросли лишь на 1,2% и 0,9% соответственно.

Следствием регионального неравенства в распределении доходов является то, что низкий уровень доходов основной массы населения ограничивает покупательный спрос, а мировой опыт свидетельствует, что он является основным инструментом вывода страны из экономического кризиса. Важная причина – отсутствие регулируемой социальной ценовой политики, что приводит к опережающему росту цен для наименее обеспеченных слоев населения. Рост цен на товары первой необходимости в России происходит гораздо быстрее, чем в среднем по всем товарам и услугам [1].

Субъекты Российской Федерации с позиции величины прожиточного минимума можно разделить на несколько групп, по критерию различия по уровню доходов, условиям проживания и иным социально-экономическим характеристикам:

группа 1 – северные регионы в состав которых входят 24 района Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

группа 2 – южные регионы, включающие 13 регионов Южного и Северо-Кавказского федеральных округов (с 2014г.-15, включая Республику Крым и г. Севастополь);

группа 3 – центральные регионы, включающие 46 регионов, входящие в Центральный федеральный округ, и остальные субъекты Федерации, не отнесенные в группы 1 и 2.

Так, в начале бюджетного кризиса 2014 г. 28 субъектов Российской Федерации в 5 федеральных округах имели ПМТ выше общероссийского. Из них 20 приходилось на северные регионы: 5 – в Северо-Западном Ф О (Архангельская и Мурманская области, Республики Карелия и Коми, Ненецкий а.о.), 2 – в Уральском ФО (Ханты-Мансийский - Югра и Ямало-Ненецкий автономные округа), 5 – в Сибирском ФО (Томская и Иркутская области, Забайкальский и Красноярский края, Республика Тыва), 8 – все регионы Дальневосточного ФО, кроме Еврейской автономной области.

Остальные 8 приходились на центральные регионы, включая регионы не входящие в состав северных территорий: 3 – в Центральном ФО (Московская и Смоленская области, г. Москва), 3 – в Северо-Западном ФО (Вологодская, Псковская области и г. Санкт-Петербург), 1 – в Сибирском ФО (Новосибирская область), 1 – в Дальневосточном ФО (Еврейская автономная область). В 2002 году таких регионов было 35 – во всех федеральных округах страны, кроме Южного.

В результате, в 29 субъектах России во всех федеральных округах, кроме Южного и Северо-Кавказского, имели ПМП выше общероссийского. Из них 21 приходилось на северные регионы: 5 – в Северо-Западном ФО (Архангельская и Мурманская области, Республики Карелия и Коми, Ненецкий а.о.), 1 – в Приволжском ФО (Пермский край), 2 – в Уральском ФО (Ханты-Мансийский - Югра и Ямало-Ненецкий автономные округа), 5 – в Сибирском ФО (Кемеровская и Томская области, Забайкальский и Красноярский края, Республика Тыва), 8 – все регионы Дальневосточного ФО, кроме Еврейской автономной области.

Для более полного анализа тенденций изменения уровня доходов населения страны в динамике необходимо применить показатель коэффициента фондов, с помощью которого определяется уровень неравенства в обществе: отношение среднего уровня доходов 10% самых богатых граждан к среднему уровню доходов 10% самых бедных: согласно принятой в мировой практике оценке, если соотношение наиболее и наименее обеспеченных групп населения превышает 10 раз, то стране присуща социальная нестабильность общества. Еще один важный индикатор неравенства – коэффициент Джини (индекс концентрации доходов). Теоретически этот коэффициент может принимать значения от 0 до 1, где 0 – абсолютное равенство, а 1 – абсолютное неравенство, т. е. чем выше коэффициент Джини, тем сильнее неравенство в доходах.

За рассматриваемый период в целом по Российской Федерации наблюдалась тенденция увеличения уровня обоих индикаторов: с 14,0 раз до 16,0 раза и с 0,397 до 0,416 коэффициенты фондов и Джини соответственно, что свидетельствует об усилении неравенства доходов населения страны.

На долю пенсионеров приходится около 28% (в т.ч. 20% на долю неработающих пенсионеров) всего населения страны. Поэтому основное внимание при анализе уровня жизни пенсионеров уделено сопоставлению с уровнем жизни трудоспособного населения, поскольку пенсионные права формируются только во время трудовой деятельности человека.

В представленном исследовании анализ уровня жизни населения проведен:

1. по социально - демографическому признаку: трудоспособное население и пенсионеры;
2. по видам доходов с учетом их дифференциации: среднемесячная номинальная начисленная заработная плата и средняя начисленная пенсия;
3. по видам пенсий: по старости, инвалидности, потере кормильца;
4. с учетом региональных особенностей проживания населения;
5. по гендерному признаку.

Для Российской Федерации различие уровней доходов населения особенно сильно проявляется в региональном разрезе. Количество субъектов, имеющих заработную плату ниже общероссийского уровня, составляло 66, превысило - в 17, в том числе свыше 1,5 раз – в 10 (северные регионы и г. Москва). Для выявления межрегиональных зарплатных различий использовались также коэффициент фондов и коэффициент Джини, как наиболее корректно определяющие уровень социального расслоения в обществе.

Влияние гендерного фактора на размер доходов заключается в том, что женщины живут дольше, работают, как правило, меньше, выходят на пенсию раньше и имеют более низкую заработную плату, чем мужчины. Соотношение между пребыванием на пенсии и стажем для женщин значительно превышает аналогичный показатель для мужчин. Ситуация

еще более обостряется огромными гендерными различиями в продолжительности жизни по регионам. В России женщины живут дольше мужчин на 11,2 лет. Соответственно, женщины изначально ставятся в неравные условия, поскольку не могут накопить пенсионный «капитал» для обеспечения себе достойного уровня жизни на весь пенсионный период жизни.

Современные демографические изменения, вызванные ускоренным ростом численности лиц старшего возраста, определяют повышенный интерес общества к условиям жизни пенсионеров и их социальным гарантиям. Основным источником дохода для указанной категории населения является пенсия, которая различается по видам:

- страховая (с 2015 г., ранее трудовая) пенсия: по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца;
- накопительная пенсия (с 2015 г., ранее накопительная часть трудовой пенсии);
- пенсия по государственному пенсионному обеспечению.

Как отмечалось ранее, наиболее значимым для оценки уровня жизни пенсионеров является такой показатель, как соотношение среднего размера трудовой пенсии с ПМП. На конец 2002 года соотношение размера пенсии по старости с ПМП было достаточно низким (115,3%) и приблизительно на таком уровне оставалось до 2007 года. В 2007 – 2009 гг. для поддержки уровня жизни малообеспеченных пенсионеров и приближения величины базовой части трудовой пенсии к величине ПМП были установлены новые размеры базовой части трудовой пенсии с опережающим относительно индексации страховой части ростом: декабрь 2007 г. – на 24%, декабрь 2009 г. – на 31,4 процента. Результатом стало увеличение в 2009 году показателя до 161,7 процента. Тем не менее, его уровень оставался недостаточно высоким, что свидетельствовало о низкой покупательной способности пенсий, и возникла необходимость в проведении мероприятий по дальнейшему повышению уровня пенсионного обеспечения граждан [2].

Валоризация (восстановление) пенсионных прав граждан, приобретенных до страховой пенсионной реформы - 2002 г. исходя из советского стажа до 1991 года, увеличили пенсии у 36,6 млн. человек получателей страховых пенсий. В результате валоризации средний размер страховой пенсии по старости по состоянию на 01.01.2011 увеличился на 1130,4 руб. (при средней пенсии около 6-7тыс.руб.)

Вследствие чего соотношение среднего размера страховой пенсии по старости и ПМП выросло до 180,6%, а в 2012 до 191,1%. Затем под влиянием экономического кризиса, повлекшего снижение уровня жизни населения, в том числе и пенсионеров, в 2014 году показатель снизился до 175,3 % и продолжает снижаться. Коэффициент замещения ниже 30% имели 59 субъектов по трудовой пенсии по инвалидности и 48 – по потере кормильца.

Уровень коэффициента замещения пенсий по старости назначенных в отчетном году значительно ниже, чем у пенсионеров всех лет назначения: только 14 субъектов РФ сохранили адекватный методологии МОТ уровень коэффициента замещения утраченного заработка пенсией по старости. По другим видам пенсий ни в одном субъекте такой уровень не был достигнут.

Таким образом, сравнительный анализ уровня денежных доходов пенсионеров показал, что как в условиях экономического кризиса, так и современной стагнации они остаются наименее защищенной категорией граждан. Относительный рост доходов трудоспособного населения и пенсионеров в абсолютном выражении за указанный период времени не привел к существенному сокращению разрыва соотношения доходов указанных категорий к прожиточному минимуму.

Список литературы:

1. Соловьев А.К. и др. Пенсионный возраст: актуарно-статистическое обоснование. - М.: Прометей, 236 с.
2. Соловьев А.К. Пенсионная реформа: иллюзии и реальность. Учебное пособие//М.; Издательство «ООО «Проспект», 2014, 296 с.

УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**LABOR CONDITIONS AS A FACTOR OF REALIZATION OF HUMAN CAPITAL**

Аннотация. В статье утверждается, что результатом социального прогресса является не только механическое развитие экономических показателей. Обоснована необходимость разработки стратегии развития и реализации человеческого капитала, человеческого потенциала, повышения эффективности их использования как на уровне страны, так и регионов.

Ключевые слова: человеческий потенциал, человеческий капитал, интеллектуальный потенциал, регион, социальное развитие.

Abstract. It becomes firmly established in the article, that the result of social progress is not only mechanical development of economic indicators. The necessity of development of strategy of development and realization of human capital, human potential, increases of efficiency of their use, is reasonable both at the level of country and regions.

Keywords: human potential, human capital, intellectual potential, region, social development.

Человеческие ресурсы и человеческие факторы, как свидетельствует мировая практика, стали играть определяющую роль в повышении конкурентоспособности, безопасности, в обеспечении эффективных условий использования социально-экономического и естественно-природного потенциала страны. Есть все основания утверждать, что человеческий капитал и человеческий потенциал в будущем станут главными определяющими факторами развития всех цивилизованных стран и регионов[1, С.14].

Общественная практика все больше убеждает нас и в том, что социальный прогресс в целом не может быть механически определен только ростом материальных благ и услуг. Производство все большего количества товаров и услуг, безусловно, является важнейшим определяющим фактором повышения уровня и качества жизни. Однако преувеличение роли этого феномена приводит к односторонности в оценке социального прогресса. Экономические показатели в полной мере не отражают такие явления, как политическая свобода, здоровье и долголетие, уровень культуры и образования, состояние окружающей среды, реализация права на пространственное и социальное перемещение и т.д. Практика свидетельствует о том, что социальные параметры образа жизни бывают низкими и при сравнительно высоких показателях экономического роста и, наоборот, высокими при сравнительно низких экономических показателях развития страны.

Необходимо отметить, что результатом социального прогресса должно быть не просто механическое развитие экономических показателей, а развитие человека, раскрытие и реализация его потенциальных возможностей. Еще Аристотель утверждал, что богатство, очевидно, не является тем, к чему мы стремимся, потому что оно просто полезно и служит, в конечном счете, обеспечению процветающего образа жизни людей. Продолжая традиции этой концепции, в Новое время А. Смит рассматривал человека не только как источник, но и как цель развития общественного богатства. К. Маркс и В.И. Ленин в своих работах многократно отмечали формирование всесторонне и гармонически развитой личности определяющей целью социального прогресса на основе создания благоприятных экономических условий. Эту идею защищал и английский экономист А. Маршал, утверждая, что производство богатства – это лишь средство поддержания жизни человека, удовлетворения его потребностей и развития его сил - физических, умственных и нравственных. Но сам человек – главное средство производства этого богатства, и он не служит конечной целью богатства. Однако в условиях индустриальной трансформации и на

определенных последующих этапах развития общества, когда четко выявилось значение материально-экономического прогресса, роль человеческого фактора была предана в значительной мере незаслуженному забвению.

Сложившаяся в середине XX в. экономическая ситуация как за рубежом, так и в нашей стране потребовала переоценки ценностей, нового подхода к решению проблем социального прогресса; возвращения действительного места человека как его цели, критерия и результата. Следует согласиться с мнением, что и длительное господство материальных факторов в развитии общества сформулировало устойчивые стереотипы главенствующей роли тех областей деятельности, которые создают материальные блага, не только в обыденном сознании, но и в среде людей, определяющих стратегию развития. Отчасти это объясняется тем, что наша экономика по-настоящему не прошла стадию «реиндустриализации», стадию перехода на энерго- и ресурсосберегающие технологии, «энтеризованный» этап своего развития, наиболее полно раскрывающие роль и значение человека и человеческого потенциала. Наступившее же «переходное состояние» общества лишь запутывает суть проблемы. У этого перехода все более явно вырисовывается один серьезный изъян: недооценка социального человеческого измерения [2, С.14-15]. Поэтому не случайно, что еще в 60-х гг. XX в. новая экономическая обстановка способствовала активизации исследований проблем человеческого развития. Именно тогда американский ученый Т. Шульц и его последователи сформулировали концепцию «человеческого капитала». При этом «человеческий капитал» означал накопление способностей и навыков во время школьного и последующего обучения, приобретение знаний и умений в ходе профессиональной деятельности, информированность, здоровье и другие ценности, которые, как правило, обеспечивают развитие физических и интеллектуальных способностей человека и их реализацию и повышение эффективности труда. Непосредственно с этой концепцией связана теория развития человеческих ресурсов, в которой подвергаются анализу социально-демографические проблемы, проблемы охраны и укрепления здоровья, жилищных условий, семейного воспитания и окружающей среды, общего и профессионального образования. Эта теория направлена на максимизацию человеческого потенциала и его эффективного использования.

Вопросы человеческого фактора в развитии общества достаточно активно изучались в 80-е гг. XX в. в отечественной литературе. Однако анализ современной литературы дает основание утверждать, что вопросов еще много и дальнейшее развитие исследования обсуждаемой проблемы потребует, прежде всего, определения, уточнения содержания таких исходных понятий, как человеческое развитие, человеческий фактор, человеческий потенциал, ресурсы человеческого развития, человеческий капитал и т.д. Отсутствие единства в понимании сущности и содержания этих категорий приводит к разночтению и теоретической путанице и, в конечном счете, затрудняет использование достигнутых результатов в практической деятельности.

Мы не ставим перед собой задачу систематизации существующих категорий, отражающих различные аспекты человеческого развития, а лишь уточняем сущность некоторых из них. Человеческое развитие – это формирование способностей путем укрепления здоровья, приобретения знаний и практического опыта, совершенствование профессиональных навыков и реализация их в труде, отдыхе, культурно-идеологической, социальной и политической деятельности. Человеческий потенциал в нашем понимании – это совокупность параметров, обуславливающих определенные возможности, способности, внутренние ресурсы для реализации тех или иных усилий, направленных на самосохранение и развитие, а также преобразование окружающих условий. Под человеческими ресурсами следует понимать некую совокупность носителей свойств и характеристик, имеющих значимость для функционирования, существования и развития человека как социального феномена.

Человеческий ресурс в нашем понимании складывается из двух структурных элементов: генетико-биологического и социального компонентов. Такой подход позволяет выделить особую форму человеческих ресурсов, которые представляют специфические общественные отношения – социальный капитал.

По своей природе понятия «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» близки, но их не следует отождествлять. Человеческий капитал – это часть человеческого ресурса, отражающая опыт, знания и способности трудоспособного населения, реально функционирующего работника, которые задействованы и используются для создания добавленной стоимости и интенсификации социально-экономического развития общества.

При трансформации человеческого ресурса в человеческий капитал следует учитывать не только способности человека, его навыки и профессиональную подготовленность, но и условия той социальной среды, в которой происходит этот процесс.

В странах, где господствуют рыночные отношения, имеющиеся знания, профессионально-квалификационная подготовленность и навыки используют путем их продажи или в форме самозанятости населения. Это требует определенной специфической системы общественных отношений, наличия рабочих мест и особой институциональной среды. Отсутствие таких предпосылок в стране является определяющим фактором трансформации человеческих ресурсов в человеческий капитал.

Понятие потенциала относится к деятельности человека. Носителем потенциала является субъект. Потенциал характеризует состояние субъекта с точки зрения возможности осуществлять деятельность определенного вида и качества. Эти возможности создаются обществом в ходе его исторического развития, определяются комплексом различных факторов в их единстве и взаимосвязи. Человеческая деятельность есть процесс реализации потенциала. Человека считают специалистом, профессионалом, когда он имеет необходимые знания и навыки, т.е. определенный потенциал.

В структуре человеческого потенциала особое место занимает интеллектуальный потенциал, от уровня развития которого зависят не только качественные преобразования материального производства, но и общества в целом. Понятие «интеллектуальный потенциал» отражает интеллектуальную сторону человеческой деятельности – способность к постановке целей и поиску средств их реализации, без чего предметная деятельность невозможна. Вопрос о его составляющих (структуре) не может иметь однозначного ответа, поскольку зависит оттого, чей это потенциал - индивида, группы, нации, страны в целом. В последнем случае он, безусловно, включает в себя уровень образования населения и потенциал основных видов деятельности, связанных с ее жизнеобеспечением и развитием – производственный, научно-технический и т.д. Уровень и качество образования населения определяют возможности осуществления необходимых видов деятельности. Например, элементарная техническая грамотность необходима для людей, живущих в наполненной многочисленными механизмами социокультурной среде современной цивилизации.

Понятие интеллектуального потенциала начинает использоваться там и тогда, когда требуется соединение различных видов интеллектуальной деятельности. Поэтому смысл и значение его как раз в том, что он выполняет интегративную функцию по отношению к составляющим его компонентам, когда никакой из них сам по себе, вне связи с другими уже недостаточен для решения проблем (например, образование вне взаимосвязи с наукой и т.д.). В итоге все проявления интеллектуального потенциала естественно сопрягаются друг с другом. Таким образом, на теоретическом уровне устраняются препятствия для установления органических взаимосвязей между образованием, наукой, технологией, производством. А на практическом уровне их единство обеспечивается адекватными формами организации. Таким образом, основой интегративных процессов, формирующих интеллектуальный потенциал как целостность, является решение практических проблем.

Потребность в использовании понятия интеллектуального потенциала возникает преимущественно при характеристике деятельности, которая носит творческий

инновационный характер, выходит за рамки наработанных алгоритмов и автоматизированных действий. Интеллектуальный потенциал общества – это его возможности генерировать и вносить в исторический процесс нечто новое и тем самым создавать предпосылки для движения вперед. В условиях техногенной цивилизации, где технологический прогресс обеспечивается образовательной, научной (новое знание) и технической деятельностью (изобретения, конструирование), использование человеческого интеллекта в сфере науки и технологии, т.е. деятельность ученых, инженеров, конструкторов, техников, высококвалифицированных рабочих, становится решающим фактором развития материального производства. Поддержание соответствующего уровня цивилизационного развития находится в прямой зависимости от состояния интеллектуального потенциала общества.

Как известно, существуют две ветви производства: производство материальных и духовных благ и воспроизводство самого человека – семья, школа, вся система обучения и воспитания подрастающего поколения, а также охрана здоровья и жизни людей, создание условий для здорового и достойного образа жизни. Удельный вес интеллектуального труда в этих сферах также весьма высок. В «производстве человека» занято большое количество людей. Наряду с инженерами, учителя и врачи являются самыми многочисленными представителями интеллигентных профессий.

Поскольку понятие интеллектуального потенциала связано с деятельностью субъекта в определенных условиях места и времени, то все явления, рассматриваемые в его рамках, как бы «привязываются» к этим условиям. Например, предметом анализа может быть не состояние науки как таковой, а лишь науки определенной страны, региона, создающих условия для деятельности конкретного субъекта – носителя научного потенциала. В методологическом плане весьма существенно то, что подход с точки зрения интеллектуального потенциала делает связь науки, как и всех ее составляющих, с их социальной основой не искусственной, не навязанной, а вполне естественной и органичной. Как система знания наука интернациональна ибо для нее в общем не важно, где это знание получено. Но как составляющая интеллектуального потенциала определенной страны наука выступает в ином измерении, где для нее значимо наличие или отсутствие благоприятной среды для получения нового знания. А для страны уровень науки – свидетельство степени развития ее интеллектуального потенциала. Происходящий ныне в науке процесс глобализации ничего в этом отношении не меняет, так как никакая глобализация не отменяет необходимости создания в национальных рамках условий для научных исследований.

Не будет преувеличением сказать, что понятие интеллектуального потенциала весьма содержательное и достаточно сложное. Ранее оно большей частью употреблялось как некая метафора, а не как категория социального знания. Сейчас ситуация изменилась. В постиндустриальном мире ведущую роль играют страны с высоким интеллектуальным потенциалом. Последний востребован именно как некая интегративная целостность. В жизни современного общества возрастает роль науки, образования, новых, в том числе информационных, технологий – всего, что имеет отношение к интеллектуальному потенциалу. Переход развитых стран от индустриального к постиндустриальному, информационному обществу, экономика которого основана на знаниях (интеллектуальная экономика), также выдвигает на первый план интеллектуальную составляющую человеческой деятельности.

Уровень образования и состояние науки в стране связаны напрямую. Но наука менее инертна, чем система образования, и за годы реформ она претерпела весьма существенные изменения. Более чем вдвое (на 55%) сократилась численность научного персонала, произошло старение научных кадров, ибо ослаб приток молодежи, в результате чего по многим направлениям остро встала проблема преемственности научных поколений. Перестало обновляться научное оборудование, что негативно повлияло на исследовательскую активность. А наука, в особенности фундаментальная, – основа основ и

современного образования и технологии, т.е. интеллектуального потенциала в целом. Значительно снизился престиж науки и научного труда, который в советские времена был достаточно высок. Так, социологические опросы, проводившиеся с целью выяснения рейтинга различных профессий, выявили падение рейтинга научных работников и рост количества людей, занятых предпринимательством, за ними идут работники торговли и журналисты. Ученые, военнослужащие и инженерно-технические работники по результатам исследования занимают последние места. Несомненно, все эти негативные явления связаны с многолетним мизерным государственным финансированием науки и, соответственно, с низкой оплатой научного труда в нашей стране.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что управление развитием человеческих ресурсов и человеческого потенциала должно учитывать особенности конкретной страны и регионов, но вместе с тем в этой сфере есть и свои специфические черты: рассмотрение населения как ценного ресурса и повышение его образовательного и профессионально-квалификационного уровня; органическое сочетание управления развитием человеческих ресурсов и человеческого потенциала со стратегией развития страны и регионов; создание объективных и субъективных условий для реализации потенциальных возможностей населения.

Поскольку конкурентоспособность инновационной экономики все больше зависит от развития человеческих ресурсов и потенциала, то необходимо разрабатывать стратегию их развития и реализации как на федеральном, так и на региональном уровнях. А это, в свою очередь, требует создания и разработки социально-экономического кластера и программного целевого управления человеческими ресурсами и человеческим потенциалом. Однако эта работа остается до сих пор за пределами научных интересов и исследовательских программ в нашей стране.

Список литературы

1. Файзуллин Ф.С., Шафиков М.Т., Файзуллин Т.Ф. Тимирова Л.Н. Научно-образовательный потенциал региона. – Уфа: ЗАО «Ак Идель Пресс», 2014. – 156 с.
2. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. – М.: Права человека, 2000. – 464 с.

III. ОБРАЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

УДК 331

Р. М. Асадуллин

R. M. Asadullin

ОБРАЗОВАНИЕ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

EDUCATION AS A RESOURCE FOR HUMAN DEVELOPMENT

Аннотация. В статье поднимается проблема интеграции профессионального образования и производства. Показана высокая значимость человеческого потенциала в развитии экономики. Рассматриваются вопросы реформирования системы образования, направленного на совершенствование психолого-педагогических механизмов роста и развития человека как полезного ресурса и для самой образовательной сферы, и для экономики. Выдвигается идея опережающего профессионального образования, которое должно обеспечивать формирование способности «работать в будущем» путем усвоения навыков самостоятельного целеполагания, проектирования, моделирования и других видов деятельности, лежащих в основе творчества и принятия решений. При этом современные вузы представлены как центры пересечения векторов развития инноваций и как пространство, в котором происходит переключение сознания студента на самостоятельные мыслительные процессы и проектирование новых артефактов с последующим их внедрением.

Ключевые слова: человек как субъект инноваций, интеллектуальный потенциал, опережающее профессиональное образование.

Abstract. The article raises the problem of the integration of vocational education and production. High importance of human potential in economic development is shown. The issues of reforming the education system, aimed at improving the psychological and pedagogical mechanisms of human growth and development as a useful resource for the educational sector itself and for the economy are considered. The idea of advanced professional education is put forward, which should ensure the formation of the ability to “work in the future” by mastering the skills of independent goal-setting, design, modeling and other activities that underlie creativity and decision-making. At the same time, modern universities are represented as centers of intersection of innovation development vectors and as a space in which a student's consciousness switches to independent thought processes and design new artifacts with their subsequent implementation.

Keywords: person as a subject of innovation, intellectual potential, advanced professional education.

В современном обществе основным фактором развития экономики и производства является человек. Казалось бы, все очевидно, однако, практический опыт показывает, что не все так просто.

Как правило, в ходе выборной кампании любого уровня начинается борьба за будущего депутата, статус которого определяется возможностью оказывать материальную и финансовую помощь населению и организациям, вносить вклад в развитие экономики. В отдельных округах едва ли не звучит лозунг: «Ученых, учителей и людей творческой профессии не предлагать».

Безусловно, такая точка зрения индивидуальна и субъективна. Тем не менее, существуют более сильные и объективные аргументы в пользу этого тезиса. В мировой экономике успешность бизнеса и производства определяется нематериальными факторами, которые обозначаются термином «знания». Если раньше стоимость компаний составляли финансовый капитал, здания, оборудование и другие материальные ценности, то в новой, постиндустриальной эпохе главным источником богатства стал их интеллектуальный потенциал. О том, как этот подход влияет на развитие производства и благосостояние граждан, свидетельствует динамика экономически развитых стран, обладающих передовой для современного мира системой образования.

Парадокс состоит в том, что пока в нашем обществе призыв поддерживать и опираться в работе на людей, способных к разработке и реализации инноваций противоречит практике, где происходит погоня за сиюминутными достижениями, где отсутствуют механизмы поддержки инноваций и реального сопровождения деятельности людей, у которых сформирована мотивация к инновационной деятельности.

Такие когнитивные искажения действительности часто служат катализатором эффективного поведения человека, но, вместе с тем, выступают мощным психологическим механизмом, ограничивающим его возможности, мешая принимать новшества. Люди предпочитают быстро изготавливать простые детали, а не создавать значимые, сложные вещи, даже если последнее приведет к более эффективному использованию времени и энергии. Подобные шаблоны мышления и паттерны поведения, к сожалению, характерны для немалого числа людей и являются результатом ограниченных возможностей обработки информации. Вследствие такого положения они могут быть преодолены благодаря образованию, за счет применения особых педагогических технологий. Людям откровенно не нравится размышлять над дырами в собственных планах. Все институты образования должны научить их постоянно анализировать информацию, проверять ее, рассуждать и меньше доверять интуиции.

Многие знакомы со знаменитой Стейнфордской речью Стива Джобса, которая заканчивается словами: «Оставайтесь голодными. Оставайтесь безрассудными...». Смысл слова «голодный» очевиден: у созидателя всегда должна быть потребность в новом, постоянное желание «штурмовать высоты», решать новые задачи, достигать недостижимое. Но почему же основатель знаменитой компании «Apple» призывает быть безрассудным, то есть быть без рассудка? На мой взгляд, все дело в том, что мы часто путаем понятия «рассудок» и «разум», являющиеся самыми необходимыми инструментами и условиями производства инноваций.

Рассудочная деятельность тесно связана со строгим оперированием понятиями, классификацией фактов, явлений, систематизацией знаний с опорой на традиции и опыт. А разумная деятельность выступает в качестве синтезирующей, творческой, раскрывающей сущность действительности, создающей новые идеи, которые выходят за пределы сложившихся систем; как сила, которая включает и рациональные, и иррациональные мотивы.

Быть безрассудным – означает быть способным в нужный момент отказаться от старого, не сумевшего принести нужного результата, от устаревшего, вышедшего из применения. Замечу, что эти аргументы не являются доказательством того, что образование – это путь, который способен перевести рассудок в разум. Этот неоспоримый тезис приводится не для оправдания образования как фактора, обеспечивающего экономический рост посредством «улучшения качества рабочей силы». К тому же существующие к настоящему моменту научные и практические школы управления, хотя и прекрасно понимают значение человеческого фактора, но все еще отводят ему второстепенную роль, ограничиваясь в основном рассмотрением вопросов материального стимулирования, справедливой оплаты труда, установления KPI и других формальных функциональных отношений, а также внедрением методов профессионального отбора.

К сожалению, среди всех предлагаемых мер по развитию экономики и производства практически не представлены предложения по изменению системы образования, направленному на совершенствование психолого-педагогических механизмов роста и развития человека как полезного ресурса и для самой образовательной сферы, и для экономики. Данное обстоятельство позволяет предположить, что современное образование в сознании россиян не является гарантией развития человеческого потенциала, а, следовательно, и повышения уровня социально-экономического развития общества. В структуре ценностей соотечественников образование все еще остается лишь средством

достижения более высоких позиций в обществе, связанных с материальным благосостоянием и властью.

Происходящая в стране модернизация системы образования, направлена преимущественно на совершенствование существующей структуры и повышение ее эффективности в достижении уже изживших себя задач, в то время, когда основная цель современного образования – формирование самостоятельно мыслящей творческой личности.

В образовании явно наметился тренд человекоцентричности. Он исходит из понимания того, что в будущем человек сможет заниматься проблемами, актуальными для него самого, если только образовательный процесс будет строиться с учетом интересов самого студента, а его содержание – в логике становления человека как субъекта инноваций. Тот, кто изначально понимает, что самое главное в образовании – человек и осознает то, кем он является на самом деле, будет действовать в соответствии с интересами своей глубинной психологии. Наше общество также уже вплотную приблизилось к пониманию того, что люди сами должны созидать окружающий их мир и развивать самих себя. Но для менеджеров производства, эта тема, хотя и признается актуальной, тем не менее, остается архисложной для решения. Сложно знать и уметь то, чему тебя специально не учили. А для образовательной сферы задание понятное – повысить способность индивида преодолевать трудности, т. е. способность быстро и экономно адаптироваться к непрерывно меняющимся условиям. И чем стремительнее скорость перемен, тем больше внимания нужно уделять распознаванию модели будущих событий. Поэтому все институты образования должны служить реальным интересам практики, конкретным нуждам производства и социума.

Любая система образования консервативна. Это связано с тем, что все образовательные программы формируются на базе устоявшихся знаний, прошедших длительный путь проверки на истинность. Да и длительность профессионального образования составляет минимум 4 года. За это время большая часть знаний устаревает, становится невостребованной. Сегодня осуществляется поиск моделей подготовки специалистов, направленных на формирование у выпускников адаптивных возможностей и способности приспосабливаться к быстро меняющимся условиям социальной и профессиональной среды. Однако на деле запросы стремительно изменяющегося производства с его обновляющимися технологиями не удовлетворяются содержанием действующей системы профессионального образования. Вследствие такого положения дел образование не выдерживает своего назначения – быть фактором, удовлетворяющим запросы будущего рынка труда.

Следовательно, приходится уповать на опережающее обучение с его принципиальной ориентацией на будущее, на готовность выпускников профессиональных образовательных организаций действовать в условиях предстоящей жизни и профессиональной деятельности. Опережающее профессиональное образование должно обеспечивать формирование способности «работать в будущем» путем усвоения навыков самостоятельного целеполагания, проектирования, моделирования и других видов деятельности, лежащих в основе творчества и принятия решений. Оно предполагает педагогические технологии работы с будущим, как бы приближая это будущее, рождает представления о нем, создает условия для формирования своего будущего уже сейчас.

При этом важно подчеркнуть, что речь идет не об отдельных курсах и семинарах. Должна быть перестроена вся система профессионального образования в вузе или колледже. Иными словами, та предметная подготовка, которая доминирует в системе вузовского образовательного процесса, должна быть в интегративной форме дополнена работой по формированию функциональной готовности будущих специалистов к инновационной деятельности в условиях динамичного рынка труда. И здесь, на мой взгляд, очень уместны слова американского ученого Г. Саймона: «... экспортный товар – это <...> особая, весьма специфическая форма рациональности – рациональности человека, максимизирующего полезность и преуспевающего в этом» [1]. Этот тезис из статьи Нобелевского лауреата премии по экономике настойчиво указывает на то, что образование должно быть

ориентировано на развитие человека, способного совершенствовать общество и экономику. И этим определяется основной смысл опережающего образования.

Образование находится в самой гуще всех инноваций, которые сейчас происходят в социуме и на производстве и будут происходить в будущем. Университеты – это центры пересечения всех векторов развития инноваций. Поэтому современный вуз представляет собой не простое чтение профессором лекций для студентов, а выступает пространством, где происходит переключение сознания студента на самостоятельные мыслительные процессы и проектирование нового, которое должно быть внедрено и проверено. Будущий специалист, общаясь с профессором, задает ему вопросы, постигает объективную картину действительности, которую рисует опытный педагог, но при этом выстраивает собственную траекторию перемен. Такой образовательный процесс предполагает предметное обучение диалогу, формирование навыков совместной творческой работы и изучение способов проектирования и моделирования нового с целью дальнейшего управления созданным объектом.

А пока с сожалением приходится констатировать, что в стране (не исключение и наша республика) проблема опережающего образования решается за счет системы повышения квалификации и переподготовки кадров, которая не может дать ожидаемого эффекта, поскольку работает с профессионалами, у которых уже сложился определенный опыт, и, следовательно, стереотипы прошлых отношений к профессиональной действительности. «Перезагрузить» хорошего программиста, системного администратора или финансиста необходимыми компетенциями за 2-3 месяца невозможно.

Большие фирмы и успешные производственные предприятия в последнее время организывают такую подготовку прямо на своей базе, заранее прогнозируя возможные изменения на рынке труда и настроения сотрудников. Однако и в их программах переподготовки нет ориентации на решение главной задачи – интеграции интересов и целей сотрудников с общей стратегической целью организации. В проанализированных нами образовательных программах повышения квалификации явно просматриваются только цели и потребности развития самого предприятия.

Вузовский образовательный процесс имеет иную природу и обладает потенциалом вариативного построения содержания образования и форм организации деятельности обучающихся. Современный студент мотивирован на личностный, профессиональный и карьерный успех, поэтому содержание образования, в котором раскрываются цели, пути развития современного производства, укладываются в единый контекст мотивов его учебно-профессиональной деятельности.

Но парадокс современного общества заключается еще и в том, что затраты на образование не могут принести быструю прибыль, но способны создать новые противоречия. Поэтому быстрое и масштабное внедрение новшеств в систему образования часто приводит к ухудшению его качества. Как известно, лучшие стартовые возможности человеку дает качественное образование, которое предоставляют ему передовые вузы страны. А единый государственный экзамен переправляет лучших абитуриентов в столичные вузы, оставляя для производства регионов средних выпускников школ.

К тому же, когда подготовка кадров происходит быстрее, чем создание рабочих мест, как это отчетливо проявилось в подготовке юристов и экономистов, то это приводит не только к снижению качества образования, но и к безработице, что, как следствие, влечет за собой повышение уровня социальной напряженности.

Итак, переход к инновационной экономике связан с резким возрастанием роли и значения профессионального образования. При этом качественные изменения претерпевает в первую очередь высшее образование, которое главным образом и обеспечивает основу инновационного общества – производство нового знания и способностей к творчеству. Анализ основных тенденций развития современного образования позволяет выделить

следующие направления модернизации профессионального образования на основе учета особенностей развития региональной экономики и рынка труда:

1. Создание республиканской законодательной базы, определяющей единый региональный комплекс мер поддержки непрерывного образования и регламентирующей взаимодействие и социально-экономическое партнерство бизнес-сообщества с институтами профессионального образования республики;

2. Установление эффективного взаимодействия учреждений профессионального образования с предприятиями и с бизнес-сообществом; создание условий для участия бизнеса и, прежде всего, предприятий, обладающих значительным инновационным потенциалом и высокими технологиями, в подготовке квалифицированных рабочих кадров;

3. Переход на целевое обучение, включающий реструктуризацию региональной системы образования путем увеличения количества образовательных организаций, осуществляющих сетевое взаимодействие в рамках отраслевых производственных научно-образовательных кластеров; формирование сети технопарков и инновационно-технологических центров; заключение договоров на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

4. Развитие системы дуального и корпоративного образования с ведущими предприятиями республики на основе принципов проектного обучения; внедрение технологий командной работы и сотворчества.

Без сомнения, в современных условиях образование является наиболее динамичным фактором влияния на экономические и социальные процессы. Именно в этой сфере закладываются основы стратегического развития личности, общества и государства. Не случайно большинство стран мира рассматривает проблемы образования на уровне национальной безопасности и защиты национальных интересов. Пройдет совсем немного времени, и наша страна, заботясь о будущем, начнет постоянно увеличивать инвестиции в развитие системы образования.

Список литературы

1. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // Гуманитарные технологии. Аналитический портал [Электронный ресурс]. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/464>.

УДК 331

С. В. Дронова, А. В. Селивёрстов

S. V. Dronova, A. V. Seliverstov

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ДРАЙВЕР ЭКОНОМИКИ: ОПЫТ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

HUMAN POTENTIAL AS A DRIVER OF ECONOMY: THE EXPERIENCE OF THE ULYANOVSK REGION

Аннотация. В статье проанализирован опыт Ульяновской области в развитии человеческого потенциала. Из анализа материалов областного правительства и регионального ведомства были описаны направления, которые сейчас реализуются на территории Ульяновской области. В статье рассмотрена реформа областной службы занятости, которая позволила выстроить грамотную работу по профориентации, обучению, трудоустройству и развития человеческого потенциала жителей Ульяновской области.

Ключевые слова: *человеческий потенциал, человеческий капитал, кадровое обеспечение, трудовая миграция, профориентационная работа.*

Abstract. The article analyzes the experience of the Ulyanovsk region in human development. From the analysis of the materials of the regional government and the regional department, directions were described that are now being implemented in the territory of the Ulyanovsk region. The article considers the reform of the regional employment service, which allowed to build a competent work on vocational guidance, training, employment and human development of residents of the Ulyanovsk region.

Keywords: *human potential, human capital, staffing, labor migration, career guidance.*

Органы службы занятости с момента своего создания носили различные названия, существенно не трансформируя свои задачи, функционал. Мир меняется и требует изменения подходов в работе. Особенно это наблюдается в последнее время, в эпоху стремительно развивающейся цифровой экономики. Изменилась философия трудовых ресурсов, и центром этой философии стал человек с его потребностями и способностями, так называемый человеческий капитал.

Развитие человеческого капитала в Ульяновской области рассматривается как разностороннее развитие и самореализация личности, в том числе в области труда и профессий.

Современный рынок труда поставил новые задачи перед службой занятости населения, в связи с чем, назрела необходимость её реорганизационных преобразований. В связи с этим в 2016 году в Ульяновской области было образовано Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. Основным его отличием от аналогичных исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации является участие в реализации на территории региона государственной политики не только в сфере содействия занятости населения, но и развития человеческого потенциала.

Одними из основных полномочий в сфере развития человеческого потенциала, реализуемых Агентством в соответствии с положением об органе власти, являются: расчёт индекса человеческого потенциала муниципальных образований Ульяновской области, анализ его динамики; разработка прогноза баланса трудовых ресурсов на текущий год и плановый пятилетний период в целом по Ульяновской области; осуществление мониторинга деятельности исполнительных органов государственной власти Ульяновской области по обеспечению трудовыми ресурсами приоритетных отраслей экономики; анализ соответствия контрольных цифр приема на обучение в образовательные организации, осуществляющие на территории Ульяновской области образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, потребностям отраслей экономики Ульяновской области, разработка предложений по их корректировке; осуществление мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда Ульяновской области, а также анализ востребованности профессий; участие в разработке прогнозов социально-экономического развития региона. [1]

Решение вопросов в сфере развития человеческого потенциала позволило внедрить новые формы работы в других направлениях деятельности, результатом чего стало значительное и поступательное улучшение показателей. Идея этих преобразований легла в основу реализации в Ульяновской области ведомственного приоритетного проекта «Совершенствование работы центров занятости населения». Целью реализации данного проекта стало повышение доступности и качества услуг для населения и работодателей при оптимальном использовании ресурсов, а также введение новых форм работы.

Для достижения поставленных целей и задач проекта были реорганизованы 23 ОГКУ Центра занятости населения муниципальных образований Ульяновской области путём объединения в одно юридическое лицо – ОГКУ «Кадровый центр Ульяновской области» и проведена аттестация всех сотрудников. Также в регионе посредством оптимизации расходов и перераспределения штата сотрудников созданы «Центр обеспечения кадрами» и «Молодёжный центр трудоустройства», которые оказывают спектр услуг, выходящих за рамки государственных услуг.

Центр обеспечения кадрами стал аккумулярующим звеном в подборе высококвалифицированных специалистов для ведущих предприятий региона в новой миграционной политике Ульяновской области, направленной на увеличение миграционного притока населения. В регионе была организована системная работа по кадровому обеспечению инвестиционных проектов – как на этапе строительства объектов, так и на этапе их эксплуатации. В качестве превентивной меры кадрового обеспечения инвестиционных проектов на территории области Центром совместно с работодателями, планирующими создание новых рабочих мест, проводится формирование кадрового резерва: формируется единая база резюме квалифицированных специалистов[2].

Для расширения информационного поля молодых, креативных соискателей и отвечая современным способам поиска работы Центром создана группа в социальной сети «В Контакте» (<https://vk.com/staffingcenter>), участниками которой являются порядка тысячи человек. В группе размещена информация об инновационных и востребованных вакансиях. Для оптимизации процедуры согласования кандидатов работодателем применяются технологии дистанционного согласования кандидатов.

«Молодёжный центр трудоустройства» позиционирует себя как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия с работодателями и образовательными организациями, позволяющая сделать узнаваемыми и актуальными услуги службы занятости населения среди молодёжи, сделать работу по реализации проектов системной.

В рамках деятельности центра используются новые форматы работы, как со студентами, так и выпускниками и молодыми специалистами: цикл превентивных мероприятий по адаптации и повышению трудовой мобильности молодёжи на рынке труда (семинары, мастер-классы), экспресс-трудоустройство, в том числе с использованием современных технологий. Это создание ресурса в популярном у молодёжи мессенджере – Телеграм-бот. Разработан сайт Молодёжного центра трудоустройства, действует страница «Вконтакте» (<https://vk.com/ulrabota>), в которой сейчас состоит свыше 13 тысяч активных участников. Было заключено соглашение о взаимодействии между Молодёжным центром трудоустройства с Министерством образования Ульяновской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Ульяновской области» и пятью ведущими вузами региона по вопросам обеспечения занятостью молодёжи Ульяновской области.

Кроме того, было образовано общественное объединение - молодёжное Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области, члены которого работают на общественных началах. Основной приоритет деятельности данного подразделения основывается на работе с молодыми специалистами. Совместно с «Молодёжным центром трудоустройства» они составляют план мероприятий и реализуют ряд интересных событий, в числе которых видеопроект «Открытые лица», «Трудфест», профориентационные мероприятия для школьников «Путешествие в город профессий», площадки на региональных выставках, форумах, ярмарках вакансий и учебных рабочих мест.

В 2017 году в Ульяновской области внедрен программный комплекс прогнозирования потребности экономики Ульяновской области в квалифицированных кадрах, основной целью которого является формирование системы регулярного наблюдения за соответствием предложений образовательных услуг в сфере профессионального образования потребностям рынка труда. Кадровая потребность экономики прогнозируется на основе данных, полученных не только в результате опроса работодателей, но и с использованием модели экономики и ряда макроэкономических показателей во взаимосвязи с моделью рынка труда. При построении прогнозных данных система также учитывает демографические показатели, показатели движения населения, данные в области образования и социальной сферы. На основе прогноза формируются предложения по контрольным цифрам приема в учебные заведения.

На данный момент существует и проблема: не всеми работодателями-участниками опроса даны экспертные оценки, а это значит, что работодатели ещё не перешли из позиции «участник» процесса в позицию «заказчика».

Согласно мониторингу в период до 2034 года экономика Ульяновской области будет постоянно испытывать потребность в дополнительных кадрах. Числовые показатели имеют отклонения и варьируются с 46,3 тыс. человек в 2018 году до 43,2 тыс. человек к 2034 году. Пик потребности придется на 2019 год, потребуется дополнительно 48569 человек.

Программный комплекс позволяет сформировать мониторинг профессиональных намерений и мониторинг занятости выпускников образовательных организаций региона.

В регионе выстроена и профориентационная работа. В 2016 году в Ульяновской области утверждена Концепция сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на 2016-2020 годы. С этого времени Агентство ежегодно разрабатывает региональный перечень востребованных профессий (специальностей), а также перечень перспективных профессий на период до 2030 года, по аналогии с Атласом новых профессий Агентством стратегических исследований.

Во всех муниципальных образованиях Ульяновской области внедрена новая форма работы – «Профориентационные родительские собрания с обучающимися общеобразовательных организаций 9-11-х классов Ульяновской области и их родителями «Будущее начинается сегодня». В рамках мероприятия перед учащимися 9-11-х классов и их родителями открывается возможность на одной площадке познакомиться сразу со всеми основными предприятиями (в 2018 году участники мероприятий - предприятия реального сектора экономики региона) и ведущими образовательными организациями, готовящими специалистов для них. Данный опыт региона представлен на всероссийском портале «Засобой» - электронной библиотеке лучших практик по профориентации молодёжи, совместно организованной Молодёжным парламентом при Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и другими профильными структурами.

На протяжении всего года в регионе проходят профориентационные акции: «Твой выбор» (для учащихся 8-х и 10-х классов, воспитанников детских домов и социально-реабилитационных центров); «Я в мире профессий» (для воспитанников организаций отдыха детей и подростков всех муниципальных образований Ульяновской области); «Осенний марафон» (для учащихся 9-х и 11-х классов, общеобразовательных организаций); «Компас в мире профессий» (для лиц с ограниченными возможностями здоровья). Они способствуют формированию у обучающихся ценностного отношения к труду, пониманию его роли в жизни человека. За 2018 год организовано около тысячи профориентационных мероприятий, с участием 17,1 тыс. учащихся 339 образовательных организаций Ульяновской области.

Кроме того, с 2016 года на каждый новый учебный год Агентством формируется единый график экскурсий на предприятия и организации региона. В 2018-2019 учебном году от работодателей региона поступили предложения о проведении 255 экскурсий с участием 5 тысяч учащихся, дополнительно в график включены экскурсии для студентов профессиональных образовательных организаций и вузов. Также хочется упомянуть об текущем участии в 2018-2019 гг Ульяновской области в числе 7 пилотных регионов в апробации социальной инициативы АСИ «Кадры будущего для регионов».

В целях удержания в регионе талантливой и активной молодежи с 2015 года между Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области и ведущим региональным кадровым агентством АНО «Агентство кадровых решений» строятся партнерские отношения и реализуется проект «Зажигаем звёзды». Участникам проекта - студентам старших курсов, предоставляется возможность продемонстрировать работодателям свои личные и деловые качества потенциальным работодателям во время работы центров оценки (ассесмент центров), познакомиться с

технологией оценки персонала, применяемой в среднем и крупном бизнесе. В 2018 году в данном проекте приняли участие 9 образовательных организаций. К участию были привлечены более 1,5 тысячи студентов.

Начиная с 2017 года в регионе реализуется проект «Дни муниципальных образований в ВУЗах: от обучения к трудоустройству». Его уникальность состоит в том, что на базе образовательной организации создаётся площадка для прямого общения студента с администрацией муниципального образования, лучшими работодателями, успешными молодыми специалистами и предпринимателями, сумевшими реализовать себя в том муниципальном образовании, в котором проживает конкретный студент. Там он может получить представление о рабочих местах, куда его ждут после окончания учебного заведения.

Еще одной новой мерой по повышению уровня привлекательности Ульяновской области для молодых специалистов в 2018 году стало заключение Соглашения с ведущими Вузами области на предмет сотрудничества в вопросе интеграции иностранных студентов на примере взаимодействия между Агентством по развитию сельских территорий Ульяновской области, Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области и Аграрного университета. Выпускники-иностранцы, желающие получить гражданство Российской Федерации и остаться жить и работать в Ульяновской области, включаются в программу «Оказание содействия добровольному переселению в Ульяновскую область соотечественников, проживающих за рубежом», заключают соглашение с конкретным работодателем с сельских районов, где будут стажироваться и планируют трудоустроиться и с дипломом получают разрешение на временное проживание.

Новшеством 2019 года является постановление Правительства Ульяновской области «О первом рабочем месте», которым предусматривается предоставление на территории Ульяновской области дополнительных мер поддержки работодателям на оплату труда выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в размере 44,1 тысяч рублей на одного выпускника.

Три новых направления: мониторинг кадровой потребности, профориентационная работа, работа с выпускниками вошли в состав пилотной апробации в 2017 году федерального проекта АСИ «Региональный стандарт кадрowego обеспечения промышленного роста». Ульяновская область заняла 5 позицию в рейтинге из 20 пилотных территорий.

Еще одно запланированное направление по организации непрерывного обучения взрослых граждан. Проект «50+» лег в основу постановления Ульяновской области по обучению граждан предпенсионного возраста, в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

Суть подхода Ульяновской области состоит в поддержке обучения граждан предпенсионного возраста работодателями под конкретные запросы предприятия. Агентство производит компенсацию затрат на такое обучение в размере до 68,5 тысяч рублей. Исходя из этого, реализуя проект «50+» в регионе помогают гражданам старшего поколения сохранить занятость и повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

Также Ульяновская область второй год принимает участие в федеральном конкурсе АСИ «Магазин верных решений». В 2018 году проведен конкурс лучших социально-экономических практик, в финал федерального этапа конкурса была отобрана заявка региона «Создание центра подготовки по компетенциям WorldSkills Junior».

Также на территории области действует региональная программа формирования человека. В настоящее время на стадии утверждения находится концепция «Труд и профессиональная самореализация».

Таким образом, рассмотрение трудовых ресурсов Ульяновской области как части человеческого капитала показала свою эффективность. За 2,5 года позволило на основе наработок Ульяновской области сейчас внести изменения в системную работу, произвести

модернизацию и расширить функции самого Агентства. Ведомство стоит на пороге больших изменений, которые помогут жителям Ульяновской области в полной мере реализовать свой человеческий потенциал.

Список литературы

1. Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области // Сайт «Губернатор и Правительство Ульяновской области» [Электронный ресурс]. URL: <https://ulgov.ru/> (дата обращения: 04.01.2019).
2. Профориентационная работа в Ульяновской области // Интерактивный портал Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области [Электронный ресурс]. URL: <http://ulyanovsk-zan.ru/> (дата обращения: 04.01.2019).

УДК 93/94:314.18:316.44

Ш.Р. Зайнетдинов

Sh. R. Zaynetdinov

СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН (ПО МАТЕРИАЛАМ ПЕРЕПИСЕЙ НАСЕЛЕНИЯ 1989 – 2010 ГГ.)

SOCIAL MOBILITY AS A FACTOR OF DEVELOPMENT LABOR POTENTIAL OF THE REPUBLIC BASHKORTOSTAN (BASED ON CENSUSES 1989-2010)

Аннотация. В статье рассматривается влияние фактора социальной мобильности на развитие трудового потенциала Республики Башкортостан в условиях становления плюралистической модели общественного развития. В качестве источника взяты материалы переписей населения 1989 и 2010 гг. Акцент в работе сделан на выявление особенностей социальной мобильности наиболее многочисленных этносов республики – башкир, русских, татар, а также определения места и роли данного фактора в процессе развития трудового потенциала РБ. Отмечены трудности и противоречия, возникшие в характере взаимодействия названных этносов, обусловленные не только особенностями социокультурного развития каждого из них, но и коллизиями в развитии российского общества в целом, возникшими на рубеже XX-XXI вв., прежде всего, превалированием стихийности в процессе упразднения прежней и становления новой модели общественного развития. Выявлена взаимосвязь деформаций в сфере межнациональных отношений с общим ухудшением трудового потенциала РБ.

Ключевые слова: Социальная мобильность, трудовой потенциал, социокультурное развитие, плюралистическая модель общественного развития, межнациональные отношения.

Abstract. The article discusses the influence of the social mobility factor on the development of the labor potential of the Republic Bashkortostan in the conditions of the emergence of a pluralistic model of social development. The source of the census was 1989 and 2010. Emphasis is placed on identifying the features of social mobility of the most numerous ethnic groups of the republic - Bashkirs, Russians, Tatars, as well as determining the place and role of this factor in the process of developing the labor potential of the Republic Bashkortostan. The difficulties and contradictions that have arisen in the nature of the interaction of these ethnic groups, caused not only by the peculiarities of the sociocultural development of each of them, but also by conflicts in the development of Russian society as a whole, which arose at the turn of the XX-XXI centuries, primarily by the abolition of the former and the emergence of a new model of social development. The interrelation of deformations in the sphere of interethnic relations with the general deterioration of the labor potential of the Republic of Belarus is revealed. The ways and forms of overcoming these negative phenomena are determined.

Key words: Social mobility, labor potential, socio-cultural development, pluralistic model of social development, ethnic relations

Одним из главных признаков поступательного движения общества по пути цивилизационного прогресса является усиление динамизма развития, усложнение всех форм общественных отношений. В изменениях социальной структуры данное обстоятельство находит одно из своих первоочередных и наиболее полных выражений в ускорении темпов социальной мобильности. Данное обстоятельство особенно характерно для общества, переживающего период системных трансформаций, перехода из одного качественного состояния в другое. Одной из отличительных черт развития социальной структуры такого типа общества является усиление как индивидуальной, так и, в особенности, групповой мобильности. Решающим фактором, определяющим характер социальной структуры, выступает система общественного производства. Одновременно сама социальная структура служит одним из наиболее значимых условий развития экономики, т.к. индивиды, формирующие различные социальные и социально-профессиональные категории одновременно, как участники общественного производства, являются и важнейшей составляющей производительных сил общества. Таким образом, сдвиги в социальной структуре, важнейшим аспектом чего являются перемещения индивидов, а также общественных групп в существующей системе социальных координат, выступают одним из наиболее мощных факторов развития экономики, в первую очередь изменений в трудовом потенциале общества.

Значение фактора социальной мобильности для достижения данным социумом более высокой стадии цивилизационной зрелости определяется в первую очередь тем, что изменение социального статуса личности или группы даёт возможность продвижения вверх по социальной лестнице лиц с наиболее крупным творческим потенциалом и, таким образом, совершенствует всю систему общественных отношений, в т.ч. и укрепляет трудовой потенциал. Кроме того, создание условий для максимально полной самореализации индивидов, объективная оценка со стороны общества их вклада в создание общественных богатств в значительной степени способствует гармонизации всех аспектов жизни страны. В обществе модерни, а тем более постмодерна, ведущими экономическим, политическими и культурными центрами являются города. В силу этого именно в городах, в первую очередь крупных мегаполисах, создаются оптимальные условия для социализации личности, а также для максимально полной реализации её творческих возможностей. Следовательно, рост численности городского населения можно рассматривать как важнейший показатель совершенствования трудового потенциала, а значит и способности социума к дальнейшему продвижению по пути цивилизационного прогресса.

Одной из главных особенностей социокультурного развития Башкортостана является многонациональный и многоконфессиональный состав населения. При этом три этноса – башкиры, русские, татары – суммарно составляют подавляющее большинство населения республики. Так, согласно материалам переписи населения 2010 г. удельный вес каждого из названных народов в общей массе жителей республики был равен, соответственно, башкир – 28,8%, русских – 35,2%, татар – 24,8, а их совокупный удельный вес составлял 88,8% [1, с.5, 8; 2, с. 48, 51]. Важной отличительной чертой развития российского общества в условиях постмодерна является усиление унификации всех сторон жизни. Одним из проявлений данного феномена является всё более интенсивное стирание наиболее сущностных различий в характере культурно-цивилизационного развития разных народов. В частности, народы традиционно приверженные к занятию сельским хозяйством и, соответственно, к сельскому образу жизни, всё более активно вовлекаются в процесс урбанизации, мигрируют в города, воспринимают стандарты городской жизни. В Республике Башкортостан указанная тенденция в наибольшей мере присуща титульному этносу – башкирам. Башкиры на протяжении большей части своей истории являлись носителями кочевого типа культуры, их традиционным занятием было сельское хозяйство, главным образом животноводство. Активная миграция в города, приобщение к городскому образу жизни началась относительно поздно – во второй половине XX в. Два других наиболее многочисленных этноса республики

– русские и, в несколько меньшей степени, татары были вовлечены в процесс урбанизации намного раньше, соответственно, значительно более полно и глубоко усвоили стандарты городской, индустриальной культуры. Как уже отмечалось, на современном этапе развития общества города являются основными экономическими, политическими и культурными центрами, уровень и качество жизни в которых значительно выше, чем в сельской местности. В этой связи переезд части жителей села в город, следует рассматривать как одно из проявлений восходящей социальной мобильности. Одновременно это явление выступает одним из важнейших направлений совершенствования трудового потенциала общества.

О характере мобильности каждого из трёх названных этносов республики в условиях становления и функционирования плюралистической модели можно судить по материалам переписей населения 1989 и 2010 гг. Прежде всего, необходимо рассмотреть особенности изменения абсолютной и относительной численности названных этносов в период между двумя переписями. Так, число башкир в республике возросло на 35,7%, удельный вес в составе всего населения республики увеличился с 21,9% до 28,8%. Численность русских сократилась на 7,4%, удельный вес незначительно возрос – с 39,3% до 40,7%, численность татар уменьшилась на 9,9%, удельный вес упал с 28,4% до 24,8% [1, с.60; 2, с. 48, 51]. Значительное увеличение числа и доли башкир в составе всего населения РБ обуславливалось воздействием как объективных, так и субъективных факторов, проистекавших из характера развития республики в целом, также как и самого башкирского этноса. Важную роль при этом играло то обстоятельство, что и на рубеже XX-XXI вв. башкиры в большей мере, чем русские и татары оставались приверженными ценностям традиционного общества, важной составляющей которых является многодетная семья. Помимо этого, рост их численности и удельного веса стал результатом воздействия и системных изменений, происходивших в российском обществе в указанный период. Смена модели общественного развития, утверждение принципа плюрализма во всех сферах жизни обусловили резкий всплеск гражданского самосознания и как неотъемлемую составную часть его – национального самосознания народов. В условиях Башкортостана это нашло выражение, в том числе и в принятии декларации о государственном суверенитете, что, в частности, предполагало изменение статуса республики в сторону резкого расширения её прав как субъекта РФ. Подобного рода изменения, в свою очередь, предоставляли приоритетные возможности для всестороннего развития башкирского этноса, в том числе и для достаточно быстрого повышения представителями этого народа своего социального статуса. Отмеченные сдвиги, в свою очередь, резко поднимали социальную престижность самого факта принадлежности к титульному этносу, что также способствовало увеличению абсолютной и относительной численности башкир, в первую очередь за счёт родившихся в межнациональных браках.

Следующая из указанных выше тенденций – уменьшение числа и доли русских и татар – возникла вследствие, главным образом, их миграции за пределы республики. Подобного рода явление обнаруживает значительные трудности и противоречия, возникшие в переходный период в различных сферах жизни республики. Прежде всего, оно свидетельствует об усилении напряжённости в сфере межнациональных отношений, что и послужило основной причиной миграции части нетитульного населения за пределы Башкортостана. Рассматриваемое явление свидетельствовало и о негативных тенденциях в развитии трудового потенциала РБ, поскольку наиболее мобильной, склонной к перемещениям всегда бывает самая трудоспособная и зрелая в социальном отношении часть общества.

Важным показателем социокультурного развития общества в условиях модернити и постмодерна является изменение соотношения численности городского и сельского населения. Как показывают данные статистики, число горожан в РБ за период между двумя переписями 1989 и 2010 гг. снизилось на 3,3%, удельный вес в составе всего населения республики упал с 63,8% до 60,4%, число сельских жителей, напротив, увеличилось на

12,7%, удельный же вырос с 36,2% до 39,6%. [1, с.9; 2, с.48]. Данная тенденция возникла в результате взаимодействия целого ряда факторов. В целом достаточно крупный удельный вес городского населения свидетельствует о том, что в изучаемый период республика представляла собой весьма высоко урбанизированный регион нашей страны. Вместе с тем, уменьшение числа и доли городских жителей говорит о сложных, неоднозначных по характеру и результатам процессах, происходивших в РБ в изучаемый период. В определённой степени на изменение соотношения жителей города и села влияло то, что Башкирия играет роль важного производителя сельскохозяйственной продукции. Кроме того, немалая часть нерусского населения края сохраняет приверженность к сельскому образу жизни. Всё это оказывает сдерживающее влияние на уменьшение числа и доли сельского населения. Однако, снижение абсолютной и относительной численности городского населения возникло, прежде всего, как результат выезда части городского населения за пределы республики. В целом это явилось следствием трудностей и противоречий, с которыми столкнулось российское общество и Башкирия, как часть его, в конце XX – начале XXI вв.

Далее, о неоднозначных явлениях в социокультурном развитии РБ, влиянии данного фактора на состояние трудового потенциала говорят и различия в темпах и уровне урбанизированности наиболее многочисленных этносов республики. При анализе итогов переписей населения 1989 и 2010 гг. видно, что численность башкир, проживающих в городах, выросла на 30,4%, но удельный вес в общей массе башкир в республике упал с 42,3% до 40,7% [1, с. 60, 61; 2, с. 48]. Приведённые данные показывают, что в изучаемый период башкиры всё более активно преодолевали традиционную приверженность к занятиям в сельском хозяйстве и сельскому образу жизни, во всё большей мере вовлекались в современные виды производства, основные центры которых расположены в городах. На ускорение темпов роста городских башкир заметное влияние оказало также изменение статуса республики, как субъекта РФ, что, как уже отмечалось, повышало престижность принадлежности к титульному этносу. При этом имело место и уменьшение удельного веса башкир в городах в составе всего башкирского населения РБ. Данный феномен стал следствием сложных, неоднозначных процессов. Склонность значительной части башкир к жизни в сельской местности, их относительно слабая урбанизированность объясняется в немалой степени не столько ярко выраженной приверженностью к сельскому укладу жизни, сколько достаточно слабой способностью к адаптации в новой социальной среде. Это, в свою очередь, явилось следствием в целом невысокого уровня развития производственной и социальной инфраструктуры в районах компактного проживания башкирского этноса, главным образом на юго-востоке и северо-востоке республики. Кроме того, увеличение удельного веса башкир в сельской местности свидетельствует о том, что процессы этнической мобилизации, ставшие во многом результатом системных сдвигов в российском обществе в целом и в немалой степени обусловившие рост численности титульного этноса в РБ, в полной мере затронули и село.

Далее, рассмотрение итогов переписей населения число городских русских снизилось на 14,4%, их доля в составе всех русских республики уменьшилась с 42,3% до 40,7%. [1, с. 60, 61; 2, с. 51]. Русские в Башкортостане являются самым урбанизированным этносом, наиболее глубоко и последовательно усвоившими современную городскую культуру и традиционно занимающие приоритетные позиции в сфере городской экономики. В этой связи представители данного этноса имеют предпочтительные возможности для функционирования в условиях общества постмодерна. В этой связи уменьшение числа и доли городского русского населения, связанное, главным образом, с миграцией за пределы республики, следует рассматривать как явление отрицательное. Оно свидетельствует о возникших в условиях переходного периода серьёзных негативных тенденциях в различных сферах жизни республики, в том числе, в сфере межнациональных национальных отношений, которые нанесли и продолжают наносить существенный урон экономике и

культуре края. Одним из наиболее тяжёлых последствий оттока русского населения, в первую очередь городской его части, за пределы республики стало ухудшения качества трудового потенциала РБ.

Третьим самым многочисленным народом республики являются татары. За период с 1989 по 2010 гг. абсолютная численность проживающих в городе татар снизилась на 3,9%, но доля в общей массе татар РБ выросла с 57,8% до 61,6% [1, с.60, 61; 2, с.51]. В целом приведенные данные свидетельствуют о достаточно сложных, неоднозначных процессах в политическом и социокультурном развитии республики. Увеличение удельного веса горожан в общей массе татар РБ свидетельствует о хорошо развитой способности представителей данного этноса к адаптации в новой социальной среде, в частности, к восприятию стандартов городской культуры, а значит, и о способности к повышению своего социального статуса. В тоже время увеличение удельного веса городских жителей среди всех татар, происходившее при параллельном уменьшении их абсолютной и относительной численности, говорит о том, что данная тенденция развивалась на фоне быстрого снижения численности рассматриваемого этноса в сельской местности. Этот факт подтверждает сделанный ранее вывод о наличии серьёзных отрицательных явлений в социокультурном развитии, оказывающих негативное воздействие на все стороны жизни РБ. В частности, миграция из республики немалой доли активной, зрелой в социальном отношении группы населения, также как и в случае с русскими, обуславливает ухудшение качества трудовых ресурсов, что в значительной мере затрудняет осуществление системных трансформаций в республике, а значит и российском обществе в целом.

Если подвести некоторые итоги, то следует отметить, что период между переписями населения 1989 и 2010 гг. явился достаточно сложным и противоречивым в истории республик, как и российского общества в целом. Одним из важнейших итогов происходивших системных сдвигов стало постепенное становление новой, плюралистической по своей сути модели общественного развития, характерными признаками которой стали несравненно больший, чем ранее объём индивидуальных свобод, возможности самовыражения и т.д. Ярким проявлением данного процесса выступала резкая активизация общественного самосознания, в т.ч. национального самосознания различных этносов. Вместе с тем, крайне негативной чертой, сопровождавшей отмеченные системные трансформации, был их в значительной степени стихийный, нерегулируемый характер. Одним из наиболее тяжких последствий стало то, что резко усилившаяся этническая мобилизация, в наибольшей мере характерная для народов имевших свои национально-государственные образования в составе РФ, в ряде случаев принимала характер национального эгоизма, ущемления прав нетитульных народов. Проявлением подобного рода негативных тенденций в РБ стало, в том числе, усиление миграции населения за пределы республики. Прежде всего, это касалось русских и татар. Миграции, как правило, бывает подвержена самая активная, творчески зрелая и работоспособная часть населения. Кроме того, в конкретных условиях Башкирии русские и татары представляли собой наиболее последовательных носителей городской, индустриальной культуры, что давало им возможность быстрее адаптироваться к условиям общества постмодерна и вносить более весомый вклад в становление и функционирование новой модели общественного развития. Всё это вместе взятое приводило к заметному усилению напряжённости в сфере межнациональных отношений, а также ослабляло трудовой потенциал республики, лишая её части наиболее трудоспособных и творчески мотивированных кадров. В конечном итоге указанные явления тормозили проведения системных трансформаций не только в изучаемом регионе, но и российском обществе, прежде всего, препятствовали переводу экономики РБ как части народнохозяйственного комплекса России на более высокий технологический уклад.

Список литературы

1. Население Башкирии. По результатам Всесоюзной переписи населения 1989 года. Уфа, 1990. – 212 с.
2. Народы Башкортостана в переписях населения. Статистический сборник. Часть I: Китап. – Уфа, 2016. – 330 с.

УДК 316.35

Г. Е. Зборовский

G. E. Zborovsky

ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ОБЩНОСТИ ЛЮДЕЙ «ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА»²⁰

EDUCATION AS A SOCIAL RESOURCE FOR THE DEVELOPMENT OF LABOR ACTIVITY OF «THIRD AGE» COMMUNITY

Аннотация. Цель статьи состоит в анализе одного из важнейших социальных ресурсов повышения профессионально-трудовой активности социальной общности людей «третьего возраста». В качестве такого ресурса рассматривается образование для этой категории лиц в его самых различных формах и видах. К характеризуемой социальной общности автор относит представителей пенсионного и предпенсионного возраста. В статье приводятся результаты использования статистического и социально-демографического методов исследования общности людей «третьего возраста», показываются перспективы ее количественного роста, особенно в связи с принятием в России в 2018 г. нового пенсионного законодательства. Обращается внимание на проблемы и противоречия, с которыми неизбежно столкнутся люди в процессе его реализации. Делается вывод о необходимости прогностических исследований поставленной проблемы и возможностей получения ожидаемых результатов. Подчеркивается важность государственных инвестиций в развитие образования социальной общности людей «третьего возраста» в целях повышения их трудовой, гражданской, социальной, образовательной, интеллектуальной активности.

Ключевые слова: образование, трудовая активность, «третий возраст», социальная общность, социальный ресурс

Abstract. The purpose of the article is to analyze one of the most important social resources to increase the professional and labor activity of the «third age» social community. Education for this category of persons in its various forms and kinds is considered as such a resource. The author refers the representatives of retirement and pre-retirement age to the characterized social community. The article presents the results of the use of statistical and socio-demographic methods of studying the «third age» social community. The prospects of its quantitative growth are shown, especially in connection with the adoption in Russia in 2018 of the new pension legislation. Attention is drawn to the problems and contradictions that people will inevitably face in the process of its implementation. The conclusion is made about the necessity of prognostic studies of the problem and the possibility of obtaining the expected results. The importance of public investment in the development of education of the «third age» social community in order to increase their labor, civil, social, educational, intellectual activity is emphasized.

Keywords: education, labor activity, «third age», social community, social resource

Одна из новых проблем современной России, связанная со сферой труда, – расширение ее субъектов за счет общности людей «третьего (серебряного) возраста». Она включает себя лиц как пенсионного, так и предпенсионного возраста. В результате начинающейся осуществляться в стране пенсионной реформы численность этой общности, включенной в

²⁰ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00096.

трудоустрой процесс, будет расти. В 2018 г. только численность лиц пенсионного возраста (мужчин от 60 лет и более, женщин от 55 лет и более) составляла почти 37 млн человек. Людей предпенсионного возраста (ближайший резерв «серебряной» социальной общности) – мужчин от 55 до 59 и женщин от 50 до 54 лет – в 2018 г. было свыше 10 млн человек. Среди них мужчин – чуть меньше 5 млн, женщин – чуть больше 5 млн [9].

Таким образом, по самым предварительным и общим прогнозам, в ближайшие 5 лет (до 2023 г.) численность людей, представляющих социальную общность «третьего возраста», вырастет до более чем 40 млн человек. В перспективе же последующих 5 лет рост этой общности станет еще более значительным с учетом расширения ее границ за счет включения мужчин и женщин следующей возрастной группы.

Столь значительный ожидаемый численный рост и без того большой группы людей «третьего возраста» означает, что должны расти инвестиции в эту общность, которая пока существенно обделена вниманием и заботой государства. Ее человеческий капитал не востребован должным образом и не используется для решения ряда экономических и иных проблем общества. Сама же государственная политика в отношении лиц предпенсионного и пенсионного возраста определяется характеристикой их скорее как проблемной, нежели ресурсной социальной общности.

Нормативные акты, принимаемые в связи с пенсионной реформой и обязывающие работодателей (вплоть до применения к ним самых жестких санкций) сохранять старые и предоставлять новые рабочие места для лиц «третьего возраста», мало что способны дать. Как показывают уже существующие производственно-трудоустрой и управленческие практики, их вполне можно обходить. Нет никакого сомнения в том, что новые поиски «обхода» законодательства со стороны работодателей в этом направлении не заставят себя долго ждать.

Между тем, уже сегодня становится хорошо понятным, что необходимо создание комплекса мер для формирования трудовой активности у этой общности людей, начиная с предоставления работникам востребованного пространства занятости и обеспечения их профессиональной деятельности соответствующим образовательным статусом. Нужны необходимые институциональные условия и программы для актуализации человеческого капитала этой категории людей. Они позволят разрешить целый ряд противоречий, связанных с жизнедеятельностью рассматриваемой социальной общности. Иначе их нарастание будет тормозить дальнейшее проведение социальных реформ.

Надежным инструментом для разрешения многих из этих противоречий, связанных с активным включением в сферу профессионально-трудоустрой деятельности значительной части людей «серебряного возраста», является образование. Оно выступает средством и в тоже время сферой инвестирования в названную социальную общность, способом ее активизации, адаптации к новым социально-экономическим условиям, технологией повышения качества ее человеческого капитала. В то же время система российского образования пока не ориентирована на потребности, в том числе профессиональные, представителей «третьего возраста». В ней не сформированы в должной мере организационные, социальные, социально-психологические, педагогические, технологические и иные условия для получения и использования соответствующего образования.

Образование, получаемое людьми «третьего возраста», как профессиональное, так и любое иное, должно приобрести, по нашему мнению, статус ведущего нематериального актива, который можно и нужно конвертировать в важные экономические и социальные ресурсы развития производства, личности, общества. Масштабность этой задачи напрямую связана с предстоящими кардинальными изменениями условий жизни, стратегий поведения, статуса и социальных ролей общности «третьего возраста». Нет нужды специально доказывать, насколько эта массовая, статистически, экономически, социально значимая общность представляет (должна представлять) интерес для государства.

Ее человеческий капитал требует сегодня переоткрытия вследствие привлечения к активной профессионально-трудовой деятельности и перспективам использования новых ресурсов, в первую очередь образовательных. Ибо именно от них и зависит сам характер такого переоткрытия. В связи с этим возникает необходимость создания и применения социальных технологий управления «образовательным» человеческим капиталом общности людей «третьего возраста» [см.: 1; 2; 4].

Увеличение численности общности «третьего возраста», в том числе за счет категории лиц предпенсионного возраста, и относительный рост продолжительности жизни значительно раздвигают границы жизненного времени рассматриваемой общности, трансформируют ее экономические и социальные потребности и возможности их удовлетворения путем получения нового образования. Складывающаяся экономическая и демографическая ситуация определяет тренды серьезных изменений в социальном устройстве российского общества, его духовной и материальной культуре, вызывает необходимость создания соответствующих условий для развития образования, прежде всего профессионального, для общности представителей «третьего возраста».

Требуется осмыслить (используя для этого хотя бы уже имеющийся опыт развитых стран мира), что «третий возраст» постепенно, но неизбежно превратится в достаточно длительный этап жизни людей. Он будет иметь самостоятельное значение, станет сопряженным со специфическим и одновременно полноценным образом жизни, наполненным проявлениями трудовой, гражданской, социальной, образовательной, интеллектуальной активности. Он окажется связанным с дальнейшим обогащением человеческого капитала. Проведенные в последние годы исследования потенциала старшего поколения служат важным дополнительным аргументом справедливости высказанных выше суждений [см., напр.: 3; 10].

Для решения проблем обогащения человеческого капитала социальной общности людей «третьего возраста» необходима, с одной стороны, специальная политика государства, направленная на расширение возможностей для этих людей получать разнообразное и дифференцированное образование, удовлетворяя тем самым свои меняющиеся потребности, в том числе профессионально-трудовые. С другой стороны, нужна принципиально иная образовательная стратегия людей предпенсионного и пенсионного возраста, особенно первых, поскольку темпоральные границы периода их активной, в том числе, профессиональной деятельности будут неизбежно расширяться.

Еще раз подчеркнем: иная образовательная стратегия, рассматриваемая сегодня в отношении людей «третьего возраста» государством и ими самими, будет способствовать укреплению новой возрастной идеологии, согласно которой постепенно возникает особый этап в жизни населения предпенсионного и пенсионного возраста, способный охватить несколько десятилетий активной профессиональной, интеллектуальной, досуговой, физической деятельности.

Уже сегодня проводимые исследования показывают новые возможности представителей «третьего возраста», способы конвертации их образовательного ресурса в важнейший актив, детерминирующий трудовой вектор социальной общности «третьего возраста» и на этой основе ее трансформацию и функционирование в новом качестве.

Анализ литературы по проблеме образования как социального ресурса развития трудовой активности общности людей «третьего возраста» показывает, что практически не изученными остаются вопросы профессионального образования для людей «третьего возраста» в системе среднего профессионального образования, высшего и дополнительного профессионального образования. В этом же контексте не изучены возможности неформального образования.

Исследователи обходят своим вниманием общность людей предпенсионного возраста и ее ориентации на трудовую деятельность. Отсутствуют исследования взаимосвязи образования для «третьего возраста» и «серебряной» экономики, «серебряного» рынка труда,

заинтересованности различных государственных и негосударственных структур использовать ресурсность людей «третьего возраста», в том числе их образовательный капитал. Вместе с тем, постепенно возникает интерес к поиску способов интеграции данной социальной общности в рыночную экономику [5; 6; 7; 8].

В связи со сказанным выше становятся насущно необходимыми данные для прогнозирования образовательных стратегий представителей «третьего возраста» (как предпенсионного, так и пенсионного возраста), содержания их запроса разным уровням и структурам российского образования. Соответственно, востребованным оказывается изучение потенциала адаптации российского образования к новым общественным потребностям и определение возможностей и траекторий его развития за счет институционализации образования для «третьего возраста».

Какова значимость таких исследований и ожидаемых от них результатов?

Во-первых, появится возможность на основе полученных данных разработать практические подходы к использованию общностью людей «третьего возраста» ресурсов образования в производственной и непроизводственной сферах жизни в интересах представителей самой общности, государственных и негосударственных структур. В ходе проведения таких исследований может быть получено знание, необходимое для проектирования современных социальных технологий включения представителей данной общности в разнообразные процессы проявления трудовой, социальной, гражданской активности.

Во-вторых, проводимые исследования и выводы из них будут способствовать обоснованию и содержательной разработке направлений корректировки государственной социальной и образовательной политики для повышения ее эффективности в отношении общности людей «третьего возраста», переориентации государственных и иных программ на раскрытие и использование ресурсов образования как элемента человеческого капитала рассматриваемой общности.

В-третьих, эти исследования создадут общественный резонанс в отношении нового потенциала людей «третьего возраста», заключенного в их образовательной ресурсности, использования ее в сфере профессионально-трудовой деятельности с целью преодоления в обществе негативных возрастных стереотипов, дискриминационных практик, межпоколенческих конфликтов.

Список литературы

1. Амбарова П.А. Образование для взрослых как стратегия преодоления темпоральных противоречий возрастной общности // Демографический потенциал стран ЕАЭС: материалы Международной научной конференции VIII Уральский демографический форум (8–9 июня 2017 г., Екатеринбург, Институт экономики УрО РАН). Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2017. С. 285–290.
2. Амбарова П.А. «Серебряные университеты» в контексте реализации третьей миссии высшего образования // Непрерывное образование: эффективные практики и перспективы развития: сб. науч. ст. I Международной научно-практической конференции (6–7 апреля 2018 г., Москва, Институт непрерывного образования МГПУ). М.: А-Приор, 2018. С. 164–171.
3. Барсуков В.Н. Трудовая активность населения пенсионного возраста как фактор социально-экономического развития территории // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 1. С. 195–213.
4. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. «Взросление» студенчества как феномен меняющегося высшего образования // Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 38–49.
5. Косякова И.В. Инновационный подход к организации предпринимательской деятельности людей третьего возраста // Инновационный подход к труду индивидов третьего возраста: образование, трудовой потенциал, предпринимательство. Самара: Самарский государственный технический университет, 2016. – 327 с.

6. Лежнина Ю.П. О целесообразности повышения возраста выхода на пенсию // Власть. 2008. № 12. С. 38–41.
7. Лежнина Ю.П. Российские пенсионеры: уровень жизни, здоровье, занятость // Россия реформирующаяся. Ежегодник. Вып. 7. М.: Институт социологии РАН, 2008. С. 178–195.
8. Михель Е.А. Международный опыт институционализации занятости населения третьего возраста // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2016. № 23. С. 51–59.
9. Население России по полу и возрасту: статистика, распределение [Электронный ресурс]. URL: http://www.statdata.ru/nasel_pol_vozr (дата обращения 04.01.2019).
10. Потехина И.П., Чижов Д.В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 3–23.

УДК 331.215

Т. А. Костенькова

T. A. Kostenkova

ОПЛАТА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ: ВЗАИМОСВЯЗЬ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

LABOR PAYMENT AND HUMAN POTENTIAL: INTERRELATION IN THE RUSSIAN ECONOMY

Аннотация. Экономическое развитие современной России невозможно без качественного накопления и полноценного использования человеческого потенциала. Денежные доходы населения, главным источником которых выступает вознаграждение в виде оплаты труда, формируют совокупный спрос и влияют на объемы внутреннего производства. Цель работы – доказать взаимосвязь уровня оплаты труда работников и процесса накопления человеческого потенциала в российской экономике. Анализ данных за 2011–2017 гг. позволил выявить проблемы в области регулирования доходов населения в России, которые отрицательно влияют на формирование качественного человеческого капитала, в том числе существенная дифференциация доходов населения, низкая доля среднего класса, высокая численность «работающих бедных». В работе предложены мероприятия в сфере регулирования социально-трудовых отношений, направленные на повышение человеческого потенциала, который будет основным фактором экономического роста в России.

Ключевые слова: оплата труда, человеческий потенциал, доходы населения, средний класс, экономический рост.

Abstract. The economic development of modern Russia is impossible without the qualitative accumulation and full use of human potential. The monetary incomes of the population, the main source of which is remuneration in the form of wages, form aggregate demand and affect the volume of domestic production. The purpose of the work is to prove the relationship between the level of remuneration of workers and the process of accumulation of human potential in the Russian economy. Data analysis for 2011–2017 made it possible to identify problems in the area of regulating the income of the population in Russia, which negatively affect the formation of high-quality human capital, including a significant differentiation of incomes of the population, a low proportion of the middle class, and a high number of “working poor”. The paper proposes measures in the regulation of social and labor relations, aimed at increasing human potential, which will be the main factor of economic growth in Russia.

Key words: wages, human potential, incomes of the population, middle class, economic growth.

В условиях конкурентной борьбы, вероятнее всего, будут одерживать победу те российские хозяйствующие субъекты, которые при равных технико-технологических возможностях сделают ставку на человеческие ресурсы. Именно интеллектуальный труд работников организаций создает экономическую прибыль, приносимую за счет появления продуктовых и процессных инноваций. Способность к такому труду является частью трудового потенциала отдельного человека, нуждаясь в постоянном развитии, следовательно, и человеческий потенциал государства должен иметь возможности для наращивания. Одним из факторов, влияющих на динамику такого процесса, можно считать уровень доходов работников, в структуре которых первое место в России занимает оплата труда.

Однако российская практика организации и регулирования социально-трудовых отношений имеет ряд особенностей, негативно воздействующих на процесс накопления качественного человеческого потенциала и его дальнейшее использование как фактора экономического роста.

Существенной характеристикой, дающей представление о ситуации с оплатой труда, выступает ее дифференциация, зависящая от динамики повышения минимальной оплаты труда. Для оценки уровня дифференциации с позиции эффективности организации оплаты труда и в качестве индикатора социальной стабильности используют показатель соотношения средней заработной платы 10% наиболее высоко оплачиваемых и 10% наиболее низко оплачиваемых работников. По данным выборочных обследований Росстата в 2011 г. этот критерий в России составлял 1:16 [5], а в 2017 г. – 1:14 [6], что свидетельствует о высокой дифференциации заработной платы, несмотря на тенденцию к сокращению разрыва. Наибольший разрыв в оплате крайних 10%-ных групп работников в 2017 г. наблюдался в организациях, занятых в сфере профессиональной, научной и технической деятельности (19,5 раз); финансовой и страховой деятельности (16 раз); оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств (15,9 раз); информации и связи (15,9 раз). В то же время, децильный показатель в странах «Западной Европы варьирует от 5 до 7 раз, в Скандинавии – от 3 до 4, исключение составляют США – от 10 до 12» [4]. Кроме того, Скандинавские страны, в которых на государственном уровне долгое время поддерживается самая низкая степень дифференциации по заработной плате, демонстрируют и хорошие показатели социально-экономического развития. Поэтому их опыт целесообразно использовать и в российской практике для уменьшения в среднесрочной перспективе разрыва в заработках между крайними децильными группами работников.

За 2011-2017 гг. более высокими темпами в России росла заработная плата в низших группах (первая – третья) – прирост от 87 до 93%, а у относительно высокооплачиваемой части рабочей силы (седьмая – десятая группы) повышение составило от 69 до 74%. Поэтому дифференциация заработной платы хотя и медленно корректируется, но еще очень далека от пропорций, характерных для стран с развитыми рыночными экономиками. Кроме того, в России наблюдаются многократные различия в размерах абсолютного прироста оплаты труда по децильным группам. Так, в десятой группе прирост в 12 раз (51924,4 руб. против 4353,9 руб.) превышает прирост в первой группе. Поэтому более высокие темпы прироста заработной платы низкооплачиваемых работников не смогли перекрыть большую часть неравенства. Лица с наиболее высокими уровнями оплаты труда заняты в тех видах экономической деятельности, которые в большей степени монополизированы или относятся к финансовому сектору. Для России характерна ситуация, когда рост средней заработной платы в основном происходит за счет наиболее высокооплачиваемых групп, и, следовательно, большая часть работающих граждан получает заработную плату ниже среднего уровня, что тормозит накопление качественного человеческого потенциала и недопустимо в условиях перехода экономики страны на инновационный путь развития. На высокий уровень неравенства в оплате труда российских работников влияют в первую очередь не «внутренние факторы (образование, квалификация, опыт работы), характерные

для зарубежной практики, а внешние (сектор экономики, особенности региона, размер и месторасположения населенного пункта, финансовое состояние предприятия)» [7, с. 30]. Поэтому получается, что выигрывают в заработной плате работники организаций, относящихся к топливно-энергетическому комплексу или оказывающих финансово-посреднические услуги, ориентированных на экспорт, находящихся в крупных мегаполисах и благополучных в социально-экономическом и ресурсном плане регионах. Такая расстановка приоритетов в формировании уровней оплаты труда не будет способствовать равномерному накоплению человеческого потенциала во всех видах деятельности и приведет к замедлению развития отдельных отраслей экономики страны.

Углубление дифференциации доходов населения в России негативно отражается не только в возможностях использования человеческого потенциала, но и на величине внутреннего спроса, основанного на платежеспособности покупателей, и, следовательно, тормозит внутреннее производство. Естественно, полностью ликвидировать неравенство в доходах работников нельзя в силу объективных причин. Поэтому надо стремиться к формированию среднего класса, как основного потребителя, обеспечивающего рост и развитие отечественной экономики. Согласно исследованию экспертов Аналитического кредитного рейтингового агентства (АКРА) «минимальный уровень зарплат для причисления к среднему классу в Москве составляет 121,1 тыс. руб. (до вычета налогов), в остальных субъектах РФ, для того чтобы считаться средним классом, россиянам необходимо зарабатывать в среднем как минимум 60 тыс. руб.» [3]. Получается, что если руководствоваться данными критериями, то «всего 7% россиян – реальный средний класс, тогда как в США средний класс составляет 51% населения. В Германии в группу «среднячков» входят 82% – это пенсионеры, квалифицированные рабочие, госслужащие с доходом от 1 до 4 тыс. евро в месяц» [2]. Такой низкий удельный вес среднего класса в общей численности населения отрицательно сказывается на общем развитии отечественной экономики, не говоря уже об инновационном сценарии, предложенном в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, согласно которому доля среднего класса вырастет до 52-55% к 2020 году. В связи с этим необходимо кардинальное повышение уровня оплаты труда в большинстве сфер деятельности, иначе невозможно будет сформировать спрос для устойчивого развития внутреннего конкурентоспособного производства.

Заработная плата, как важный фактор формирования человеческого потенциала, выступает не только в качестве основного источника доходов экономически активного населения, но и стимула, влияющего на выбор профессии, так как связана с уровнем квалификации работника и качественными характеристиками его труда. Выплачиваемая в России заработная плата, особенно на промышленных предприятиях, ниже вознаграждения, которого заслуживают работники за свой труд. Складывается ситуация, когда работающее население попадает в категорию «работающие бедные», то есть имеет доходы ниже прожиточного минимума. Исследования показывают, что в течение 2011-2017 гг. численность бедных выросла на 1,4 млн. человек (с 17,9 до 19,3 млн человек), а их удельный вес в общей численности населения увеличился на 0,5% (с 12,7 до 13,2%). Кроме того, согласно проведенному мониторингу субъективной бедности «20% опрошенных оценивают материальное положение своей семьи как плохое или очень плохое, в том числе 3% указали на очень плохое материальное положение» [1, с.182]. Подобная тенденция не допустима в странах с развитой рыночной экономикой, тем более что в российской практике учитывается только бедность работающего населения. Данная ситуация требует пристального изучения применительно к повышению качества человеческого потенциала и переходу к экономическому росту на инновационной основе.

Практика организации экономических отношений в России показывает, что обращение к вопросу повышения оплаты труда, чаще вызывается необходимостью решения социально-политических проблем, чем потребностью активизации экономического роста на

инновационной основе, в том числе за счет использования накопленного человеческого потенциала. Однако опыт зарубежных стран свидетельствует, что именно человеческий потенциал и его эффективная реализация, которые невозможны без рациональной организации оплаты труда и роста реальной заработной платы работников, становятся основными факторами изменений в технологиях и залогом успешного экономического развития.

Таким образом, целью государственного управления в системе социально-трудовых отношений должен стать пересмотр сложившихся стереотипов в сфере распределения доходов, получаемых бизнесом. Это необходимо для преодоления бедности работающего населения, когда заработная плата не обеспечивает даже простого воспроизводства рабочей силы, не говоря уже о ее развитии. В долгосрочной перспективе экономический рост в России будет определяться процессами накопления и эффективного использования человеческого потенциала, для практического воплощения которых необходимо на законодательном уровне закрепить оплату труда в качестве главного приоритета социальной политики на ближайшие годы. Важно уделять большое внимание тому, чтобы бизнес и власть могли обмениваться информацией и разрабатывать эффективные совместные стратегии в области накопления и управления человеческим потенциалом на основе доминирующих тенденций в России и в мире в целом.

Список литературы:

1. Баранов, Ю.В. Эффективность производства – основа роста заработной платы / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская // Экономика труда. – 2018. Том 5. № 1. С. 177–188. [Электронный ресурс] URL: <https://creativeconomy.ru/lib/38846> (дата обращения: 12.01.2019).
2. Деготькова, И. Обидная статистика: средний класс в России оказался нищим [Электронный ресурс]. URL <https://www.mk.ru/economics/2018/06/19-/obidnaya-statistika-sredniy-klass-v-rossii-okazalsya-nishhim.html> (дата обращения: 11.01.2019).
3. Копалкина, Е., Старостина, Ю. От 60 до 120: сколько зарабатывает средний класс в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/18/06/2018/5b27bf829a794710796bbfe5> (дата обращения: 11.01.2019).
4. Лесков, С. О метафизическом отношении к богатству [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosbalt.ru/blogs/2016/03/03/1495277.html> (дата обращения: 09.01.2019).
5. Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2011 года: статистический бюллетень [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572 (дата обращения: 07.01.2019).
6. Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2017 года: статистический бюллетень [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572 (дата обращения: 07.01.2019).
7. Соболев, Э.Н. Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии: доклад. – М.: Институт экономики РАН, 2017. – 46 с. [Электронный ресурс]. URL: http://inecon.org/docs/Sobolev_paper_20171012.pdf (дата обращения: 08.01.2019).

**АКАДЕМИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ ВУЗОВ КАК ЭФФЕКТИВНОЕ УСЛОВИЕ
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ****ACADEMIC STRATEGIES OF UNIVERSITIES AS EFFECTIVE A CONDITION OF
CONTINUING EDUCATION IN BELARUS**

Аннотация: в статье представлены результаты научного скрининга современных академических стратегий белорусских университетов. Выявлены основные направления функционирования академических стратегий. Определена роль и значения системы вознаграждений в белорусских университетах. Дана оценка возможности введения академических контрактов. Использованы экономико-математические методы научного исследования. Полученные результаты позволили доказать, что для профессорско-преподавательского состава белорусских вузов привлекательны академические свободы, связанные с самостоятельным планированием рабочего времени; общение со студентами активизирует их научной деятельности; для преподавателей важен их социальный статус. Негативное влияние на профессиональную мотивацию в академической среде Беларуси оказывают: низкие заработные платы, отсутствие связи между активной научной деятельностью и ростом заработной платы, отсутствие карьерного роста. В белорусских условиях действенными стимулами, влияющими на активизацию вовлеченности преподавателей, являются: наличие в вузе международных программ, увеличение основной части заработной платы, условия контракта, выплаты за научную деятельность и получение должности или научного звания.

Ключевые слова: академическая среда, заработная плата, учебная нагрузка, рынок труда, преподаватели.

Abstract: the article presents the results of scientific screening of modern academic strategies of Belarusian universities. The main directions of the functioning of academic strategies. The role and importance of the remuneration system in Belarusian universities are defined. An assessment is made of the possibility of introducing academic contracts. Used economic and mathematical methods of scientific research. The results obtained allowed us to prove that academic faculties associated with independent planning of working time are attractive for the faculty members of Belarusian universities; communication with students activates their research activities; for teachers their social status is important. The negative impact on professional motivation in the academic environment of Belarus is exerted by: low wages, lack of communication between active scientific activity and wage growth, lack of career growth. Under Belarusian conditions, effective incentives affecting the intensification of teacher involvement are: the presence of international programs at a university, an increase in the basic part of wages, contract terms, payments for research activities, and obtaining a position or academic title.

Keywords: academic environment, wages, study load, labor market, teachers.

Современная система высшего образования в Беларуси переживает этап трансформации. Важным рыночным трендом изменения качества функционирования университетов Беларуси, является изменение образовательных технологий по направлению сокращения массовости высшего образования, переходом от технологий тотальных знаний к информационным технологиям. Институциональным оформлением трудовых отношений в белорусских университетах является контракт. Но структура и содержание белорусского академического контракта представляется неоптимальными. Это значит, что размер вознаграждения зависит преимущественно от учебной работы, а длительность контрактов (фактически - краткосрочные) не создают позитивных стимулов для преподавателей. Современные белорусские реалии таковы, что в большинстве вузов уровень заработной платы преподавателей определяется занимаемой должностью и объемом учебной нагрузки, а

также выполнением типичного и достаточно широкого перечня дополнительных обязанностей. Учитывая многообразие параметров деятельности, многие вузы пошли по пути разработки систем материального стимулирования с большим количеством показателей и на их основе - использования рейтинговых методов оценки и вознаграждения персонала.

Совершенствование теории академических контрактов получило в научной концепции эффективного контракта вуза с преподавателем (Кузьминов Я.) [1]. В центре внимания концепции эффективного контракта оказываются не сроки трудового контракта, а размеры относительной заработной платы преподавателей. Структура вознаграждения преподавателя отличается от структуры вознаграждения других работников [2], во-первых, большей долей неденежного вознаграждения. При равном денежном вознаграждении это повышает привлекательность преподавательской деятельности. Во-вторых, большой долей в неденежном вознаграждении академического вознаграждения. Именно оно привлекает работников с особой системой предпочтений, ориентированных на исследовательскую деятельность. Возможности относительно свободно распоряжаться рабочим временем в интересах профессиональной творческой деятельности.

В целях исследования формирования институциональной среды и определения стратегий вознаграждения преподавателей в академическом сообществе Беларуси была сформирована база данных по профессорско-преподавательскому составу белорусских университетов. Такая база данных создана впервые. База данных формировалась на основе экспертного опроса, инструментом которого стала анкета (идея и автором анкеты является д.э.н., проф. Стукен Т.Ю. Россия, Омский государственный университет им.Ф.И. Достоевского), позволяющая дать оценку академическому вознаграждению в Беларуси. Исследовательской выборка представлена экспертным мнением 83 преподавателей вузов Беларуси. Охвачены практически все вузы регионов Беларуси (исключение составила гродненская область).

Специфическая характеристика академической среды в Беларуси состоит в том, что в вузах значительная часть ППС (профессорско-преподавательский состав) не имеет ученых степеней и звания (собственно это коррелирует с официальной статистикой). По наличию степени и звания в данной выборке больше всего представлены кандидаты наук, доценты.

Авторские оценки указывают на то, что главными институциональными предпосылками привлекательности профессии преподавателя являются длительный отпуск и возможность самостоятельно планировать свое рабочее время (это и есть академическая свобода). Причем, на это указывают как преподаватель со степенью, так и без степени. Поэтому, в Беларуси в системе высшего образования значение академических свобод (отпуск и время) имеет высокую ценность. Материальные и социальные аспекты не представляют особого интереса для отечественных преподавателей. Преподавателей с ученой степенью и без степени интересуют привлекательные рабочие места преподавателей с высоким уровнем заработной платы. Причем у преподавателей без степени такой интерес выше, чем у ППС со степенью. Это обусловлено стабильностью объема трудовой нагрузки, на что в большей мере указали преподаватели без степени. Важным для ППС, являются лучшие условия труда для научной деятельности (особенно важно для ППС с ученой степенью). Неоднозначность оценок состоит в том, что для ППС без степени такие условия по определению должны быть более актуальны, так как условие получение ими научной степени является условием их будущих контрактов.

Следствием сложившихся институциональных условий в системе высшего образования в Беларуси является закрепление преподавателей в рамках их вузов и рабочих мест. Однако оценки указывают на то, что случаи увольнения ППС за последний год были не редкими (указали 67,5% респондентов). При этом куда и на какие новые рабочие места уходят преподаватели-респонденты не ответили (затрудняюсь ответить – 42,2%; в другие вузы – 31,3%).

Регулирование заработной платы в системе высшего образования Беларуси в целом зависит от объема выполняемой преподавателями нагрузки, выраженной в количестве учебных часов. Количество часов на ставку является внутривузовским нормативом, который каждый университет устанавливает самостоятельно. Однако не всегда понятно насколько одинаково распределение трудовой нагрузки в рамках одинаковых должностей. Авторские оценки свидетельствуют о некоторых особенностях внутривузовских политик в сфере оплаты труда ППС:

- корпоративные сигналы о том, каков уровень заработной платы должен быть в вузе достаточно сильны в Беларуси. Эти сигналы не являются следствием жестких мер государственного регулирования;

- остальные сигналы (результаты научной работы, результаты учебной и методической деятельности, участие в проектах по развитию, желание администрации и др.) совсем не значительны. Незначительность этих сигналов делает не гибкой внутривузовскую политику оплаты труда;

- важной частью, по мнению ППС, в структуре политики оплаты труда должны быть стимулирующие выплаты, которые бы увеличивали размер заработной платы и при этом снижение трудовой нагрузки. Другими словами, преподаватели вузов сами четко сформулировали эффективный механизм академической оплаты труда – введение дополнительного вознаграждения при одновременном снижении трудовой нагрузки.

Оценка стратегии деятельности университета может представлять собой как всесторонний комплексный процесс, так и оценку отдельных элементов по достижению целей. Исследуя эффективность реализации стратегии, необходимо учитывать, насколько она отвечает требованиям внешней среды и ее динамики. Оценка эффективности стратегии может строиться на учете определенных критериев эффективности, а может базироваться на анализе факторов, влияющих на эффективность развития вуза. Проблема поиска критериев заключается в первую очередь в том, что число критериев велико. Такой поиск осуществляется с учетом целевых ориентаций развития вуза. Однако базовыми критериями эффективности стратегии, вуза в том числе, являются, во-первых, соотношение планируемого результата развития с затраченными ресурсами на это развитие, во-вторых, наличие стратегии в реальном выражении, а не в «формальном наличии». Оценки академических стратегий в Беларуси (с использованием логит-модели) показала следующее:

- опубликование статьи в журнале из списка ВАК и приравненных к нему списков зависит от возраста преподавателей (-0,76). Чем, старше возраст, тем преподаватели менее склонны готовить статьи для таких изданий. Но наличие ученой степени положительно связано с количеством статей, и ее наличие увеличивает вероятность таких публикаций в 4,3 раза;

- издание учебника, учебного или учебно-методического пособия, наоборот, определяет возраст преподавателя (0,99), чем он старше, тем более вероятно, что такой вид деятельности для него является активным;

- издание монографий определяет наличие ученой степени у преподавателей, т.е. вероятность такого рода длительности в 17 раз выше для ППС с ученой степенью;

- такие виды деятельности ППС как публикации статей в изданиях, индексируемых в Web of Science и Scopus не связаны ни с одним оцениваемым фактором. Предполагаем, что это связано с тем, что данный вид деятельности не является приоритетным для стратегии вузов Беларуси. Однако участие в индексируемых изданиях в мировой системе высшего образования является главным критерием участия в академических контрактах. Таким образом, ученая степень в вузах Беларуси является главным результирующим фактором, определяющим модель поведения ППС.

Оценивая академическую лояльность, под которой мы понимаем приверженность корпоративным правилам университета, принципам и традициям функционирования внутривузовской деятельности, находим отправные точки мониторинга: преподавателю

нравится университет, и он готов трудиться здесь ещё долгое время, оставаясь преданным работником, но при этом не прилагая лишних усилий. В качестве критериев лояльности использовали: а) мнения преподавателей по поводу их отношения к ситуации, когда преподаватели, занимающие одинаковые должности, имеют разный объем учебной работы на ставку; б) желание преподавателей перейти в другой вуз.

Результатом такой оценки стало следующее:

-во-первых, мнения преподавателей по поводу их отношения к ситуации, когда преподаватели, занимающие одинаковые должности, и имеют разный объем учебной работы на ставку, не выявили определенных зависимостей, характеризующих их лояльность;

- оценка желания преподавателей перейти в другие вузы показала, что появляется это желание в случаях, когда, по мнению преподавателей, отсутствуют должные условия труда для научной деятельности. Отсутствие лояльности связано с тем, что все виды научной работы ППС положительно связаны (0,54) (логит модель) с условиями труда для научной деятельности в университете (нет условий, нет лояльности).

Вовлечённость ППС в академическую среду – это такое эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует их не только результативно выполнять работу, но иметь желание к саморазвитию. Вовлеченность – широко понимаемый социальный процесс, который предполагает и адаптацию преподавателей к внутривузовским условиям, привыкание к академическим свободам, и оппортунизм к их ограничению. Вовлеченность преподавателей позволяет университетам диагностировать отношения ППС к своей работе и к вузу. Чем больше вовлеченность ППС, тем выше университетские рейтинги. Проведенные оценки показали определенную картину вовлеченности преподавателей вузов в Беларуси:

1. Вовлеченность в академическую работу в Беларуси, прежде всего, связана с материальной заинтересованностью преподавателей.

2. Вовлеченность, связанная с приобретением академических свобод, которые предполагает работа в вузе, прежде всего, интересна преподавателям с весомым стажем работы в университете.

3. Для всех преподавателей важна в основном работа, которая связана с научной деятельностью. Именно такая работа определяет их вовлеченность.

4. В белорусских университетах вовлеченность преподавателей связана с институциональными предпочтениями, которые предполагает академическая среда:

во-первых, стаж работы в вузе позволяет строить профессиональную карьеру (причем не зависимо от наличия ученой степени);

во-вторых, приобретается социальный статус в обществе по наличию ученой степени;

в-третьих, работа в вузе обеспечивает самый длительный трудовой отпуск и гарантии занятости.

Оценка стратегий развития вузов с учетом влияния академической системы оплаты труда. Для решения данной задачи были использованы характеристики системы оплаты труда, представленные бинарными переменными, позволяющие оценить связь со стратегией развития, прозрачность системы, периодичность стимулирования, соотношение постоянной и переменной части и др. Были построены логит (регрессионные) модели, позволяющие выявить зависимость трудового поведения работников (результативность, лояльность, вовлеченность, мотивация (зависимые переменные)) от ряда факторов, связанных с оплатой труда. Результатом стало следующее:

во-первых, преподаватели белорусских вузов будут задумываться о переходе на работу в другой вуз из-за зарплаты, если на данном месте работы отсутствуют регулярные выплаты по результатам учебно-методической работы (коэфф.-0,65 / OR 0,07). Наличие выплаты по результатам учебно-методической работы снижает вероятность того, что респондент будет искать более выгодную (с точки зрения зарплаты) работу;

во-вторых, ППС белорусских вузов будет задумываться о переходе на работу в другой вуз из-за гарантированного объема нагрузки, если на данном месте работы отсутствует комплексная выплата по результатам деятельности (коэфф.-0,76 / OR 0,04). Наличие комплексной выплаты по результатам деятельности снижает вероятность того, что респондент будет искать более выгодную (с точки зрения нагрузки) работу;

в-третьих, преподаватели указали на то, что будут задумываться о переходе на работу в другой вуз из-за меньшей нагрузки при той же зарплате, несмотря на то, что в стратегии ВУЗа прописана «активизация научной деятельности преподавателей и студентов». Эта деятельность отнимает у преподавателей много времени без дополнительного материального стимулирования.

Таким образом, оценка стратегий развития вузов с учетом влияния профессиональной мотивации ППС и степени вовлеченности в академическую среду вуза показала, что:

А) профессиональную мотивацию ППС вуза стимулируют: 1) привлекательные академические свободы, связанные с самостоятельным планированием рабочего времени; 2) общение со студентами и активизация их научной деятельности; 3) сохранившийся социальный статус преподавателя вуза.

Б) негативное влияние на профессиональную мотивацию ППС в Беларуси оказывают: 1) низкие заработные платы, 2) отсутствие связи между активной научной деятельностью и ростом заработной платы, 3) отсутствие карьерного роста.

В) оценка степени вовлеченности преподавателей в научную деятельность посредством подготовки научных работ показала, что в белорусских условиях действенными стимулами, влияющими на активизацию вовлеченности являются: наличие в вузе международных программ, в которых будут участвовать ППС, увеличение основной части заработной платы, условия контракта, выплаты за научную деятельность и получение должности или научного звания.

Список литературы

1. Кузьминов, Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени / Я. Кузьминов // Контракты в академическом мире [Текст] / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 13–30.

2. Курбатова, М.В., Левин, С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М.В. Курбатова, С.Н. Левин // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований), 2013. Т. 5. № 1. С. 55–80.

УДК 37.035

Т. П. Моисеева

T. P. Moiseeva

ФАКТОРЫ СДЕРЖИВАНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

FACTORS RESTRAINING THE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL IN MODERN RUSSIA

Аннотация. В качестве основных факторов сдерживания развития трудового потенциала рассматриваются, сырьевая направленность экономики страны, крайняя поляризация общества, застойный характер российской бедности, малообеспеченность и бедность работающего населения. Слом материально-технического фундамента индустриального общества, ориентация экономики на продажу сырьевых ресурсов привели к деформации социальной структуры, невостребованности

интеллектуального потенциала нации, нарушению принципа социальной справедливости в оплате труда. Отсутствие научно обоснованной стратегии развития наряду с объективными особенностями формирования рыночной экономики в условиях российской действительности стали дополнительными причинами стагнации производства, деградации трудового потенциала страны. Осуществление экономического прорыва в экономику знаний возможно при целенаправленном участии государства и ориентации общества на формирование социальной рыночной экономики.

Ключевые слова инновационная экономика, человеческий потенциал, экономический прорыв, сдерживающий фактор.

Abstract. The paper considers the development of labor potential, the raw material orientation of the country's economy, the extreme polarization of society, the stagnant nature of Russian poverty, low income and poverty of the working population as the main deterrent factors. The destruction of the material and technical Foundation of the industrial society, the orientation of the economy on the sale of raw materials led to the deformation of the social structure, the lack of demand for the intellectual potential of the nation, the violation of the principle of social justice in wages. The lack of science-based development strategy along with the objective features of the formation of the market economy in the conditions of Russian reality have become additional reasons for the stagnation of production, degradation of the labor potential of the country. The economic breakthrough in the knowledge economy is possible with the purposeful participation of the state and the orientation of society to the formation of a social market economy.

Key words innovative economy, human potential, economic breakthrough, limiting factor.

Важная роль в решении задачи преодоление технико-технологической отсталости России, утверждение инновационно восприимчивой модели общественного производства на основе экономики знаний, принадлежит высококвалифицированному, экономически предприимчивому человеку, чья активность детерминирована рядом факторов. Их игнорирование, замалчивание или недостаточный учет на протяжении последних десятилетий современной российской истории ведет к деградации человеческого фактора – главного элемента развития производительных сил в условиях НТР.

Важным условием, сдерживающим процесс формирования новой рабочей силы, является крайняя поляризация общества на богатых и бедных, застойный характер российской бедности, малообеспеченность и бедность большинства работающего населения. Сегодня в стране за чертой бедности живет 22 млн. человек, а прожиточный минимум для работающих людей составляет 11600, для детей – чуть больше 8 тыс. Они формируют социальную базу застойной бедности. Стратегия выживания предполагает экономию людей на питании, образовании, медицинском обслуживании, отдыхе. Продолжительность такой стратегии порождает состояние привыкания к бедности, а образ жизни бедного человека экстраполируется на долгие годы. В связи с чем актуализируется поговорка «Плохо не то, что мы находимся в тяжелом положении, плохо то, что мы там начинаем обустраиваться».

О падении благосостояния и росте социального расслоения населения РБ говорят данные Центра изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Академии наук РБ: каждому 4 жителю республики денег хватает только на еду, каждый 20-й не может себе позволить полноценно питаться. В так называемый «низший слой», составляющий 29% населения РБ, входят пенсионеры, сельские жители, молодые и многодетные семьи. В половине домохозяйств ежемесячный доход на члена семьи ниже прожиточного минимума – 8750 руб.[3,15]. У людей с низкими доходами формируется «Психология бедности» – специфический образ жизни и связанные с ним качества. Привычным образом их жизни становится экономия. И хотя бедные семьи максимально стараются не экономить на образовании детей, они вынуждены покупать более дешевые продукты, одежду, вещи длительного пользования, экономят на медуслугах, культурном отдыхе. В таких семьях по вполне объективным причинам не может сформироваться активный, амбициозный, ведущий ЗОЖ, человек. Инертность, отсутствие амбиций, покорность обстоятельствам, моральная и физиологическая деградация – наиболее избираемый вектор жизнедеятельности членов таких семей. Дети, воспитанные в нормах

низкого качества потребления, впитывают эту модель поведения и, как правило, реализуют ее во взрослой жизни.

Продолжительная бедность несовместима со стратегией государства в построении экономики знания, цифровой экономики, содержанием которой является **сложный** человек, интеллектуально, духовно и физически развитый, имеющий высокий уровень профессионального образования, способный к непрерывному самообразованию, саморазвитию, нравственный, психологически устойчивый, экономически активный, обладающий крепким здоровьем. Затянувшийся кризис поставил под угрозу процесс формирования человеческого потенциала – содержательной основы экономики 21 века.

На фоне отсутствия реальных позитивных результатов социально-экономических и политических реформ (индекс паспорта России занимает 48 место, после Украины), так и не создавших условий для предпринимательства и экономического роста, в России началась 4-я миграционная волна. Каждый год из России эмигрируют в развитые страны 300 тыс. россиян, это, как правило, ученые и предприниматели, а также молодые люди, которые, по их объяснению «просто не хотят терять времени». Безусловно, существует и обратный и довольно значимый поток: каждый год в Россию приезжает 2,9 млн. мигрантов из стран ближнего зарубежья [1,6]. Разница лишь в том, что это представители неквалифицированных видов труда. Такое пополнение трудовыми ресурсами не может способствовать качественному наращиванию человеческого потенциала.

2017 год – был годом 100-летия русской революции. Общественные дискуссии, посвященные данному событию продолжаются до сих пор. На фоне ухудшения жизни россиян они обнаружили рост количества россиян, утверждающих необходимость отказа от либеральной модели развития и возврата к СССР. (по результатам «Левада-центра, если в 2012 году таких было 49%, в 2016 – 56%, то в 2017г. – 58%») [1,8]. Это может восприниматься как неудача, предпринятой в 90-е годы рыночной стратегии экономического развития страны взамен на административно-командную систему хозяйствования советского времени. Стагнация общественного производства, его технико-технологическая отсталость, на фоне роста коррупции и резкого социального расслоения населения на богатых и бедных делают перспективу формирования и реализации молодежью своих способностей в собственной стране сомнительной. Все чаще молодые специалисты связывают свои жизненные перспективы с эмиграцией в другие страны.

Тенденция экономического падения, отсутствия социальных перспектив рождает достаточно много вопросов. Главными из них являются вопросы о том, куда, в каком направлении движется наша страна? Насколько перспективен этот путь? Почему, казалось бы, апробированный мировой общественной практикой образец социально-экономического развития не является воплощением идеальной модели, и его реализация в России не приносит ожидаемых результатов?

Власть уходит от внятного ответа на злободневный вопрос все чаще задаваемый молодежью о направлении развития страны, ее стратегических целях. (на просьбу журналиста, адресованную В.В.Путину на встрече президента с работниками СМИ 20 декабря 2018 г. сформулировать национальную идею современной России, обозначить вектор ее исторического развития, Президент переадресовал вопрос здесь же сидящим работникам). Неопределенность экономического курса, отсутствие научно разработанной стратегии социально-экономического и политического развития, четкой формулировки задач для достижения заданной цели не добавляет молодежи оптимизма. Как бы не уклонялась власть от ответа на задаваемые вопросы, ей все равно предстоит признать причины, сдерживающие реализацию либеральной модели социально-экономического развития России. Сырцевая направленность российской экономики, отсутствие социально-экономической базы для формирования подлинной демократии, неразвитость правового и гражданского общества – это та национальная специфика, которая усугубляет трудности развития современной рыночной экономики в России.

Важно признать и то, что в обществе есть социальный слой, объективно заинтересованный в сохранении сложившейся системы хозяйствования. Захватив выгодные экономические позиции в 90-х, олигархические группы восприняли переход к капитализму как переход к обществу для себя, а не для всех. Экономически необоснованное сверхбогатство, сколоченное за весьма короткий срок, делает их заинтересованными в сохранении своего положения, объективно ориентирует на проведение экономической и политической деятельности, сохраняющей сложившийся сырьевой экономический статус страны. Их идея – идея сохранения является главным тормозом в развитии России. Сложившаяся институциональная матрица также тормозит развитию России. Она не нацелена на будущее, а работает на сохранение сложившегося положения.

Да, у нас есть и другие, объективные национальные особенности, сдерживающие развитие рыночной экономики (это и временной запас, и слом материально-технического фундамента индустриального общества, и деформация социальной структуры, и неразвитость рыночной инфраструктуры, и отсутствие национальной элиты, не способной создать духовные скрепы, ценности, ориентирующие народ на преодоление трудностей в достижении успеха). Но главное в том, что политическая система общества, государство как ее основной институт игнорируют мировой опыт участия государства в экономическом управлении и регулировании социальными процессами в переломные моменты истории.

Состояние перманентного отставания и экономического спада побудило власть начать разговор о «технологическом прорыве» в цифровое общество. Но следует понимать, что без создания адекватной технико-технологической, социально-экономической и политической основы, без соответствующего ей человеческого потенциала никакого прорыва осуществить нельзя.

Современная стадия западного либерализма предполагает включение новых механизмов рыночного саморазвития, таковым выступает социальный либерализм. Адекватный современному уровню НТП современный капитализм имеет стимулы развития только в том случае, если он выгоден для всех граждан, если в нем объективно работает принцип социальной справедливости, основным критерием которого является равенство возможностей. Все люди вне зависимости от своего происхождения, национальности, цвета кожи, места проживания и т.д. должны иметь равные возможности для социального роста. Прежде всего, это касается образования. Уникальное сочетание качеств, предъявляемых новыми профессиями и специальностями к человеку как субъективному фактору производительных сил, объективно предполагает создание максимально выгодных условий для творческого развития всех людей, количество которых создает необходимые условия для выбора. Кроме того, формирование личности человека должно происходить в интеллектуальной, культурной среде, позволяющей сформировать творческую, креативно мыслящую сложную личность – это сегодня неперемнное условие для экономического роста. Культурная среда предполагает новое качество массовой культуры, отвечающей потребностям формирования такой личности. Требуется новая эстетика каждодневной (обыденной) жизни: культура жилья, физического воспитания, культура речи, психологическая культура, культура социальных связей и т.п. Равенство возможностей, равенство доступа к образовательным и культурным ценностям в России не только не достигнуто, оно усугубилось. Возможности центра и регионов, крупных и малых городов, города и деревни поделили Россию на бедных и богатых, процветающих и имеющих будущее, и бедствующих и бесперспективных. Породили противоречие, социально-конфликтную ситуацию, которая с годами только усиливается.

Равенство возможностей как основной критерий реализации принципа социальной справедливости предполагает и равные для всех возможности доступа к медицинскому обслуживанию. Человек должен жить и работать долго – это требование времени, продиктованное условиями нового содержания общественного труда, динамикой его развития. Творческая самоотдача, подкрепленная жизненным опытом, должна основываться

на физическом здоровье людей через утверждение стандартов здорового образа жизни и доступности качественного медицинского обслуживания. Этими критериями принцип социальной справедливости не исчерпывается, но они определяют социальную значимость остальных.

Учитывая требование НТП и интересы различных социальных слоев населения, политическая деятельность государства должна быть направлена на стимулирование процессов саморазвития производства и активизацию экономической самостоятельности непосредственных участников общественного производства. Политическая деятельность не может быть субъективистски произвольной, она должна коррелироваться требованиями существующего способа производства с его отношениями собственности, обмена и распределения, определенной социальной структуры общества. Это должно учитываться при разработке политических программ.

Концентрация усилий государства, политических партий и течений на решении обозначенных социально-экономических, политических задач позволит преодолеть период неустойчивости в развитии российского социума, занять достойное место в мировом сообществе.

Список литературы

1. Аргументы и факты. №52. 2017 г.
2. Моисеева Т.П. Социальный либерализм как условие прогрессивного развития современного общества // Социальное и политическое развитие РБ в условиях трансформации общественных отношений. Уфа, 2017. УГАТУ. С. 61–74.
3. Ягофарова Д. «Ожидание бедности». Аргументы недели. 2017 №49, 14 декабря года. С. 15.

УДК 37, 331.544, 331.545

Н. В. Локтюхина

N. V. Loktyukhina

ПРОБЛЕМЫ СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА

PROBLEMS OF PROFESSIONAL EDUCATION IN THE CONTEXT OF FUTURE WORK

Аннотация. В статье проанализированы тенденции в сфере профессионального образования: устаревание традиционного подхода к образованию, потребность в формировании гибких навыков, снижение ценности престижного образования для работодателей, трансформация сознания человека как объекта обучения, изменение роли преподавателя и т.д. На основании данных тенденций делается вывод, что современная система образования устарела и ее необходимо реформировать, отказавшись от традиционных многолетних университетских программ. Обосновывается роль Международной организации труда в формировании новых стандартов в образовании.

Ключевые слова: *система образования, университеты, Международная организация труда, рынок труда.*

Abstract. The article analyzes a trends in vocational education: the obsolescence of the traditional approach to education, the need for flexible skills, the decline in the value of prestigious education for employers, the transformation of human consciousness as an object of study, the changing role of the teacher, etc. Based on these trends, it is concluded that the modern education system is outdated and needs to be reformed, abandoning traditional multi-year university programs. The author substantiates the role of the International Labor Organization in the formation of new standards in education.

Key words: *education system, universities, International Labor Organization, labor market*

Первое из трех направлений, предлагаемых в представленном Глобальной комиссией по вопросам будущего сферы труда 22 января 2019 г. докладе «Работать ради лучшего будущего» – увеличение инвестиций в развитие способностей человека, поскольку накопление человеческого капитала расширяет возможности людей и повышает их благосостояние [9].

Данный тезис особенно актуален в условиях цифровизации, когда речь идет о конкуренции не только между людьми, но и между людьми и роботами, между человеческим мозгом и сознанием и искусственным интеллектом. В этом контексте развитие системы профессионального образования, с помощью которой формируется человеческий капитал – первоочередной аспект для будущего сферы труда. Но именно здесь мы видим наибольшие риски для данной сферы. Основываясь на экспертных оценках, данных статистики, взаимодействии со студентами, педагогическим сообществом и работодателями, можно говорить о наличии нескольких тенденций в системе образования.

Первая тенденция – традиционный подход к образованию устарел. Традиционный подход, так его называет академик А.Г. Асмолов – классический процесс трансляции образцов, знаний, умений и навыков (это когда ученики, которые сидят за партами и внемлют учителю) [7]. Вместе с тем, такая система эффективна только в стабильном мире, в котором человека можно вооружить решениями на все случаи жизни.

Второй подход, опять-таки в классификации А.Г. Асмолова совсем иной, поскольку он связан с мотивационной установкой «учить учиться» [7]. В рамках этого подхода важным научить человека адаптироваться к любым условиям и изменениям жизни, с которыми он сталкивается. Речь идет и об изменении мира профессий, учитывая, что мы не знаем, что будет востребовано через пять, десять или пятнадцать лет.

В рамках второго подхода крайне важно формирование так называемых гибких навыков (soft skills), которые не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями. Для освоения гибких навыков значимо не сколько классическое вузовское образование, сколько тренинги, корпоративные программы, наставничество и коучинг.

Вторая тенденция – рынок труда стал настолько динамичен, что работодателю становится менее интересно какое у вас образование, что подтверждают специалисты по персоналу, руководители компаний, рекрутеры, которые отказываются от эксклюзивного набора выпускников топовых университетов.

Выступая на Всемирном экономическом форуме в Давосе глава корпорации IBM Д. Рометти охарактеризовала эту тенденцию как появление класса «новых воротничков», в дополнение к известным «синим» и «белым» воротничкам [1]. «Новые воротнички» – ценные кадры из технологического сектора, которым для трудоустройства не нужна степень бакалавра или другое формальное образование. Успешность «новых воротничков» говорит о том, что эффективной заменой и дополнением классических университетов являются специальные обучающие программы для сотрудников, как правило, краткосрочные.

Третья тенденция – меняется сам человек и его сознание. Изменяется быстрое действие человеческого мозга, расширяются возможности доведения до него информации. Современный студент, кардинально отличается от студента даже десятилетней давности. Он выходит из зоны наших стереотипов.

Родившиеся в конце прошлого века знают, что мир постоянно меняется и легко готово менять место работы и профессию. Поколение Y, стремясь к свободе и независимости, быстрому профессиональному росту, предпочитая проектную работу, удаленную занятость. Современная молодежь сама меняет рынок труда, делая его более гибким [4].

«Загоняя» в традиционную систему образования современных студентов, мы наблюдаем их апатию. Молодежь осознает, что их учат тому, что им не потребуется в

будущем. Более того, мы требуем работы по специальности, в то время как изменение мира профессий уже отстает от развития системы образования, а современные люди склонны к изменению траектории профессионального развития [4].

Рассмотренные выше тенденции говорят о том, что современная система образования, прежде всего университетского, берущее свое начало в средневековье и сохранившаяся в своей основе до наших дней, безнадежно устарела.

В современном мире тысячи университетов, и если уже сейчас не начать реформировать систему образования, то уже в ближайшее мы получим «кризис навыков» и армию не готовую к выходу на рынок труда молодежи.

Реформа, на наш взгляд, должна состоять в отказе от традиционных многолетних университетских программ. У обучающегося должна быть возможность легко подкорректировать свою учебную программу. Именно такие перспективы предсказывают системе образования. Люди будущего будут сами конструировать свое образование. Как предсказывает американский футуролог японского происхождения Митио Каку: «Дипломы исчезнут за ненадобностью, потому что образование перестанет ограничиваться какими-либо временными и пространственными рамками. Появятся центры сертификации, в которых специалисты будут сдавать квалификационные экзамены, определяющие набор навыков и компетенций». Тех, кто посещает лекции в традиционных учебных заведениях, будут считать неудачниками. О них будут говорить: «Он не смог сам сконструировать свое образование» [5].

Полагаем, что возможность «конструирования образования» возможна и для специалистов, которым требуется долгосрочное обучение (например, для медиков).

Четвертая тенденция связана с современным научно-педагогическим сообществом. Современный педагог, преподаватель, профессор перестал быть бесценным источником знаний, которые без труда можно найти во всемирной паутине, а значит он не так уже интересен современному студенту. Более того, то, что доносит современный педагог до студента может устареть уже к моменту получения диплома. В России данная ситуация осложняется многочисленными реформами высшего образования, низким уровнем оплаты труда педагогов, что не мотивирует приходить молодежь работать в рассматриваемую сферу, ведет к старению и снижению педагогического уровня работников сферы профессионального образования.

Возникает закономерный вопрос – останется ли преподаватель в системе образования будущего, реализуемого в основном в онлайн-формате? Полагаем, что останется, поскольку обучение в онлайн расслабляет такое недисциплинированное создание как человек. Преподаватель, даже при расширении онлайн-обучения останется, но его роль изменится.

Во-первых, это будет скорее преподаватель наставник, с большей ориентацией на индивидуальную работу со студентом.

Во-вторых, это будет наставник на рабочем месте, отвечающий за адаптацию человека в работе, передающий знания, помогающий формировать трудовые навыки. Полагаем, что роль наставничества в целом многократно возрастет в условиях цифровой экономики и реформирования высшего образования. Здесь важен и экономический эффект, исходя из того, что затраты на систему наставничества меньше, чем на традиционные методы развития персонала (обучение и тренинг).

Во-третьих, особую роль в системе образования будут занимать высококлассные преподаватели, которые обладают особым лекторским талантом, артистизмом и уникальными знаниями. Именно они будут проводить лекции офлайн и собирать залы полные залы.

Итак, с учетом, рассмотренных тенденций можно сделать вывод, что необходимы механизмы перестройки существующей системы образования. На сегодня – это система законов, норм и правил, образовательные стандарты, вузы и другие учреждения образования и, наконец, преподавательское сообщество и руководство системой образования.

В России в целом сфере образования работают тысячи людей. Более 135 тысяч человек работает в образовательных организациях среднего профессионального образования (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) [8, С. 61]. Около 243 тысяч человек преподают в государственных вузах, более 18 тысяч в частных вузах [8, 59-61]. Самым инертным элементом системы образования являются сами университеты и мощное ректорское сообщество государственных вузов, которым, можно полагать, будет не выгодно кардинальная перестройка системы высшего образования.

Как подтолкнуть сферу образования к реформированию, к кардинальному изменению подходов к работе? На наш взгляд здесь весомую роль должна сыграть Международная организация труда (МОТ), которая будучи специализированным учреждением ООН, на сегодня занимается вопросами регулирования трудовых отношений.

Во-первых, в пользу такой предлагаемой новой роли МОТ говорят законы воспроизводства рабочей силы, которая и является предметом внимания МОТ. Рабочая сила формируется в системе образования, именно здесь закладываются ключевые знания и навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности. Следует отметить, что у МОТ уже есть опыт реализации отдельных проектов в сфере образования. Здесь можно упомянуть о Конвенции МОТ 1975 года № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов [3], недавнем проекте «Внедрение стратегии профессионально-технической подготовки Группы двадцати» [6].

Во-вторых, на сегодня в мире нет организаций, подобных МОТ, формирующих стандарты в сфере образования. С одной стороны, мы имеем столетнюю историю МОТ и десятки проработанных и принятых ею международных правовых норм в сфере труда, многие из которых пересматриваются и дополняются. И мы имеем известный факт о том, что 1999 году министры образования 29 европейских стран подписали Болонскую Декларацию о создании единого и гармоничного Европейского пространства высшего образования [2]. Таким образом, в изменившемся цифровом мире сфера образования действует на основании документов, сформированных 20 лет назад.

В-третьих, МОТ независима от руководства системы образования, которое слабо заинтересовано в изменениях в данной сфере.

В данной связи будет вполне логично, если МОТ займется темой профессионального образования и начнет задавать связанные с рынком труда стандарты в этой сфере. Прежде всего, назрела необходимость принятия конвенций МОТ по вопросам профессиональной ориентации, профессионального образования, непрерывного обучения, о наставничестве на рабочем месте.

Список литературы

1. Глава IBM рассказала о «новых воротничках» - это специалисты без формального высшего образования [Электронный ресурс]. URL: <https://ain.ua/2019/01/25/glava-ibm-o-povux-vorotnichkah> (дата обращения: 17.01.2019).
2. Декларация о создании общеевропейского пространства высшего образования (Болонская декларация) [анг.] (Принята в г. Болонье 19.06.1999) [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 17.01.2019).
3. Конвенция № 142 Международной организации труда «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 23.06.1975) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1751–1754.
4. Локтюхина Н.В. Рынок труда: совпадают ли ожидания работодателей и молодых специалистов // Современные технологии в науке и образовании – СТНО-2018 [текст]: сб. тр. междунар. науч.-техн. форума: в 10 т. Т.8./ под общ. ред. О.В. Миловзорова. – Рязань: Рязан. гос. радиотехн. ун-т, 2018; Рязань. С. 147–151.

5. Митио Каку: учеба уже не будет базироваться на запоминании [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mirprognozov.ru/prognosis/society/mitio-kaku-uchba-uche-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii> (дата обращения: 17.01.2019).

6. МОТ и РФ обсудили второй этап проекта «Внедрение стратегии профессионально-технической подготовки Группы двадцати» [Электронный ресурс]. https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_562909/lang--ru/index.htm (дата обращения: 17.01.2019).

7. Образование впереди перемен: школа неопределенности [Электронный ресурс]. URL: <https://tovievich.ru/news/8591-obrazovanie-vperedi-peremen-shkola-neopredelennosti.html> (дата обращения: 17.01.2019).

8. Образование в цифрах: 2018 : краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, Г.Г. Ковалева, Н.В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 80 с.

9. Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019 г.

УДК 378.147

Т. А. Нигматуллина

T. A. Nigmatullina

ВЫЗОВЫ РЫНКА ТРУДА И СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

CHALLENGES OF THE LABOR MARKET AND STRATEGIES OF PROFESSIONAL EDUCATION AND TRAINING

Аннотация: статья посвящена актуальным вопросам подготовки кадров для меняющегося рынка труда, взаимодействию работодателей и образовательных организаций, необходимости трансформации этих отношений, успешным практикам. Речь идет, в том числе и о значимости участия в Туринском процессе и его роли в формировании политики в области профессионального образования и обучения для повышения его вклада в экономическое и социальное развитие страны. Автор анализирует результаты проведенного в рамках заявленной темы исследования и рассматривает перспективы решения задач для реализации инициативы Международной организации труда «Будущее сферы труда».

Ключевые слова: рынок труда, профессиональное образование, социальное партнерство, цифровая экономика, трудоустройство, квалификация, профессионализм, успешные практики.

Abstract: the article is dedicated to the current problems of professional training for a changing labor market, the interaction of employers and educational organizations, the need to transform these relationships, and discussing successful practices. This includes, the importance of participation in the Torino process and its role in shaping the policy in the field of vocational education and training to increase its contribution to the economic and social development of a country. The author analyzes the results of the research carried out within the framework of the stated topic and considers the prospects for solving the problems of the implementation of the Future of Work initiative of the International Labor Organization.

Keywords: labor market, vocational education, social partnership, digital economy, employment, qualification, professionalism, successful practices.

На завершившемся 2 февраля 2019 года в Женеве заседании Глобальной комиссии Международной организации труда по вопросам будущего сферы труда было подчеркнуто, что мир, в котором мы сегодня живем, переживает глобальные трансформации прежде всего в сфере высоких технологий. Эти изменения предъявляют повышенные требования к

знаниям, умениям, навыкам, направленным на удовлетворение многообразных потребностей человека и общества, то есть к тому, что мы называем человеческим капиталом. Именно он становится основным в обеспечении конкурентных преимуществ каждого предприятия и инновационного развития страны в целом. В этой связи особого внимания заслуживает гуманизация сферы труда, которая предполагает совершенствование управления трудовой деятельностью. Международная организация труда признает ведущей тенденцией развития сферы социально-трудовых отношений, способом формирования системы достойного труда.

Об этом шла речь и на прошедшем недавно Гайдаровском форуме, где были обозначены основные вызовы, которые ставит цифровизация, проникая во все сферы жизни общества. Результаты этих изменений прежде всего отразились на рынке труда. И к новой социально-экономической ситуации должны адаптироваться сфера образования, работники, работодатели и государство.

Начнем с рынка труда. Он по своей сути представляет собой всеобъемлющую и глобальную сферу взаимоотношений, в которую вовлечены: институт права, регулирующий эти взаимоотношения, система образования как стратегический государственный институт, бизнес-сообщество, гражданские организации, прежде всего профсоюзы, обеспечивающие диалог общества и власти. То есть именно социальное, или, иначе говоря, частно-государственное партнерство в значительной степени должно содействовать консенсусу рынка труда и профессионального образования и обучения: конкретно – разработке стратегий направленных на подготовку специалистов, отвечающих запросам работодателей и, следовательно, социально-экономической политике государства.

Этой тематикой Башкирский институт социальных технологий (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» занимается уже не первый год. Не случайно именно руководитель профсоюзного вуза стала координатором Туринского процесса, цель которого – формирование политики в области профессионального образования и обучения для повышения его вклада в экономическое и социальное развитие страны. Россия вошла в состав стран-участниц этого проекта еще в 2010 году. Республика Башкортостан – в марте 2018 года. В настоящее время идет подготовка материалов для доклада о состоянии и путях развития системы профессионального образования в регионе, в том числе – ее соответствии требованиям рынка труда сегодня и на перспективу. Эти материалы будут включены в Национальный доклад страны. А он, в свою очередь, станет основой для выстраивания государственной политики в сфере профессионального образования в условиях глобальных вызовов сегодняшнего времени с учетом региональных особенностей.

В рамках работы над этим проектом в сентябре 2018 года был проведен социологический опрос «Профессиональные траектории современной молодежи». Он показал, что между основными субъектами сферы занятости и рынка труда – работодателями и учебными заведениями – недостаточная корреляция, и это приводит к невысокой результативности их взаимодействия. Основная причина – низкая удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников, особенно вузов. Образовательные организации в большинстве своем сегодня ориентируются не на потребности рынка труда, а на популярность специальностей у абитуриентов, то есть на то, чтобы выполнить план приема. Мы абсолютно солидарны с Г.А. Ключаревым, руководителем Центра социологии образования, науки и культуры Института социологии РАН, что эта ситуация является одной из причин дисбаланса в структуре «образование – рынок труда» [2, с. 49-56].

Необходимость модернизации системы высшего образования, повышения его качества, соединения с «миром труда» с учётом вызовов современной экономики актуальна и для России, и для государств – членов ЕС. Об этом свидетельствуют официальные статистические данные оценки уровня молодежной безработицы. По данным Международной организации труда, в 2018 году каждый третий безработный в мире – это молодой человек [8]. Отсюда и согласие работать за «серую» зарплату, на неполную

занятость, трудиться в неформальном секторе. А в результате – неудовлетворенность молодых специалистов выбранной специальностью и желание поменять ее.

Причина, на наш взгляд, кроется, прежде всего, в отсутствии гибкой системы профориентации детей и молодежи. Многим молодым людям не хватает знаний о современном рынке труда, что не позволяет сделать правильные выводы по построению собственной карьеры. Это подтверждают многочисленные исследования официальных аналитических центров. «Умная» же модель профориентации позволила бы учащимся еще в школе грамотно – с учетом своих способностей, целевых установок, востребованности, а также перспектив будущего трудоустройства – выбрать профессию на всю жизнь.

Решить проблему, считает педагогическое сообщество, может государство, создав условия для прохождения школьниками тестирования на профориентацию. Кроме того, сегодня речь идет о совершенствовании законодательной базы. Так, по существующим правилам работодатель даже при большом желании не может взять на стажировку или производственную практику школьников. Максимум – экскурсия по предприятию и рассказ о нем. Кроме того, эксперты предлагают создать предпрофессиональные классы, а также интегрировать в школьную программу информацию о профессиях – например, на курсах по финансовой грамотности можно рассказывать об экономических специальностях [6].

Причина заключается еще и в том [2, с. 49-56], что для молодежи особую значимость имеет собственная мотивация и собственные ожидания от будущей профессиональной деятельности. Для многих наличие высшего образования – это залог успешного трудоустройства. То есть спрос предъявляется не на образование как таковое, а на наличие соответствующего диплома. Более того, нередки случаи, когда молодой человек поступает в образовательное учреждение не с целью получения специальности, а, к примеру, чтобы получить отсрочку от армии.

С другой стороны, работодатель не удовлетворен качеством работы сферы образования и потому неохотно принимает на работу выпускников средних профессиональных и высших образовательных учреждений. Прослушанные курсы и практические занятия, оценки за них практически не интересуют работодателей. Для успешного трудоустройства особое значение имеют, в первую очередь, подтвержденные на практике знания и компетенции, которые у молодых выпускников, как правило, отсутствуют, что порождает низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Кроме того, отсутствует соответствующая нормативно-правовая база, где были бы четко прописаны права и обязанности всех заинтересованных сторон. И это не мотивирует предприятия и региональные органы власти к финансированию программы подготовки кадров под конкретное рабочее место.

К сожалению, и наше исследование это подтверждает, образование занимает отнюдь не самые высокие позиции в рейтинге ценностей молодежи Республики Башкортостан – всего лишь 14 место. Снижение значимости образования наблюдается с повышением возраста. Так, для возрастной группы – 14-16 лет образование имеет большое значение (24,8%); заметно меньшее – представители возрастной группы 23-30 лет, то есть те, кто уже закончил обучение (9,1%). При этом значимость высокой квалификации и профессионализма оценивается заметно выше. Возможно, это обусловлено тем, что последние приобретаются в ходе непосредственной трудовой деятельности, или тем, что многие из респондентов работают не по специальности (таких среди опрошенных оказалось более половины). Объективной причиной работы не по специальности является дисбаланс между подготовкой специалистов в учебных заведениях и спросом на несоответствующих специалистов на рынке труда. В результате полученное образование не находит свое выражение в дальнейшей трудовой деятельности, что снижает его ценность в сознании молодых людей. Наши данные подтверждают и другие источники. Так, к примеру, сервис поиска работы Superjob.ru отказался от размещения графы «Образование» в описаниях вакансий. В

компаниям уверены, что для работодателей наличие у кандидата опыта и квалификации гораздо важнее, чем диплом [7].

Возникает замкнутый круг: работодатель не удовлетворен качеством работы сферы образования, выпускники – нереализованными ожиданиями, государство – экономическими потерями. Казалось бы, что проще всего объединить усилия педагогического сообщества и работодателей и сообща решить все проблемы. И на сегодняшний день «классическая модель» взаимодействия вузов с работодателями-партнерами сформирована. Классическая в том смысле, что она стабильна для всех образовательных учреждений. Согласно этой модели, работодатели привлекаются к преподавательской деятельности, участвуют в работе государственных экзаменационных комиссий, руководят курсовыми и выпускными квалификационными работами, предоставляют места практик студентам, а после окончания колледжа или вуза трудоустраивают лучших выпускников на свои предприятия и т. д. Но сегодня этого недостаточно. Существующая модель должна быть дополнена в соответствии, в том числе, с общими вызовами для системы профессионального образования: повышение требований к квалификациям; увеличение доли высококвалифицированных работников среди категорий занятого населения; развитие инноваций и усиление глобальной конкуренции; рост неопределенности в сфере занятости; растущее разнообразие институциональных моделей профессионального образования и обучения; быстрое устаревание профессиональных знаний/умений; развитие обучения в течение всей жизни.

При этом системе образования, с одной стороны, отводится роль посредника, а с другой – и работодатели, и наемный персонал заинтересованы в том, чтобы система образования как стратегический государственный ресурс обеспечивала не только высокое качество подготовки специалистов, но и формировала востребованное временем мировоззрение и личностные компетенции. И это запросы не далекого будущего, а сегодняшнего дня. Чем же на эти запросы отвечает система образования?

1. Одной из ключевых проблем российского рынка труда стал массовый запрос молодежи на высшее образование. В настоящее время в вузах России обучаются около 5 млн человек [4]. Это вдвое больше, чем в техникумах и колледжах, что объясняется во многом сложившимися стереотипами, непрестижностью рабочих профессий.

Сегодня эта проблема активно решается: среднее профессиональное образование перестает быть вариантом для троечников, что подтверждает статистика ежегодного исследования «Навигатор абитуриента: колледжи России 2018»: на бакалавриат, то есть в высшие учебные заведения поступили 48% выпускников, в колледжи – 52%. В немалой степени этому способствует продвижение идей Worldskills. Победы России на международном уровне, без сомнения, работают на повышение интереса к рабочим профессиям. Подчеркнем, что в движение активно включаются студенты вузов, специалисты крупнейших компаний. И это означает, что система образования формирует новое мировоззрение: приобретая профессию, осваивать область знаний.

2. С внедрением новых технологий, цифровой экономики многие профессии будут серьезно изменены, и даже представителям рабочих специальностей придется постоянно повышать уровень знаний. Задача образовательных учреждений – соотнести образовательные и профессиональные стандарты, а также развивать практику непрерывного образования – «lifelong learning» – обучение и переобучение в течение всей жизни. Уже принято решение о создании на базе колледжей региональных центров не только для обучения выпускников школ, но и для переквалификации взрослых [1].

3. В последние десятилетия заметно изменились мотивационные факторы трудовой деятельности. Из приоритетов при устройстве на работу, хотя и медленно, но уходит материальный фактор. Не менее важными становятся возможность самореализации, чувство удовлетворенности от проделанной работы, умение формулировать задачи, адекватно планировать работу и управлять ресурсами. Как на это реагирует образование? Прежде всего, формированием в молодежной среде качественно новых образцов социального

поведения и моделей взаимоотношений, трансформируя социокультурную образовательную среду, а точнее, возвращаясь к традиционным для нашей страны и незаслуженно забытым технологиям – через призму единства воспитания и обучения: имеется в виду гражданское просвещение, правовая и финансовая грамотность, добровольчество, лидерство, социальное проектирование и т. д.

4. Составлен Атлас новых профессий – профессий, которые будут востребованы в ближайшее десятилетие. И это – еще один вызов рынка труда системе образования. Как она отреагирует на него? Например, нужен специалист по внедрению систем искусственного интеллекта. Но такого образовательного стандарта нет. И нет вуза, который готовил бы людей, получающих диплом с записью: «Специалист по искусственному интеллекту». И таких не существующих сегодня профессий 186. Рынок образования их не предлагает. А востребованность огромная.

Но начало положено. Правда, пока таких вузов немного, но они уже есть и будут развиваться. В этом поможет и система онлайн-обучения. Сегодня в России развиваются десятки платформ онлайн-обучения, университеты и коммерческие структуры создают сотни онлайн-курсов по самым разным предметам. По оценкам специалистов, запрос на онлайн-курсы – около 1,5 млн граждан России [5]. Что дает онлайн-обучение? Формирует очень важную в современном быстро меняющемся мире мотивацию к самообразованию и самообучению. А это одна из ключевых компетенций, востребованных у работодателей. Кроме того, не каждый вуз имеет экспертов по узкоспециализированным темам, тогда как онлайн-курсы решают эту проблему, что повышает уровень обучения и уменьшает отток студентов в столичные города и за границу.

Еще пример. С 10 по 21 июля этого года на острове Русский успешно прошел первый образовательный интенсив цифрового университета Национальной технологической инициативы «20.35» [3]. Его цель – в сжатые сроки готовить специалистов по профессиям, для которых еще нет формальных правил, профессиональных и образовательных стандартов. Он создан для того, чтобы в сжатые сроки готовить специалистов по профессиям, для которых еще нет формальных правил, профессиональных и образовательных стандартов, то есть для профессий будущего, которые в государственном нормативном поле пока не обозначены. Это образовательный эксперимент, в итоге которого обучающийся получит цифровое резюме с актуальным набором компетенций и перечнем навыков, продемонстрированных на экзамене. Еще одна задача проекта – разработка технологий, позволяющих определять набор необходимых курсов, индивидуальный для каждого.

Подобных примеров много. Имеющиеся успешные практики тиражируются, многое модернизируется. Так, если совсем недавно новостью было создание базовых кафедр на предприятиях, то сегодня, наоборот, предприятия создают свои кафедры в образовательном учреждении, разрабатывают программы, по которым готовят для них специалистов. Обычным становится открытие предприятиями специализированных школ, участие в образовательных проектах.

Безусловно, работы предстоит много: и системе образования, и работодателям, и гражданскому обществу, и молодежи. Их решение позволит ответить на имеющиеся и будущие вызовы рынка труда и станет основополагающим в его гуманизации.

Список литературы:

1. В России будут реформировать систему среднего профобразования [Электронный ресурс]. URL: <https://news2.ru/story/539766/> (дата обращения: 18.01.2019).
2. Ключарев Г.А. «Разрыв образования» и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. № 11. 2015. С. 49–56.
3. Миллиард на новые профессии [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/732817/mariia-nediuk/milliard-na-novye-professii> (дата обращения: 18.01.2019).
4. МЭР: около 5% студентов к 2019 г. будут не менее семестра учиться за рубежом [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/3744339>. (дата обращения: 18.01.2019).

5. Образование завтрашнего дня [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/686763/elena-vinnitca/obrazovanie-zavtrashnego-dnia> (дата обращения: 18.01.2019).

6. С будущей профессией определились меньше трети выпускников [Электронный ресурс] <https://iz.ru/755019/roman-kretcul-evgenii-timofeev/s-budushchei-professiei-opredelilis-menshe-treti-vypusknikov> (дата обращения: 18.01.2019).

7. Сервис по поиску работы Superjob решил отказаться от графы «образование» при размещении вакансий [Электронный ресурс]. URL: <https://rb.ru/news/superjob-education> (дата обращения: 18.01.2019).

8. Число безработных в мире достигло рекордных 192,7 млн человек [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/23/01/2018/5a66ac219a7947d7e7cae052> (дата обращения: 18.01.2019).

УДК 331.1

И. В. Новикова

I. V. Novikova

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

MODERN TRENDS OF DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL

Аннотация. Трансформация экономики и общества в целом под влиянием информационных технологий приводит к необходимости переоценки подходов к анализу трудового потенциала, который может быть эффективно реализован на рынке труда. Целью данной работы является – определение основных трендов развития трудового потенциала, его базовых составляющих. Важнейшей категорией в цифровой экономике становится информационный потенциал занятости населения, сформированный в результате взаимодействия информационной компетентности работников и информационных компонент рабочих мест. В работе приведены виды данных взаимодействий. Выделены навыки, развитие которых у работников является определяющим их конкурентоспособность на рынке труда, в том числе «мягкие навыки» и стратегическое мышление.

Ключевые слова: трудовой потенциал, цифровая экономика, информационная компетентность работника, информационные компоненты рабочих мест, информационный потенциал занятости населения.

Abstract. The transformation of the economy and society as a whole under the influence of information technology leads to the need to re-evaluate approaches to the analysis of labor potential, which can be effectively implemented in the labor market. The purpose of this work is to determine the main trends in the development of labor potential, its basic components. The most important category in the digital economy is the information potential of employment, formed as a result of the interaction of information competence of workers and information components of jobs. The paper presents the types of these interactions. The skills which development at workers is defining their competitiveness in the labor market, including "soft skills" and strategic thinking are allocated.

Key words: labor potential, digital economy, information competence of the worker, information components of workplaces, information potential of employment of the population.

Тенденции развития глобального сообщества, связанные с распространением информационных технологий, кардинально меняют траектории и модели ведения бизнеса, особенно использования трудового потенциала.

С одной стороны, наблюдается тенденция технологической трансформации производств с целью большего внедрения компьютеров, интеллектуальных программ, искусственного интеллекта [13]. С другой стороны, растет потребность более эффективного использования трудового потенциала, усиление его «человеческих» составляющих и

свойств. То, что может сделать искусственный разум, должно в скором времени быть оцифрованным и изъятым из сферы деятельности трудовых ресурсов [8]. Но то, на что искусственный разум пока не способен [10], должно выполняться человеком и на очень высоком производительном уровне. Так называемые «мягкие навыки» должны развиваться и наращиваться с самого раннего возраста, чтобы достигнуть своего совершенства в ходе трудовой деятельности [15]. Умение общаться, коммуницировать, работать в команде – это самый минимальный набор необходимых компетенций для востребованных трудовых ресурсов [4]. Здесь же прослеживается и новая потребность – это умение взаимодействовать с искусственным разумом, то есть формирование информационной компетентности работников и как следствие – информационного потенциала занятости населения. Кем работник должен быть в данном процессе взаимодействия? – Создателем взаимодействия, подчиненным искусственному интеллекту или управлять искусственным интеллектом?

В своих работах мы обосновываем следующие экономические категории, которые необходимы для анализа данного взаимодействия:

Информационная компетентность работника (ИКР) – это часть человеческого потенциала, отраженная в трудовом потенциале, которая реализуется посредством использования информационно-коммуникационных технологий. Информационная компетентность работника – это качества работника (сформированные и изменяющиеся), позволяющие ему функционировать в экономике, использовать информационно-коммуникационные технологии в своей деятельности [3].

Информационный потенциал занятости населения – социально-экономический потенциал, формируемый во взаимодействии информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места [6].

Информационные компоненты рабочего места (ИКРМ) – социально-экономические показатели составляющих элементов и требований к организации и функционированию рабочего места, способствующие реализации информационной компетентности работника [6].

Виды формирования информационного потенциала занятости населения представлены на рисунке 1.

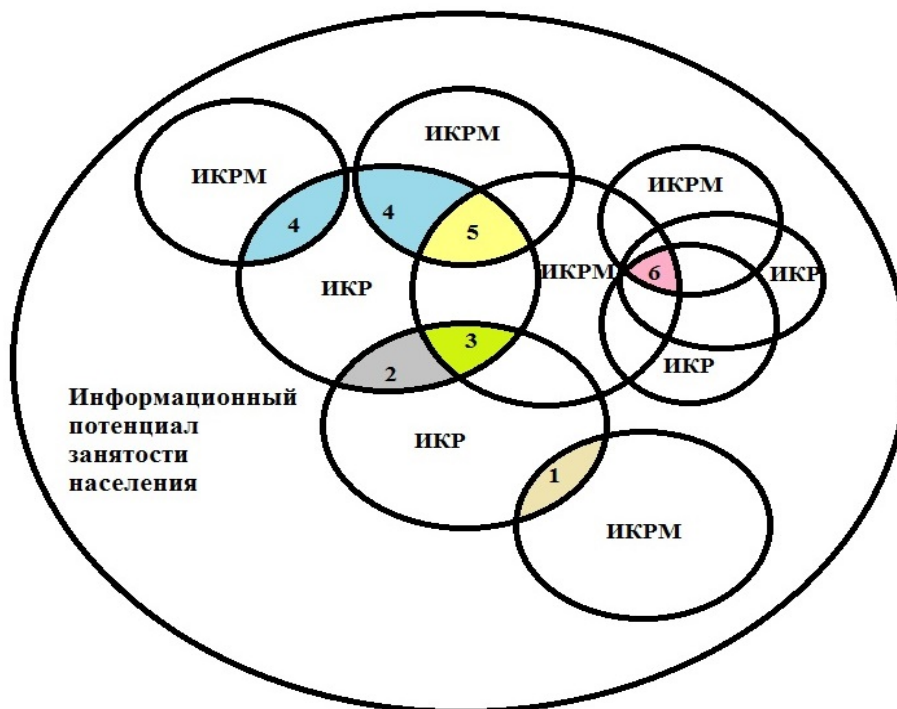


Рис.1 Информационный потенциал занятости населения [6]

1. форма (базовый информационный потенциал занятости) – взаимодействие информационной компетентности одного работника и информационных компонент одного рабочего места;

2. форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационной компетентностью второго работника вне зависимости от информационных компонент рабочего места;

3. форма – взаимодействие информационной компетентности двух (нескольких) работников с информационными компонентами одного рабочего места;

4. форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест с различными информационными компетенциями;

5. форма – взаимодействие информационной компетентности одного работника с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест, информационная компетентность одного из которых позволяет осуществлять их взаимосвязь;

6. форма – взаимодействие информационных компетентностей двух (нескольких) работников одновременно с информационными компонентами двух (нескольких) рабочих мест.

Двухсторонние формы взаимодействия являются базой для построения более сложных форм. Взаимодействие информационной компетентности работника и информационных компонент рабочего места несет в себе мультипликативный эффект, способный развивать информационную компетентность работника и расширять информационные компоненты рабочего места. В зависимости от тесноты и точности данного взаимодействия зависит эффективность производства.

Программы, технологии находятся в постоянном процессе совершенствования, что в свою очередь требует от человека соответствующего развития и обучения на протяжении всей жизни [17]. Следовательно, задача образовательных учреждений не только в том, чтобы дать стандартные, стационарные знания, но в первую очередь, научить находиться в постоянном поиске новых знаний, умений и навыков, быть способным их осваивать и применять в практической деятельности.

Важным также является развитие стратегического мышления у работников [14], начиная от планирования своей образовательной траектории до умения взаимодействовать со стратегией корпорации – своего работодателя, участвовать в реализации данной стратегии и видеть будущие направления развития в целом всего государства, где физически находится человек, для минимизации всевозможных угроз и отрицательных последствий.

Переход от стандартного производства больших партий одинаковых товаров к персонификации производства требует наличие навыков прогнозировать, предвидеть и планировать потребности человека. Свидетельством актуальности данной проблемы является уже вторая нобелевская премия по поведенческой экономике [9]. Само возникновение данной науки говорит о том, что формируется новый подход к производству товаров и предоставлению услуг.

Соответственно работник должен научиться:

взаимодействовать с клиентом, выявлять его реальные и скрытые потребности, при этом не реагировать на ложные сигналы, поступающие из внешнего мира, в том числе на эффект привязки [2];

взаимодействовать с другими работниками, которые могут функционировать в разных форматах, в том числе в дистанционной форме и не находиться напрямую в реальном доступе;

взаимодействовать с искусственным интеллектом, машинами, оборудованием, программами и т.д.

Бизнес модели кардинально меняются, это уже не форма «работодатель – работник – клиент», это может быть «работник – платформа – клиент», «работник – клиент»,

«работодатель – платформа – клиент» [12] и т.д. В связи с этим системы мотивации, которые ранее эффективно функционировали, дают сбой и требуют своевременной модернизации. Работники, имея возможность, проводить постоянно мониторинг рынка труда и анализировать работодателей, свободно перемещаются и осуществляют гостинг [1], принося колоссальные убытки работодателю.

В связи с распространением многообразных форм нестандартной занятости [11] социальная поддержка, гарантии, профсоюзное движение становится малоэффективным [7], так как число его участников неуклонно сокращается и делает финансовые фонды нерентабельными, а риски наступления событий весьма высокими. Формируется замкнутый круг: численность работников в нестандартных формах занятости растет – число участников фондов сокращается – растет риск фондов и сокращается их рентабельность – заинтересованность в фондах у участников сокращается – еще больше растет неустойчивая занятость. Поэтому необходим кардинальный пересмотр трудового законодательства, который позволит сформировать новую модель социального обеспечения трудовых ресурсов.

Цифровая экономика – это реальность настоящих и будущих дней. Своевременная трансформация трудового потенциала необходима не только с позиции реализации интересов конкретной личности, но и государства, и общества в целом. Социальная, образовательная политика и политика занятости населения должны быть кардинальным образом пересмотрены в соответствии с современными и будущими тенденциями.

Список литературы:

1. Гостинг. Почему миллениалы покидают рабочие места без объяснения причин [Электронный ресурс]. URL: <https://incrussia.ru/news/ghosting-i-millennialy/> (30.01.2018)
2. Канеман Даниэль. Думай медленно ... решай быстро. – М.: Издательство АСТ, 2018. – 653 с.
3. Новикова И.В. Классификации информационной компетентности работника и информационных компетенций рабочих мест. Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Перегрузка. Том 2./ Сборник докладов Санкт-Петербургского международного экономического конгресса (СПЭК-2017)/ Под общ. ред. С.Д. Бодрунова. СПб., 2018. С. 669–679
4. Новикова И.В. Критерии оценки информационной компетентности работника. Материалы VII международной социологической Грушинской конференции «Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях», 15–16 марта 2017 г. / отв. ред. А. В. Кулешова. – М.: АО «ВЦИОМ», 2017. С. 1337–1341.
5. Новикова И.В. Оценка информационного потенциала занятости населения в России.// Информационное общество. 2017. № 4-5. С. 26–34.
6. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации Москва: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.
7. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации. Москва: РУСАЙНС, 2017. – 360 с.
8. Новикова И.В., Локтюхина Н.В. Как профсоюзам защитить работника в цифровой экономике. Сборник материалов первой международной науч.-практич. конф. «Костинские чтения» (19 апреля 2018 г.) / Академия труда и социальных отношений [и др.] : под общ. ред. профессора Ю. В. Долженковой, доцента С. А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. С. 433–437.
9. Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 29, No. 3, pp. 3–30.
10. Benartzi S., Thaler R. (2013) Behavioral Economics and the Retirement Saving Crisis // Science. 2013. 339(6124). pp. 1152–1153.

11. Berger, T. and C. Frey (2016). Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 193, OECD Publishing, Paris
12. Eurofound (2018). Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp.3-4
13. Eurofound (2018). Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review, Eurofound, Dublin.
14. Greene, Laura; Mamic, Ivanka. (2015). The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic
15. Kvint V. (2015). Strategy for the Global Market: Theory and Practical Applications. — New York, London: Routledge-Taylor & Francis
16. McKinsey Global Institute. (2015). A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age. Highlights. Washington: McKinsey & Company.
17. The Future of Jobs. Report (2018) World Economic Forum 2018.

УДК 331

Т. О. Разумова

T. O. Razumova

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД»²¹

EVOLUTION OF “DECENT WORK” CONCEPT

Аннотация. Статья посвящена развитию концепции «Достойный труд», которая была провозглашена Международной организацией труда в 1999 году и за минувшие десятилетия сформировала векторы международного развития в сфере труда и занятости населения. Целью статьи является сравнительный анализ подходов к формулировке наиболее важных и острых проблем за исследуемый период, дан обзор наиболее важных публикаций Международной организации труда, включая доклад Глобальной комиссии «Работать ради лучшего будущего», изданный в 2019 г.

Ключевые слова: *Международная организация труда, достойный труд, стабильная занятость, инвестиции в развитие способностей людей, институты рынка труда.*

Annotation. The article is devoted to the development of the concept of "Decent work", which was proclaimed by the International labour organization in 1999 and over the past decade has formed the vectors of international development in the field of labor and employment. The aim of the article is a comparative analysis of approaches to the formulation of the most important and pressing problems for the study period, an overview of the most important publications of the International labour organization, including the report of the Global Commission "Work for a better future", published in 2019.

Key words: *International labour organization, decent work, stable employment, investment in the development of people's abilities, labour market institutions.*

22 января 2019 г. опубликован доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего» [4], посвященный ключевым вопросам развития трудовых отношений и занятости населения и задачам развития сферы труда и приуроченный к столетию Международной организации труда (МОТ). Лейтмотивом доклада стал призыв, который авторы назвали «ориентированной на человека повесткой дня в интересах будущего сферы труда». Основное внимание уделено трем направлениям деятельности: инвестициям в развитие способностей людей, их профессиональную подготовку и повышение квалификации; развитию институтов рынка труда, которые

²¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №18-010-00686.

обеспечат будущее сферы труда, где восторжествуют свобода, достоинство, экономическая стабильность и равенство; инвестициям в достойную и стабильную занятость [4, с. 27]. Нельзя не признать, что провозглашенные в докладе цели и ценности выступают закономерным продолжением и развитием основных положений концепции «Достойный труд», а потому представляется интересным и полезным проследить, как на протяжении последних десятилетий формировалась и совершенствовалась данная концепция.

Концепция «Достойный труд» была принята Международной организацией труда (МОТ) в 1999 году. Согласно данной концепции Достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности. Достойный труд – это труд, позволяющий работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства.

Основополагающие конвенции МОТ, предвосхитившие Концепцию достойного труда и заложившие основы ее реализации: • Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87) • Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) • Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29) • Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105) • Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) • Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) • Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) • Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

За последние без малого два десятилетия к числу важнейших публикаций по вопросам достойного труда следует отнести: доклад 2008 г. «Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии» [5], доклад 2013 г. «Продвижение достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии Направления работы Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии»[3], а также доклад «Достойный труд и повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»[1].

В докладах МОТ подтверждает проведение работы по многим направлениям: продвижение принципов свободы объединения и коллективных переговоров; расширение занятости; развитие профессиональных навыков и навыков предпринимательства; формирование справедливой политики в области заработной платы; социальное обеспечение; охрана труда; защита прав трудящихся мигрантов; борьба с детским трудом; поддержка программ просвещения на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИДа.

Бюро МОТ стремится оказывать содействие странам в рамках реализации глобальной Программы МОТ в области занятости и практической реализации концепции достойного труда. Позиция МОТ состоит в том, что расширение занятости требует координированного межведомственного подхода, учитывающего как предложение на рынке труда (повышение профессиональной квалификации работников и расширение возможностей занятости), так и спроса на труд (создание рабочих мест). Бюро МОТ, которая, как известно, осуществляет свою деятельность на основе трипартизма, то есть способствуя консолидированному взаимодействию работников, работодателей и правительств, оказывает поддержку трехсторонним участникам МОТ по следующим направлениям: включение вопроса расширения занятости в качестве одной из ключевых задач национальной экономической и социальной политики; разработка политики и программ, направленных на повышение уровня квалификации работников и расширение возможностей занятости для трудовых ресурсов стран; разработка и реализация программ, направленных на содействие занятости молодежи; содействие созданию новых рабочих мест путем развития предпринимательства.

МОТ предоставляет техническую поддержку в разработке программ содействия занятости,

В Докладе 2017 года[1] акцент сделан на том, что достойный труд не просто цель, а фактор экономического развития. Достойный труд дает домохозяйствам финансовые средства, которые они вкладывают в экономику своей страны, то есть развитие покупательной способности населения обеспечивает платежеспособный спрос на товары и услуги, что, в свою очередь, поддерживает развитие предприятий и экономический рост. В результате предприятия могут повысить заработную плату работникам, увеличиваются налоговые поступления, что позволяет государству обеспечить социальную поддержку нетрудоспособному населению. Четыре ключевых направления Программы достойного труда МОТ – это стимулирование создания рабочих мест, гарантии трудовых прав, расширение социальной защиты, продвижение социального диалога, причем во всех случаях – с учетом гендерного равенства.

Экономический рост должен способствовать поддержке и развитию занятости, однако это не происходит автоматически, на это должна быть направлена политика государств, к этому должны прикладывать усилия работодатели. Чтобы не отстать от роста численности населения к 2030 году в мире необходимо создать 600 млн рабочих мест, то есть по 40 млн в год. Необходимо также улучшить условия труда для 780 млн трудящихся, которые, несмотря на свои усилия не могут со своими семьями вырваться из нищеты и продолжают жить на 2 долл США в день. Почти 200 млн человек в мире не имеют работы, сохраняется гендерное неравенство как в доступе к занятости, так и в заработной плате: женщины зарабатывают на 23% меньше, чем мужчины. Программа достойного труда предполагает к 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, включая молодежь и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.

Особое внимание в Программе достойного труда уделяется занятости молодежи, предполагается уже к 2020 году существенно сократить долю молодежи, которая не работает, не учится, не приобретает профессиональных навыков (NEET). В 2014 году в мире было 73 млн молодых безработных, а доля молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, в мировом масштабе превышала одну пятую.

Программа предусматривает принятие решительных мер против принудительного труда, к 2025 году предполагается покончить с детским трудом во всех его формах. В настоящее время 168 млн детей – свыше 10 процентов всех детей в мире – вовлечены в детский труд, а в принудительный труд вовлечены 21 млн чел, при этом 11 млн составляют женщины и девушки. Особое значение в современном мире приобретает охрана и безопасность труда, так как ежедневно 6400 человек погибает из-за несчастных случаев или профессиональных заболеваний, еще 860000 ежедневно получают производственные травмы, в год погибает на производстве 2,3 млн человек, связанные с травматизмом экономические убытки составляют 2,8 трлн долл в год, или 4% мирового ВВП.

Для реализации разработанной программы намечено к 2020 году разработать и ввести в действие глобальную стратегию обеспечения занятости молодежи и осуществить Глобальный пакт о рабочих местах Международной организации труда. В Докладе также изложены более детально меры по борьбе с нищетой, политика в отношении здоровья и благополучия, а также качественного образования, предусмотрены действия по достижению гендерного равенства. Так как Доклад связывает достойный труд и устойчивое развитие, в нем рассматриваются меры по обеспечению населения санитарией и чистой питьевой водой, развитию недорогой и чистой энергетики, внедрению индустриализации, инноваций, совершенствованию инфраструктуры, сокращению неравенства, развитию городов, сохранению природных ресурсов в воде и на суше и др.

В основе Достойного труда лежит свободно избранная, полная, продуктивная занятость: Конвенция МОТ 1964 г. о политике в области занятости (№ 122)[2], к настоящему времени ратифицированная более чем 107 странами, требует от правительств «провозгласить

и осуществлять в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости». Конвенция также оговаривает, что «при применении настоящей Конвенции представители кругов, заинтересованных в предполагаемых мерах, в частности представители работодателей и работников, привлекаются к консультациям в отношении политики в области занятости, для того чтобы полностью учесть их опыт и мнение и заручиться их полным сотрудничеством в формулировании и поддержке такой политики».

Историческую эволюцию отношения мирового сообщества к вопросам достойного труда и занятости можно проследить по важнейшим историческим документам.

1944 г. Филадельфийская декларация Международной организации труда признает своим «торжественным обязательством» способствовать реализации программ, направленных на обеспечение полной занятости и повышение уровня жизни.

1948 г. Организация Объединенных Наций принимает Всеобщую декларацию прав человека, которая провозглашает, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы».

1964 г. Международная конференция труда принимает Конвенцию о политике в области занятости (Конвенция № 122). Она признает аспекты права человека, связанные со сферой труда. Эта конвенция служит основой для государств-членов, стремящихся к формированию национальной политики в сфере занятости.

1966 г. Организация Объединенных Наций принимает Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, провозглашающий, что «право на труд... включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и [государства-участники] предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права».

1995 г. Всемирный саммит по социальному развитию признает связь между занятостью и развитием.

1997 г. Государства-члены Европейского Союза определяют ряд общих целей для создания большего количества рабочих мест и улучшения их качества на основе Европейской стратегии занятости. Согласованы процедуры ежегодного мониторинга и показатели (количественные измерения, ориентиры и нормативы) для мониторинга и оценки достигнутого прогресса.

2000 г. Генеральная ассамблея ООН подчеркивает значимость полной, продуктивной и свободно избранной занятости для социально-экономического прогресса.

2003 г. «Глобальная программ занятости» Международной организации труда, призванная способствовать осуществлению активной политики на рынке труда, направленной на содействие продуктивной занятости через создание новых рабочих мест в отраслях экономики. Программа отводит занятости центральное место в экономической и социальной политике. Она ставит целью повышение продуктивной занятости, но при этом подчеркивает, что простого создания рабочих мест недостаточно. Необходимо содействовать обеспечению достойного труда, когда международные трудовые нормы, социальная защита и основные права трудящихся неразрывно связаны с созданием рабочих мест. Программа призывает к комплексным и хорошо продуманным мерам, учитывающим макро- и микроэкономические аспекты и охватывающим как спрос, так и предложение рабочей силы.

2005 г. Главы государств на Всемирном саммите «преисполнены решимости сделать так, чтобы цели обеспечения полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех, в том числе для женщин и молодежи, вошли в число центральных задач [их] соответствующей национальной и международной политики и стратегий национального развития, включая стратегии сокращения масштабов нищеты, в рамках [их] усилий по достижению Целей развития тысячелетия».

2006 г. Стратегия реализации Глобальной программы занятости нашла отражение в Документе «Реализация глобальной программы занятости. Стратегии занятости в поддержку достойного труда», определившем шесть основных разделов политики: расширение занятости; профессиональные навыки, технологии и возможность занятости; развитие предпринимательства; институты и программы рынка труда; управление, представительство и защита; социальная защита.

2008 г. Организация Объединенных Наций расширяет Цели развития тысячелетия, добавляя новый ориентир для занятости и признавая, что достойный и продуктивный труд для всех людей играет центральную роль в решении проблемы бедности. Всем странам рекомендуют использовать четыре новых показателя занятости при подготовке отчетности о достигнутом прогрессе с разбивкой данных по полу и городскому/сельскому населению. Декларация МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации подтверждает обязательство «придать продуктивной и полной занятости, а также достойному труду основную роль в социально-экономической политике». Она подчеркивает важность достойного труда и призывает к комплексному подходу к выполнению задач в сфере достойного труда, поскольку такие задачи «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы».

Резолюция, принятая в 2010 году Международной конференцией труда, подчеркивает значимость формулирования и реализации политики в сфере занятости для содействия обеспечению достойного труда. Она акцентирует необходимость дальнейшего усиления фактора занятости, как в количественном, так и качественном отношении, в стратегиях роста. Резолюция определяет ряд проблем, которые требуют от государств и социальных партнеров энергичного и инициативного подхода, включая такие, как: обеспечение людей минимальными нормами социальной защиты в качестве основного условия реализации потенциала экономического и социального роста общества; прочная база экономики и занятости формируют основу для финансирования программ социального обеспечения; свободно избранная занятость требует соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда; для справедливого распределения благ от роста производительности труда и трудностей во времена экономических кризисов важен социальный диалог; чтобы обеспечить рост производительности труда и занятости населения, необходимо сформировать благоприятную среду для устойчивой предпринимательской деятельности.

2012 г. В ответ на высокий уровень безработицы в Европе Европейская Комиссия вводит пакет мер по обеспечению занятости, включая: поддержку в создании рабочих мест с помощью сниженных налоговых ставок на труд и субсидий на трудоустройство, а также использования потенциала таких секторов, как «зеленая экономика», информационные технологии и здравоохранение; помощь трудящимся в интеграции и достижении успеха на рынке труда путем инвестирования в развитие профессиональных навыков на основе более точного прогноза потребностей, а также путем содействия свободному перемещению рабочей силы; более интенсивный мониторинг политики в сфере занятости в странах ЕС для того, чтобы решение проблем, связанных с занятостью и социальным развитием, не отставало от решения экономических проблем.

2017 г. «Достойный труд и повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», Программа МОТ, рассматривающая достойный труд как фактор устойчивого развития.

2019 г. «Работать ради лучшего будущего» – доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда акцентировал внимание на необходимости инвестиций в развитие способностей и трудового потенциала людей, в развитие институтов рынка труда, особое внимание уделяя развитию служб занятости, а также в развитие достойной и стабильной занятости, имея ввиду необходимость создания достойных рабочих мест как для вступающей в трудовую жизнь молодежи, так и для других категорий работников.

Список литературы:

1. «Достойный труд и повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», МОТ, 2017 [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_554824.pdf
2. Конвенция МОТ № 122 о политике в области занятости (1964 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1900869>.
3. «Продвижение ДОСТОЙНОГО ТРУДА в Восточной Европе и Центральной Азии Направления работы Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии», МОТ 2013 [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_306408/lang--ru/index.htm.
4. Работать ради лучшего будущего - Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019.
5. «Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии», МОТ, 2008 [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_306417/lang--ru/index.htm.

УДК 331.91

А. А. Федченко

A. A. Fedchenko

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА ДОСТОЙНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ASSESSMENT OF THE POTENTIAL OF DECENT WORK ACTIVITIES

Аннотация. Важным условием реализации Концепции достойного труда является оценка потенциала достойной трудовой деятельности, позволяющая определить наиболее острые проблемы. Предложен авторский алгоритм проведения оценки потенциала достойной трудовой деятельности. Аргументирована необходимость выполнения следующих этапов. Первый – выявление соответствия реальной ситуации требованиям стандартов достойного труда. Второй – определение возможности повышения уровня конкурентоспособного персонала в соответствии с жизненным циклом организации. Третий – обоснование условий для расширения сферы влияния социального партнерства. Четвертый – интегрирование результатов поэтапных оценок потенциала достойной трудовой деятельности. Алгоритм предусматривает специфику его использования на различных уровнях управления (организация, муниципальный и региональный уровни). Выделены основные способы интегрирования на каждом из уровней управления. Использование предложенного алгоритма оценки потенциала трудовой деятельности позволяет определить степень ее соответствия Концепции достойного труда и сформировать ориентиры дальнейшего социально-экономического развития.

Ключевые слова: авторский алгоритм, оценка потенциала достойной трудовой деятельности, ориентиры социально-экономического развития.

Abstract. Important condition of implementation of the Concept of worthy work is assessment of potential of worthy work allowing to define the most burning issues. The author's algorithm of evaluating potential of worthy work is offered. Need of performance of the following stages is reasoned. The first - detection of compliance of a real situation to requirements of standards of worthy work. The second - definition of a possibility of increase in level of competitive personnel according to life cycle of the organization. The third - justification of conditions for expansion of a sphere of influence of social partnership. The fourth - integration of results of stage-by-stage estimates of potential of worthy work. The

algorithm provides specifics of its use at various levels of management (the organization, municipal and regional levels). The main ways of integration on each of levels of management are allocated. Use of the offered algorithm of assessment of potential of work allows to define degree of its compliance of the Concept of worthy work and to create reference points of further social and economic development.

Key words: author's algorithm, assessment of potential of worthy work, reference points of social and economic development.

Идеология Международной организации труда, созданной в то время, когда весь мир перестраивался и восстанавливался от послевоенной разрухи, базировалась на убеждении, что всеобщий и прочный мир невозможен без социальной справедливости [6]. Эта позиция за годы существования МОТ получила свое развитие, многогранное подтверждение которого мы наблюдаем сегодня. Достойная трудовая деятельность – важнейший аспект проявления социальной справедливости. Исходя из этого, оценка потенциала достойной трудовой деятельности рассматривается нами как инструмент реализации Концепции достойного труда. Необходимость оценки потенциала достойной трудовой деятельности обусловлена также Стратегией социально-экономического развития Воронежской области, генеральная цель которой – формирование благоприятной среды для жизни и деятельности человека и развития предпринимательства. [7]

Обобщая результаты научных исследований, выполненных в Воронежском государственном университете и опубликованных в открытой печати, предлагаем следующий алгоритм проведения такой оценки:

1 этап. Выявление соответствия реальной ситуации требованиям стандартов достойного труда.

2 этап. Определение возможности повышения уровня конкурентоспособного персонала в соответствии с жизненным циклом организации

3 этап. Обоснование условий для расширения сферы влияния социального партнерства

4 этап. Интегрирование результатов поэтапных оценок потенциала достойной трудовой деятельности.

Предлагаемый алгоритм оценки потенциала достойной трудовой деятельности, ориентирован, прежде всего, на уровень организации. Реализация его на муниципальном и региональном уровнях управления требует соответствующей адаптации.

1 этап. Выявление соответствия реальной ситуации требованиям стандартов достойного труда.

В соответствии с Программой сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017-2020 гг. определены основные приоритеты взаимодействия, базирующиеся на стандартах достойного труда. [4] В соответствии с позицией Федерации независимых профсоюзов России стандарты достойного труда адаптированы к российской практике и действуют в 4-х наиболее значимых сферах: в сфере заработной платы 7 стандартов, в сфере занятости граждан 5 стандартов, в сфере социального партнерства 6 стандартов, в сфере социального страхования 2 стандарта.

Использование данных стандартов подразумевает необходимость проведения комплекса мероприятий по их реализации и перечень индикаторов, по наличию, отсутствию, и степени развития которых, можно судить об успешности внедрения стандарта. Совокупность индикаторов, предложенных по каждому из стандартов, адаптируется для соответствующего вида деятельности и уровня управления. В Воронежском государственном университете предпринята попытка построения системы индикаторов на внутрифирменном и региональном уровнях применительно к медицинским учреждениям и сфере здравоохранения региона. Проведенные исследования позволили сделать вывод, что большинство стандартов в учреждениях соблюдаются в достаточной степени. Наиболее проблемным направлением является установление минимального оклада на уровне не ниже МРОТ, что имело место у сотрудников, не получающих стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории.

2 этап. Определение возможности повышения уровня конкурентоспособного персонала в соответствии с жизненным циклом организации.

Конкурентоспособность персонала организации, формируется под воздействием факторов, обуславливающих, с одной стороны, экономический рост организации, с другой – необходимость соблюдения стандартов достойного труда. В рамках внутреннего рынка труда организации конкурентоспособность работника определяется совокупностью тех конкретных свойств индивидуума, которые представляют несомненный интерес для данного работодателя и обеспечивают удовлетворение его потребности в труде, не вступая при этом в противоречие с законодательной и нормативной базой, учитывающей интересы работника. Конкурентоспособность работника оценивается с помощью системы показателей, разделяемых на базовые (физические, психо-мотивационные, профессионально-квалификационные характеристики) и специфические (показатели маркетингового, финансового, культурно-коммуникативного и инновационного потенциала).

Поскольку для любого вида бизнеса разделение и кооперация труда являются объективной необходимостью, то путем управленческих воздействий возможно осуществление перехода от конкурентоспособности трудящегося к конкурентоспособности персонала, учитывая при этом синергетический эффект, проявляющийся в результате совместного участия работников в общем трудовом процессе, специализации и кооперировании труда, развитии внутригрупповых экономических отношений.

Поскольку конкурентоспособность персонала непосредственно связана с его компетентностью, то при оценке деловых качеств работника вместо термина «профессионализм» используется термин «компетентность», подразумевающий, помимо профессиональной, технологической подготовки, ряд других компонентов, имеющих в основном внепрофессиональный или надпрофессиональный характер (знания, умения, навыки, представления, человеческие качества, состояние здоровья), что нашло отражение в новых требованиях к человеческому ресурсу со стороны работодателя и рекомендациях ЮНЕСКО о переходе от классического понимания человеческих ресурсов к концепции компетентности человека.

Единицей измерения компетентности выступает компетенция, отражающая модель поведения, требующуюся для достижения цели. Каждая компетенция – это набор родственных поведенческих индикаторов, которые объединяются в один или несколько блоков, в зависимости от смыслового объема компетенции. В настоящее время к базисным компетенциям относят: ориентированность на изменения, освоение и использование новых знаний и навыков, постоянное усовершенствование процессов, эффективное взаимодействие и сотрудничество, умение работать в команде. Изменение состава и уровня развития компетенций непосредственно влияет на уровень конкурентоспособности персонала.

Конкурентоспособность персонала, характеризующаяся способностью наращивать полезные для осуществления профессиональной деятельности личностные (здоровье, эмоциональный интеллект) и деловые (образование и профессиональные навыки) качества по отношению к аналогичным субъектам с целью достижения более выгодной позиции на рынке, может развиваться с течением времени. По нашему мнению, здоровье и составляющие эмоционального интеллекта являются врожденными качествами, способными развиваться в течение всей жизни, однако их первоначальный уровень будет в той или иной мере определять первоначальный уровень конкурентоспособности работников. Образование и профессиональные навыки являются исключительно приобретенными, но степень и успешность их освоения основывается на первых двух блоках, составляющих конкурентоспособность.

Необходимый уровень развития компетенций зависит не только от вышеперечисленных факторов, но и от стадии жизненного цикла, на котором находится организация на текущий момент. На данном этапе оценки потенциала достойной трудовой деятельности мы опирались на исследования И. Адизиса, разработавшего уникальную

методологию на основе четырех управленческих ролей, выполняемых менеджментом организации: Р (purposeful) – исполнение, А (administrative) – администрирование, Е (entrepreneurial) – инновационность, I (integrative) – интеграция. [1] В процессе исследования была расширена сфера применения данной методики путем использования перечисленных компетенций для определения конкурентоспособности не только руководителей, но и всего персонала. Так, например, функции А (администрирование), также как и Е (инновационность), могут реализовываться не только руководством компании, но и, например, в системе кайдзен, на уровне рабочих и специалистов. Функции Р (исполнение) и I (интеграция), хотя и должны транслироваться менеджментом, но уровень их реализации напрямую зависит от уровня развития данных компетенций у персонала компании. Для определения уровня конкурентоспособности персонала организации разработана методика ее оценки путем измерения уровня развития ключевых блоков компетенций, получившая практическое подтверждение целесообразности ее использования. [8] Данная методика позволяет компании формировать профессиональную команду, способную справиться с вызовами внутренней и внешней среды, с учетом текущей стадии жизненного цикла организации.

3 этап. Обоснование условий для расширения сферы влияния социального партнерства.

Роль социального партнерства в условиях социально-ориентированного развития постоянно возрастает. Генеральный директор МОТ Гай Райдер считает, что «Когда поворачиваются все эти три ключа, когда правительства, работодатели и работники способны находить общий язык, двери открываются и социальная справедливость торжествует». [6] Исходя из этого можно сделать вывод, что формирование достойного труда должно осуществляться в условиях достижения наиболее продуктивных взаимоотношений между государством, работодателями и наемными работниками, формируемых в системе социального партнерства. С этой целью Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа и ТООП «Воронежский облсофпроф» при сотрудничестве с Воронежским государственным университетом активно продвигается позиция Международной организации труда по реализации принципов достойного труда в системе социального партнерства. [3,5]

На внутрифирменном уровне социальное партнерство реализуется, главным образом, первичной профсоюзной организацией, поэтому анализ ее деятельности и достижений позволяют судить о степени ориентированности на реализацию принципов достойного труда и развитости системы социального партнерства. Такого рода исследования позволили сделать вывод о недостаточной эффективности мотивационной программы по привлечению сотрудников в ряды профсоюзной организации и слабой информированности членов профсоюза и остальных работающих о деятельности профсоюза в целом и областного комитета профсоюза в частности[2].

4 этап. Интегрирование результатов поэтапных оценок потенциала достойной трудовой деятельности.

Полученные оценки потенциала достойной трудовой деятельности полностью соответствует критериям отбора, предложенным Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСЗ): значимость и полезность для использования, аналитический характер, измеримость. [10] Поскольку вышеперечисленные критерии описывают «идеальный» показатель, то, по мнению специалистов ОЭСЗ, целесообразно, чтобы выбранные показатели отвечали хотя бы некоторым критериям.

Оценка потенциала трудовой деятельности на данном ее этапе предполагает четкое разграничение рассматриваемого уровня управления, т.к. на каждом из них имеется специфика. На уровне организации предлагается использовать количественную оценку по каждому индикатору, рассчитанную на основе статистических показателей. Перечень показателей обусловлен отраслевой спецификой, особенностью сферы деятельности конкретной организации и стоящими перед ней целями. Наиболее популярный способ

интегрирования предполагает суммирование количественных оценок по каждому индикатору достойного труда скорректированных на значимость данного индикатора, определяемую методом экспертного оценивания. Интегрирование иногда осуществляется с использованием средневзвешенных или среднегеометрических величин. Для этой же цели может использоваться шкала оценивания, позволяющая сравнить результаты поэтапных оценок потенциала достойной трудовой деятельности и определить совокупный результат.

На муниципальном и региональном уровнях для оценки потенциала достойной трудовой деятельности на первом и третьем этапах, на наш взгляд, могут применяться подходы, рассмотренные для уровня организации, на втором – в качестве оценки рекомендуется использовать уровень развития человеческого капитала и инвестиционную привлекательность.

Для интегральной оценки потенциала трудовой деятельности в этом случае могут быть использованы, методы, применяемые при сравнении различных стран и регионов: характеризующие данный объект исследования без связи с другими объектами, или же ориентируемые на сравнение показателей исследуемого объекта с максимальными и минимальными показателями всей совокупности объектов.

Использование предложенного алгоритма оценки потенциала трудовой деятельности позволяет выявить степень ее соответствия Концепции достойного труда и сформировать ориентиры дальнейшего социально-экономического развития.

Список литературы

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес, пер. с англ. под науч. ред. В.Г. Кузина. – СПб.: Питер, 2012. – 383 с.
2. Будникова Н.О. Индикаторы достойного труда как основа развития социального партнерства / Н.О. Будникова // Вестник ВГУ. 2016. №3. С. 71–76.
3. Дашкова Е.С. Развитие системы социального партнерства в Воронежской области / Е.С. Дашкова, Ю.Н. Яновская // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: Сб. статей ежегодной международной науч.-практ.конф. – Воронеж, 2018. С. 80–83.
4. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017-2020 гг. [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/556323932> (дата обращения: 19.12.18).
5. Роль социального партнерства в продвижении и реализации принципов достойного труда. Материалы научно-практической конференции Центрального федерального округа г. Воронеж. 2012. – 112 с.
6. Столетие МОТ. Содействие социальной справедливости, продвижение достойного труда [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/100/ru/_ (дата обращения: 19.12.18).
7. Стратегия социально-экономического развития [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/StrategTerPlanning/komplstplanning/stsubject/projects/201822053> (дата обращения: 19.12.18).
8. Федченко А.А. Компетентностный подход при оценке уровня конкурентоспособности персонала / А.А. Федченко, К.А. Данкер // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. № 10. С. 34–40.
9. Федченко А.А. Система индикаторов достойного труда: подходы к интеграции // А.А. Федченко Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: Сб. статей ежегодной международной науч.-практ.конф. – Воронеж, 2013 С. 140–147.
10. Environmental Indicators for Environmental Performance Reviews, OECD, 1993. [Electronic source]. URL: <http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD%2893%29179&docLanguage=En> (reference date: 17.12.18).

IV. МОЛОДЕЖЬ И БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

УДК 331

Г. В. Антонова, А. Г. Бондарчук

G. V. Antonova, A. G. Bondarchuk

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ПОДГОТОВЛЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: ДОБРОВОЛЬНЫЙ ИЛИ ВЫНУЖДЕННЫЙ ВЫБОР

SELF-DETERMINATION OF PROFESSIONALLY PREPARED YOUTH IN THE LABOR MARKET: FREE OR FORCED CHOICE

Аннотация. Цель статьи – выявление особенностей профессионального самоопределения молодежи после получения ими профессионального образования и оценка успешности ее вхождения на рынок труда: трудоустройство на первой работе, определение причин нежелания или невозможности молодежи работать по полученной профессии (специальности). Основной задачей является выявление взаимосвязи уровня заработной платы с уровнем трудоустройства по связи с полученной профессией (специальностью), величиной доли работников, желающих сменить работу, уровнем удовлетворенности текущей работой по укрупненным группам занятий. Методами, использованными в данном исследовании, являлись анализ и синтез, социологический метод, метод сравнительного анализа, графический метод. Выявлено, что одним из основных факторов при выборе места работы, наряду с наличием вакансий по определенным специальностям, престижностью профессии, условиями труда, возможностью карьерного роста и т.д., является размер заработной платы.

Ключевые слова: молодежь на рынке труда, выпускники, трудоустройство, профессиональные группы, заработная плата.

Abstract. The purpose of the study is the identification of features of professional self-determination of young people after getting vocational education and assessment of the success of their entry into the labor market: employment at their first job, determination of the reasons for the reluctance or inability of young people to work in their profession (specialty). The main task is to identify the interrelation of the wage level with the level of employment in connection with the profession (specialty), the proportion of workers who want to change a job, the level of satisfaction with the current work in enlarged professional groups. The methods used in this study were analysis and synthesis, a sociological method, a method of comparative analysis and a graphic method. It was revealed that the salary is one of the main factors when choosing a job, along with the presence of vacancies in certain specialties, the prestige of the profession, working conditions, the possibility of career growth, etc.

Keywords: youth in the labor market, graduates, employment, professional groups, wage.

Зачастую молодежь при трудоустройстве принимает вынужденные решения, что обусловлено такими объективными факторами, как ограниченное количество вакансий по определенным специальностям или в отдельных отраслях, завышенные требования работодателей к потенциальным кандидатам относительно уровня образования, квалификации и стажа работы, а также в целом сложившаяся ситуация на местном рынке труда [1]. Однако в последнее время «вчерашие» выпускники придают большое значение добровольному выбору рабочего места для начала профессиональной карьеры, основанному на своих внутренних предпочтениях относительно работы, которой они бы хотели заниматься, на своем понимании престижности профессии, а также желаемом размере заработной платы в соответствии с личной оценкой стоимости своего труда. Таким образом, в процессе профессионального самоопределения недавних выпускников происходит столкновение объективно сложившихся обстоятельств на местном рынке труда с их внутренними предпочтениями и ожиданиями.

В 2017 году из более чем 4 тыс. работающей молодежи 2014-2016 годов выпуска с высшим и средним профессиональным образованием значительная часть (35%) работала не по полученной специальности (профессии) [4], что в условиях сокращения численности молодежи, вступающей в трудоспособный возраст и, соответственно, снижения притока молодых работников в трудовые ресурсы страны является серьезной проблемой. Данный тренд носит долгосрочный характер, поэтому можно ожидать, что работодатели будут всё чаще сталкиваться как с качественным, так и с количественным дефицитом рабочей силы, обладающей современными знаниями и компетенциями [2]. Поэтому важно исследовать и учитывать факторы, которые влияют на профессиональный выбор молодых людей

Низкий уровень заработной платы является одной из наиболее значимых причин, из-за которых выпускники не трудоустраиваются по полученной профессии (специальности). Так, 17,8% из опрошенных выпускников указали, что выбор работы, не связанной со специальностью, по которой они обучались, связан с низким уровнем заработной платы.

Среди выпускников, сменивших первое место работы по собственному желанию, 46% указали причиной своего решения также низкий уровень заработной платы и 23% выпускников отметили, что нашли более высокооплачиваемую работу. [3].

Среди выпускников 2010-2015 гг., которые столкнулись с определенными трудностями при попытках найти работу, почти каждый третий (31%) ответил, что такой трудностью являлся низкий уровень предлагаемой заработной платы [3].

Таким образом, имея возможность трудоустроиться по специальности, выпускники отказываются от потенциального места работы, если заработная плата не соответствует ожидаемому уровню, или делают выбор в пользу более высокооплачиваемой работы, даже если она не соответствует полученному профессиональному образованию.

В процессе трудоустройства на выбор потенциального рабочего места влияет множество как объективных, так и субъективных факторов, однако на сегодняшний день заработная плата в большинстве случаев является решающим фактором. Анализ заработных плат по укрупненным группам занятий во многом подтверждает данные, полученные в ходе обследования выпускников, окончивших образовательные учреждения профессионального образования в 2010-2015 гг.

Так, обследование показало, что наиболее низкий уровень трудоустройства на первую работу после окончания образовательной организации наблюдался по следующим укрупненным профессиональным группам (см. рис. 1): служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием (45%); квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (38%); работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (36%); неквалифицированные рабочие (2%).

Оказалось, что среди тех выпускников 2010-2015 гг., кто был трудоустроен в 2016 году, самый низкий уровень удовлетворенности текущей работой наблюдался по вышеперечисленным группам занятий. В том числе среди служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием – 83%, работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности – 76,9%, квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства – 72,6%, неквалифицированных рабочих – 58% (при среднем значении – 88%) [3].

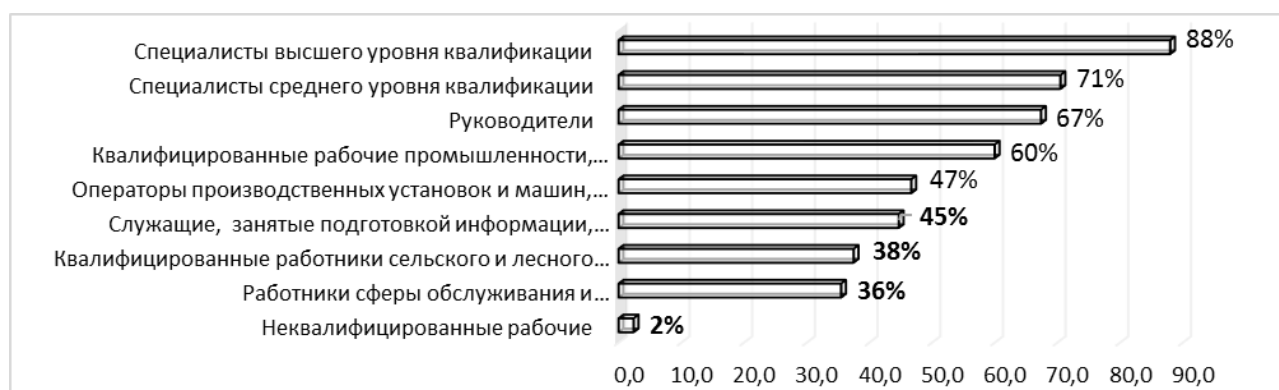


Рис. 1. Уровень трудоустройства на первую работу выпускников 2010-2015 гг. выпуска в 2016 г. по связи с полученной профессией (специальностью) по группам занятий (специальностей), % [3]

Еще одним косвенным показателем, характеризующим привлекательность работы в отдельных профессиональных группах для молодежи, является доля работников, желающих сменить работу. Среди неквалифицированных рабочих доля таких работников составила 38% в 2016 году; среди работников сферы обслуживания, торговли и т.д., а также квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства – около четверти всех работающих в данных профессиональных группах, соответственно, 21% и 23%; среди служащих – 18%. В данных профессиональных группах указанный показатель заметно превышает среднее значение (12%) [3].

Распределение заработных плат по профессиональным группам как по всем работникам данных групп, так и отдельно по выпускникам можно наглядно представить на рисунке 2.



Рис. 2. Средняя начисленная заработная плата по профессиональным группам в 2017 г., рублей [3, 5]

Распределение показало, что наиболее низкий уровень заработной платы наблюдается среди служащих, работников сферы обслуживания и торговли, квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства. Следует отметить, что в указанных группах вне зависимости от опыта и стажа работы заработная плата либо сохраняется примерно на том же уровне, либо увеличивается незначительно, в то время как среди работников на должностях специалистов высшего и среднего уровней квалификации, операторов и квалифицированных рабочих разница между заработной платой недавних выпускников и средней зарплатой работников в целом по каждой из указанных профессиональных групп значительно выше и составляет 10-20 тыс. рублей. Другими словами, в профессиональных группах служащих, работников сферы обслуживания и торговли, квалифицированных работников сельского хозяйства карьерный рост, повышение квалификации и увеличение степени ответственности не сопровождаются адекватным ростом заработной платы.

Также на размер заработной платы в этих профессиональных группах не влияет уровень образования (см. рис. 3). Если в других группах занятий заработная плата тем выше, чем выше уровень образования, то среди названных групп занятий работник после получения высшего образования в течение нескольких лет может рассчитывать на примерно тот же уровень зарплат, что и у работника с основным общим образованием или вовсе без образования.

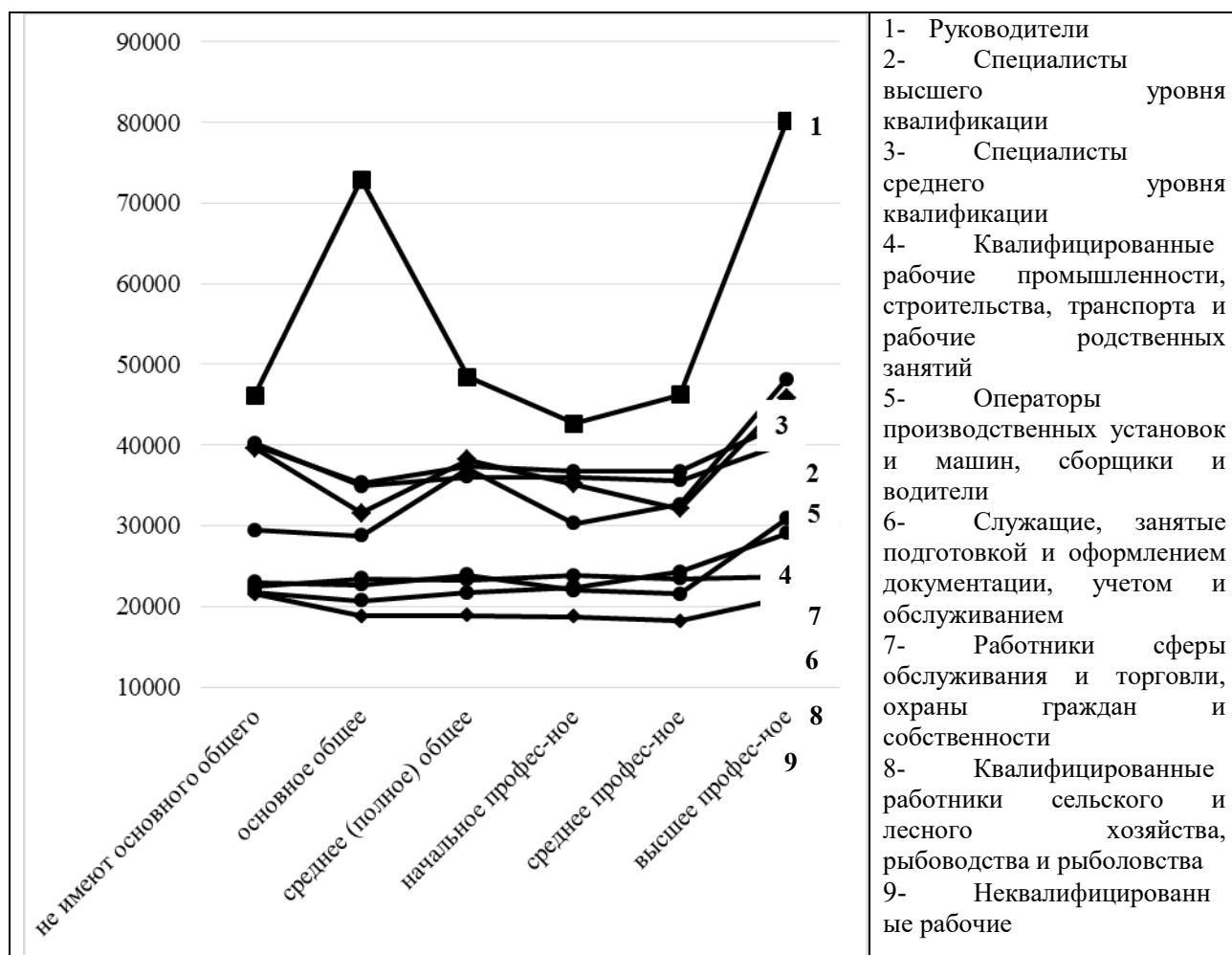


Рис. 3. Средняя начисленная заработная плата работников по группам занятий и уровню образования за октябрь 2017 года, рублей [5]

Такие группы занятий, как квалифицированные работники сельского хозяйства, служащие и работники сферы обслуживания и торговли, являются ключевыми для видов

деятельности (далее по тексту – ВЭД) «Сельское, лесное хозяйство...», «Транспортировка и хранение», «Образование» и «Торговля оптовая и розничная...», потому размер заработной платы и ее дифференциация по уровням квалификации в указанных ВЭД также могут характеризовать привлекательность работы в данных сферах для молодежи. Незначительная дифференциация заработной платы между квалификационными уровнями (например, в сельском хозяйстве) не мотивирует молодежь трудоустраиваться в эту отрасль из-за отсутствия перспектив карьерного и зарплатного роста.

Проведенное авторами исследование показало, что заработная плата действительно является одним из наиболее значимых факторов при профессиональном самоопределении молодежи на рынке труда, и зачастую ее низкий размер и отсутствие перспектив роста ограничивают свободу выбора сферы деятельности молодых работников, начинающих свой карьерный путь.

Таким образом, имея возможность трудоустроиться по специальности, выпускники отказываются от потенциального места работы, если заработная плата не соответствует ожидаемому уровню, или делают выбор в пользу более высокооплачиваемой работы, даже если она не соответствует полученному профессиональному образованию. Другими словами, можно сказать, что заработная плата, является фактором одновременно и вынужденного, и свободного выбора места работы профессионально подготовленной молодежи.

Исследование внешних факторов и внутренних мотивов, которые напрямую или косвенно влияют на самоопределение выпускников, позволит повысить эффективность профориентационной работы и будет способствовать формированию правильного и осознанного выбора молодежи в начале их профессионального пути.

Список литературы

1. Антонова Г.В., Бондарчук А.Г. Профессиональное самоопределение молодежи на российском рынке труда [Текст]: Вестник Тверского государственного университета. – Серия: Экономика и управление, 2018. №4. С. 209–217.

2. Антонова Г.В. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда. Наука, образование и духовность в контексте концепции устойчивого развития [Текст]: материалы всероссийской научно-практической конференции (24–25 ноября 2016 г.). В 4 ч. Ч. 1 / под общ. ред. М. К. Петрова. – Ухта: УГТУ, 2017. С. 44–45.

3. Выборочное федеральное статистическое наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование/ Федеральная служба государственной статистики, 2016. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html (дата обращения: 27.12.2018 г.).

4. Обследование рабочей силы, 2017 / Статистический бюллетень. Федеральная служба государственной статистики, 2017. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 27.12.2018 г.).

5. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2017 г. / Статистический бюллетень. Федеральная служба государственной статистики, 2017. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/ (дата обращения: 27.12.2018 г.).

В. Ю. Бочаров

V. Yu. Bocharov

**СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ НОВОГО РАБОЧЕГО КЛАССА НА
РЫНКЕ ТРУДА УРФО²²****THE SPECIFICS OF YOUTH EMPLOYMENT OF THE NEW WORKING CLASS IN THE
LABOR MARKET OF URAL FEDERAL DISTRICT**

Аннотация. *Цель и задачи.* Выявление региональной специфики занятости молодёжи нового рабочего класса Уральского федерального округа: определение факторов, снижающих конкурентность молодёжи на рынке труда; выяснение основных проблем при трудоустройстве молодёжи; наличия у молодёжи необходимого для работы профессионального образования и возможности повышать квалификацию. *Методы исследования:* массовый анкетный опрос молодёжи нового рабочего класса (N=1500), опрос экспертов (N=100), отбор и группировка в соответствии с методологией исследования статистических данных мониторинговых обследований домашних хозяйств населения (ОНПЗ) взятых по УрФО за 2010 г. и 2015 г. (N=64 700). *Краткие выводы.* Отсутствие профессионального образования и проживание в сельской местности повышают для молодёжи вероятность быть занятым в неформальном секторе и на рабочих местах с низкой квалификацией. Молодёжь 15-19 лет – является наиболее уязвимой группой на рынке труда УрФО. Самая актуальная проблема при трудоустройстве молодёжи – отсутствие необходимого профессионального опыта. Менее 40% молодёжи имеют профессиональное образование. Каждый четвертый молодой человек не имеет профессионального образования в сфере своей занятости и не собирается его получать.

Ключевые слова: молодёжь, рынок труда, занятость, новый рабочий класс.

Abstract. *Purpose and objectives.* Identifying the regional specifics of youth employment of the new working class of Ural Federal District: identification of factors reducing competitiveness of young people in the labor market; the ascertainment of the basic problems of youth employment; finding out whether young people have the necessary professional education and opportunities to improve their skills. *Research methods.* Mass questionnaire survey of young people of the new working class (N=1500), survey of experts (N=100), selection and grouping according to the methodology of research of statistical data of monitoring surveys of households of the population (ONPZ) taken on UrFO during 2010 and 2015 (N=64 700). *Brief conclusion.* Lack of vocational education and living in rural areas increase the likelihood of young people being employed in the informal sector and in low-skilled jobs. Youth of 15-19 years-is the most vulnerable group in the labor market of Ural Federal District. The most urgent problem in the employment of young people is the lack of necessary professional experience. Less than 40 per cent of young people have vocational education. One out of four young people doesn't have vocational education in the field of their employment and isn't going to receive it.

Keywords: youth, labor market, employment; new working class.

Методология и эмпирическая база исследования. В настоящее время накоплено достаточно большое количество научных публикаций посвященных, анализу положения молодёжи на российском рынке труда. Рынок труда молодёжи рассматривается в основном как качественно целостный и специфический сегмент общего рынка труда, выделяемый на основе функционирования в обществе молодёжи как социально-демографической группы [7]. Опираясь на региональную специфику, исследователи рассматривают различные

²² Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодёжи нового рабочего класса в современной России».

аспекты молодежной занятости и трудовых отношений, однако при этом, не заостряя внимания на внутренней неоднородности молодежи с точки зрения классового подхода, предпочитая говорить о ней как о социальной группе дифференцирующими признаками которой выступают, главным образом, возраст, гендер и уровень образования. Мы в своем исследовании выступаем с позиций необходимости классовой стратификации общества и конструируем понятие «нового рабочего класса». Под новым рабочим классом современной России, по нашему мнению, следует понимать группу наемных работников, занятых во всех сферах материального производства и сферы услуг (сервисная сфера), содержание и характер труда которых рутинизированы, сегментированы; не участвующих в управлении и не имеющих прав собственности на предприятие (организацию), где они трудятся. Как правило, это работники без высшего образования. Власть и контроль в организации им не принадлежат, степень их свободы, полномочия в организационных структурах ограничены, они почти не влияют на планирование, организацию и контроль труда [2, С.25].

В 2018 году нами было проведено комплексное эмпирическое исследование состояния рынка труда и занятости молодёжи нового рабочего класса (далее – НРК) Уральского Федерального округа (далее – УрФО). Объектом массового анкетного опроса выступала молодёжь НРК в возрасте от 15 до 29 лет, проживающая на территории УрФО. Выборка целевая, многоступенчатая по четырем объективным критериям: возраст (три возрастные группы, соответствующие периодизации возрастных когорт в официальной статистике РФ: 15-19; 20-24; 25-29 лет); пол; место жительства (город/село в соотношении 80/20% в соответствии с распределением населения в УрФО); сфера занятости (промышленность/сервис). Всего опрошено 1 500 респондентов: по 500 человек в каждой возрастной группе в соответствии со статистическими данными по остальным трем признакам. Опрос проходил в трёх городах (Екатеринбург, Тюмень, Курган) и типичных сельских поселениях в этих областях. Кроме того, был осуществлен опрос 100 экспертов (управленцев, руководителей организаций и предприятий УрФО).

Данные собранные в ходе социологического исследования дополняют статистические мониторинговых обследований домашних хозяйств населения (ОНПЗ), проводимых НИУ ВШЭ [6] и взятых по УрФО в 2010-2016 гг. Из массивов ОНПЗ за 2010 г. и 2015 г. с помощью программы SPSS нами было отобрано 64 700 единиц наблюдения, которые в соответствии с нашей методологией были отнесены нами к группе молодёжи «нового рабочего класса» [1].

Состояние рынка труда и основные характеристики занятости молодёжи НРК УрФО (по данным ОНПЗ). Современная социально-экономическая ситуация УрФО, в т. ч. на рынке труда, описывается исследователями так: *«регионы УрФО находятся в зоне повышенного риска, при этом вероятность попадания в зону критического риска – низкая»* [5, С.48]. Анализ статистических данных ОНПЗ позволяет говорить о следующих особенностях занятости молодёжи НРК на рынке труда УрФО:

1. Сохраняется наиболее типичной ситуация, когда молодёжь 15-19 лет в основном относится к экономически неактивному населению, продолжая свою учёбу; в возрастной группе 20-24 лет – наиболее велика доля тех, кто не имея необходимого опыта вынужден оставаться без работы; в возрастной группе 25-29 лет большинство молодёжи НРК являются занятыми, однако доля занятых женщин существенно ниже, чем среди мужчин (особенно это заметно среди сельской молодёжи).

2. В целом среди молодёжи НРК УрФО уровень вовлеченности в неформальную занятость нельзя назвать высоким: 14% – в 2010 г., 17% – в 2015 г. Выделяется ситуация среди молодёжи возрастной группы 15-19 лет, где доля вовлеченных в неформальную занятость составляла в 2015 г. более 1/3 респондентов (среди сельской молодёжи этой возрастной группы – около 40%).

3. Подавляющее большинство молодёжи НРК занятой в формальном секторе (ситуация одинакова и для села и для города) экономики трудятся по основному месту работы полный

рабочий день и не имеют дополнительной работы. В неформальном секторе на полный рабочий день трудоустроено около 2/3 молодёжи НРК, а примерно 1/4 имеет дополнительную работу, причем в сёлах полный рабочий день по основному месту работы трудятся менее 60% респондентов, тогда как почти 30% имеют дополнительную работу. Особняком выглядит ситуация среди молодёжи возрастной группы 15-19 лет. В этой возрастной группе в 2015 г. только чуть более 1/4 были трудоустроены на полный рабочий день.

4. Анализ структуры занятости молодежи УрФО по отраслям экономики позволяет сказать, что молодежь в возрасте 15-19 лет преимущественно занята в сельском хозяйстве, примерно одинаково она задействована в государственном управлении, военной безопасности и социальном страховании, в торговле. Молодежь в возрасте 20–24 и 25–29 лет преимущественно занята в торговле, промышленности, отраслях транспорта и связи [2].

Выбор профессии (специальности), наличие профессионального образования и возможность повышать квалификацию. Данные анкетного опроса позволяют утверждать, что сознательно выбрали свою нынешнюю профессию (специальность) менее 40% молодёжи НРК (40,5% горожан и 31,6% жителей села). Каждый пятый опрошенный заявил, что «мне не важно, какая профессия, главное, чтобы приносила доход». Только 15,2% респондентов, по всему массиву опрошенных, указали, что «эта профессия (специальность) престижна и востребована». Среди представителей «промышленной» молодёжи об этом смогли сказать только 11,8%.

В ходе опроса выяснилось, что лишь менее 40% молодёжи НРК имеют профессиональное образование, в то время как каждый четвертый (26,8%) молодой человек вообще не имеет профессионального образования в сфере своей занятости и не собирается его получать. Каждый десятый (10,2%) представитель молодёжи НРК имеет незаконченное высшее образование. Менее 10% имеют высшее образование (8,7%) или получают профессиональное образование в настоящее время (8,9%). Только 6,3% респондентов высказали желание получить образование по той профессии, по которой сейчас работают.

Наблюдается прямая зависимость между возрастом респондента и наличием у него профессионального образования и обратная зависимость между возрастом и отсутствием профессионального образования и желания его получить (см. табл. 1).

Таблица 1. Сравнение долей молодёжи НРК, имеющих профессиональное образование и не имеющих профессиональное образование и желания его получить по возрастным группам.

Молодёжь НРК	Возрастная группа		
	15-19 лет	20-24 года	25-29 лет
Имеют среднее профессиональное образование	23,1%	42,4%	51,7%
Не имеют профессионального образования в этой сфере и не собираются его получать	36,5%	22,0%	21,9%

Примерно равные доли респондентов в целом по массиву опрошенных получили профессию (по которой они работали на момент опроса) в учреждениях начального профессионального образования (НПО) и среднего профессионального образования (СПО) – 43,7% или прошли обучение на рабочем месте – 44,2%. Чаще в учреждениях НПО и СПО получали свою нынешнюю профессию юноши (51,1%), молодёжь, живущая в сельских районах (54,1%), молодёжь, занятая на промышленных предприятиях (53,0%), и молодые люди возрастной группы 25-29 лет (50,8%). Об обучении на рабочем месте чаще сообщали девушки (47,4%), жители городов (47,4%) и молодёжь возраста 15-19 лет (54,5%).

Отметим, что в целом по массиву опрошенных только 5,3% указали, что получили свою нынешнюю профессию, специальность на организованных курсах переподготовки. Известно, что такие курсы организуются региональными Центрами занятости.

О наличии возможности повысить свою квалификацию на нынешнем месте работы указали в совокупности около 60% опрошенных (среди жителей сельских районов – около

50%). Однако при этом менее 40% (в сельских районах лишь около 30%) сообщили, что такое повышение квалификации проводится регулярно на их предприятии или в организации, тогда как почти 20% сообщили, что, несмотря на имеющиеся возможности «искать способы повышения квалификации приходится самостоятельно».

В то же время примерно 40% молодёжи НРК придерживается мнения, что работодатель удовлетворён их профессиональными навыками, поэтому повышать им свою квалификацию – нет необходимости. Чаще об этом заявляли в ходе опроса молодые жители сельских районов (48,8%), чем молодёжь, живущая в городах (38,6%).

Способы поиска работы и проблемы трудоустройства. Судя по данным анкетного опроса, наиболее популярным способом поиска работы у молодёжи НРК является трудоустройство с помощью родственников и знакомых. Более 1/3 (37,4%) опрошенных дали именно такой ответ. Примерно каждый пятый опрошенный (21,2%) для трудоустройства обратился непосредственно в ту организацию, куда он в дальнейшем устроился на работу, а почти каждый пятый (19,4%) – нашел работу через СМИ и интернет. Еще примерно по 15% респондентов заявили, что нашли свою нынешнюю работу «случайно» (15,5%) или им помогло в этом процессе их учебное заведение или преподаватели этого заведения (14,5%). Только примерно каждый десятый респондент обращался за помощью посредников на рынке труда: в центр занятости населения (7,9%) и кадровое агентство (3,0%).

Примерно 30% опрошенных отметили, что не испытывали никаких трудностей при трудоустройстве на работу. А самым распространенным ответом на вопрос: «Какие трудности при устройстве на работу Вы испытывали?», ожидаемо оказался такой вариант: «отсутствие опыта работы» (44,7%). Причем для горожан эта проблема стоит острее, и на неё обратили внимание 47,0% молодых жителей городов, тогда как среди молодых жителей сельских районов – 36,0%. Также наиболее остро эта проблема стоит перед молодыми людьми возрастной группы 15-19 лет, которые объективно в силу возраста ещё не успели наработать профессиональный опыт (50,3%).

Более 1/4 респондентов (28,4%) среди трудностей при устройстве на работу указали на низкий уровень, предлагаемой им организацией в которую они трудоустроивались, заработной платы. Другие проблемы при трудоустройстве встречаются у молодёжи НРК гораздо реже: 13% указали на отсутствие подходящих мест работы, 12% – не устроили условия труда, а 5,9% – смогли сообщить исследователям, что не нашли работу по своей профессии, специальности.

Общие выводы.

1. Данные проведенного исследования позволяют согласиться с распространенной среди отечественных исследователей позицией, что в «силу специфики человеческого капитала и социально-психологических характеристик молодёжь является наиболее уязвимой и недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда» [4, С.284]. Отсутствие профессионального образования и проживание в сельской местности повышают для молодёжи НРК вероятность быть занятой в неформальном секторе (не полный рабочий день) и на рабочих местах с низкой квалификацией. Это очевидно сопряжено с низкой заработной платой, худшими и опасными условиями труда, исключением из правового поля регулирования трудовых отношений.

2. Также получил подтверждение относительно молодёжи НРК тезис о том, что «чем моложе рабочий, тем в среднем ниже основные характеристики его человеческого капитала» [3, С.102]. Исходя из проанализированной нами статистики и данных, полученных в ходе анкетного опроса, возрастная группа 15-19 лет – является наиболее уязвимой группой молодёжи НРК на рынке труда УрФО: для половины из этой группы самая актуальная проблема при трудоустройстве – отсутствие профессионального опыта; менее 1/4 молодых людей 15-19 лет имеют профессиональное образование. В такой ситуации, наиболее востребованной формой получения необходимых рабочих навыков, является повышение

квалификации на рабочем месте, и такую возможность используют более половины опрошенных респондентов возраста 15-19 лет.

3. Не вызывает сомнения недостаточность роли региональных центров занятости в решении проблем профориентации, профобучения и помощи в трудоустройстве молодёжи НРК. Подавляющее большинство молодёжи не рассматривают эти учреждения как эффективные механизмы, по крайней мере, для поиска своей работы. Кроме того, ситуация, когда сознательный профессиональный выбор сделали менее 40% молодёжи НРК, очевидно, не способствует их трудовой мотивации и высокому качеству их труда. Это свидетельствует о наличии значительного неиспользованного потенциала в профориентационной работе с рабочей молодёжью.

4. Руководители предприятий и организаций УрФО, которые приняли участие в исследовании, высказывали конвенциональные с данными статистики и массового опроса молодёжи НРК мнения: по средней экспертной оценке только около 40% молодёжи НРК имеют необходимое профессиональное образование уровня НПО и СПО, тогда как около 30% молодёжи НРК – не имеют такого образования. На первом месте по частоте упоминаний, среди проблем при найме к себе на предприятие молодёжи НРК, экспертами называлось: несоответствие молодого работника квалификационным требованиям рабочего места, недостаточные его знания и навыки. В тоже время эксперты, по сути, взяли на себя частичную ответственность за недостаточное качество подготовки молодых работников. Только около половины экспертов смогли сказать, что на их предприятии (организации) существует возможность повысить квалификацию для занятых на рабочих должностях, и такое «повышение квалификации проводится регулярно».

Список литературы:

1. Гаврилюк В.В., Бочаров В.Ю., Гильтман М.А. Современное положение молодежи «нового рабочего класса» на рынке труда УрФО // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №4 (210). С.42–53. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10038.

2. Гаврилюк В.В., Устинова О.В. Молодёжь нового рабочего класса в социальной структуре российского общества (региональный аспект) // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. Январь-март 2018. №1 (56). С.23–28.

3. Каравай А.В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник института социологии. 2016. №2 (17). Июнь. С.92–112.

4. Климова Н.В., Касьянова Т.И. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21-22 апреля 2017 г.: в 2х т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. Т.1. С.284–287.

5. Куклин А.А., Тырсин А.Н., Печеркина М.С., Никулина Н.Л. Риски для благосостояния в регионах: диагностика и управление (на примере УрФО) // Пространственная экономика. 2018. № 2. С. 36–51.

6. Микроданные выборочного обследования рабочей силы с 2010-2016 гг. // Сайт Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# [дата обращения: 21.12.2018].

7. Осипова Л.Б., Колесник Е.А., Горева О.М. Инфраструктурная поддержка развития молодежного сегмента регионального рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 2. С. 175–191. DOI: 10.15838/esc.2018.2.56.12.

**ПРЕКАРНАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)****PRECARIOUS YOUTH EMPLOYMENT (RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)**

Анотация. Отличительной чертой нашего времени стала нестабильность во всех сферах жизнедеятельности индивида. Нестабильность проявляется в трудовой сфере в виде precarious занятости. Precarious называют занятость по временному контракту, на основании устной договоренности, по договору подряда основному месту работы. Нестабильно занятые в формальном секторе экономике молодые люди стали объектом социологических исследований в связи с необходимостью изучения молодежи как ресурсной/контрресурсной группы на рынке труда. В 2018 году было проведено исследование «Молодежь и ее работа». В рамках этого исследования была опрошена молодежь в возрасте от 18 до 35 лет. Фокус интереса в данной статье смещен в сторону изучения precarious группы в сравнении с группой стабильно занятой молодежи. Рассматривая свое precarious положение как временное, молодые работники стремятся что-либо изменить, но, к сожалению, многим из них так и не приходится померить на себя статус стабильно занятого наемного работника или предпринимателя.

Ключевые слова: precarious занятость, молодежь, уровень образования, работа по специальности, навыки, умения, знания.

Abstract. Instability is manifested in the labor sphere in the form of precarious employment. Employment under a temporary contract, on the basis of an oral agreement, under a contract to the main place of work is called precarious. Unstable young people in the formal sector of the economy have become the object of sociological research in connection with the need to study young people as a resource/resource group in the labor market. Young people between the ages of 18 and 35 were interviewed in this study in 2018. The focus of interest in this article is shifted towards the study of the precarious group in comparison with the group of stable young people. Considering their precarious situation as temporary, young workers tend to change something, but unfortunately, many of them do not have to measure the status of a stably employed much worker or entrepreneur.

Key words: Precarious employment, youth, level of education, work in the specialty, skills, abilities, knowledge.

Отличительной чертой нашего времени стала нестабильность во всех сферах жизнедеятельности индивида. Особенно остро нестабильность ощущается в трудовой сфере. Несмотря на то, что понятие нестабильной занятости введено в научный оборот еще в 80-е годы XX века, особую актуальность это явление приобрело в начале XXI века в связи с распространением гибких форм занятости, которые призваны были снизить уровень безработицы в странах Южной Европы.

В Европе идеологом нового взгляда на происходящие в сфере труда изменения стал английский экономист Г. Стендинг, опубликовавший в 2011 году свою работу «Прекариат: новый опасный класс» [2].

Особенно сильно нестабильность в сфере труда затрагивает молодежь как самую уязвимую группу на рынке труда. В российской практике precarious группу можно операционализировать через занятость по временному контракту, на основании устной договоренности, по договору подряда основному месту работы. Конечно, этот критерий выделения не является единственным, но его достоверность не может быть подвергнута сомнению [1].

Нестабильно занятые в формальном секторе экономике молодые люди стали объектом социологических исследований в связи с необходимостью изучения молодежи как ресурсной/контрресурсной группы на рынке труда.

Рассмотрим статистический фон, касающиеся занятости и безработицы молодежи [3]. Согласно данным государственной статистики, в 2016 году молодежь до 29 лет составляла 21% занятого населения, 94% из них работали по найму, остальные 6% не по найму, то есть являлись предпринимателями и самозанятыми. Большая часть занятой молодежи (20%) трудилась в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, то есть были заняты в третичном секторе; 13% – на обрабатывающих производствах; 9% – в сфере государственного управления и обеспечении военной безопасности, социальном страховании. В среднем на одного работающего молодого человека приходилось 34,2 отработанных часа в неделю, то есть они трудились неполную рабочую неделю, что отчасти сигнализирует об их прекарном статусе.

Безработные в возрасте 15-29 лет составляли в 2016 году 40% всех безработных. 53% молодых безработных не имели опыта работы до обращения в службу занятости, то есть после окончания обучения в общеобразовательной школе, средне специальном учебном заведении или вузе они сразу стали безработными. Это явление характерно в основном для молодежной подгруппы безработных. Среди причин безработицы доминирует увольнение по собственному желанию с предыдущего места работы (19%), далее с большим отрывом следует увольнение в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела (8%). Средняя продолжительность поиска работы составляет в среднем 6 месяцев, что на 2 месяца меньше по сравнению с другими возрастными группами.

В 2018 году было проведено исследование «Молодежь и ее работа». В рамках этого исследования была опрошена молодежь в возрасте от 18 до 35 лет. Фокус интереса в данной статье смещен в сторону изучения прекарной группы в сравнении с группой стабильно занятой молодежи. По результатам нашего исследования респондентов, относящихся к прекарной группе, было опрошено 318 человек (10% всех опрошенных). Около 80 % из них – городские жители. По полу респонденты распределились следующим образом: 54% мужчины, 46% женщины, что практически повторяет гендерный состав группы стабильно занятых молодых людей.

В распределении по возрасту были получены следующие результаты: 18-24 года – 25,8%, 25-29 лет – 25,8%, 30-35 лет – 39,3%.

67% доводилось за последний год делать временную или разовую работу, в то время как стабильно занятых респондентов, ответивших положительно на этот вопрос, набралось 58%. Структура такой занятости отражена в таблице 1.

Таблица 1. Структура временной работы молодежи (% ответивших по столбцам)

Виды временной занятости	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Сезонная работа	8,1	13,8
Краткосрочный контракт	11,5	16,4
Работа без контракта, на частном подряде	38,6	41,8

Исходя из таблицы, можно сказать, что самым популярным видом временной занятости является у обеих групп работа на частном подряде, но если для постоянно занятой молодежи такой вид занятости, – скорее всего, подработка, то для нестабильных молодых работников это единственная выполняемая ими работа на настоящий момент.

Большинство опрошенных в прекарной группе, также, как и в стабильной, работают в организации полный рабочий день, т.е. они не являются самозанятыми или

предпринимателями. 6 человек отметили, что работают на другого человека, т.е. нанимателем является физическое лицо.

Отраслевой состав занятых отражает общую картину занятости населения России (табл. 2)

Таблица 2. Распределение респондентов по отраслям (% ответивших по столбцам)

Отрасли экономики	Отношения с нанимателем		Занятое население в целом (государственная статистика) ²³
	На постоянной основе	На непостоянной основе	
Торговля, включая оптовую и розничную; сфера услуг, например, прачечная, ремонт бытовой техники	22,5	29,5	16,3
Обрабатывающая промышленность, например, машиностроение	13,9	8,5	14,6
Образование, например, ясли, школа, институт	11,2	12,9	9,6
Здравоохранение, например, поликлиника, больница	6,7	4,1	8,2
Строительство	5,2	11,3	7,4
Финансы, кредит, страховое дело, например, банк	5,2	1,9	2,3
Компьютерные, интернет технологии	4,5	5,0	-

Большинство опрошенных как в стабильной, так и в прекарной группах занято в торговле и сфере услуг. Это отражает общую тенденцию на рынке труда, если сравнивать результаты исследования с данными государственной статистики. В нестабильной группе на втором месте образование, где в настоящее время внедряется система временных контрактов, далее следует строительство, где договор подряда давно уже стал нормой взаимоотношений между работником и работодателем.

Если рассматривать статусный состав опрошенных, то половина в одной и в другой группах являются рядовыми работниками (около 50% в каждой). Хотя базовый уровень образования прекарной молодежи достаточно высок. В своей массе респонденты имеют достаточно высокий уровень образования (табл. 3).

Таблица 3. Распределение респондентов по уровню образования (% ответивших по столбцам)

Уровень образования	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Высшее (бакалавриат, специалитет)	43,1	26,1
Среднее техническое (техникум, ПТУ, ФЗО)	38,7	45,3

Среди нестабильно занятых превалируют специалисты со средне-специальным образованием, а в группе работающих на постоянной основе больше молодых людей с высшим образованием. Приходится констатировать, что достаточно образованные молодые люди вынуждены работать временно, без каких-либо гарантий. 76% опрошенных в настоящее время не учатся.

Среди профилей образования лидируют с большим отрывом технический и экономический в обеих группах. Однако в группе прекариев второе место делят экономический и строительный профили (табл. 4).

²³ Рассчитано по: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_36/IssWWW.exe/Stg/01-32.doc

Различия между стабильно и нестабильно занятыми группами проявляется в вопросе о работе по полученной специальности. Среди нестабильно занятых 39% работают не по полученной специальности, у 24% полученная специальность частично совпадает с рабочей, у 29% специальность соответствует. А среди стабильно занятых 35,9% работают в соответствии с полученной специальностью, 33,6% не работают по специальности, у 27,3% специальность частично совпадает с полученной.

Таблица 4. Распределение респондентов по профилю образования (% ответивших по столбцам)

Профиль образования	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Точные науки – физика, химия, биология, математика	3,3	3,1
Технический, инженерный	20,8	14,2
Строительство	5,6	13,8
Транспорт	3,9	5,0
Госслужба	3,5	2,5
Педагогический	9,3	6,9
Военный	1,0	1,0
Гуманитарные и общественные науки	7,8	7,9
Экономический, например, менеджер	18,8	13,8
Юридический	7,1	6,3
Медицинский	5,9	2,5
Реклама, пиар, коммуникации	1,5	3,8
Компьютерные технологии, Интернет, программирование	6,6	9,3
Сфера услуг – парикмахер, стилист, тренер	2,8	6,6

На прожективный вопрос о том, выбрали бы в другую специальность, если бы была возможность, 36,5% прекариев ответили, что ничего бы не меняли, 45,0% выбрали бы другую специальность. Среди занятых на постоянной основе молодых людей 45,5% не меняли бы специальность, 39,9% переучились бы. Прекарии не удовлетворены полученной специальностью, им явно недостаточно ранее полученных знаний.

На прямой вопрос, устраивает ли респондентов в целом их работа, в основном они ответили положительно. Устраивает работа 46,5 % ответивших, частично устраивает 32,4%, совсем не устраивает 20,8% в группе прекариев. В стабильной группе результаты распределились следующим образом: не устраивает работа 17,2% опрошенных в группе, частично устраивает 28,1%, устраивает 54,2%. В целом удовлетворенность местом работы занятых на постоянной основе больше, они позитивней оценивают свою работу.

Тем не менее, важно подчеркнуть, что на вопрос о смене места работы в ближайшие три года ответы распределились следующим образом (табл. 5).

Таблица 5. Распределение респондентов по желанию поменять работу в ближайшие 3 года (% ответивших по столбцам)

Желание поменять работу	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Останусь	50,9	35,5
Уйду	25,1	36,5
Затрудняюсь ответить	24,0	28,0
Всего	100,0	100,0

Исходя из таблицы, видно, что, скорее всего, прекарии не уверены, что у них получится поменять работу. Свою нынешнюю работу они не считают постоянной, но уверенности в

том, что получится сменить место работы у них нет. Большой процент неопределившихся говорит именно о неуверенности в завтрашнем дне.

Опрошенные оценивают свои шансы на продвижение по службе как не совсем удовлетворительные, т.е. констатируют тот факт, что карьера у них не складывается. 39,9% опрошенных прекариев говорят о том, что у них нет возможности расти по карьерной лестнице. В группе со стабильным статусом таких 34,9% и 44,4% неопределившихся при 36,8% у нестабильно занятых молодых работников.

Респонденты в целом не боятся безработицы и высоко оценивают возможность сохранить свое место работы в ближайший год. Однако этот показатель меньше у прекарной группы по сравнению со стабильно занятой на 16 процентных пункта. Также у нестабильной группы в 2 раза больше затруднившихся ответить, что позволяет сделать вывод об их неуверенности в завтрашнем дне. За последние два года 21,4% опрошенных прекариев теряли работу по причине увольнения или сокращения штата, в то время как у работающих на постоянной работе таких 12,9%. За этот же период безработица коснулась 20,5% занятых на постоянной основе и 42,1% нестабильно занятых работников. Возможно, нестабильная работа была выбрана не случайно, а как ответ на безработицу, которую необходимо было избежать любым способом, даже прибегнув к нестандартной форме занятости.

Каналы трудоустройства вполне предсказуемы. Большинству работу нашли друзья, знакомые (23%), на втором месте те, кто ответил на объявление предприятия (17%), на третьем – через резюме в Интернете (12%).

Рассматривая свое прекарное положение как временное, молодые работники стремятся что-либо изменить, но, к сожалению, многим из них так и не приходится померить на себя статус стабильно занятого наемного работника или предпринимателя. Следует констатировать, что группа прекариев более инертная, менее активная в образовательной среде, чем группа стабильно занятых работников, а без дополнительных усилий в сфере дополнительного и непрерывного образования их позиции на рынке труда становятся все более зыбкими. Если в странах Западной Европы проблема прекаризации чаще всего затрагивает молодых мигрантов с невысоким уровнем образования, то уровень образования российского молодежного прекариата достаточно высок (не ниже средне специального образования), вдобавок это не мигранты, а коренные жители страны. В связи с этим, возникает возможность рассматривать российских молодых прекариев как контрресурсный слой общества, потенциал которого никаким образом не используется в экономике России.

С другой стороны, согласно методике Международной Организации Труда, прекарную занятость молодежи можно рассматривать как возможность избежать безработицы, которая среди молодежи составляет в среднем около 40% в развитых странах, что является очень большим, даже пугающим показателем [4].

Список литературы:

1. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1. С. 47–57.
2. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
3. Труд и занятость в России. – М. 2017. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm (дата обращения: 25.11.2018).
4. Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire Geneve, 2011. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf (дата обращения: 25.11.2018).

**АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА
(НА МАТЕРИАЛАХ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)****YOUTH ADAPTATION IN THE LABOR MARKET (ON THE MATERIALS OF
SOCIOLOGICAL RESEARCH)**

Аннотация. Статья посвящена вопросам, связанным с социальной характеристикой такой социальной группы, как молодежь, работающей на промышленных предприятиях города. В статье нашли отражение результаты прикладного эмпирического исследования «Молодежь индустриальных регионов России: образ социального будущего как фактор развития инновационного потенциала»²⁴, в той его части, которая была выполнена в г. Волгограде и Волгоградской области. Показано, что среди основных целей, которые хочет реализовать волгоградская молодежь, это получение образования. Среди явных преимуществ молодежной группы на рынке труда выделены – современный уровень образования, состояние здоровья, желание найти и занять свое место на рынке труда, реализовать собственный потенциал. Приводится оценка молодежью своих возможностей по реализации значимых сторон повседневной жизни, перечислены трудности адаптации молодежи на рынке труда.

Ключевые слова: молодежь, занятость молодежи, адаптация, рынок труда, безработица, промышленность

Abstract. The article is devoted to issues related to the social characteristics of such a social group, such as young people working at industrial enterprises of the city. The article reflects the results of the applied empirical research “The Youth of the Industrial Regions of Russia: the Image of the Social Future as a Factor in the Development of the Innovation Potential”, in that part that was carried out in Volgograd and the Volgograd Region. It is shown that among the main goals that the Volgograd youth wants to realize is getting an education. Among the obvious advantages of the youth group in the labor market are the current level of education, state of health, the desire to find and take their place in the labor market, to realize their own potential. The evaluation by young people of their abilities to realize significant aspects of everyday life is given, the difficulties of youth adaptation in the labor market are listed.

Key words: youth, youth employment, adaptation, labor market, unemployment, industry.

Анализ научной литературы дает возможность понять, что адаптация молодежи на рынке труда – это довольно сложный процесс, включающий в себя несколько составляющих. Среди этих составляющих можно назвать: профессиональную ориентацию и выбор профессии, осуществляемый молодым человеком; обучение и / или переобучение по уже выбранной специальности; необходимость приобретения социальных, коммуникативных, деятельностных компетенций, и т. д. (см., напр.: [1, 6] и др.). Успешная адаптация, как правило, завершается, стабильным трудоустройством. Однако нарушения в процессе адаптации молодежи чреваты серьезными последствиями, основным из которых является хроническая безработица молодежи, оказывающая негативное влияние как на социально-психологическое развитие молодежи, так и искажению, если не исчезновению вовсе, взгляда на труд как средство личной самореализации (см., напр.: [7, 9] и др.). В этой связи возникает вполне закономерный вопрос, сумела ли современная молодежь адаптироваться к изменившемуся рынку труда? Ответ мы постарались найти в ходе прикладного социологического исследования «Молодежь индустриальных регионов России: образ социального будущего как фактор развития инновационного потенциала», в территорию

²⁴ Данный проект реализуется при поддержке Российского Фонда Фундаментальных Исследований - РФФИ (грант № 18-011-00907\18).

которого вошел и Волгоградский регион. Полевой этап исследования проходил с мая по август 2018 г. В Волгоградской области было опрошено 224 респондента, работающих на различных предприятиях (металлургия, энергетика, машиностроение, нефтехимия, строительство и т. д.). Метод сбора информации – on-line анкетирование (на платформе Google Form), задача репрезентации выборки не ставилась. Строго говоря, полученные результаты могут быть распространены только на опрошенную совокупность респондентов, однако некоторые из результатов могут быть интересны, как с точки зрения продолжения самого исследования (постановки новых исследовательских задач), так и для понимания ценностей современной работающей молодежи. Объект исследования – работающая молодежь промышленных предприятий в возрасте – не старше 30 лет. В Волгоградской области основную часть опрошенных составили молодые люди в возрасте от 21 года до 25 лет (56,3 %). До 20 лет в выборке оказалось 6,3 % респондентов и чуть более трети (37,4 %) – в возрасте от 26 до 30 лет. Приблизительно в равных долях в выборке представлены квалифицированные рабочие (38,8 %) и специалисты (34,4 %). Почти каждый десятый от общего числа опрошенных (9,4 %) занимает должность руководителя.

Учитывая наш исследовательский вопрос, важно обратить внимание на стаж работы респондентов. Более половины опрошенных имеют стаж работы более трех лет (от 3 до 5 лет – 21,4 %, более 5 лет – 32,1 %), чуть меньше половины (46,4 %) имеют стаж менее 3 лет. Учитывая возраст опрошенных, такой стаж не вызывает каких-то дополнительных вопросов. Кроме того, уровень удовлетворенности своей работой Волгоградская молодежь оценила достаточно высоко – в 3,33 балла (по пятибалльной шкале, где 1 балл – совершенно не удовлетворен, 5 баллов – полностью удовлетворен). А возможности реализовывать свой профессиональный потенциал почти каждый пятый из числа опрошенных (19,6 %) оценил от 4,5 до 5 баллов (по пятибалльной шкале), более четверти респондентов (27,7 %) поставили оценку от 3,5 до 4,5 баллов. Но, отвечая на другой вопрос анкеты, из сферы, связанной с трудовой деятельностью, респонденты ответили, что в ближайшие пять лет планируют для себя некоторые события, наиболее значимые из которых следующие:

- получить высшее образование в российском университете – 56,3 %;
- планирую сменить место работы – 44,2 %;
- сменить сферу занятости, профессии – 26,3 %;
- получить дополнительное образование – 25,4 %;
- открыть свое дело – 24,6 %;
- учеба в зарубежном университете – 1,8 %;

Приведенные цифры весьма показательны: практически все опрошенные относятся в настоящее время к своему рабочему месту как временному, чтобы спустя какое-то время, получив образование (в российском или зарубежном вузе), уйти из профессии, сменить место работы или же открыть свое дело. Важно обратить внимание на то, что каждый десятый (10,7 %) из респондентов планирует в ближайшее время переезд за границу на постоянное место жительства. Подобные «терзания», на наш взгляд, могут свидетельствовать о поисках своего места на рынке труда, чтобы иметь возможность реализовать собственный потенциал. Но пока нет оснований говорить о стабильном трудоустройстве молодежи на промышленных предприятиях (закреплении ее на предприятиях).

При этом нельзя не заметить, что достаточно большое количество респондентов планирует повысить уровень своего образования. И это притом, что удовлетворенность молодежи уровнем своего образования достаточно высокая. Так, оценивая удовлетворенность различными аспектами своей жизни, они выставили оценку в 3,51 балла своему образованию (по 5-балльной шкале). Видимо, запрос на необходимость достаточно высокого уровня образования со стороны современного (весьма динамичного) общества сформирован. Молодежь откликается на этот запрос, предвидя перемены, которые могут произойти не только в стране, но и с ними лично. В такой ситуации можно согласиться с тем,

что молодежи принадлежат ведущие позиции в изменении социума, но и она сама должна быть готова к постоянным переменам. А ожидание перемен (не только внутренних, но и внешних) в настроении молодежи присутствует. Так, отвечая на вопрос анкеты: «Как Вы считаете, что в наше время больше всего мешает молодежи планировать свое будущее?», 44,2 % респондентов выбрали альтернативу «Значительная неопределенность, изменчивость ситуации». Почти каждый шестой (17,9 %) признался в том, что у него самого отсутствуют опыт и навыки планирования, каждый седьмой (14,7 %) видит причину в негативном сценарии будущего, каждый восьмой (12,1 %) затруднился ответить, и только каждый десятый (11,2 %) выбрал альтернативу «Ничего не мешает, молодежь строит долгосрочные планы». Результаты исследования подтверждают, что менее четверти опрошенных уверены в своих перспективах, из них 13,8 % строят свои планы на отдаленное будущее (от 5 до 10 лет), еще 10,3 % признались в том, что у них «вся жизнь уже спланирована». У остальной волгоградской молодежи, принявшей участие в опросе, горизонт планирования не велик. Как правило, это планы только на ближайший год (33,9 %) или на ближайшее будущее (до 5 лет) – 23,7 %. Но, к сожалению, есть и те, кто живет одним днем, и никаких планов не строит (7,6 %). Остальные (10,7 %) затруднились ответить. Хотя, справедливости ради, заметим, что при ответе на другие вопросы анкеты горизонт планирования, как и жизненные перспективы определялись очень конкретно: «Цель на 8 лет – это платить ипотеку (((»).

Изменений молодежь ждет во всех основных сферах жизнедеятельности современного российского общества. Такой вывод можно сделать, опираясь на ответы респондентов на вопрос о состоянии дел в стране в различных сферах общественной жизни. Оценка респондентами выставлялась по пятибалльной («школьной») шкале: 5 баллов – дела идут в совершенно правильном направлении, 1 балл – дела идут в совершенно неправильном направлении. Ни одна из предложенных к оценке сфер жизнедеятельности общества (а это: экономика, политика, социальная сфера и культурная жизнь общества) не «дотянула» даже до середины шкалы (3 балла). Самая высокая оценка – 2,72 балла – была выставлена культурной жизни общества, самая низкая – 2,33 балла – экономике. И, как мы уже отмечали выше, каждый десятый респондент, видит свое будущее за пределами страны, планируя уехать, получив образование, какой-то минимальный опыт в профессии. Почему именно так? Ответ обнаруживаем в ответах на вопрос: «Как вы считаете, изменится ли ситуация в нашем обществе в ближайшие 3 года?». Только чуть больше четверти респондентов, опрошенных в Волгоградской области (28,1 %), считают, что ситуация в ближайшее время изменится в лучшую сторону, почти столько же (25,4 %) уверены в обратном (изменится в худшую сторону). Большая часть (46,4 %) респондентов уверена, что все останется по-прежнему («нет, ничего не изменится»). Как не вспомнить в этой связи слова Й. Риддерстрале и М. Вилкокса: «Перемены – это не только то, что в разное время происходит с другими людьми и организациями. Перемены – это то, что происходит с вами и вашей организацией сегодня и завтра. Перемены – это личное и вы можете повлиять на ход событий» [8, с. 27].

Но что интересно. Социально-экономическое положение региона вряд ли можно назвать успешным [2, 4]. Как правило, Волгоградская область, в лучшем случае занимает срединное положение [10], чаще же оказывается на нижних строчках рейтингов [5], что стимулирует отток молодежи из региона (что подтверждают и результаты нашего исследования). Но при такой оценке социально-экономической ситуации в регионе волгоградская молодежь в большей мере склонна ожидать позитивных перемен от будущего, чем, например, молодежь Свердловской области, которая также вошла в территорию исследования и которая, с точки зрения развития социально-экономических процессов, более благополучна, чем в Волгоградской области. Данных, полученных в ходе эмпирического исследования не достаточно, чтобы можно было объяснить причины социального оптимизма волгоградской молодежи. Видимо, это будет задача для последующих социологических исследований.

Реальная практика свидетельствует, что молодежь находится в более выигрышной позиции по сравнению с другими возрастными группами, представленными на рынке труда, которые обусловлены ее явными преимуществами, среди которых обладание такими ресурсами, которые уже утрачены группами более старших возрастов. Это, конечно же, современное образование (и желание, осознанная необходимость постоянно повышать его уровень). Так, оценивая свои возможности получить качественное образование или повысить свой образовательный уровень каждый пятый из числа респондентов (19,6 %), опрошенных в Волгоградской области, выставили оценку от 4,5 до 5 баллов, почти каждый третий (31,3 %) поставил оценку от 3,5 до 4,5 баллов.

Среди преимуществ молодежной группы можно выделить и общее состояние здоровья (61,2 % волгоградских респондентов свое здоровье по пятибалльной шкале оценили на 4 и 5), более половины опрошенных (55,8 %) уверены, что без проблем могут поддерживать здоровье на необходимом уровне, вести здоровый образ жизни. Еще одно явное преимущество молодежной группы – это желание найти и занять свое место на рынке труда и реализовать собственный потенциал и, как итог, обеспечить себе и своей семье достойное место в жизни.

Явные преимущества таят в себе и потенциальные угрозы. Молодежная группа является и более беззащитной и несостоятельной по отношению к ряду требований, которые диктуются со стороны рынка труда и работодателей, как в силу отсутствия опыта и навыков практической работы, специфических знаний тонкостей профессии, а, порой, и просто юношеского максимализма («Хочу все и сразу!»). Не секрет, что работодатели предъявляют сегодня достаточно высокие требования к молодым специалистам. Наличие опыта и стажа работы, особенно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий [3, с. 109].

Но не следует забывать и другого: при определенных условиях именно молодежь может стать мощным деструктивным фактором, угрожающим социальной стабильности общества. Например, если для молодого человека обстоятельства сложатся так, что он не сможет реализовать свой потенциал в социально одобряемой сфере. Свою энергию, социально-психологический потенциал он все равно куда-то «выплеснет». Вопрос – куда? Вопрос отнюдь не праздный. Оценивая свои возможности организовать свой бизнес, заниматься предпринимательством, только 8 % респондентов, опрошенных в Волгоградской области, выставили оценку от 4,5 до 5 баллов, почти каждый девятый (11,6 %) поставил оценку от 3,5 до 4,5 баллов. Чуть выше оценена возможность обеспечить себе правовую защиту в случае необходимости: каждый десятый (10,3 %) выставил оценку от 4,5 до 5 баллов, и почти каждый седьмой (15,2 %) – от 3,5 до 4,5 баллов.

Заканчивая представление небольшой части результатов, полученных в ходе социологического исследования, можно заключить, что современные условия предъявляют высокие требования к молодежи, выходящей на рынок труда, а проблема занятости молодежи приобретает новые свойства. С одной стороны, вопросы занятости для молодежи чрезвычайно важны для молодежи, и она готова прикладывать усилия, чтобы соответствовать требованиям очень динамичного рынка, с другой – реализовать свои потребности в профессиональной сфере удастся далеко не каждому. Отсюда и настроения уехать из страны, сменить место работы и т. д. На такие настроения оказывают влияние сформировавшиеся ценности и установки современной молодежи, которая предъявляет повышенные требования к уровню и качеству жизни, чем предшествующие поколения, имеет завышенную самооценку, не всегда реально может соотнести свои собственные возможности с реальными требованиями рынка труда. Все это не способствует успешной адаптации молодежи на российском рынке труда.

Идеал общественного развития, к которому стремятся молодые волгоградцы, имеет вполне конкретные черты. Верхние строчки в «рейтинге» такого идеала волгоградская молодежь назвала общество с высоким уровнем жизни (54,9 %); равенства и справедливости

(43,8 %); эффективной рыночной экономики (39,3 %); ориентированное на развитие высоких технологий (37,9 %). Остальные позиции, представляющие характеристики идеального общественного развития в оценках респондентов идут с заметным отрывом от представленных.

Список литературы:

1. Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Employment Policy Department. – М.: МОТ, 2015. – 147 с.
2. Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы / Коллективный научный труд. Сост. и отв. ред. член-корр. РАН Н. И. Лапин. – М.: Издательство «Весь Мир», 2016. – 360 с.
3. Белая, А. В. Профессиональная адаптация молодых специалистов к рынку труда / А. В. Белая // Социально-гуманитарные знания. 2010. № 1. С. 104–110.
4. Дулина Н. В., Каргаполова Е. В. Между заторможенным ростом и модернизацией регионов. Южный федеральный округ // Социологические исследования. 2015. № 3. С. 22–29.
5. Куда податься: лучшие города для первой работы. Привлекательность городов для выпускников вузов. Рейтинг – 2018 / Публичный отчет. [Электронный ресурс]. URL: <https://gradurating.strelka-kb.com/> (дата обращения 15.07.18).
6. Лопаткин, И. В. Адаптация молодежи на современном рынке труда: социологический аспект / И. В. Лопаткин / Дисс. ... канд. соц. н. – Саратов, 2015. – 177 с.
7. Климова, Н. В., Касьянова, Т. И. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения / Н. В. Климова, Т. И. Касьянова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий. – Т. 1. – Екатеринбург, 2017. [Электронный ресурс]. URL: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/55529/1/978-5-7996-2231-2_078.pdf (дата обращения 20.01.19).
8. Риддерстрале, Й., Вилкокс, М. Корпорация: перезагрузка. Как лидеры управляют изменениями. – СПб.: Best Business Books, 2012. – 280 с.
9. Руденко, Е. О., Красова, Е. В. Молодежь на рынке труда как особый сегмент трудовых ресурсов общества / Е. О. Руденко, Е. В. Красова. [Электронный ресурс]. URL: <https://esa-conference.ru/wp-content/uploads/files/pdf/Rudenko-Evgenij-Olegovich.pdf> (дата обращения 21.01.19).
10. Сугутина М. В., Скларова Е. Е. Инновационный потенциал регионов России как фактор экономического роста // Научно-методический журнал «Концепт». 2016. Т. 12. С. 66–71. [Электронный ресурс]. URL: <https://e-koncept.ru/2016/46214.htm> (дата обращения 01.06.18).

УДК 37.047

С.Г. Заборовская

S. G. Zaborovskaya

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

MODERN PROBLEMS OF VOCATIONAL GUIDANCE OF YOUTH

Аннотация. Актуальность темы профориентации молодежи в настоящее время не вызывает сомнений. В статье рассматриваются основные формы профориентации и возможности их реализации в современном обществе. Особое место в статье уделено участию родителей в выборе профессии их детьми. В статье отмечается необходимость проведения работы по информированию

родителей и оказанию им и их детям консультативной помощи при выборе профессии. Автором предлагаются мероприятия по активизации профориентационной работы.

Ключевые слова: профориентация, профессиональная информация, профессиональное консультирование, молодежь, обучение

Abstract. The relevance of the topic of career guidance of young people at the present time is not in doubt. The article deals with the main forms of career guidance and the possibility of their implementation in modern society. A special place in the article is given to the participation of parents in the choice of profession by their children. The article notes the need to work on informing parents and providing them and their children with advice in choosing a profession. The author proposes measures to enhance career guidance.

Keyword: career guidance, professional information, professional advice, youth, training

Сегодня тема профориентации становится все более актуальной. Эта тема активно обсуждается на разных уровнях, в том числе на государственном. Профессиональная ориентация – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности. Работа по профориентации имеет своей целью оказание помощи учащимся в выборе профессии, специальности, места работы или учёбы с учётом склонностей и интересов людей, их психофизиологических особенностей, а также с учётом складывающейся конъюнктуры на рынке труда [1]. На практике профориентационная работа, в большинстве случаев, сводится к агитации учащихся за поступление в учебные заведения различного уровня и проведение тестирования довольно общего характера.

Как известно, основными формами профориентационной работы являются профессиональное просвещение, воспитание осознанной потребности в труде; профессиональная информация; профессиональная консультация, профессиональный отбор. Если говорить о профессиональном просвещении, то это наиболее освоенная технология, которая реализуется в школе через уроки труда, организацию кружков, специальных уроков по основам различной профессиональной деятельности и т.п. [2]. Сложнее дела обстоят с реализацией таких форм профориентационной работы как профессиональная информация и профессиональная консультация. Как уже отмечалось, профессиональная информация зачастую заключается в агитации учащихся за поступление в учебные заведения различного уровня. Профессиональная консультация сегодня практически не существует, присутствует только в крупных мегаполисах, но о ней мало кто знает.

В чем же заключается суть этих форм профориентационной работы? Профессиональная информация – система мер по ознакомлению учащихся о спросе и предложении на рынке труда, перспективах развития видов деятельности, характере работы по основным профессиям и специальностям, условиям и оплате труда, профессиональных учебных заведениях и центрах подготовки, а также о других вопросах получения профессии. Профессиональная консультация – это оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии и места работы путём изучения личности с целью выявления состояния его здоровья, направленности и структуры способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии или направление переобучения [2]. Именно эти формы профориентационной работы, на наш взгляд требуют сегодня особого внимания и развития.

Наиболее актуальной проблема профориентации является для школьников, которые стоят перед выбором направления обучения, формы обучения и т.д. Кто же в этот момент принимает активное участие в профориентации детей? В большинстве случаев, влияние на выбор профессии оказывают, конечно, родители, учителя, а также те, кто является авторитетом для детей. В этой роли могут выступать как кумиры различных сфер

деятельности, так и друзья, старшие товарищи. В связи с этим возникает вопрос насколько компетентны родители и учителя в вопросах оказания помощи детям при выборе профессии?

Большинство родителей при выборе учебного заведения для своих детей руководствуется своими взглядами на то, какое образование должен получить их ребенок и вольно или невольно оказывают давление на своих детей. При этом они опираются на свой успешный опыт или, наоборот, через своих детей пытаются наверстать свои нереализованные возможности. Кроме того, родители зачастую находятся под давлением стереотипа прошлых лет о том, что без высшего образования нельзя ничего добиться. При этом следует отметить, что не все родители разобрались в новой системе высшего образования и не понимают в чем разница между бакалавриатом и магистратурой, и что такое профессиональная переподготовка.

Еще один путь, который выбирают родители для своих детей – это путь, который прошли они сами в своей профессии. Конечно, при этом не стоит недооценивать такое понятие как «династия» в профессии. Однако часто родители предлагают детям выбрать их профессию, так как они могут им помочь в трудоустройстве или просто не знают, как помочь ребенку трудоустроиться и строить карьеру в профессии, которая им не знакома. Все эти варианты участия родителей в судьбе своих детей не учитывают желаний и склонностей ребенка. Достаточно часто, задавая студентам вопрос «Почему вы выбрали именно эту профессию, и кем после получения диплома вы планируете работать?» мы получаем такие ответы: профессию (вуз) посоветовали родители, получаю диплом для родителей, работать в этой сфере не планирую. Такие ответы слышать очень печально. Кроме того, что родители тратят достаточно большие средства на обучение, которое их детям не нужно, дети теряют по 5-6 лет на образование, которое впоследствии им не пригодится. В результате дети получают профессию, которая им не интересна. В лучшем случае, они потом переучатся, если смогут найти себя в профессии, в худшем – мы получим работника, не заинтересованного в своей работе, а семья – неудовлетворенного своей жизнью человека.

В связи с этим хотелось бы отметить, что, на наш взгляд, сегодня необходимо активизировать работу по профессиональной информации и профессиональному консультированию. Профессиональная информация требуется не только учащимся, но и, в первую очередь, их родителям. Необходимо информировать родителей о системе современного образования, о современных вызовах и возможностях приобретения профессии, в том числе о многопрофильности современного образования. Информация, способствующая выбору профессии, содержит знание профессий и сфер деятельности, знание современной системы образования и понимание современной конъюнктуры рынка. При этом нужна комплексная работа по профориентации учащихся, которая будет включать не только информацию, но и консультирование.

Профессиональное консультирование направлено на оказание помощи в выборе сферы деятельности и направления образования. Особенностью профессионального консультирования является индивидуальный подход. Только в этом случае эта форма профориентационной работы может быть эффективной. В тоже время консультирование должно опираться на изучение личности конкретного ребенка, его способностей и склонностей к какому-либо роду деятельности. Здесь существенную помощь могут оказать различные формы тестирования, которые помогут раскрыть потенциал ребенка. Профессиональное консультирование, как уже отмечалось, на сегодняшний день практически не существует. Причиной тому, во-первых, отсутствие специалистов в этой сфере. Вторая причина – отсутствие специализированных центров профориентации и построения карьеры.

Подводя итог, хочется отметить, что для успешной профориентационной работы, на наш взгляд, требуется сегодня активизировать работу в следующих направлениях:

Создать специализированные центры профориентационной работы и оказания помощи в построении карьеры.

Создать систему профессионального консультирования на базе школы, посредством соответствующего дополнительного обучения психологов, работающих в школе и обеспечения их эффективными системами тестирования.

Создать систему информационной поддержки учителей и родителей в сфере профориентации учащихся.

Изучить успешный опыт профориентационной работы и внедрять его повсеместно.

Успешная и активная профориентационная работа позволит не только максимально использовать потенциал каждого работника, но и, не побоюсь этих слов, дать развитию экономики страны новый импульс.

Список литературы:

1. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред. А.Я. Кибанова – 3-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 638 с.

2. Управление персоналом организации: Учебник /Под ред. А.Я. Кибанова – 3-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 638 с.

УДК 331.5

Л.Х. Иванова

L. Kh. Ivanova

МЕРЫ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

MEASURES TO PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация. В статье приведены методы и технологии работы по содействию занятости молодежи, реализуемые в Республике Башкортостан. Проблемы трудоустройства молодежи рассматриваются и решаются в контексте устранения дисбаланса между спросом и предложением труда в разных отраслях экономики, оплате труда, в территориальном расположении (город, село), в профессионально-квалификационном и образовательном планах. Показано, что одними из наиболее эффективных, и в то же время сложных, мер являются качественное прогнозирование потребностей в кадровом обеспечении регионального рынка труда и ориентирование молодежи к востребованным профессиям. Отмечается, что профориентационные мероприятия важно проводить как для выпускающих школьников, так и их родителей, а методы и формы подачи информации должны быть современными и привлекательными для молодежи. Отдельные элементы новых подходов к расширению возможностей трудоустройства (образовательные сертификаты, эффективные практики трудоустройства инвалидов), реализующихся в республике, по мнению автора, могут быть адаптированы и использованы для молодежных групп населения.

Ключевые слова: молодежь, занятость молодежи, рынок труда, государственная политика в сфере труда и занятости, прогнозирование потребностей в рабочей силе, образовательные сертификаты, профессиональная ориентация

Abstract. The article presents the methods and technologies of work to promote youth employment, implemented in the Republic of Bashkortostan. The problems of youth employment are considered and solved in the context of eliminating the imbalance between demand and supply of labor in different sectors of the economy, in wages, territorial location (rural, urban), in professional, qualification and educational aspects. It is shown that one of the most effective, and at

the same time complex, measures is qualitative forecasting of labor needs of the regional labor market and orientation of young people to popular professions. The author notes the importance carrying out career guidance activities for both graduate students and their parents, and the methods and forms of information should be contemporary and attractive to young people. The author considers that some elements of new approaches to expanding employment opportunities (such as educational certificates or new effective employment practices for disabled people), implemented in the Republic, can be adapted and used for youth as well.

Keywords: youth, youth employment, labor market, state employment policy, forecasting labor needs, educational certificates, professional orientation

Молодежь Республики Башкортостан, составляющая по последним данным Башкортостанстата (на 1 января 2019 г.) почти пятую часть населения (17,4%)²⁵, призвана играть важную роль в социально-экономическом развитии региона, поскольку она является не только нашим будущим, но и действующей потенциальной силой общества.

В то же время на рынке труда именно молодежь является одной из уязвимых групп населения. Затяжная безработица среди молодежи сама по себе является негативным социально-экономическим явлением, а если она будет в дополнение массовой, то может привести и к более плачевным последствиям – росту наркомании, алкоголизма, преступности, разрушению как личности, так и общества в целом. Соответственно, нет ничего страшнее незанятой молодежи. В связи с этим, проблемам занятости молодежи уделяется особое внимание, в том числе разрабатываются меры по повышению эффективности политики и программ занятости молодежи.

Исходя из задач государственного регулирования данного вопроса, мы понимаем проблему безработицы среди молодежи как проблему дисбаланса на рынке труда, когда предложение рабочей силы обусловлено, в основном, служащими и (или) лицами с высшим образованием, а спрос – рабочими специальностями. При этом, диспропорции можно наблюдать по разным аспектам: в соотношении спроса и предложения квалифицированных трудовых ресурсов по разным отраслям экономики, по уровню оплаты труда, по территориальному признаку (в сельской местности, городах), по образованию.

С одной стороны, предлагаются рабочие специальности, и, как правило, не требующие высокой квалификации, с другой стороны – мы имеем большое количество безработных, которые имеют высшее гуманитарное и экономическое образование.

В целом по республике в 2018 г. спрос (вакансии) превышал предложение (граждане, ищущие работу) для таких рабочих профессий, как автоэлектрик, бармен, бетонщик, водитель автомобиля, грузчик, дворник, каменщик, кондуктор, кровельщик, кухонный рабочий, маляр, машинист бульдозера, машинист крана, машинист экскаватора, монтажник, монтажник по монтажу стальных железобетонных конструкций, облицовщик-плиточник, овощевод, оператор, оператор станков с программным управлением, отделочник, официант, охранник, парикмахер, пекарь, плотник, повар, подсобный рабочий, портной, проводник пассажирского вагона, рабочий, сварщик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, станочник широкого профиля, столяр, токарь, тракторист, фрезеровщик, швея, шлифовщик, штукатур-маляр, электрик, электрогазосварщик, электромонтажник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Для служащих спрос значительно опережал предложение по следующим профессиям: агент страховой, агроном, ветеринар, воспитатель, врач, врач-педиатр, врач-терапевт, зоотехник, инженер-конструктор, инспектор, медицинская сестра (медицинский брат), фельдшер, полицейский. По специальностям служащих недостаток свободных рабочих мест отмечался по должностям: администратор, библиотекарь, бухгалтер, главный бухгалтер,

²⁵ На 1 января 2019 г. численность молодежи (от 15 до 29 лет) составляет 703176 человек.

диспетчер, делопроизводитель, заведующий складом, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, консультант, лаборант, менеджер, секретарь, социальный работник, старший бухгалтер, техник, товаровед, экономист, экспедитор, юрисконсульт.

Ключевым классическим решением проблемы дисбаланса на рынке труда представляется выстраивание качественной системы прогнозирования потребностей экономики в рабочей силе.

Вместе с тем в условиях все более возрастающей неопределённости многие работодатели не могут спрогнозировать кадровую потребность на один год вперёд, не говоря уже о трех, пяти или десятилетнем планировании (какие профессии в каком разрезе и в каких территориях потребуются на самом деле). Говоря о системе прогнозирования потребности в кадровом обеспечении, вопрос качественного прогнозирования, его соответствия предъявляемым требованиям, как на региональном, так и на федеральном уровнях, окончательно не решен.

В связи с этим представляется, что единственным ответом на этот вызов является более гибкая система образования. Как говорил Уинстон Черчилль: «Генералы всегда готовятся к прошлой войне», так и система образования готовит специалистов к сегодняшним профессиям, которые в связи с быстрыми изменениями уже «завтра» становятся прошлым. Сам процесс аккредитации новых специальностей на любом уровне образования, начиная с колледжа и заканчивая образовательными организациями высшего образования, длителен. Быстро приспособить сегодняшние образовательные программы под нужды меняющихся технологий - огромная проблема. Гибких коротких программ, полностью отвечающих потребностям экономики, очень мало.

Одно из актуальных и самых сложных направлений – это ориентирование молодежи к востребованным рабочим профессиям высокой квалификации, а также к сфере информационных технологий. Специалисты в области больших данных, информационных технологий, инженеры очень востребованы рынком труда. Поэтому в республике особое внимание уделяется профориентации молодежи. Здесь необходимо учитывать, что современные дети заложники виртуализации и диджитализации, которые все больше «приманивают» к себе внимание и время подрастающего поколения. Вместе с тем, естественной потребностью молодежи является получение опыта в процессе практической деятельности и творчество.

При поддержке ПАО «Роснефть» в Уфе ежегодно проводится фестиваль профессий «PROFFEST». На фестивале порядка 35-40 предприятий на одной площадке выставляют более 50 востребованных на рынке труда профессий. Молодое поколение знакомится с этими профессиями на симуляторах, пробует себя в качестве водителя высокотехнологичных современных машин (погрузчика, экскаватора, комбайна), условия работы в которых намного комфортабельнее и безопаснее, чем это было ранее; в качестве сварщиков, пожарных, врачей, пчеловодов, ветеринаров и др. Этот фестиваль ждут не только дети, но и их родители.

В части взаимодействия с родителями следует признать, что главные люди, которые влияют на выбор будущей профессии детей, направления профессионального образования – это родители и учителя.

В целях содействия осознанному выбору ребёнком места учёбы, а в дальнейшем будущей профессии, в республике проводятся родительские собрания нового формата. Это большие собрания с приглашением ректоров ВУЗов, крупнейших работодателей, участием членов Правительства Республики Башкортостан. Собрания родителей всех выпускников проходят в большом зале, где им рассказывают, какие есть интересные и востребованные направления подготовки и, главное, где потом можно работать и получать достойную зарплату, хорошие условия труда. В результате, у многих родителей расширяются кругозор и возможности правильного осознанного ориентирования своих детей в выборе направления

профессиональной подготовки. Самое эффективное время проведения такого мероприятия – до 1 февраля, то есть до выбора учащимися предметов единого государственного экзамена.

Другое направление, которое развивается в республике – это цифровизация инструментов профессиональной ориентации. В республике с 2017 г. запущен в эксплуатацию портал «Команда будущего», посредством которого профориентационное тестирование прошли более 80 тысяч школьников. В 2018 г. для этого ресурса в республике создано мобильное приложение.

Также в целом меняется работа службы занятости республики, где акцент смещается в сторону увеличения программ по профессиональному обучению и переподготовки граждан, обращающихся в службу занятости. За 2016-2018 гг. в полтора раза увеличили количество обучающихся через службы занятости. Этому способствовала приоритетная программа по повышению производительности труда, а с текущего года обучение граждан предпенсионного возраста.

В 2018 г. центрами занятости населения направлено на профессиональное обучение 7,3 тыс. человек (6,6 тыс.), в том числе 6,7 тыс. безработных граждан (6,0 тыс.). Уровень охвата безработных граждан профессиональным обучением составил 10,2% (8,6%) от общей численности зарегистрированных безработных граждан. Среди направленных на обучение третья часть молодежь в возрасте 16-29 лет (32,7%).

Таблица 1. Профессиональное обучение безработных граждан в 2016-2018 годах

п/п	Показатели (человек)	2016 г.	2017 г.	2018 г.
1.	Направлено на профессиональное обучение	4110	6049	6707
2.	Завершили профессиональное обучение	4032	5954	6592
3.	Трудоустроено после обучения	2579	3524	3942

Кроме того, в 2018 году в республике реализуется дополнительное мероприятие в области содействия занятости населения – организация выпуска образовательных сертификатов в целях участия граждан в программах повышения квалификации и переподготовки. Положение о государственном персонифицированном образовательном сертификате на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование утверждено постановлением Правительства Республики Башкортостан от 31 августа 2018 года № 419 «Об организации выпуска образовательных сертификатов в целях участия граждан в программах повышения квалификации и переподготовки». По итогам 2018 г. общая численность граждан, получивших и реализовавших образовательные сертификаты, составила 108 человек (при плановом значении 100 человек). В 2019 году планируем выдать в 5 раз больше сертификатов, т.е. 500 человек. На эти цели предусмотрено финансирование из бюджета Республики Башкортостан в размере 5 млн. рублей.

Основной целью выдачи образовательных сертификатов является трудоустройство граждан в течение периода прохождения обучения или не позднее 1 месяца после завершения обучения. Право на получение образовательного сертификата имеют зарегистрированные на территории республики граждане, испытывающие трудности в поиске работы, зарегистрированные в государственных казенных учреждениях центрах занятости населения.

Данное мероприятие позволяет безработному гражданину самостоятельно выбирать образовательную организацию, не ожидая направления на обучение от службы занятости, которое осуществляется по итогам закупочных процедур, занимает длительное время и не

всегда соответствует конкретным потребностям как работника, так и работодателя. При этом последующее трудоустройство гражданина, получившего образовательных сертификат, является обязательным условием перечисления денежных средств.

Принимая во внимание, что служба занятости, должна оказывать содействие, прежде всего, неконкурентоспособным на рынке труда категориям, по инициативе Федеральной службы по труду и занятости в 2017-2018 годах республика определена пилотным регионом по апробированию эффективных методик трудоустройства инвалидов.

В рамках этой работы проведены комплекс консультаций и тренингов с психологами ГКУ Центр занятости населения г. Уфы, инвалидами и трудовыми коллективами предприятий, определены менеджеры трудового сопровождения и наставники непосредственно на предприятиях. Для организации работы в центре занятости были выделены специалисты по трудоустройству инвалидов – менеджеры трудового сопровождения инвалидов, а также психологи. Организовано обучение 20 психологов, 20 - инспекторов – менеджеров трудового сопровождения. В рамках проекта осуществляется сбор и статистическая обработка данных по каждому инвалиду по следующим направлениям:

- 1) социально-демографические показатели;
- 2) процесс адаптации (вхождения) инвалида в трудовой коллектив;
- 3) реализации трудовых профессиональных навыков.

Специалистами службы занятости проводились тренинги по повышению трудовой мотивации не только с инвалидами, но и с их семьями, а также трудовыми коллективами, повышению уровня ответственности за свои действия, выравниванию самооценки инвалидов. Статистическая обработка реализуемых мероприятий позволило выявить динамику изменений мотивации к работе, учитывая все окружающие факторы их жизнедеятельности, а также по итогам выработать методику эффективного трудоустройства инвалидов. Оценка динамики освоения профессиональных навыков среди людей с инвалидизирующими диагнозами различной этиологии (глухие, слепые, ментальные, опорно-двигательный аппарат и другие) позволяет выявить те специальности и требующиеся для их освоения навыки, которые в максимальной степени подходят каждому. В течение 2017-2018 годов организована стажировка 100 инвалидов (с закреплением за ними 37 наставников), из них 30 человек – в 2017 году и 70 человек – в 2018 году. В 2017 году переведены на постоянные рабочие места 22 инвалида, в 2018 году – 58, трудоустройство составило 73% и 83% соответственно. По итогам на постоянные рабочие места переведены 80% инвалидов, завершивших стажировку. Кроме того, с начала реализации пилотного проекта 83 гражданина, имеющих инвалидность, были трудоустроены в организации, не участвующие в пилотном проекте – без стажировки. Отбор работодателей для участия в организации стажировки инвалидов осуществлялся в соответствии с Порядком предоставления субсидий из бюджета Республики Башкортостан юридическим лицам (за исключением государственных (муниципальных) учреждений), индивидуальным предпринимателям на возмещение части затрат в связи с организацией стажировки инвалидов, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 23 октября 2017 года № 482.

В 2019 году планируется тиражирование данной методики в другие центры занятости Республики Башкортостан. Учитывая современный тренд «персонализации» оказания услуг гражданам (а указанная практика является примером индивидуальной работы с гражданами, оказавшимися в трудной жизненной ситуации), отдельные элементы данной работы могут быть использованы в отношении и других социально уязвимых категории граждан, в том числе молодежи.

Таким образом, молодежь – это та часть населения, на которую опирается экономика, и от которой зависит будущее. Поэтому обеспечение комфортных условий для

трудоустройства молодежи должно стать одним из приоритетных направлений государственной политики содействия занятости.

В целях социальной защищенности молодежи и ее адаптации в общественно полезной деятельности необходимо:

создать условия для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, привести в соответствие объемы и профили подготовки специалистов с требованиями реальной практики, с учетом перспектив развития экономики;

повышать конкурентоспособность рабочей силы на основе развития системы непрерывного профессионального образования, в соответствии с требованиями рынка труда;

разработать механизмы обеспечения потребности предприятий в выпускниках учреждений профессионального образования всех уровней.

При этом основной упор следует сделать на систему образования, так как от ее качества зависит, будет ли востребован работник на рынке труда и будут ли соответствовать уровень его знаний, квалификация и, самое главное, практические навыки современным потребностям рынка труда.

Внедрение данных практик было реализовано, в том числе благодаря, участию Республики Башкортостан в 2016 году в экспертной оценке политики в области занятости молодежи Российской Федерации на примере Республики Башкортостан Международной организации труда. В числе рекомендаций справедливо отмечено, что стратегии содействия занятости молодежи должны основываться на сочетании и взаимодействии макроэкономической политики, политики на рынке труда и в области занятости, а также на инициативах, специально направленных на молодых людей, особенно находящихся в менее благоприятном положении.

УДК 316.4.066

Н. П. Касаткина, Н. В. Шумкова

N. P. Kasatkina, N. V. Shumkova

САМОЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА²⁶

YOUTH SELF-EMPLOYMENT AND PROSPECTS FOR A REGIONAL LABOR MARKET

Аннотация. Социальное пространство рынка труда активно трансформируется, его структура становится более дифференцированной и дестандартизированной. Все отчетливее проявляется тенденция развития гибких форм занятости, расширяются масштабы самозанятости. Указанные изменения имеют противоречивые последствия. В частности, самозанятость имеет потенциал важнейшего социального ресурса, способствующего реализации творческой и предпринимательской активности населения. Вместе с тем соответствующие социальные практики реализуются вне сложившихся институциональных условий. Анализ литературы позволяет выделить несколько актуальных направлений исследования самозанятости – дальнейшее уточнение понятийно-терминологического аппарата, а также изучение причин и последствий развития практик самозанятости на региональном уровне. В контексте изучения развития самозанятости в социальном пространстве регионального рынка труда актуализируется проблематика молодежной самозанятости. Молодежь склонна активно интегрироваться в социально-профессиональную структуру общества, но

²⁶ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Республики Мордовия в рамках научного проекта «Социальное пространство рынка труда Республики Мордовия: самозанятость молодежи» (№ 18-411-130016 p_a).

в силу «транзитности» своего социального статуса имеет неустойчивое положение на рынке труда. В статье анализируется возможность развития самозанятости в качестве одного из способов решения проблемы трудоустройства молодежи. Констатируется, что дальнейшее изучение данной проблемы связано с разработкой механизмов по интеграции самозанятой молодежи в социальное пространство регионального рынка труда.

Ключевые слова: занятость, факторы самозанятости молодежная самозанятость, региональный рынок труда

Abstract. The social space of the labor market is being transformed. Its structure becomes more differentiated and standardized. The trend of development of flexible forms of employment is progressing. The scope of self-employment expands. These changes have contradictory consequences. Self-employment has the potential of an important social resource that contributes to the realization of creative and entrepreneurial activity within a population. However, social practices of self-employment are implemented outside the existing institutional framework. Analysis of the literature allows to identify several topical areas of self-employment research, to clarify the conceptual and terminological apparatus, as well as to identify the causes and consequences of the development of self-employment at the regional level. The problem of youth self-employment is updated in the context of studying the development of self-employment in the social space of the regional labor market. Young people tend to actively integrate into the social and professional structure of society, but due to the “transit” of their social status, they have an unstable position in the labor market. The article presents the possibility of developing self-employment as one of the ways to solve the problem of youth employment. Further study of this problem is connected with the development of mechanisms for the integration of self-employed youth into the social space of the regional labor market.

Keywords: employment, self-employment factors, youth self-employment, regional labor market

Категория самозанятых все чаще оказывается в фокусе внимания представителей российских властных структур, СМИ и научного сообщества. Следует согласиться с мнением М. С. Солодкой, что рост популярности этой проблематики во многом обусловлен проблемами в экономике, а именно стагнацией, сокращением рабочих мест, числа предприятий малого и среднего бизнеса, падением реальных доходов населения [4]. Очевидно, что интерес к самозанятым связан не только с выявлением неучтенного сегмента налогоплательщиков, но и попыткой объективизировать взгляд на процессы, происходящие в экономическом и социально-трудовом пространствах страны, «высветить» теневые составляющие с целью формирования работающих стратегий развития.

Проблематика самозанятости еще более актуальна на региональном уровне, дифференцированным и представленным специфичными моделями экономики и рынка труда, отражающими локальные социокультурные и социально-экономические особенности. В регионах с низкой емкостью рынка труда, высоким оттоком трудоспособного населения и тенденциями снижения человеческого капитала обращение к самозанятости связано с поиском путей реализации творческого и предпринимательского ресурса регионального социума.

Между тем исследование самозанятых (в отдельных источниках они именуются как фрилансеры, работающие не по найму, неувольняемые предприниматели, неформальные предприниматели) опосредовано поиском ответов на ряд вопросов.

1. С помощью каких базовых критериев определять принадлежность к этой категории?

Отсутствуют конвенциональный подход к интерпретации самозанятости, методики статистического наблюдения. Задача осложняется тем, что рассматриваемая социальная группа внутренне неоднородна и дифференцирована, она объединяет носителей различных практик. Так, самозанятые отличаются по регулярности деятельности, по степени автономии от формального сектора занятости, легитимности, по характеру взаимодействия с потребителями производимых товаров и услуг и т. д. В структуре самозанятых исследователи выделяют «зависимых самозанятых», «электронных фрилансеров» [6], [7].

В российском законодательстве критерии отнесения к «самозанятым» не закреплены. Законотворческий процесс в данном направлении только начинается. Однако Федеральная налоговая служба (ФНС) определяет самозанятых граждан как физических лиц, которые не являются индивидуальными предпринимателями, при этом оказывают услуги физическим лицам для личных, домашних или иных нужд без привлечения наемных работников. Таким образом, ключевым отличием самозанятости от индивидуального предпринимательства является оказание услуг на индивидуальной основе, в то время как индивидуальные предприниматели могут заключать трудовой договор и привлекать дополнительные трудовые силы.

В мировой статистической практике в категорию «самозанятые» включают четыре основные группы: индивидуальных предпринимателей, не использующих наемный труд (own-account workers); предпринимателей некорпоративного бизнеса, привлекающих наемный труд (employers); членов производственных кооперативов (members of producers' cooperatives); неоплачиваемых работников семейных предприятий (unpaid family workers) [15]. Поскольку с вычленением участников производственных кооперативов и неоплачиваемых работников семейных предприятий в статистике отдельных стран возникают трудности, в данную классификацию были внесены некоторые уточнения [12], [16]. В настоящее время, согласно классификации МОТ, к самозанятым относятся лишь две первые категории, а членов производственных кооперативов и неоплачиваемых работников семейного бизнеса рассматривают отдельно.

Зарубежные авторы, использующие для межстрановых сопоставлений официальную статистику, под самозанятостью чаще всего понимают «простейшую форму предпринимательской деятельности» [9]. Напротив, отечественные исследователи, описывающие реалии российского рынка труда, самозанятых чаще рассматривают как представителей его теневого сегмента и продукт неформальной экономики [1].

2. Самозанятость – это хорошо или плохо?

В научном сообществе отсутствует однозначный подход к оценке социальных и экономических последствий самозанятости. С одной стороны, вполне очевидна положительная социально-экономическая функция самозанятости, которая заключается в социальной амортизации негативных процессов в экономике и на рынке труда. Так, по мнению российских исследователей, неформальная самозанятость в нашей стране является «субститутотом безработицы», ее силовая ликвидация «чревата ростом безработицы и снижением уровня занятости» [3].

С другой стороны, несмотря на существующий стереотип о том, что расширение самозанятости потенциально может влиять на увеличение реального темпа роста экономики – анализ факторов повышения ВВП не обнаруживает прямой зависимости от масштабов самозанятости, скорее наоборот, приводятся доказательства обратного. Так, согласно исследованиям Д. Бланчфлауэра, высокий уровень самозанятости не имеет каких-либо положительных макроэкономических выгод [9], [10].

Более того, существует мнение, что самозанятость является фактором снижения человеческого капитала, поскольку из-за нестабильного характера деятельности возможно прерывание потенциально-ценного опыта работы. В связи с этим в долгосрочной перспективе самозанятость может приводить к снижению доходов, а также к стрессам на работе, что усугубляет проблемы со здоровьем [17].

Также исследователи указывают на прекариатный характер труда самозанятых [11], для которого типичны: отсутствие надлежащей социальной защиты и перспектив вертикальной социальной мобильности; сравнительно низкая оплата труда; в отдельных случаях – недостаточный опыт работы, который приводит к снижению качества произведенных товаров и услуг.

3. Существует ли универсальная модель, описывающая механизмы формирования самозанятости на региональном и национальном уровнях?

В целом в научной литературе выделяются три основные группы факторов, влияющих на выбор самозанятости:

- индивидуально-личностные: толерантность к риску, стремление к независимости, уверенность в своих силах, способность к самоорганизации, самообучению;
- социально-демографические: возраст, гендерная принадлежность, уровень образования, профессия, семейное положение;
- институциональные факторы: развитие ИКТ-технологий, уровень развития экономики, структура рынка труда, уровень безработицы, уровень доверия к институтам, наличие административных барьеров в сфере малого бизнеса, особенности налогового законодательства, иммиграционная политика.

Однако указанные факторы имеют разный вес с точки зрения детерминации самозанятости, по-разному влияют на ее динамику и структуру в отдельно взятых странах и регионах. В частности, одни и те же факторы могут играть роль как «выталкивания», так и «притяжения» в эту область социальных практик, по-разному формировать мотивационное ядро самозанятости с точки зрения вынужденной или осознанной деятельности.

4. Какова социально-демографическая и профессионально-квалификационная структура самозанятых, как она характеризует состояние экономики и рынка труда?

Согласно исследованиям отечественных и зарубежных авторов, молодежь находится в авангарде происходящих изменений на рынке труда, активно осваивает новые формы занятости (например, электронный фриланс). Признаются многочисленные положительные эффекты молодежной самозанятости, в том числе:

- первый трудовой опыт в регионах с низкой емкостью рынка труда;
- способ закрепления молодежи в регионе (самозанятые менее склонны перемещаться из своих районов, городов и регионов, чем работники по найму, по-видимому, из-за опасения потерять клиентскую базу [9]);
- область реализации творческого и инновационного потенциала молодежи [5];
- способ приобретения социального капитала, формирования коммуникативных навыков, опыта самообразования, тайм-менеджмента [14];
- фактор расширения регионального рынка товаров и услуг;
- элемент поддержки молодых семей с детьми (через возможность заработка матерей с маленькими детьми, домохозяек) [13];
- социальный амортизатор негативных процессов, происходящих на рынке труда (как фактор сдерживания резкого падения уровня жизни населения, роста безработицы) [8];
- путь молодежи к предпринимательству, в перспективе – возможность увеличения налоговой базы региона [2].

Таким образом, несмотря на отмеченные сложности интерпретации самозанятости и конструирования подходов к исследованию этого социального явления, представляется возможным выделить отдельные элементы методологической рамки ее дальнейшего изучения.

Ключевыми признаками самозанятых являются получение дохода от реализации произведенных ими товаров и услуг; независимость рыночная (самостоятельное принятие решений о сотрудничестве с теми или иными контрагентами, независимость от одного источника дохода) и организационная (самостоятельный выбор объемов, места и графика работы) [4].

При определении перспектив развития региональных рынков труда следует рассматривать самозанятость с точки зрения ресурса с позитивным социальным и экономическим эффектом. При этом взаимодействие с этой социальной группой должно фокусироваться не в области принудительных мер по их легализации и «выхода из тени», а в области разработки государственной политики и формирования общественного мнения, способствующих стимулированию проактивного потенциала и интеграции самозанятых в экономику и социально-трудовую сферу региона.

В условиях новых трендов в развитии как сферы труда, так и общества в целом, неизбежными для регионов являются процессы тертиаризации, виртуализации социальных практик. Следовательно, нельзя обойти вниманием практики и стратегии самозанятости молодежи, которые бурно развиваются благодаря информационно-коммуникационным возможностям. Это пространство для творческой, интеллектуальной, профессиональной самореализации молодежи и ресурс накопления человеческого капитала региона.

Список литературы:

1. Барсукова С. Ю. Эмпирическая энциклопедия о жизни неформала // Экономическая социология. 2014. № 5 (15). С. 104–112.
2. Вишневская Н. Т. Самозанятость в переходных экономиках // Мировая экономика и международные отношения. 2013. № 10. С. 58–67.
3. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, С. Ю. Рощина. – М.: ЦСР-НИУ ВШЭ, 2017. – 148 с.
4. Солодка М. С. Тенденции развития самозанятости и модели налогообложения самозанятых: международный опыт и российские перспективы // Труды Оренбургского института (филиала) МГЮА. 2018. № 5 (35). С. 45–49.
5. Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 89–106. DOI: 10.14515/monitoring.2016.6.06.
6. Шевчук А. В. Границы автономии: феномен «зависимой» самозанятости // Социологический журнал. 2010. № 3. С. 35–51.
7. Шевчук А. В. Электронная самозанятость // Свободная Мысль. 2010. № 6 (1613). С. 107–120.
8. Baumgartner H. J., Caliendo M. Turning Unemployment into Self Employment: Effectiveness of Two Start Up Programmes // Oxford Bulletin of Economics and Statistics. 2008. № 3 (70), pp. 347–373. DOI: 10.1111/j.1468-0084.2008.00505.x
9. Blanchflower D. G. Self-employment in OECD countries // Labour Economics. 2000. № 5 (7), pp. 471–505. DOI: 10.1016/S0927-5371(00)00011-7
10. Blanchflower D. G. Self-Employment: More may not be better // Swedish Economic Policy Review. 2004. № 11 (2), pp. 15–73. DOI: 10.3386/w10286.
11. Buechler S. J. The Increasingly Precarious Nature of Self-Employment Springer // Labor in a Globalizing City. Urban and Landscape Perspectives. 2014. Vol. 16, pp. 215–259. DOI: 10.1007/978-3-319-01661-0_6
12. Final report of the 17th International Conference of Labour Statisticians // ILO. [Electronic source]. URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_087568/lang--en/index.htm (reference date: 31.01.2019).
13. Gimenez-Nadal J. I., Molina J. A., Ortega R. Self-employed mothers and the work-family conflict // Applied Economics. 2012. № 17 (44), pp. 2133–2147. DOI: 10.1080/00036846.2011.558486
14. Panos G. A., Pouliakas K., Zangelidis A. Multiple job holding, skill diversification, and mobility // Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. 2014. № 2 (53), pp. 223–272. DOI: 10.1111/irel.12055
15. Population and Labour Force Definitions [Electronic source]. URL: <https://www.oecd.org/.../Population%20and%20Labour%20Force%20Definitions-Eng.pdf> (reference date: 31.01.2019).

16. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993) [Electronic source]. URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/infsec.pdf> (reference date: 31.01.2019).

17. Williams D. R. Youth Self Employment: Its Nature and Consequences // Small Business Economics. 2004. № 4 (23), pp. 323–336. DOI: 10.1023/B:SBEJ.0000032035.30738.01

УДК: 31

Н. Д. Коленникова

N. D. Kolennikova

МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ СТАТУСНОЙ ИЕРАРХИИ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ КВАЛИФИКАЦИИ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

THE METHODOLOGY OF THE STUDY THE STATUS HIERARCHY IN TERMS OF QUALIFICATION OF THE EMPLOYED POPULATION OF RUSSIA

Аннотация. В докладе рассматриваются структурные особенности квалификационной статусной иерархии. Приводится описание методики построения шкалы для замера величины квалификационного статуса. Обосновывается выбор конкретных индикаторов для включения в шкалу в логике статусной значимости каждого из них. Объектом исследования является занятое население современной России. В качестве эмпирической базы используются данные 25-й волны РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Ключевые слова: квалификационный статус, статусная иерархия, образование, профессиональные навыки.

Abstract. The report discusses the structural features of the qualification status hierarchy. A description of the method of constructing a scale for measuring the value of the qualification status is given. The choice of specific indicators for inclusion in the scale in the logic of the status significance of each of them is justified. The object of the study is the employed population of modern Russia. The empirical basis for the analysis was the data of the 25th wave of the annual HSE RLMS (Russian Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics).

Keywords: qualification status, status hierarchy, education, professional skills.

Квалификационный тип стратификационного измерения подразумевает набор различных профессиональных компетенций, знаний и умений, повышающих в совокупности эффективность труда индивида и образующих его человеческий капитал. Многие исследователи, начиная с Беккера и Шульца отмечали, что повышение квалификации индивида способно расширить его жизненные возможности. В связи с этим уровень образования, навыки и опыт работы представляются такими же его ресурсами, как и финансовые [14,16]. Идея о значимости «человеческого капитала» в определении места человека в обществе выступает также базовым элементом структурирования в концепции П. Бурдье, который выделил несколько основных видов капиталов [4]. Ряд отечественных учёных также подчёркивают, что именно разница в уровне образования, навыках и квалификации зачастую является причиной социальной неоднородности даже в рамках одного класса и потому должна выступать одним из оснований для социального структурирования [1,5,12,13].

Однако если мы говорим не просто о человеческом капитале, а о квалификационной статусной иерархии, то можем ли мы утверждать, что образование, знания и навыки имеют вес в определении социального статуса, и если имеют, то какой? Частично ответ на данный

вопрос дают нам все те же идеи Г. Беккера, который, рассматривая выбор образования, курсов по повышению квалификации и иных способов приумножить свои знания в основном с экономического ракурса (то есть через призму сопоставления выгод и издержек), отмечал, что выгоды предстают наряду с доходами в виде культурных и других нематериальных ценностей) [3]. То есть, приобретаемые знания и навыки способны влиять на статусную позицию индивида в рамках квалификационной статусной иерархии. Однако возникает следующий вопрос, все ли знания и навыки одинаково статусны или какие-то из них все же не оказывают особого влияния на квалификационный статус индивида? Следуя логике подхода, учитывающего влияние квалификационных характеристик индивида не только и не столько на его доходы, сколько на его социальный статус, мы сосредоточимся не на оценке материальной отдачи на имеющиеся у него знания и навыки, а на наличии тех признаков, которые традиционно воспринимаются в российском обществе при оценке их престижности со знаком «плюс» [12], и именно будет определяться набор индикаторов для построения шкалы для замера квалификационного статуса индивида.

Говоря о российской ситуации, стоит отметить, что под влиянием современных тенденций и постепенного перехода к «экономике знаний» ценность работника все больше стала определяться не только накопленными знаниями и приобретённым опытом, но и нацеленностью на личностный рост и самосовершенствование, готовностью и способностью к непрерывному самообучению. На фоне таких требований в обществе стали нарастать тенденции к увеличению доли лиц с высшим образованием. Так, известно, что на сегодняшний день в России число лиц с высшим образованием превышает объективную потребность в них экономики.²⁷

Тем не менее, по данным массовых опросов населения, большая его часть придерживается мнения, что высшее образование обеспечивает человеку успешную карьеру и облегчает ему путь к достижению намеченных целей (63%), хотя, например, в 2008 году таких было больше – 76% [9]. Это свидетельствует о том, что список индикаторов, определяющих статусную позицию индивида в той или иной статусной иерархии, динамичен и в разное время может изменяться. Данные научных исследований также свидетельствуют о значимости образования и квалификации для социального статуса индивида. Так, 40% всех россиян устойчиво называют в качестве основания определения социального статуса эти критерии, а среди представителей высокостатусных позиций этот показатель превышает 50% [12]. Поэтому, в данном случае при отборе индикаторов важно включить в шкалу именно те знания, навыки и виды образования, которые считаются в обществе востребованными, актуальными, престижными, обладание которыми будет свидетельствовать об определённой ценности индивида как профессионала. При этом здесь речь идёт о тех знаниях и навыках, в отдельных случаях и профессиях, которые в сознании населения ассоциируются с престижностью, привилегированностью и которые вызывают наиболее высокий уровень социального одобрения.

Таким образом, мы определили, что наличие высшего образования в целом воспринимается обществом как показатель, способный положительно повлиять на квалификационный статус индивида, однако на фоне этого 56% отмечают, что зачастую значимость вузовского диплома преувеличивается (в 2008 году так считали 45%), а ещё 51% опровергли тезис о том, что без высшего образования человек обречён на низкооплачиваемую и непрестижную работу [9]. Исходя из этого, а также из данных

²⁷ Так, по данным ФСГС, общая численность специалистов высшего уровня квалификации составляет 17,5 млн чел. (http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/tab_trud11-okz.htm), в то время как количество трудоспособного населения, имеющего диплом о высшем образовании - 24,2 млн. чел. (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766). К тому же, если говорить ещё и о подготовке специалистов высшей квалификации, то численность обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры составляла на начало 2017 года по данным ФСГС РФ 4,3 млн. человек (см. Российский ..., 2017: 119).

приведённых исследований, мы включили в нашу шкалу индикатор, фиксирующий общее количество лет обучения, а не просто наличие диплома о высшем образовании. Эффективность и объективность данного показателя также рассматривается в ряде как зарубежных, так и отечественных работ [1,5,11]. Данный индикатор будет формировать основу шкалы квалификационного статуса.

Рассмотрим какие ещё признаки могут определять квалификационный статус индивида. Помимо образования и профессиональной принадлежности важную роль играют также дополнительные навыки индивида. Зачастую при приёме на работу как раз навыки ценятся больше, чем имеющееся образование, так как работнику приходится на практике сталкиваться с реальными задачами и находить быстрое и эффективное решение. Одним из самых важных навыков, определяющих квалификационный статус индивида является его способность самостоятельно ориентироваться в рабочих ситуациях, умение учиться, осваивать новое. Это подтверждают данные исследования НИУ ВШЭ и АНО «Аналитический центр Юрия Левады», согласно которому также оценка работодателем потенциального кандидата на должность осуществляется преимущественно на основе личных качеств кандидата (87%), в пятёрку которых входят: интерес к работе (64%), готовность брать на себя ответственность (55%), умение работать в команде (54%), умение учиться и осваивать новое (49%), а также умение организовывать собственную работу (44%) [6]. А вот в десятку перспективных навыков по данным этого исследования вошли компьютерная грамотность (26%), репутация образовательной организации (11%) и знание иностранных языков (3%). Отметим также, что, если посмотреть на данные опросов общественного мнения, то подавляющее большинство россиян считает необходимым изучение иностранных языков (92%). При этом каждый пятый (22%) уверен, что данный навык позволит найти более высокооплачиваемую и статусную работу [10].

Здесь важно также понимать, что статусный ресурс это, как правило, дефицитный ресурс, который требует определённых усилий для его приобретения. В ситуации с квалификационным статусом это подтверждается ещё и тем, что большинство россиян, осознавая, какие навыки, знания и какие виды образования ценятся в обществе и вероятнее всего помогут улучшить свой квалификационный статус, тем не менее, остаются довольны своей работой (86%) и готовы остаться на прежнем месте (60%), даже если ситуация с заработной платой не совсем устраивает [7]. Также 65% для построения карьеры выбрали бы сферы торговли и услуг [8], попасть в которые в настоящее время легче всего и в которых сотрудника чаще всего не ждёт череда собеседований и прочих квалификационных фильтров.

Таким образом, шкала квалификационного статуса, согласно проведённому анализу может включать следующие индикаторы: количество лет обучения, навык владения каким-либо иностранным языком, навык пользования информационными технологиями, а также факт прохождения в последние 12 месяцев повышения квалификации или какого-либо профильного обучения.

В итоге избранные нами для расчета показателя интегрального квалификационного статуса шкалы выглядели следующим образом: по субшкале «Количество лет обучения» респондент получал 0 баллов, если он обучался не более 13 лет, за обучение продолжительностью от 14 до 16 лет начислялся 1 балл, от 17 лет – 2 балла. Также респондент получал дополнительный балл по субшкале «Повышение квалификации», если в последние 12 месяцев проходил ее по своей профессии. По субшкале «Знание иностранного языка» баллы присваивались следующим образом: если респондент не владел никаким иностранным языком, помимо языков бывших республик СССР, то ему присваивалось 0 баллов; за способность изъясняться, читать и переводить (в том числе со словарём) присуждался 1 балл и за свободное владение иностранным языком – 2 балла. Баллы по четвертой субшкале – «Использование персонального компьютера (далее ПК) и интернета» оценивались следующим образом: если работник не пользовался ПК и интернетом в любых

целях в течение последних 12 месяцев, то он получал -1 балл, если пользовался чем-то одним (в любых целях), то ему присуждался 1 балл, а за пользование и ПК, и интернетом респондент получал 2 балла.

На основе агрегирования показателей этих субшкал была сконструирована интегральная шкала квалификационного статуса, значения которой находились в диапазоне от -1 до 7 баллов.

Эмпирической базой для анализа послужили данные 25-й волны ежегодного опроса Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, прошедшего в 2016 г.²⁸

Список литературы:

1. Аникин В. А. Человеческий капитал в посткризисной России: состояние и отдача // *Journal of Institutional Studies*. 2018. Т. 10. № 2. С. 90–117.
2. Аникин В.А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // *Экономическая социология*. 2017. Т. 18. № 4. С. 120–156.
3. Беккер Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход / Пер. с англ., М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 645 с.
4. Бурдые П. Социология социального пространства / Пер. с франц.; отв. редактор перевода Н. А. Шматко. – М.: Институт экспериментальной социологии: СПб: Алетейя, 2007. – 288 с.
5. Каравай А.В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих//Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 107–124.
6. Модели поиска, критерии найма, оценка профессиональных качеств и навыков выпускников основных профессиональных образовательных программ: мнение работодателей // Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований (2016 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/data/2016/08/01/1119799025.pdf> (дата обращения: 09.11.2018).
7. Пресс-выпуск №3364 (2017 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=740> (дата обращения: 09.11.2018).
8. Пресс-выпуск №3540 (2017 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=8863> (дата обращения: 09.11.2018).
9. Пресс-выпуск №3729 (2018г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9235> (дата обращения: 09.11.2018).
10. Пресс-выпуск №3799 (2014 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=672> (дата обращения: 09.11.2018).
11. Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // *Вестник Института социологии*. 2017. № 21. С. 140–165.
12. Тихонова Н. Е. Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый хронограф. 2014. – 408 с.
13. Шкаратан, О. И. Социология неравенства. Теория и реальность / М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 526 с.
14. Becker, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *The journal of political economy*. 1962. Vol.70 № 5, pp. 9–49.
15. Schultz T.W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51. No 1, pp. 1–17.
16. Schultz, T. W. Capital Formation by Education // *The Journal of Political Economy*. 1960. Vol. 68 No 6, pp.571–583.

²⁸ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS--HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп».

Д. Л. Константиновский

D. L. Konstantinovskiy

РОССИЙСКАЯ МОЛОДЕЖЬ ПЕРЕД СОВРЕМЕННЫМИ ВЫЗОВАМИ РЫНКА ТРУДА

RUSSIAN YOUTH BEFORE MODERN CHALLENGES OF THE LABOR MARKET

Аннотация. В статье анализируются актуальные проблемы занятости современной российской молодежи. Рассматривается формирование профессиональной и образовательной траектории. Отмечается, что одна из существенных перемен на рынке труда в постсоветский период – реструктуризация занятости молодёжи. Численность молодёжи там, где ранее она была в основном занята, резко сократилась; чутко улавливая перемены, молодёжь массово пришла в более привлекательные, быстро развивающиеся отрасли, отказавшись от прежних предпочтений. Изменения в экономике породили разнообразие рынка труда, следовательно, многообразие новых возможностей, очевидных для молодежи; разнообразие в спросе на рабочую силу вызвало дифференциацию спроса на образование по профессиям, уровню и качеству; а это, в свою очередь, привело к невиданной ранее дифференциации сферы образования.

Ключевые слова: молодёжь, рынок труда, образование, социальные перемены, профессиональная и образовательная траектория.

Abstract. The current problems of employment of modern Russian youth are analyzed. The formation of a professional and educational trajectory is considered. Restructuration of youth employment is discussed. This is one of important changes of labor market in the post-Soviet period. The number of young people in that sectors, where they were primarily employed earlier, has sharply declined. The youth unerringly grasped the changes in the economy, abandoned previous preferences and massively came to more attractive, rapidly developing industries. Changes in the economy have created a new variety at labor market. So a variety of new features for young people appeared. The diversity of the demand at labor market has led to a differentiation of the demand for education by professions, levels and quality. And this, in turn, led to an unprecedented differentiation of the sphere of education.

Key words: youth, labor market, education, social changes, professional and educational trajectory.

Для современной российской молодежи сегодняшняя повестка, включающая список наиболее актуальных и вполне осознанных проблем и задач, начинается с построения образовательной и профессиональной траектории, которая станет опорой для поиска своего места на рынке труда. Аналитики исследуют Me-Generation [11] и NEET [1], юноши и девушки в своих ответах на вопросы социологов указывают на значимость ценностей семьи и самореализации; но нет рецепта, гарантирующего (если молодой человек не принадлежит к незначительному меньшинству) на возможность пройти жизненный путь без создания собственной трудовой биографии. В 2017 г. в экономике были заняты 83,9% молодежи старшей возрастной группы (25-29 лет), а также 48,7% средней (20-24 года), где еще немало юношей и девушек, заканчивающих учебу [7: 31].

При этом молодёжь является чрезвычайно реактивной группой, она чутко улавливает перемены и оперативно реагирует на них. Одна из существенных перемен на рынке труда в постсоветский период – реструктуризация занятости молодежи. Численность молодежи там, где ранее она была в основном занята, резко сократилась; молодёжь массово пришла в более привлекательные, быстро развивающиеся отрасли, отказавшись от прежних предпочтений. Отдавая должное вкладу старших поколений в экономику страны, нельзя не признать, что сегодня огромный вклад в ее формирование вносит молодёжь.

Занятость молодежи в национальной экономике складывалась под воздействием множественных изменений, происходивших в стране. Современная российская модель рынка труда во многом отличается от той модели, которая долгое время существовала в советский период. Сказались не только экономические и другие условия формирования рынка труда, но и перемены в функционировании других социальных институтов, в частности, сферы образования, и, что важно не менее всех иных обстоятельств, – сами работники также отчасти стали иными. Значительно поменялись отраслевое содержание экономики, набор и характеристики профессий, предпочитаемых рынком труда, требования к работникам. Все это не могло не затронуть в первую очередь молодежь, ее положение в сфере труда, выбор ею – под влиянием объективных обстоятельств и с возможным учетом субъективных склонностей – вариантов как образовательных, так и трудовых траекторий.

Ранее молодежь была ресурсом мобильной и дешевой рабочей силы, которую принято было мобилизовывать для выполнения непривлекательных работ, например, в строительстве, сельском хозяйстве. Именно с низких профессиональных позиций в этих отраслях начинался обычно трудовой путь молодого человека. Трансформационные процессы вызвали в национальной экономике переключение от преимущественного производства материальных благ к росту производства услуг. Молодежь уловила тенденции перемен, она стала уходить из традиционно развитых отраслей в новые. В этом ей помогли преимущества перед старшими поколениями, оказавшиеся значимыми. Произошло массовое обесценение человеческого капитала старших поколений: многие навыки, дипломы и профессиональные позиции девальвировались при отраслевой перестройке экономики. Старшие должны были либо переквалифицироваться, чтобы удовлетворять новым запросам (происходили переобучение, переквалификация, массовая смена профессий и секторов занятости), либо уступать дорогу молодым, сразу ориентировавшимся на перспективные позиции. Молодые обретали необходимые навыки и квалификации, а вслед за этим – занимали места в быстро развивающихся секторах национальной экономики, на жизнеспособных предприятиях. Численность молодежи там, где она была в основном занята прежде, сократилась практически наполовину с 1985 уже к 2004 гг.: например, в промышленности с почти 40% до чуть более 20%. И, наоборот, молодёжь массово пришла в сферу услуг; например, в торговле и общественном питании ее доля выросла за тот же период также вдвое: с менее чем 1/10 до более 1/5. [3; 8].

Изменилась преимущественная представленность молодежи в различных видах экономической деятельности. Чаще, чем работников других возрастов, в 2017 г. встречали молодых людей 15-29 лет в финансовой и страховой сферах (31,1% всех занятых в этой сфере), в области информации и связи (31,0%), в гостиницах и предприятиях общественного питания (30,5%). Значительна была доля молодежи (26%) в оптовой и розничной торговле (государственная статистика присоединяет сюда и занятых ремонтом автотранспортных средств и мотоциклов), в государственном управлении и обеспечении военной безопасности, социальном обеспечении (24,3%), а также строительстве (21,2%) и добыче полезных ископаемых (20,9%). Близки к указанным и данные о занятых в культуре, спорте, организации досуга и развлечений (20,2%). На обрабатывающих производствах было 19,1% молодых. В еще меньшей мере молодежь была представлена в образовании (15,1%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (15,1%) [7: 54].

Обращает на себя внимание следующая особенность реструктуризации: трезво оценивая происходящие перемены, молодежь отвернулась от тех сфер, которые прежде были для нее наиболее привлекательны, и массово покинула их. Ранее самыми привлекательными молодые люди называли профессии ученых, инженеров, высоко ценили профессии преподавателя вуза, врача [9]. А в 2000-х гг. иерархию привлекательности возглавили бизнесмен и банковский работник [5]. Выбор профессиональной траектории приобрел совершенно новый характер [4].

Другая особенность реструктуризации – следствие растущей занятости в торговле и предоставлении простых услуг. Это зачастую означает для молодежи выполнение малоквалифицированной работы, не предполагающей профессиональный рост. Имеющиеся квалификации оказываются невостребованными: на разных должностях в сфере обслуживания оказалось много специалистов с дипломами вузов, очевидно не воспользовавшихся приобретенными знаниями. Возможно и другое: эти молодые люди получили формальные дипломы, знаниями не обеспеченные. Так или иначе, подобные позиции не стимулируют юношей и девушек к повышению образования. Сокращение же занятости молодежи в промышленности, происходящее одновременно, означает уменьшение численности молодых работников на должностях, предполагающих и совершенствование образования, и использование его. Впрочем, и то, и другое не может быть поставлено в укор юношам и девушкам, они следовали изменению ситуации. Реструктуризация занятости молодежи отражает процессы, происходящие в национальной экономике и в целом в нашем обществе.

Построение профессиональной траектории в современном мире неотделимо от формирования траектории образовательной. Это следующий по важности пункт актуальной повестки дня молодежи, непосредственно связанный с обретением возможностей для вертикальной социальной мобильности.

Нынешняя молодежь приходит на рынок труда, предъявляя работодателям те или иные свидетельства о своем образовании. В младшей возрастной группе (15-19 лет) наибольшее число занятых в экономике в 2017 г. были обладателями среднего общего образования (54,7%), они вышли на рынок труда по окончании школы. В средней возрастной группе (20 лет-24 года) – это преимущественно молодые люди, получившие среднее профессиональное образование (28,5% по программам подготовки специалистов среднего звена и 17,7% по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих); 25,2% имели среднее общее образование, а 23,9% успели получить высшее. Старшая возрастная группа (25-29 лет) представлена преимущественно получившими дипломы вузов (42,2% этой группы). Как видно, с возрастом интенсивно идет овладение возможностями, предоставляемыми сферой образования; и прежде всего, как и следовало ожидать, вузовскими дипломами [7: 36].

Охват молодежи образовательными программами среднего и высшего профессионального образования существенно изменился за последнее десятилетие [2: 127, 132, 142]. Произошел взрывообразный рост количества студентов вузов. Наибольшее воздействие, несомненно, оказало изменение требований рынка труда: работодатели нуждаются для квалифицированного труда в специалистах высокой квалификации, а для работы по массовым профессиям – в молодых людях с более или менее основательной социализацией. То и другое приобретается в вузах (первое – прохождением учебы, второе – за время пребывания). Соответственно сложилось положение работников: обладатели вузовских дипломов получают весомую «премию за образование» и меньше подвержены рискам безработицы [6: 90, 82]. Потребности рынка труда, опосредованные семьями, транслировались в сферу образования. Вузы ответили на этот спрос – как по объему приема, так и по структуре специальностей и качеству обучения. Отчасти сказалось и явление, называемое «отложенным спросом»: в советский период деятельность вузов была жестко регламентирована, в том числе по приему на первый курс, теперь же они получили значительно большую самостоятельность; а интерес к получению высшего образования, порой заметно снижавшийся в годы экономических затруднений, возродился. Прием в вузы интенсивно рос год от года и стал уменьшаться лишь в последнее время, согласуясь с уменьшением выпуска из школ в связи с демографическим спадом. При этом все социальные группы потенциальных абитуриентов повышали частоту поступления в вузы, особенно в последние годы, когда выпуск из школ уменьшался, а вузы сокращали прием не столь же интенсивно; в результате создалась особенно благоприятная ситуация для поступления [10].

Неуклонно увеличивался и охват программами подготовки специалистов среднего звена. Это не противоречит тенденции повышения интереса к получению вузовских дипломов. Доступность поступления и более краткий, чем в вузе, период между поступлением и выходом на рынок труда – значительное преимущество программ подготовки специалистов среднего звена, особенно важное для подростков из «слабых» семей, нуждающихся в заработке. При этом прохождение программ подготовки специалистов среднего звена не отменяет и не затрудняет возможности продолжения образования в вузе (до последнего времени – без прохождения ЕГЭ), что нередко и намерены делать выпускники этих программ на вечерних отделениях вузов, не покидая рынка труда, а совмещая учебу с работой. Таким образом, эти программы создают благоприятные (а возможно – и преимущественные) возможности для самореализации. Программы же подготовки квалифицированных рабочих и служащих постепенно теряли популярность, не выдерживая конкуренции с другими программами в ситуации, когда облегчалось поступление на них; но также внося вклад в формирование интеллектуального потенциала.

В целом охват профессиональным образованием значительно увеличился и превысил уровень прежних десятилетий. Такие величины достигнуты впервые и свидетельствуют, что возникла новая ситуация: молодые люди появляются на рынке труда, почти всегда имея (фактически или формально) профессиональное образование. Конечно, такая перемена обусловлена не только происходящим в сферах образования и труда, но и другими социальными процессами, и, со своей стороны, воздействует на многие стороны жизни общества.

Те, кто обрел в образовательной организации высокую квалификацию, и те, кто получил образование невысокого или низкого качества, а то и лишь прошел за годы пребывания тренинг, дающий соответствующую социализацию, получают одинаковые дипломы или иные свидетельства, – одинаково выглядящие, но фактически свидетельствующие о разном. Как это влияет на дальнейшую профессиональную траекторию молодых людей? Рынок труда чрезвычайно разнообразен, его потребности настолько дифференцированы, что он кажется всеядным. Однако он и разборчив. Работодатель обычно знает, какой работник, с какими качествами, ему нужен; кадровики (как бы они теперь ни назывались, HR-менеджеры или иначе) представляют себе, где и как учат; в результате рынок труда расставляет все по местам, и выпускник образовательной организации реализует то, что имеет. Выбор образовательной организации и усилия, вкладываемые в учебу, в значительной степени определяют будущую профессиональную (и не только) траекторию.

Взаимодействие рынка труда, сферы образования и социального поведения молодежи требует анализа возникающих явных и латентных противоречий. Изменения в экономике породили разнообразие рынка труда, следовательно, многообразие новых возможностей, очевидных для молодежи; разнообразие в спросе на рабочую силу вызвало дифференциацию спроса на образование по профессиям, уровню и качеству; а это, в свою очередь, привело к невиданной ранее дифференциации сферы образования.

Сфера образования в большой степени ориентируется не на нужды рынка труда, а на спрос непосредственных потребителей – молодых людей и их родителей. Семьи же получают от рынка труда не вполне верные сигналы, зачастую тонущие в сопутствующих шумах, и интерпретируют их в соответствии со своими представлениями о доступном и должном в образовательной и профессиональной карьере. В итоге – перепроизводство специалистов (либо обладателей дипломов) по одним специальностям и уровням образования, но нехватка по другим, и последующий долгий или порой бесполезный поиск молодыми людьми работы, соответствующей их формальной квалификации, а нередко и дисквалификация. Важна и другая причина структурного характера. Она заключается в низком социальном потенциале вакантных рабочих мест. Молодежь, окончившая учебные заведения, не желает соглашаться на предлагаемый ей уровень заработной платы, на

непрестижную работу; тем самым она предоставляет эти места мигрантам из других республик бывшего СССР, увеличивая число безработных. Существенно, что несоответствие формальных дипломов (не обязательно – полагающихся при этом знаний) имеющимся вакансиям, невозможность найти работу, адекватную официальным документам об образовании и получить сопутствующие блага порождают неудовлетворенность, разочарование у молодежи, неверие в социальные институты, а в итоге – растущее недовольство и асоциальное поведение.

Список литературы:

1. Зудина А. А. Дороги, ведущие молодежь в НЕЕТ: случай России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227.
2. Индикаторы образования: 2017: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 127, 132, 142.
3. Народное хозяйство РСФСР в 1988 г. Статистический ежегодник. М., Финансы и статистика, 1989. С. 32–33, 42.
4. Натхов Т., Полищук Л. Инженеры или юристы? Институты и спрос на высшее образование // Вопросы экономики. 2012. № 10. С. 30–51.
5. Новые смыслы в образовательных стратегиях молодежи: 50 лет исследования [монография] / [Д.Л. Константиновский и др.] М.: ЦСП и М, 2015. С. 140.
6. Образование в Российской Федерации: 2014: статистический сборник. М., Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. С. 90, 82.
7. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. Статистический сборник. М., 2018. [Электронный источник] URL:http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf. (дата обращения 9.01.2019).
8. Труд и занятость в России. 2005. Стат. сб. / Росстат. М., 2006. С. 72.
9. Шубкин В. Н. Социологические опыты (Методологические вопросы социальных исследований). М.: Мысль, 1970. С. 280–287.
10. Konstantinovskiy D.L. Expansion of higher education and consequences for social inequality (the case of Russia) // Higher Education. August 2017. Vol. 74. Is. 2, pp. 201–220. DOI 10.1007/s10734-016-0043-7.
11. Szafranec K. et al. The Me-Generation in a Post-Collectivist Space. Dilemmas in a Time of Transition. Peter Lang. International Academic Publishers. 2017. 392 pp.

УДК 331.5

А. В. Майорова, Е. А. Матвеева

A. V. Mayorova, E. A. Matveeva

РОССИЙСКАЯ МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЕ ОЖИДАНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ИЗМЕНЕНИЙ В СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ

RUSSIAN YOUTH IN THE LABOR MARKET AND THEIR EXPECTATIONS REGARDING CHANGES IN THEIR PROFESSIONAL FIELD

Аннотация. Целями и задачами данного исследования являются: выявление тенденций и определение структуры занятости молодежи на российском рынке труда, а также выявление отношения данной возрастной группы к изменениям в своей профессиональной деятельности в условиях цифровизации экономики и активного внедрения компьютерных технологий. Основные методы исследования, используемые в данной статье: теоретический и статистический анализ, изучение и обобщение сведений, факторный анализ, синтез и пр. В ходе исследования выявлены

такие тенденции молодежной занятости в России, как молодежная безработица, дефицит достойных рабочих мест, низкая оплата труда, высокая занятость в неформальном секторе, трансформация профессиональной деятельности в условиях цифровизации экономики и другие. Также определено, что значительная часть молодежи ожидает увеличения требований к умениям и навыкам, изменения трудовых функций и содержания труда, сокращения рабочих мест в результате последствий внедрения компьютерных технологий для своей профессиональной области.

Ключевые слова: Молодежь на рынке труда, занятость молодежи, тенденции занятости, цифровизация экономики, трансформация профессиональной деятельности

Abstract. The aims and objectives of this study are to identify trends and the structure of youth employment in the Russian labor market, as well as to identify the attitude of this age group to the changes in their professional activities in the conditions of digitalization of the economy and the active implementation of computer technology. The main research methods used in this article are theoretical and statistical analysis, study and synthesis of information, factor analysis, synthesis, etc. The study identified such trends in youth employment in Russia as youth unemployment, lack of decent workplaces, low wages, high employment in the informal sector, the transformation of professional activities in the conditions of digitalization of the economy and others. It is also determined that a significant part of young people expects an increase in the requirements for skills and abilities, changes in labor functions and content of labor, job cuts as a result of the consequences of the implementation of computer technology for their professional field.

Key words: Youth in the labour market, youth employment, employment trends, digitalization of economy, transformation of professional activities

Молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа в России включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ, – до 35 и более лет (например, в сфере науки, образования [1]), имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники). [2]

Для того, чтобы охарактеризовать молодежную группу и выявить сложившиеся тенденции занятости и определить структуру данной возрастной группы, следует в первую очередь рассмотреть численность молодежи в стране.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат) молодежь (от 14 до 30 лет) составляла 20% населения на 1 января 2018 г., при этом численность молодёжи в 2010-2018 гг. постепенно снижалась с 36,6 млн. чел. до 29,4 млн. чел., т.е. численность молодежи в 2018 году по отношению к 2010 году составила 80,2%. Общая же численность населения и средний возраст молодёжи возросли. [8]

Данная тенденция является последствием демографической ямы 1990-х годов, характеризовавшейся спадом рождаемости, увеличением смертности и, соответственно, резким снижением естественного прироста, лишь недавно достигнувшем положительного значения.

Можно сказать, что следствием сокращения числа молодежи станет диспропорция в формировании трудовых ресурсов, снижение объемов подготовки квалифицированных кадров в системе среднего и высшего образования. На фоне старения населения могут возрасти риски существенного увеличения демографической нагрузки на его трудоспособную часть, обостриться проблемы с выплатой пенсий и социальных пособий, возрасти нагрузки на систему здравоохранения, однако уровень безработицы может снизиться.

Почти 2/3 молодежи приходится на старшие возрастные группы, которые в ближайшие 5-10 лет выйдут из возрастных рамок молодёжи. На самую младшую группу приходится пятая и наименьшая часть всего молодежного сегмента. Интересно отметить, что численность лиц, ежегодно входящих в возрастные рамки молодёжи в ближайшие годы

составляет 1% от численности населения по данным на 1 января 2018 года, тогда как доля ежегодно выбывающих из данного сегмента составляет 2%. Таким образом, предполагается, что тенденция к снижению численности молодежного сегмента и увеличения его среднего возраста будет сохраняться в ближайшие годы.

Стоит отметить, что доля городской молодежи по сравнению с долей тех молодых людей, которые проживают в сельской местности, практически в три раза больше. Явное преобладание городских жителей отражает структуру расселения в России, которая имеет урбанистическую тенденцию, в том числе тенденцию переселения молодежного сегмента из деревень в поисках работы, стабильного дохода и комфортных условий проживания. [8]

Уровень занятости лиц в возрасте от 15 до 19 лет является самым низким (рис. 1). Данную тенденцию можно объяснить низкой экономической активностью населения в этой возрастной группе, вызванной, в том числе, обучением в школе (или другом учебном заведении) и законодательными ограничениями в области занятости подростков, не достигших совершеннолетия. Верхняя возрастная группа молодежи показывает уровень занятости, превосходящий общий уровень занятости всего населения, что говорит о востребованности и «ликвидности» данной группы на рынке труда.

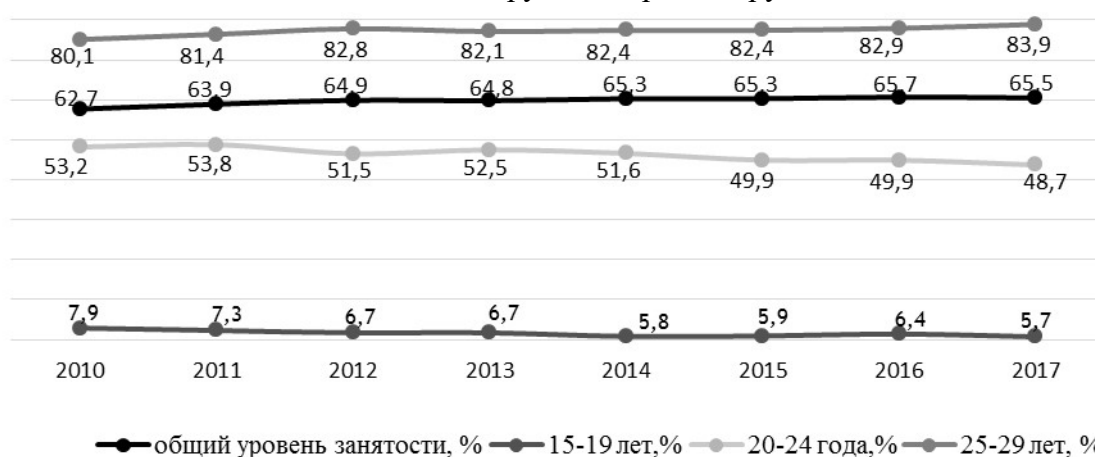


Рис. 1. Динамика уровня занятости молодежи по возрастным группам 2010-2018 гг. [5]

По данным Росстата, пятая часть молодежи в 2018 году была занята в оптовой и розничной торговле и ремонте. Это сфера услуг, вовлеченность в которую зачастую не требует наличия определенного образования или высокой квалификации, что удобно для молодых людей, еще не получивших должное образование. [5] Кроме того, данный вид деятельности в 2017 году занимал 13% от ВВП (в рыночных ценах), что частично обуславливает высокую долю занятых. [4]

На втором месте по доле занятой молодежи находилась занятость в обрабатывающих производствах (13,1%). Одной из возможных причин такого уровня занятости молодежи в данной сфере может быть высокая доля ручного труда или труда, не требующего опыта работы и высокой квалификации. Особенно это актуально для молодежи, которая недавно окончила обучение (по программам среднего профессионального или высшего образования).

Занятость в государственном управлении и обеспечении военной безопасности; социальном обеспечении находилась на третьем месте с 8,5%, а наименьшую долю занимало водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений с 0,4% (вероятно, одна из наименее перспективных отраслей с точки зрения продолжительной занятости для молодежи).

Уровень безработицы среди молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет являлся наибольшим по сравнению с остальными возрастными группами и был выше, чем средний уровень безработицы по стране (рис. 2). Динамика уровня безработицы в возрастном диапазоне от 15 до 19 лет говорит, с одной стороны, о желании данной группы быть

вовлеченной в работу, а с другой – о существовании серьёзных ограничений для осуществления трудовой деятельности. Наиболее приближен к общему уровню показатель в возрастной группе от 25 до 29 лет, что коррелируется с динамикой уровня занятости и подтверждает востребованность молодых работников, а также их желание и возможность работать.

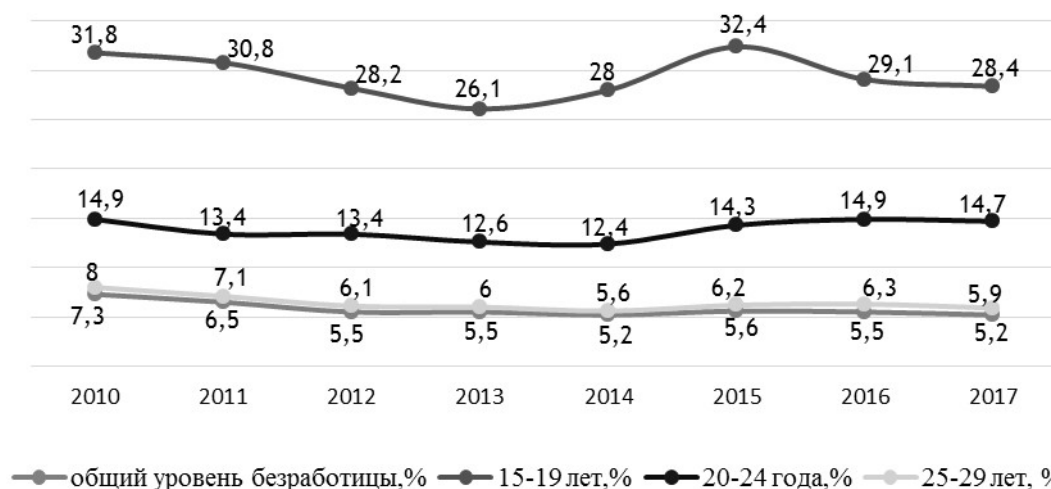


Рис. 2. Динамика уровня безработицы молодежи по возрастным группам 2010-2018 гг. [5]

С возрастом заработная плата молодых людей увеличивается, поскольку они получают образование и опыт работы. Средняя зарплата молодежи в возрасте до 24 лет ниже среднероссийского размера заработной платы в целом (38609 рублей в 2017 году), а затем, в последующих возрастных группах (от 25 до 29, и особенно от 30 до 35 лет) ее размер становится несколько выше среднероссийского как в целом, так и по группам занятий. Темпы прироста заработной платы прежде всего обуславливаются ежегодным ростом уровня инфляции в стране. [7]

Также стоит отметить, что в 2016 году численность молодых индивидуальных предпринимателей (от 14 до 29 лет) составила 576 тыс. чел. (16,5% от всех индивидуальных предпринимателей), [9] а всего, по данным Федерального агентства по делам молодежи, бизнесом занимается около 4% молодых граждан – в последние несколько лет интерес молодёжи к собственному делу медленно, но растёт. [6]

Более того, около четверти молодых людей в возрасте 15-29 лет (23,6%) в 2017 году были заняты в неформальном секторе экономики (среди всех занятых в неформальном секторе), что является довольно существенным показателем. [5] Вероятнее всего, данная возрастная группа является наиболее уязвимой и испытывает некоторые сложности при трудоустройстве. Именно поэтому для молодых людей зачастую важным является сам факт занятости, а не качество трудового контракта. [3]

Таким образом, можно выделить следующие мировые тенденции молодежной занятости, наблюдаемые в России: молодежная безработица, дефицит достойных рабочих мест, низкая оплата труда, занятость в неформальном секторе, трансформация профессиональной деятельности в условиях цифровизации экономики и пр.

Специфические тенденции, присущие только для российской молодежи:

- Высокий уровень охвата молодежи профессиональным образованием (преимущественно высшим);
- Несоответствие структуры и содержания подготовки в системе профессионального образования текущим и перспективным потребностям рынка труда (прежде всего, дефицит практической подготовки выпускников);
- Наличие секторов экономики с преобладанием молодежной занятости;

- Высокая конкурентоспособность молодежи в возрасте 25-34 лет, проявляющаяся в превышении средней заработной платы работников данной возрастной группы над заработной платой в целом в разрезе групп занятий.

Поскольку трансформация профессиональной деятельности как молодежи, так и всего занятого населения России в результате влияния цифровизации экономики является довольно значимым и актуальным вопросом, в том числе затрагивающим несоответствие структуры и содержания подготовки кадров в системе профессионального образования текущим и перспективным потребностям рынка труда, стоит упомянуть о результатах социального исследования, проводимого Всероссийским научно-исследовательским институтом труда и Санкт-Петербургским государственным университетом.

Таким образом, по инициативе «ВНИИ труда» Минтруда России в 2018 году был реализован совместный исследовательский проект с Санкт-Петербургским государственным университетом, цель которого состояла в изучении социальных установок и диспозиций занятого населения Российской Федерации в отношении труда и профессиональной деятельности, в частности, установок в отношении возможной трансформации своей профессиональной деятельности в условиях цифровизации экономики.

Целевая группа исследования – граждане РФ в возрастном диапазоне 18-59 лет, занятые трудовой деятельностью, приносящей доход.

По данным проведенного исследования были выявлены ожидания населения, в том числе и молодежной группы, относительно последствий внедрения компьютерных технологий для своей профессиональной области.

Так, около трети опрошенных (31,7%), определенно ожидающих повышения требований к умениям и навыкам, являются лицами в возрасте от 18 до 29 лет. Аналогичное распределение ответов респондентов (30,5%) наблюдается и при оценке возможности изменения трудовых функций и содержания труда. Более четверти респондентов, уверенных в возможности исчезновения их профессии/специальности (26,2%), также как и в сокращении рабочих мест (27,1%) в результате внедрения компьютерных технологий относятся к молодежной группе.

В целом, почти три четверти молодежи (72,7%) ожидают повышения требований к умениям и навыкам. 60,7% считают, что в результате внедрения компьютерных технологий изменятся функции, содержание труда. Менее половины лиц, относящихся к молодежной группе (40%) ожидают сокращения рабочих мест, а наименее ожидаемым последствием для молодежной группы является исчезновение их профессии или специальности (11,3%).²⁹

Из всего вышесказанного следует, что недоиспользование образовательно-квалификационного потенциала, избыточная, невостребованная квалификация молодых людей являются серьезными проблемами, сложившимися на данный момент на российском рынке труда. Значительная часть молодежи ожидает увеличения требований к умениям и навыкам, изменения трудовых функций и сокращения рабочих мест. Именно поэтому существующие диспропорции спроса и предложения молодежи могут усилиться в условиях цифровизации российской экономики и активного внедрения компьютерных технологий при неготовности населения к изменениям в сфере труда. Важными государственными задачами становятся непрерывная профессиональная ориентация и подготовка населения, формирование навыков управления трудовой карьерой и установок на профессиональную и территориальную мобильность для саморазвития и обеспечения эффективной и достойной занятости молодежи.

Список литературы:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. N 424 «О федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной

²⁹ Составлено на основе данных совместного социологического исследования «ВНИИ труда» и СПбГУ «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки»

России» на 2014-2020 годы и внесении изменений в федеральную целевую программу «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы» // Система ГАРАНТ, 21.05.2013.

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р г. Москва «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» // «Российская газета», 08.12.2014.

3. Серёгина В. В., Гапоян Л. Т., Мнацаканян Д. М. Тенденции развития неформальной занятости среди молодежи // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № 40. С. 69–74.

4. Валовой внутренний продукт / Федеральная служба государственной статистики, 2002-2018 [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#, свободный (дата обращения: 29.12.2018 г.).

5. Ежеквартальный статистический бюллетень «Обследование рабочей силы» / ИИЦ «Статистика России», 2006-2018. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766, свободный (дата обращения: 27.12.2018 г.).

6. Оя Е. Дело молодое: начинающие российские предприниматели выбирают сферу торговли и услуг / Е. Оя - Электрон. текстовые дан. – RT на русском, 2018. [Электронный ресурс]. URL: <https://russian.rt.com/russia/article/481083-molodyozhnoe-predprinimatelstvo-gospodderzhka>, свободный (дата обращения: 30.12.2018 г.).

7. Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам / Федеральная служба государственной статистики, 2005-2017. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#, свободный (дата обращения: 29.12.2018 г.).

8. Статистический бюллетень «Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту» / Федеральная служба государственной статистики, 2009-2018. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095700094, свободный (дата обращения: 27.12.2018 г.).

9. Статистический сборник «Малое и среднее предпринимательство в России» / Федеральная служба государственной статистики, 2003-2017. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139841601359, свободный (дата обращения: 30.12.2018 г.).

10. Статистический сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России» / ИИЦ «Статистика России», 2005-2018. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139918584312, свободный (дата обращения: 28.12.2018 г.).

**ВЛИЯНИЕ СРЕДСТВ МАССОВОЙ КОММУНИКАЦИИ
НА СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ОРИЕНТАЦИЮ УЧАЩЕЙСЯ
МОЛОДЁЖИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА**

**THE INFLUENCE OF MASS COMMUNICATION ON THE SOCIO-PROFESSIONAL
ORIENTATION OF THE STUDYING YOUTH IN THE CONDITIONS OF
INFORMATION SOCIETY DEVELOPMENT**

Аннотация. В статье уточнена сущность понятия социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи и рассмотрена роль средств массовой коммуникации в процессе социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи на современном этапе развития информационного общества.

Ключевые слова: рынок труда, средства массовой коммуникации, информационное общество, социальная ориентация, профессиональная ориентация, учащаяся молодежь, профессиональная социализация, профессиональная адаптация, социальный статус, социальная роль.

Abstract. The article clarifies the essence of the concept of social and professional orientation of students and considers the role of mass communication in the process of social and professional orientation of students at the present stage of development of the information society.

Key words: labor market, mass communication media, information society, social orientation, professional orientation, youth studying, professional socialization, professional adaptation, social status, social role.

В современных социально-экономических условиях проблема жизненного самоопределения и профессиональной социализации особенно актуальна. Молодежь в современных условиях рассматривается как важнейший стратегический ресурс страны, от которого будут зависеть перспективы не только экономического роста, но и суверенитета, устойчивого развития страны, развития духовно-нравственного потенциала, осуществления государственной внешней и региональной политики. Ужесточение условий конкуренции на динамично развивающемся рынке труда ставит перед учащейся молодежью сложную задачу – адекватно реагировать на его изменения.

Проблема социально-профессиональной ориентации сегодня становится актуальной, так как все сильнее обостряются несоответствие между объективно существующими потребностями общества, несбалансированностью рынка труда и не адекватно этому сложившимся субъективными профессиональными намерениями молодежи. На современном этапе развития социума существует острая проблема рынка труда, которая находится в дисбалансе с системой подготовки кадрового потенциала. Общеобразовательные организации односторонне ориентированы на подготовку выпускников к поступлению в высшие учебные заведения.

Не верно выбранная профессия на этапе профессионального ориентирования ведет к смене вида труда в дальнейшем, снижению его эффективности или дополнительному обучению на производстве.

В условиях глобализации и развития информационного общества устанавливаются новые цели социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи. Стратегическим ориентиром социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи является воспитание высокопрофессиональных специалистов с творческим, инновационным типом мышления, с развитой мировоззренческой системой, стрессоустойчивого, умеющего

аналитически мыслить. Это ставит перед научным сообществом задачу выявления путей оптимизации процесса социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи.

Становление специалиста как профессионала – результат успешной социально-профессиональной ориентации, в процессе которой происходит профессиональное самоопределение и самоидентификация, осознание своей роли и места в выбранной сфере деятельности, профессионального статуса, овладение навыками выбранной профессии.

В целях оптимизации процесса социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи необходимо постоянное исследование воздействия на данный процесс социальных институтов. Среди основных социальных институтов, влияющих на профессиональную социализацию в социологической литературе, выделяют семью, государство, образовательные организации, службы занятости, объединения работодателей, средства массовой коммуникации. Но вместе с тем, роль последнего из них – средства массовой информации и коммуникации (далее – СМК) не получила углубленного научного изучения в части влияния на профессиональную социализацию учащейся молодежи.

Между тем, о СМК сегодня можно говорить как об одном из важнейших институтов современного общества, являющегося предметом институционального анализа, об институте, занимающем главенствующее место в системе формирования многочисленных процессов и аспектов жизнедеятельности современного общества, в том числе и его ценностной структуры. Новые установки широко пропагандируются СМК, их диктуют складывающиеся условия жизни, и в этих условиях вырастает человек с новыми ценностными устремлениями, с новым отношением к себе и окружающим.

СМК, как известно, призваны не только отражать общественное мнение, но и формировать его. От информационной политики СМК зависит успех многих прогрессивных преобразований, в том числе, и формирование эффективной государственной политики в сфере рынка труда, совершенствования процесса социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи.

Процесс социально-профессиональной ориентации сложный, поэтому он изучается многими смежными дисциплинами: социологией, философией, психологией, педагогикой, культурологией.

Понятие «социально-профессиональной ориентации молодежи» введено в научный оборот М. Н. Руткевичем и широко использовалось в исследованиях, посвященных планам молодежи на будущее. Сущность и структура данного понятия определяется соотношением двух составляющих его элементов: социальная ориентация и профессиональная ориентация. Социальная ориентация подробно рассмотрена российскими социологами и понимается в широком и узком смыслах.

Так, по мнению Ф.Р. Филипова, в широком смысле социальная ориентация означает определение индивидом своего места в «социальном пространстве», т. е. относительно существующих в обществе классов, социальных групп, социальных институтов и т. д.

В узком смысле социальная ориентация есть осознание индивидом своего социального происхождения и будущей «социальной позиции», т. е. места и роли в той социальной группе, в которую он намерен войти, а также определение путей достижения этой цели [5].

Согласно точки зрения М.Н. Руткевича понятие социальной ориентации можно определить как в широком смысле (поиск своего места в обществе), так и в узком (стремление пополнить определенный социальный слой и приобрести профессию) [4].

Как видно из определений, социальная ориентация имеет двойственный характер и является не только осознанием настоящего и будущего социального статуса, но и представляет собой действие личности в соответствии с определенными целями.

Вместе с тем социальная ориентация – это более широкое, включающее профессиональную ориентацию, понятие.

По мнению Ф. Р. Филиппова, социальная ориентация предшествует профессиональной и является ее основой. Выбор будущего социального положения, характера труда предшествует выбору конкретной профессии.

Т. Парсонс определял профессиональную ориентацию как процесс оказания помощи индивиду в изучении профессии и собственных личностных качеств; процесс, завершающийся разумным выбором своего дела [2].

И.Н. Назимов понимает профориентацию как деятельность, реализующуюся в системе внешних воздействий со стороны различных социальных субъектов с целью выявления профессиональных интересов, склонностей молодежи, рациональной расстановки и эффективного использования и закрепления по месту работы, формирования у индивидов положительных установок в отношении актуальных для общества видов профессиональной деятельности, их интеграции в профессиональную структуру общества и понимает культуру профориентации как высокую степень сознательности и организованности [1]

А.Д. Сазонов отмечает, что «профессиональная ориентация» – это целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями в кадрах определенных профессий и разного уровня квалификации [3].

Следовательно, профориентация – это не только комплекс знаний, которые необходимы индивиду для подготовки к выбору будущей профессии, но и деятельность, направленная на получение этих знаний и развитие новых качеств личности, ориентированную на культуру ценности будущей профессии.

Необходимо упомянуть о том, современном обществе СМК стали частью системы социализации подрастающего поколения и взрослых; что СМК играют важнейшую роль в формировании общественного мнения, оценок людей и событий; что именно СМК задают массам некие стандарты жизни и сознания. По-разному относясь к тем или иным конкретным средствам информации или к представляемым там конкретным материалам, современные люди, тем не менее, уже не мыслят своей жизни без газет, журналов, радио или телевидения, которые оперативно рассказывают нам о важнейших событиях в мире, стране, городе.

Таким образом, необходимо разрабатывать грамотный коммуникационный инструментарий, который сопровождал бы человека с самого детства, фокусировал его на задачах поддержки производства знаний, трансфера их в инновационное развитие, создание и продвижение идей инноваторства. СМК могут внести значительный вклад в культивирование в обществе ценностей, стимулирующих инновацию и прогресс.

Учитывая стоящие перед страной задачи, от СМК требуется формирование ценностных ориентаций и моделей поведения населения России, направленных на повышение морально-этического и культурного уровня, на созидательную деятельность, на инновационное развитие страны в целом, на единение народа, а также на концентрацию усилий граждан в сферах, выбранных руководством страны в качестве стратегически важных. СМК объективно призваны стать серьезным рычагом социально-экономического развития страны. Именно от их просветительского воздействия во многом зависит адекватная задачам модернизации социально-профессиональная ориентация молодёжи и, в конечном итоге, успех модернизационных мероприятий.

Список литературы:

1. Назимов, И.Н. Проблемы и пути формирования системы профориентации. – М.: Наука, 1991. – 186 с.
2. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем [Текст] / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль. – М.: Наука, 1996. С. 462–525.
3. Профессиональная ориентация учащихся : учеб. пособие для пед. интов / А. Д. Сазонов [и др.]. – М.: Просвещение, 1988. – 223 с.

4. Руткевич М.Н. Социальная ориентация выпускников основной школы // Социс. 1994. № 10. С. 30–31.

5. Филиппов Ф.Р. Социальная ориентация и социальные перемещения // Вопросы социальной и профессиональной ориентации молодежи: сб. ст. – Свердловск, 1972.

УДК 314

Папа Я.

Рара Ј.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВСЕОБЩЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА С АКЦЕНТОМ НА ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДЕЖИ

AN INNOVATIVE APPROACH TO THE ISSUES OF ENSURING UNIVERSAL SOCIAL PROTECTION FOR THE FUTURE WORLD OF WORK WITH EMPHASIS ON THE SITUATION OF YOUNG PEOPLE

Социальная защита является мощным инструментом защиты людей от бедности и может способствовать включению в социально-экономическую жизнь на протяжении всего жизненного цикла, в том числе на рынках труда. В изменяющемся мире труда и в контексте социально-демографических изменений, системы социальной защиты должны будут адаптироваться к новым рискам и требованиям. Растущая диверсификация условий труда стала отличительной чертой сегодняшних рынков труда. Выход на рынки труда является проблемой для многих, включая молодых людей, и часто зависит от их образования, возраста и пола. Многие работники с нестандартными формами занятости имеют более низкую гарантию занятости и доходов, более плохие условия труда и более низкий уровень социальной защиты. Молодые люди часто чрезмерно представлены в этих формах работы. Такая ситуация может представлять угрозу не только для их доходов, но и для общего благосостояния общества в целом. Для обеспечения гарантированного дохода и содействия включению молодежи социальная защита может предусматривать такие схемы, как: а) пособия по безработице для впервые ищущих работу; б) механизмы социального страхования для молодых работников с нестандартными контрактами и в неформальной экономике; в) хорошо разработанные активные меры на рынке труда, отвечающие реалиям и чаяниям различных групп молодежи; г) доступ к качественному образованию, включая профессиональную подготовку; д) всеобщий доступ к качественному медицинскому обслуживанию; Удовлетворение потребностей молодежи требует более тесных связей между мерами социальной защиты и рынка труда, секторами образования и здравоохранения.

Social protection is a powerful tool to protect people from poverty and can enable inclusion into socio-economic life across the lifecycle, including into labour markets. In the changing world of work and in the context of socio-demographic changes, social protection systems will need to re-adapt to address new risks and demands. The growing diversification of work arrangements has become a distinct feature of today's labour markets. Entry into labour markets is a challenge for many, including young people and often depends on their (educational) background, age and gender. Many workers in non-standard forms of employment have lower job and income security, poorer working conditions and lower social protection coverage. Young people are often over-represented in these forms of work. Such situation can be a threat not only to their income security but to overall well-being of societies as a whole. To ensure income security and promote inclusion of young people social protection could provide schemes such as : i) unemployment benefits for first-time job seekers; ii) social insurance arrangements for young workers with non-standard

contracts and those in informal economy; iii) well crafted active labour market measures responding to the realities and aspirations of different groups of young people iv) access to good quality education including vocational and professional trainings; V) universal access to good quality health care; The response to the needs of young people requires tighter links between social protection and labour market measures, education and health sectors.

УДК 316.334.2: 316.346.32-053.6

Ю. М. Пасовец

Yu. M. Pasovets

**ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЕЖИ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ КАК ФАКТОР
ЕЕ ИНТЕГРАЦИИ В СИСТЕМУ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА³⁰**

**YOUNG'S ATTITUDE FOR LONGLIFE EDUCATION
AS A FACTOR OF ITS INTEGRATION INTO THE SOCIAL-LABOUR RELATIONS
SYSTEM OF RUSSIAN SOCIETY**

Аннотация. В статье раскрывается необходимость рассмотрения отношения к непрерывному образованию как значимого фактора социальной интеграции молодежи в сферу труда и занятости в условиях цифровизации экономики и трансформации системы социально-трудовых отношений. Цель работы – на примере студенческой молодежи выявить и проанализировать отношение молодых людей к непрерывному образованию в процессе будущей трудовой деятельности. Эмпирической базой исследования выступают результаты авторского социологического опроса студенческой молодежи. По итогам анализа эмпирических данных делаются выводы о невысокой значимости профессионального роста, повышения уровня профессиональной компетентности и квалификации для основной части молодых людей и в то же время о готовности подавляющего большинства молодежи к непрерывному образованию в условиях изменений в сфере социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: молодежь, непрерывное образование, социально-трудовые отношения, социальная интеграция, российское общество.

Abstract. In the article the author reveals the need to consider attitudes towards lifelong education as a significant factor in the social integration of young people into the sphere of labour and employment in the conditions of economy digitalization and the social and labour relations transformation. The purpose of the paper is to reveal and analyze the attitude of young people towards lifelong education in the process of future work activity using the example of student youth. The empirical base of the research is the results of the author's sociological survey of students. Based on the analysis of empirical data, conclusions are drawn about the low importance of professional growth, raising the level of professional competence and qualifications for the majority of young people and at the same time about the readiness of the overwhelming majority of young people to lifelong education in the face of changes in social and labour relations.

Ключевые слова: young, lifelong education, social and labour relations, social integration, Russian society.

Актуальность исследования отношения молодежи к непрерывному образованию как способу ее интеграции в сферу труда и занятости в изменяющихся условиях обусловлена постепенной трансформацией структуры занятости и системы социально-трудовых отношений в современном российском обществе под воздействием цифровизации экономики

³⁰ Статья подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта №17-33-01001-ОГН «Молодежь в системе социально-трудовых отношений транзитивного общества» (ОГН-МОЛ-А2).

и социальной сферы, заданной в качестве вектора социально-экономического развития государством. При этом следует учитывать отсутствие необходимых эмпирических данных для оценки готовности населения в целом и отдельных его социально-возрастных групп, в частности молодежи, к принятию этих изменений и адаптации к ним. В этих условиях построение цифровой экономики, возможности для преодоления субъективных барьеров на этом пути и нивелирования ее рисков, связанных с человеческим фактором, целесообразно рассматривать в соотнесении с взглядами и поведением молодого поколения россиян.

К настоящему времени сформировалось несколько подходов к характеристике цифровой экономики: она рассматривается как организация бизнес-деятельности в сети «Интернет»; как система общественных отношений, сформировавшихся в результате применения цифровых технологий; как организация специфического производства [4, с. 199–200]. Сущность цифровой экономики связывается с использованием цифровых технологий, предполагающих цифровое представление информации, в различных видах экономической деятельности. Цифровизация экономики ведет к проникновению виртуальной реальности в сферы производства товаров и услуг, их распределения и обмена, потребления. В связи с этим следует отметить, что в научном сообществе постепенно утверждается идея о переходе к Индустрии 4.0 как результате цифровизации экономики, когда осуществляется четвертая промышленная революция, связанная с интернетом вещей, «Big data» («большими данными») и роботизацией труда [1, с. 3–4]. На современном этапе внедрение и использование цифровых технологий в экономической деятельности оценивается как конкурентное преимущество и отдельной фирмы, и национальной экономики в целом [2].

Вместе с тем здесь обратим внимание на неоднозначный характер внедрения цифровых технологий в экономику и социальную сферу общества, связанного с построением цифровой экономики. С одной стороны, использование таких технологий открывает новые возможности для экономического роста, сокращения цепочки экономического цикла (за счет свертывания фаз обмена и распределения), ведения бизнеса, удовлетворения потребностей каждого потребителя товаров и услуг и др. [3, с. 39]. С другой стороны, цифровизация экономики и общества сопровождается экономическими рисками: вероятные убытки бизнеса, низкая доступность внедрения цифровых технологий для агентов малого и среднего бизнеса и др.; технологическими рисками: несоответствие технологической базы организаций и предприятий новым требованиям и стандартам, возможная потеря электронных данных и недобросовестное использование чужой электронной подписи, трудности унификации электронных форм документооборота и др.; нормативными рисками: неразвитость соответствующей нормативно-правовой базы, низкая вовлеченность представителей бизнеса в процесс разработки этой базы и др. – и рядом других рисков. Данный процесс несет и существенную угрозу для сферы труда и занятости, которая проявляется в сокращении устаревающих рабочих мест в результате внедрения новых технологий и усилении риска роста безработицы.

В этом контексте следует учитывать влияние внедрения цифровых технологий в экономику на структуру занятости и социально-трудовые отношения в обществе. В сфере занятости это связано с появлением и расширением масштабов нового ее вида – дистанционного труда; значительным сокращением количества рабочих мест как с физическим, так и умственным характером труда; исчезновением ряда специальностей в результате роботизации труда и в то же время появлением новых профессий, требующих от работников знаний и компетенций в сфере цифровых технологий и платформенных решений, обслуживания автоматизированных информационных систем. В сфере труда предполагается повсеместное введение электронного документооборота (для России – и электронного кадрового документооборота: электронных трудовых договоров и трудовых книжек, электронных проверок кадрового документооборота); создание материально-технической базы, связанной с обеспечением работников необходимой техникой. Такое

воздействие цифровизации экономики на сферу труда и занятости делает необходимыми переобучение и профессиональную переподготовку работников, их постоянное повышение квалификации и уровня компетентности в процессе трудовой деятельности, что характеризует востребованность непрерывного образования.

Учитывая ее характер как глобального тренда, цифровизация экономики и социальной сферы определяется в качестве приоритета развития российского общества на уровне государства. Согласно указу Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», наряду с другими приоритетной целью национального развития утверждается обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере [7]. Наряду с этим в научном сообществе выделяются и обосновываются перспективные направления этого процесса: медицина, образование, банковские услуги, транспортная индустрия и др. [8, с. 140–142].

Для достижения этих целей осуществляется разработка национальных проектов (программ) по ряду направлений. При этом следует отметить, что решение задач, связанных с формированием и развитием цифровой экономики, созданием для этого социальных условий и подготовкой кадрового потенциала, обеспечивается как соответствующей национальной программой, так и рядом других национальных проектов:

- в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» в качестве ключевых задач выступают «обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики», «преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы, включая здравоохранение, образование, промышленность, сельское хозяйство, строительство, городское хозяйство, транспортную и энергетическую инфраструктуру, финансовые услуги, посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений» [7];

- при реализации национального проекта в сфере образования ставится задача «формирования системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими» [7];

- национальная программа в сфере повышения производительности труда и поддержка занятости предполагает достижение задачи «формирования системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений» [7].

В этом плане актуализируется вопрос о готовности занятых в экономике россиян к трансформации экономики и социальной сферы в направлении внедрения цифровых технологий, платформенных решений и соответствующим изменениям в структуре занятости и социально-трудовых отношениях. Результативность этих изменений во многом обуславливается, с одной стороны, достижением достаточно высокого уровня цифровой грамотности населения в целом и занятых в экономике; с другой – стремлением работников к развитию своих профессиональных знаний и компетенций, готовностью в случае необходимости к профессиональной переподготовке и освоению новой квалификации. Вместе с тем результаты экспертных оценок показывают невысокий уровень цифровой грамотности россиян, их низкую активность в создании профессиональных и технологических сообществ и сетей и наличие ряда других барьеров в развитии цифровой экономики [5, с. 59]. В этих условиях с учетом присущих ей гибкости мышления, высокой адаптивности и динамизма молодежь оказывается той социально-возрастной общностью, которая способна адаптироваться к происходящим изменениям в сфере социально-трудовых отношений, однако часть молодых людей могут не выражать такой готовности.

Раскрыть отношение молодежи к непрерывному образованию в процессе будущей трудовой деятельности позволяют результаты социологического опроса студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, магистратуры и специалитета

в образовательных организациях высшего образования Курской области, проведенного нами в 2018 г. с использованием метода анкетирования. Объем выборки массового опроса составляет 250 человек. Выборка исследования – квотная, основные параметры квотирования выборки – возраст, пол, направление подготовки.

Как показывают результаты проведенного опроса, среди ключевых жизненных целей, связанных с занятостью и трудовой деятельностью, для основной части молодых людей (56,4%) приоритетное значение имеет «получение работы, дающей возможность обеспечить материальную независимость». Только около трети из них (32,8%) считают своей приоритетной жизненной целью профессиональную карьеру («получение новых знаний, повышение компетентности и квалификации в процессе профессиональной деятельности»); пятая часть (21,6%) – продвижение по должностной лестнице («продвижение по служебной лестнице, повышение должности») [6, с. 78].

Таблица 1. Иерархия основных жизненных целей для студенческой молодежи

Варианты ответов	Средневзвешенные баллы по пятибалльной шкале
Получение работы, дающей возможность обеспечить материальную независимость	3,7
Получение новых знаний, повышение компетентности и квалификации в процессе профессиональной деятельности	2,7
Продвижение по служебной лестнице, повышение должности	2,4

Тем самым в сфере труда и занятости для большей части молодежи уровень оплаты труда имеет ключевое значение, а профессиональное развитие, повышение профессиональной компетентности и квалификации, как и должностное продвижение – второстепенное (см. табл. 1).

Вместе с тем подавляющее большинство опрошенной молодежи (99,2%) выражает намерение повышать уровень своей квалификации, получать дополнительные знания и навыки на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки в последующей трудовой деятельности (см. табл. 2).

Таблица 2. Намерения молодежи повышать уровень своей профессиональной квалификации, развивать профессиональные знания и компетенции на курсах повышения квалификации и переподготовки в процессе будущей трудовой деятельности

Варианты ответов	Доля, в % от числа опрошенных
Да, в любом случае	64,8
Да, только если это требуется для работы	34,4
Нет	0,8

При этом у более половины (64,8%) из них такое стремление не обусловлено какими-либо внешними факторами. Третья часть (34,4%) молодых людей связывают его с вынужденной ситуацией и изменением стандартов и требований их трудовой деятельности.

Таким образом, несмотря на невысокую значимость профессионального роста и повышения уровня профессиональной компетентности и квалификации для основной части молодых людей, подавляющее большинство молодежи осознает необходимость непрерывного образования и выражает готовность к его реализации в условиях изменений в сфере социально-трудовых отношений.

Список литературы:

1. Зозуля Д.М. Цифровизация российской экономики и Индустрия 4.0: вызовы и перспективы // Вопросы инновационной экономики. 2018. Т. 8. № 1. С. 1–14. DOI: 10.18334/vinec.8.1.38856

2. Кузнецова А., Колевид Г., Загирова З., Гусманов Р., Ковшов В. Механизм формирования конкурентных преимуществ в цифровой экономике // Российский электронный научный журнал. 2018. № 1 (27). С. 6–25.
3. Маймина Э.В., Пузыня Т.А. Особенности и тенденции развития цифровой экономики // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2017. № 6. С. 37–45. DOI: 10.21295/2223-5639-2017-6-37-45
4. Малявкина Л.И. Цифровая экономика: анализ основных подходов к определению // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. 2017. № 6. С. 198–202.
5. Махалин В.Н., Махалина О.М. Управление вызовами и угрозами в цифровой экономике России // Управление. 2018. № 2(20). С. 57–60. DOI: 10.26425/2309-3633-2018-2-57-60
6. Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / М.К. Горшков и др.; отв. ред. М.К. Горшков. Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – 148 с. 1 электрон. опт. диск 12 см. (CD-ROM). DOI: 10.19181/inab.2018.1
7. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»: по состоянию на 22 янв. 2019 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 22.01.2019).
8. Юдина Т.Н. Цифровизация как тенденция современного развития экономики Российской Федерации: pro u contra // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. № 3. С. 139–143. DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-139-143

УДК 338

С. Ю. Патутина

S. Yu. Patutina

ЦИФРОВИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

THE DIGITALIZATION OF EMPLOYMENT OF STUDENTS AND GRADUATES OF RUSSIAN UNIVERSITIES

Аннотация: Информационная революция настолько быстро развивается, что влияние современных технологий определяет судьбу целых индустрий и направлений науки, а также состав рынка труда. Компьютеризация сфер общественной жизни, автоматизация производства и внедрение технологий в повседневную жизнь объединили информацию в широкую сеть. Эти перемены коснулись и рекрутмента, сложность которого состоит в огромной кропотливой работе с множеством вакансий и резюме. Именно поэтому современные рекрутеры используют онлайн-инструменты для упрощения своей работы. В статье описывается рекрутмент как процесс обеспечения потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость. Раскрыты особенности его применения в образовательных учреждениях и представлен теоретический обзор известных направлений рекрутинга, таких как скрининг, прелиминаринг и другие. Представлен опыт работы по данным направлениям одного из российских вузов, в основе которого лежит применение онлайн технологий с целью эффективного трудоустройства выпускников и поиска мест практики и стажировок студентам. Использование подобной системной работы в других вузах позволит оптимизировать взаимодействие работодателей, студентов и выпускников.

Ключевые слова: рекрутинг, скрининг, прелиминаринг, электронное портфолио студентов, практика и трудоустройство.

Abstract: The information revolution is developing so rapidly that the influence of modern technologies determines the fate of entire industries and areas of science, as well as the composition of the labor market. Computerization of public spheres, production automation and the introduction of technology into everyday life have combined information into a wide network. These changes also affected recruitment, the complexity of which lies in the enormous hard work with a lot of vacancies and resumes. That is why modern recruiters use online tools to simplify their work. The article describes recruitment as a process to ensure the needs of employers in the workforce by recruiting staff for permanent or temporary employment. The features of its use in educational institutions are disclosed and a theoretical review of known recruitment areas such as screening, designating and others is presented. The experience in these areas of one of the Russian universities, which is based on the use of all-technology with the aim of effectively employing graduates and finding places of practice and internships for students, is presented. The use of similar system work in other universities will optimize the interaction of employers, students and graduates.

Keyword: *recruiting, screening, preliminaring, electronic portfolio of students, practice and employment.*

Цифровые технологии с каждым годом усиливают свое влияние, проникая во все сферы человеческой деятельности, в том числе в трудовую. Новые направления и технологии активно развиваются и в сфере рекрутинга, кардинально меняя подход рынка труда к вопросу поиска и подбора персонала. Так, в России наблюдается большой интерес к цифровой сфере и современным цифровым инструментам, к их созданию и внедрению в сферу подбора персонала.

В целом, если рассматривать рекрутмент с разных сторон, можно отметить тот факт, что интерпретации понятий есть великое множество, и они в каком-то смысле вторят друг другу в том, что правильная работа рекрутмента приводит к повышению эффективности и лояльности кадровых единиц организации. Остановимся на одном из определений, которое дано в профессиональном стандарте «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», принятом приказом Министерством труда и социальной защиты РФ 9 октября 2015 № 717н, рекрутмент определен как процесс, целью которого является «обеспечение потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость» [4].

Рекрутинг постоянно развивается и совершенствуется: появляются все новые и новые его методы, которые способны адаптироваться под конкретную вакансию и ситуацию на рынке труда. На сегодня процесс поиска и подбора уже погружен в цифровую сферу с использованием онлайн или digital-технологий. В качестве коммуникационного и презентационного инструмента стали использовать социальные сети. Такой подход в отличие от традиционных способов позволяет вывести процесс поиска и подбора персонала на новый уровень и повысить его качество и эффективность.

В образовательном учреждении рекрутинг также имеет свои особенности, под ним понимается подбор резюме студентов под вакансии работодателей в соответствии с указанными критериями: направление (профиль) обучения, уровень и форма обучения, курс и пр. Одним из перспективнейших направлений работы вузов за последние время становится внедрение в структуру вуза подразделения, которое должно заниматься работой с работодателями и сможет помочь трудоустроиться во время учебы в университете, либо после, либо пройти производственную практику/стажировку в каникулярный период.

Для решения стоящих перед вузом задач по трудоустройству студентов и выпускников важно уметь подобрать среди множества направлений, технологий и инструментов наиболее подходящие. Для работы вузов среди самых известных из направлений рекрутмента рассмотрим такие, как скрининг, прелиминаринг и другие:

1. Скрининг – быстрый отбор соискателей исключительно по формальным признакам. Мотивация, личностные качества и другие психологические особенности кандидатов при скрининге не исследуются. Средние сроки проведения скрининга составляют от 1 до 10 дней. Этим методом обычно проводится подбор персонала младшего звена (секретари,

менеджеры по продажам, бухгалтеры, продавцы – консультанты, водители) и очень редко – среднего звена. Скрининг представляет собой:

- анализ заявки, рынка актуальных вакансий и соотношения предъявляемых к кандидату требований и предлагаемых условий труда;
- прямой поиск и первичный отбор кандидатов. Анализ резюме путем проведения собеседования по телефону. В ходе собеседования выясняется соответствие специалистов требованиям работодателя;
- предоставление заказчику (компании или внутреннему клиенту) пакета актуальных резюме, прошедших первичный отбор.

2. Работные рекрутинговые веб-сайты и системы поиска работы представляют собой базу данных из открытых вакансий, доступ к которой могут получить все желающие, не обладая специальными знаниями. В России наиболее известными из них являются сервисы Rabota.ru, HeadHunter, Jooble, Работа в России, Авито, Яндекс.Работа.

3. Одним из направлений является referral recruitment, в рамках которого процесс подбора персонала происходит по рекомендациям. При этом рекомендатели, как правило, вознаграждаются денежными или иными премиями. Этот метод эффективен тем, что позволяет производить поиск и среди тех категорий кандидатов, которые не задумываются о смене рабочего места, а также позволяет навести справки о кандидате у рекомендателя.

4. Прелиминаринг – привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем [2].

Вся работа по вышеперечисленным направлениям осуществляется с использованием digital-технологий, которые между базой резюме и базой вакансий являются связующим звеном, регулярно поддерживаемой перепиской, онлайн звонками, размещением полезной информации на сайте и в социальных сетях.

Для примера, в Уральском государственном экономическом университете в 2016 году сформирован Отдел взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала управления персоналом УрГЭУ (далее ОВРКП), который реализует принцип «единого» окна по формированию и удовлетворению запросов о трудоустройстве студентов, поступающих со стороны работодателей, структурных подразделений вуза (кафедра, институт и пр.), Ассоциации выпускников УрГЭУ, студентов и выпускников разных направлений и профилей подготовки. Задачи и функции отдел выполняет согласно программе «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования [5]».

Принцип «единого» окна нашел свое отражение и в работе по созданию удобного сайта с on-line-инструментами рекрутинга в образовательном учреждении. Внешнее и внутреннее трудоустройство студентов и выпускников, в том числе помощь в поиске мест практик и стажировок начинается с приема заявок, которые обрабатываются в статистических базах и далее формируются в базу резюме и базу вакансий. Опишем несколько онлайн инструментов:

1. Заявка на студентов поступает через онлайн инструменты, которые выглядят в виде графика практик, а также описания вакансий через электронную почту, смс, WhatsApp, Messenger, социальные сети. Данные инструменты позволяют формировать внутрикорпоративные базы, обобщая и классифицируя заявки по направлению (профилю) обучения, уровню и форме обучения, курсу и пр.

2. Государственные и работные порталы по поиску работы и их виджеты совместно с ведущими «работными» порталами реализуются на сайте в виде онлайн кнопок с переходными ссылками на разделы для студентов и выпускников вуза, что помогает студентам и выпускникам вуза самостоятельно найти место практики или трудоустройства, не прибегая к помощи сотрудников ОВРКП.

3. «Банк вакансий» и «Банк резюме» формируют онлайн базы, способствующие за короткий срок подобрать заинтересованному работодателю достойного молодого специалиста с необходимым набором индивидуальных и профессиональных компетенций. Онлайн банки помогают без труда формировать отчетность по эффективному трудоустройству или поиску мест практик/стажировок.

4. Работу по формированию «Банка резюме» существенно оптимизировало «Электронное портфолио студентов УрГЭУ» – онлайн сервис с информацией о профессиональных преимуществах, успехах, результатах и достижениях студента, которая накапливается за весь период обучения в УрГЭУ, что позволяет в считанные минуты создавать резюме и презентовать его заинтересованному работодателю, повышая тем самым конкурентоспособность и более эффективно позиционируя кандидатуры студентов среди работодателей на рынке труда.

5. «Соц.сети» как инструмент позволяет ОВРКП анонсировать на своих страницах самую актуальную информацию о вакансиях, местах практик и стажировок, а также о мероприятиях, направленных на содействие трудоустройству и поиску мест практик и стажировок. Например, о традиционных ярмарках вакансий в новых форматах «Профи елка», «Конвейер вакансий», «Интерактивная ярмарка вакансий», «Выпускник party», «HR-networking», «Час рекрутера» и т.д. В социальных сетях стало очень актуальным принимать резюме кандидатов на позиции из «Банка вакансий» и чатов соц.сетей, а также проводить индивидуальные консультации о поведении на рынке труда, о позиционировании себя перед работодателем, об условиях профессиональных конкурсов, о правилах прохождения практики, об индивидуальных требованиях работодателя и пр. [1]

6. **Online консультации (почта, VKontakte, Facebook).** Данный сервис помогает наладить системную работу по профконсультированию студентов и выпускников с целью грамотного заполнения резюме и результативного прохождения собеседований у работодателей, что повышает конкурентоспособность и адаптированность студентов и выпускников вуза на рынке труда.

Разработка и применение современных онлайн инструментов рекрутинга позволило УрГЭУ повысить эффективность и качество работы по содействию трудоустройству выпускников и поиску мест практик и стажировок для студентов. Об этом свидетельствует ежеквартальный рост числа вакансий от работодателей и резюме студентов, представленный в таблице 1 по данным отчетов ОВРКП.

Таблица 1. Количество вакансий и резюме, обрабатываемых сотрудниками ОВРКП ежеквартально за 2017-2018гг., шт.

Квартал	Вакансии		Резюме			
			Поступило		Трудоустроено	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
I	42	74	216	250	106	179
II	63	96	196	258	99	130
III	56	82	298	270	153	140
IV	83	89	238	246	110	122
ИТОГО	244	341	948	1024	468	571

Полученные результаты анализа показывают, что в целом за год увеличилось количество поданных вакансий от работодателей на 40% и резюме от студентов на 8%. Объемы банка резюме превышают объемы банка вакансий в 3-4 раза. При этом показатель трудоустройства стабильно растет. Необходимо учитывать тот факт, что среди числа обратившихся за помощью в трудоустройстве студентов около 50% сумели найти себе работодателя самостоятельно. Все это говорит не только об эффективности использования онлайн инструментов при поиске и подборе вакансий под резюме и наоборот, но и высококвалифицированной системной работе ОВРКП (консультации по

адаптации на собеседовании, по составлению достойного резюме, по возможностям практики / стажировок и временного / постоянного трудоустройства, и т.п.).

УрГЭУ проводит ежегодный мониторинг показателя трудоустройства выпускников, результаты которого представлены в таблице 2.

В результате мы видим, что доля трудоустроенных за год выросла, при этом уровень трудоустройства выпускников со степенью бакалавр выше уровня трудоустроенных магистрантов на 10%.

Таким образом, вся созданная система работы с онлайн инструментами в свою очередь повлияла и на рост одного из показателей Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования – процента трудоустройства выпускников вузов. По итогам последнего мониторинга в УрГЭУ показатель трудоустройства выпускников в 2018г. составляет 85 %, что на 6,3% выше предыдущего года.

Таблица 2. Информация о трудоустройстве выпускников УрГЭУ за 2016-2018 гг., чел.

Уровень подготовки	2017		2018	
	Кол-во выпускников	Кол-во трудоустроенных выпускников	Кол-во выпускников	Кол-во трудоустроенных выпускников
Всего выпускников вуза	1950	1628	5803	4898
Бакалавры:	1658	1409	5455	4637
Магистры:	292	219	348	261

Эффективность работы по трудоустройству подтверждают и региональные рейтинги с участием работодателей, согласно которым УрГЭУ занимает уже несколько лет подряд лидирующие позиции [3]:

- 1-е место среди лучших вузов, образовательные программы которых обладают наибольшей адаптированностью, и выпускники которых лучше всего проходят испытательный срок;

- 1-е место в рейтинге самых дорогостоящих специалистов на рынке труда Екатеринбурга, которые за последние 7-8 лет сделали успешную карьеру и достигли высокого дохода;

- 1-е место в рейтинге 12 уральских вузов по количеству их выпускников в числе высокооплачиваемых специалистов на местном рынке труда.

Таким образом, представленные технологии содействия трудоустройству студентов и выпускников с применением инструментов онлайн рекрутинга демонстрируют их эффективность и целесообразность внедрения в деятельность других учреждений высшего профессионального образования.

Список литературы

1. Камарова, Т.А. Опыт внедрения on-line инструментов рекрутинга в деятельность структурных подразделений вузов по содействию трудоустройству студентов и выпускников на рынке труда. / Т.А. Камарова, С.Ю. Патутина, Н.В. Тонких. Экономика и предпринимательство. 2017. № 10-1 (87-1). С. 500–506.

2. Патутина, С.Ю. Прелиминаринг как механизм эффективного трудоустройства студентов и выпускников вузов. Достойный труд – основа стабильного общества: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. 181–186 с.

3. Региональные рейтинги с участием работодателей [Электронный ресурс]. URL: <http://profi-rost.usue.ru/ob-yavleniya/658-urgeu-lider-sredi-vuzov-rossii-po-sodejstviyu-trudoustrojstvu-vypusknikov>. (дата обращения: 20.12.2018).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018).

5. Филиппов, В.М., Министр. О программе «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования» // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации, 2001. № 3366 от 16.10.01. [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901806433>. (дата обращения: 20.12.2018).

УДК 316.4

Е. С. Попова

E. S. Popova

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА: СМЕНА ПРОФЕССИИ КАК АДАПТАЦИЯ К НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ³¹

YOUTH IN THE LABOUR MARKET: JOB SHIFT AS AN ADAPTATION STRATEGY TO A NEW ECONOMY³²

Аннотация. Сегодня традиционные проблемы трудоустройства, среди которых отсутствие опыта, недостаточность профессиональных компетенций, прекаризация молодежной занятости и другие, усугубляются не только возрастающим разрывом между системой образования и рынком труда, но и нарастающими темпами технологического развития, от которого зависит пропорциональное соотношение возникающих и замещаемых профессий. Предлагаемая статья приглашает к рассмотрению смены профессии как одной из форм возможной адаптации молодежи к сложному переплетению существующих и возникающих обстоятельств. На основании анализа данных государственной статистики и результатов предварительной обработки глубинных интервью с выпускниками и слушателями программ профессиональной переподготовки показаны основные характеристики трудоспособного населения РФ, сменивших профессию, отличительные черты и ключевые мотивы молодого поколения, различные по целеполаганию образовательные стратегии участия в программах переподготовки.

Ключевые слова: молодежь, образовательные траектории, дополнительное профессиональное образование, рынок труда, смена профессии, профессиональная мобильность, человеческий капитал

Abstract. Today traditional problems of employment, including lack of experience, lack of professional competence, precarization of youth employment and other are aggravated not only by the growing gap between the education system and the labour market but also by the increasing rates of technological development, on which the proportional relationship between arising and replacing professions depends. The proposed article invites to consider the job shift as a form of possible adaptation of youth to the complex of existing and emerging circumstances. The main characteristics of people changing their job, the distinctive features and motives of the young generation, as well as different educational strategies for participation in retraining programs based on the analysis of state statistics and the in-depth interviews are shown.

Key words: youth, educational trajectories, additional professional education, labour market, job shift, professional mobility, human capital

³¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №17-78-10204, «Горизонтальная профессиональная мобильность и образовательные стратегии населения в контексте технологического развития РФ (социологический анализ)») в Институте социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук.

³² The study is supported by a grant from the Russian Science Foundation (project №17-78-10204, “Horizontal professional mobility and educational strategies of the population in the context of the technological development of the Russian Federation (sociological analysis)”) and implemented at the Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences.

Немалое число выпускников учреждений профессионального образования выражают неуверенность в правильности выбора будущей профессии: таких чуть менее трети среди завершающих обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, несколько более 40% среди оканчивающих вузы («не совсем уверен(а)», «не уверен(а)» в сумме) [2: 15]. Обратимся к статистическим данным. Связь основной работы с полученной профессией (специальностью) в последние годы достаточно стабильна: работу, связанную с полученной профессией, имеет чуть более половины от численности занятых; но если рассмотреть полученный показатель по уровню полученного профессионального образования, то мы увидим, что занятых по специальностям требующих среднего профессионального образования около 10 – 15%, высшего – четверть (см. рис. 1, построено по [1: 66]).



Рис. 1. Связь основной работы с полученной профессией (специальностью) занятых по уровню профессионального образования – имеют работу, связанную с полученной профессией (специальностью), % от численности занятых

Подобное положение обуславливается многими факторами микро и макросреды. Для молодых работников традиционные проблемы трудоустройства, среди которых отсутствие опыта, недостаточность, по мнению работодателей профессиональных компетенций, прекаризация молодежной занятости и другие, усугубляются не только возрастающим разрывом между системой образования и рынком труда, но и нарастающими темпами технологического развития, от которого зависит пропорциональное соотношение возникающих и замещаемых профессий. Предлагаемая статья приглашает к рассмотрению смены профессии как одной из форм возможной адаптации молодежи к сложному переплетению существующих и возникающих обстоятельств.

Интерес к изучению смены профессии, то есть перемещению индивида в профессионально-отраслевой структуре общества, которое в практике социологических исследований также понимается как горизонтальная профессиональная мобильность, усиливается в конце 1970-х гг.; к концу 1990-х гг. в мировой социологии накапливается существенный эмпирический материал. Индивидуалистический и структурный подходы преобладают в изучении аспектов смены профессии в экономических и социально-экономических исследованиях. Индивидуалистический подход, как правило, предполагает, что решение о смене профессии зависит от образования, мотивации, способностей, опыта работы, амбиций, социального окружения работника. В свою очередь, структурный подход рассматривает горизонтальную профессиональную мобильность как некий индикатор гибкости структуры рынка труда. В обоих исследовательских логиках внимание

исследователей сосредотачивается на смене профессии и ключевых факторах, детерминантах данного решения, институциональных рамках и горизонте образовательных усилий при осуществлении подобных перемещений.

Оценить масштабы смены профессии в РФ представляется достаточно проблематичным, так как в материалах государственной статистики пока не отслеживается динамика данного явления. Прежде чем подойти к молодежной проблематике, остановимся кратко на общих характеристиках трудоспособного населения, сменивших профессию.

Разработка материалов мониторинга «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)» (с 1998 г. по 2016 г., анализ по репрезентативной выборке без взвешивания данных) позволяет сформировать общее представление о горизонтальной профессиональной мобильности в России и ее территориальной специфике в динамике лет. Данные мониторинга отображают, что к смене профессии чаще прибегают работники в возрасте от 30 до 49 лет, представляющие специалистов и рабочих различной квалификации, при этом уровень их образования не является статистически значимой детерминантой подобного решения. Хотя, по нашему мнению, существенно влияет на этапе выбора первой профессии и, как следствие, оказывает опосредованное влияние на смену профессии и образовательные стратегии в будущем.

Согласно иному источнику статистической информации [3: 439-441] чаще других участвующей в программах профессиональной переподготовки возрастной группой также являются работники в возрасте от 30 до 39 лет (29,7%) и в возрасте 40-49 лет (24,6%); сотрудники в возрасте 25-29 и 50-59 лет участвуют в переобучении реже – 17,8% и 15,9% соответственно; работники до 25 лет (8,4%) и старше 60 лет (2,6%) редко или почти не участвуют в подобных программах. Подчеркнем, что процент молодых работников не велик, но существенен – 26,2% в сумме.

Анализ нормативных паттернов смены профессии позволяет заключить, что в динамике лет сокращается количество безработных граждан, прибегающих к смене профессии, хотя доля безработных в молодежной когорте традиционно выше, чем среди старшего поколения. Принимая во внимание социально-экономические предпосылки и контекст кризисного периода, мы предполагаем, что в смене профессии реализовывалась стратегия выживания и ресурс социально-экономической адаптации [4]. В 1998 г. как в молодежной когорте, так и в старших возрастах к осуществлению горизонтальной профессиональной мобильности прибегали работники с различным человеческим капиталом – от руководителей высшего звена до низкоквалифицированных рабочих. Спустя 10 лет (т.е. в 2008 г.) сменяли профессию в основном специалисты среднего звена и рабочие различной квалификации. На данных 25 волны (2016 г.) обращает на себя внимание тот факт, что увеличивается доля работников, занятых по профессиям, требующих высшего образования, которые сменяют профессию с последующими изменениями не только в отраслевой структуре, но и в профессионально-квалификационной группе.

Структура осуществляемых переходов в профессиональных отраслях в целом идентична как среди молодых работников, так и у старшего поколения, однако диапазон (условно) «принимających отраслей» у молодежи шире. На рис. 2 и рис. 3 показано, что в молодежной среде (условно) «отдающие отрасли» в динамике лет остаются практически неизменными – безработные и занятые в сфере торговли и бытового обслуживания. В то время как ландшафт «принимających отраслей» за прошедшее десятилетие существенно расширился и значимо изменился: если в 2005 г. переходили в такие отрасли как торговля, бытовое обслуживание, строительство, транспорт, связь, легкая, пищевая промышленность, сельское хозяйство, то в 2016 г. к ранее востребованным при осуществлении горизонтальной профессиональной мобильности сферам торговли, бытового обслуживания, транспорта, связи и строительства добавились сферы образования и ЖКХ, возросло количество переходов в нефтегазовую промышленность и гражданское машиностроение, добавились

такие отрасли как деревообрабатывающая, энергетическая промышленность, юриспруденция, IT, информационные технологии.

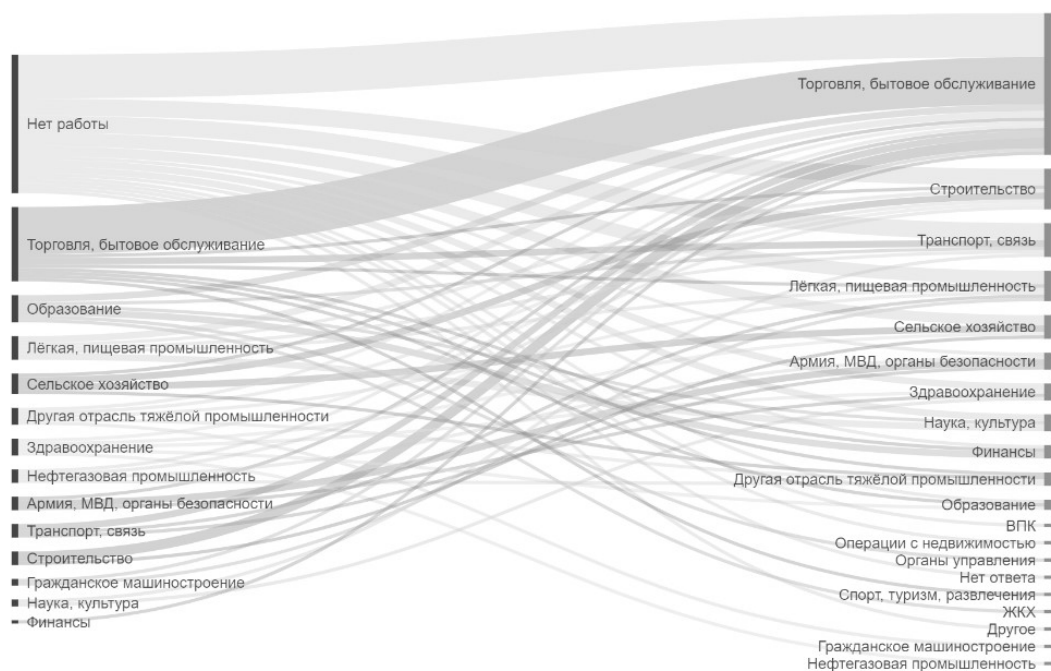


Рис. 2. 2005 г.: смена отрасли молодым поколением – работниками до 30 лет включительно, чел.

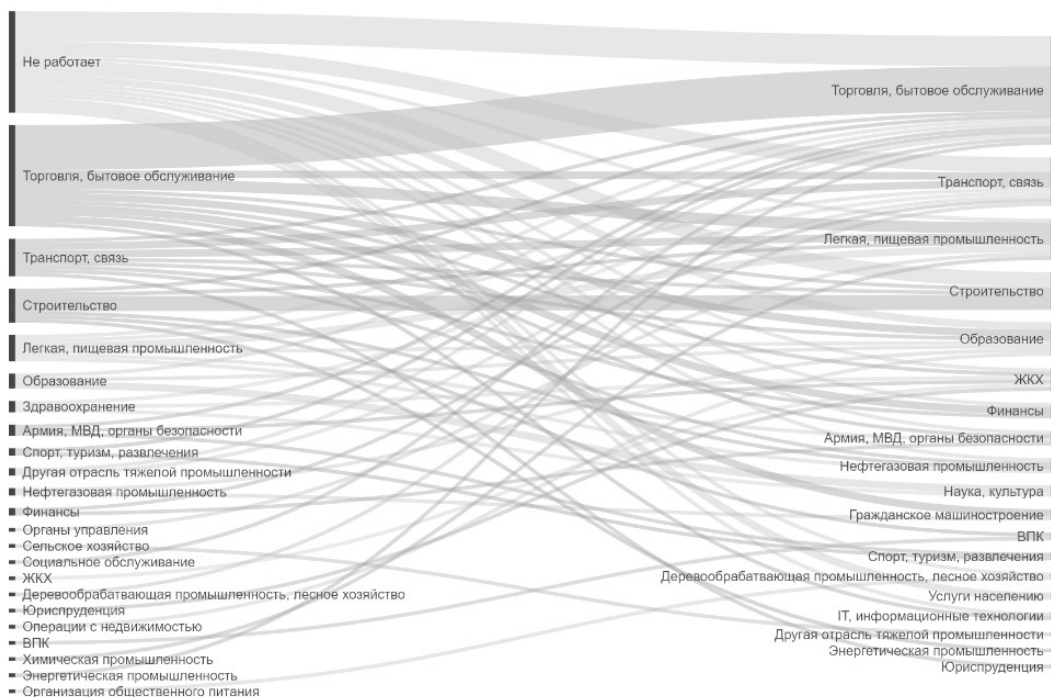


Рис. 3. 2016 г.: смена отрасли молодым поколением – работниками до 30 лет включительно, чел.

При анализе статистических данных движение преимущественно происходит от фиксации одних эмпирических фактов к другим. Имплементация качественной стратегии исследования позволила перейти от количественных обобщений к изучению индивидуальных особенностей выстраивания профессиональных траекторий. Разработка

статистических данных в разрезе региональной специфики определила дизайн выборки дальнейшего исследования: Москва и Московская область, Республика Татарстан и Красноярский край как регионы, демонстрирующие высокие показатели по индексам ИИД (инновационной деятельности) и ИГБ (готовности к будущему) и где высока доля осуществляющих смену профессии и участвующих в программах профессиональной переподготовки работников. Глубинные интервью проводились в указанных регионах в период с августа по ноябрь 2018 г. с выпускниками и слушателями программ профессиональной переподготовки (N=56, треть из которых работники до 30 лет включительно).

Сюжеты, обусловленные возрастом и интересом к осуществляемой профессиональной деятельности наиболее значительны в принятии решения о смене профессии и последующем обращении к дополнительному профессиональному образованию для всех респондентов. Примечательно, что в молодежной когорте смена профессии чаще воспринимается как часть «поиска себя, обнаружения лучшего места». В то время как для старшего поколения – это серьезный переломный момент, который нередко связан с осознанием эффекта стеклянного потолка, эмоциональным выгоранием и нисходящей мобильностью. «Путь к мечте» зачастую выстраиваем молодыми людьми, а спонтанно открывающиеся возможности скорее связаны с совмещением текущей и желаемой профессии, поиском баланса, пока не появится уверенность в безопасности перехода и стабильности будущего положения на рынке труда.

Большая часть респондентов отмечает, что их уровень подготовленности не соответствует характеру профессиональной деятельности и получаемой заработной платы, ожидания молодых работников зачастую не совпадают с предложениями работодателя, что наблюдается и в самой старшей возрастной группе. В качестве иллюстрации приведем цитату одного из респондентов: «я мотивированный и интересный сотрудник, который пришел зарабатывать деньги, а они и не знают, что со мной делать».

Предварительный анализ построения дальнейших профессиональных траекторий молодежи позволяет обозначить различные по целеполаганию образовательные стратегии участия в программах переподготовки:

- Приобретение дополнительных навыков и востребованных компетенций, которые в представлении респондентов повысят их конкурентоспособность на рынке труда;
- Верификация уже приобретенных в рамках профессиональной деятельности умений и навыков с целью получения сертификата/свидетельства.

При этом респонденты упоминают большую эффективность формального негосударственного и неформального образования с позиции приращения конкретных компетенций. Обобщая результаты предварительной обработки качественной информации, отметим, что институциональные рамки взаимодействия с институтом образования и рынком труда продолжают размываться. И если ранее смена профессии служила ресурсом социально-экономической адаптации, то сегодня в значительной степени решает задачу сокращения разрыва между образованием и рынком труда в отдельно взятых профессиональных траекториях. А как отмечал профессор К. Шваб [5]: «В таких быстро меняющихся условиях рабочей среды способность предвидеть будущие тенденции и потребности занятости с точки зрения знаний и профессиональных навыков приобретает исключительную ценность».

Список литературы:

1. Индикаторы образования: 2018: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т. «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – 400 с.
2. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Отношение молодежи к образованию в современной России // Общественные науки и современность. 2016. № 1. С. 5–19.
3. Образование в Российской Федерации: 2014: статистический сборник. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 464 с.

4. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России / Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. — М.: Новый Хронограф, 2013. — 328 с.

5. Четвертая промышленная революция / Клаус Шваб: [перевод с английского]. — Москва: Эксмо, 2016. — 208 с.

УДК 316.342

П. Е. Сушко

P. E. Sushko

ИТ-СПЕЦИАЛИСТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: КОНТУРЫ ГРУППЫ И МЕСТО В СТРУКТУРЕ ЗАНЯТОСТИ³³

IT WORKERS ON THE RUSSIAN LABOR MARKET: THE CONTOURS OF THE GROUP AND THEIR PLACE IN THE EMPLOYMENT STRUCTURE

Аннотация. В статье на основе количественного онлайн-опроса работников сферы информационных технологий (N=858), проведенного в 2018 г. сотрудниками Социологического факультета Государственного гуманитарного университета гуманитарных наук при поддержке Российского научного фонда, анализируются социально-профессиональные контуры ИТ-специалистов и их место в структуре занятости. Согласно проведенному анализу можно говорить о том, что группа из работников в свою структуру включает преимущественно представителей 1, 2 и 3 класса профессий, выделенных в соответствии с отечественными и международными классификаторами. По этой градации каждая из групп внутри обладает своей спецификой с точки зрения мотиваций и стратегий входа в группу ИТ-работников, человеческого капитала и субъективного восприятия себя как специалиста.

Ключевые слова: *ИТ-специалисты, рынок труда, занятость, квалификация, трудовые стратегии, человеческий капитал.*

Abstract. The article analyzes the socio-professional contours of IT specialists and their place in the employment structure on the basis of a quantitative online survey of information technology workers (N=858) conducted in 2018 by the staff of the Sociological faculty of the State humanitarian University of Humanities with the support of the Russian Science Foundation. According to the analysis it is possible to say that the group of workers in its structure includes mainly representatives of 1, 2 and 3 classes of professions allocated in accordance with domestic and international classifiers. According to this gradation, each of the groups within has its own specifics in terms of motivations and strategies for entering the group of it workers, human capital and subjective perception of themselves as a specialist.

Keywords: *IT workes, labor market, employment, qualification, labor strategies, human capital.*

Идея изучения группы работников информационных технологий появилась отнюдь не случайно. Принято считать, что группа работников информационных технологий представляет собой перспективную растущую группу, значимую прежде всего с точки зрения формирования технологически-развитого информационного общества. Сложилось такое мнение не случайно, и связано оно в первую очередь с особенностями профессии «айтишника». Функциональная специфика этой группы преимущественно сводится к работе с компьютерами и программным обеспечением, что открывает возможности для выполнения тех или иных работ удаленно и без заключения трудового контракта.

Стоит отметить, что комплексных исследований профессиональной группы работников ИТ-сферы в российском обществе практически не проводилось. Начиная с 2000-х гг. появляются первые публикации, посвященные новой социальной группе на российском

³³ Статья подготовлена при поддержке РФФИ проект № 18-011-01006а «Социально-трудовые сообщества как системообразующие сегменты общественного развития».

рынке труда – информационным работникам [3; 9]. В этих публикациях внимание преимущественно уделено роли ИТ-специалистов в развитии экономики страны. При этом исследователи ограничиваются лишь описанием их особого места в социально-профессиональной структуре. Самых же информационных работников исследователи относили к «ядру» среднего класса, преимущественно за счет наличия у них двух базовых составляющих – высокого уровня человеческого капитала и высокой мотивации в профессиональной деятельности [3].

Исследователи фиксировали определенные закономерности между ростом социально-экономических показателей страны и численностью занятых в производстве информационных работников, в силу чего за последними закреплялась функция носителей инновационно-креативного потенциала. По сути, «айтишники» выступали проводниками информационных потоков и обеспечивали их беспрепятственное прохождение ко всем слоям населения [9]. Таким образом, мы видим, что положение группы информационных работников в социальной структуре российского общества неоднозначно.

Говоря о современных информационных обществах и «обществах знания», важно учитывать долю ИТ-специалистов в общей численности занятых. Так, по данным мировой статистики использование цифровых технологий для большинства стран в последние десятилетия стало главным фактором экономического роста. Многие ведущие страны активно внедряют элементы цифровизации – в частности, технологии «интернета вещей». В ближайшее десятилетие также прогнозируется массированная цифровизация отраслей производства. В этом смысле, Россия столкнется с необходимостью конкурировать в этой сфере с другими странами. Пока же доля информационных работников среди занятого населения России не превышает и 2% (в абсолютной численности – 1,9 млн чел.), что существенно ниже среднеевропейских и мировых показателей (см. рис. 1).

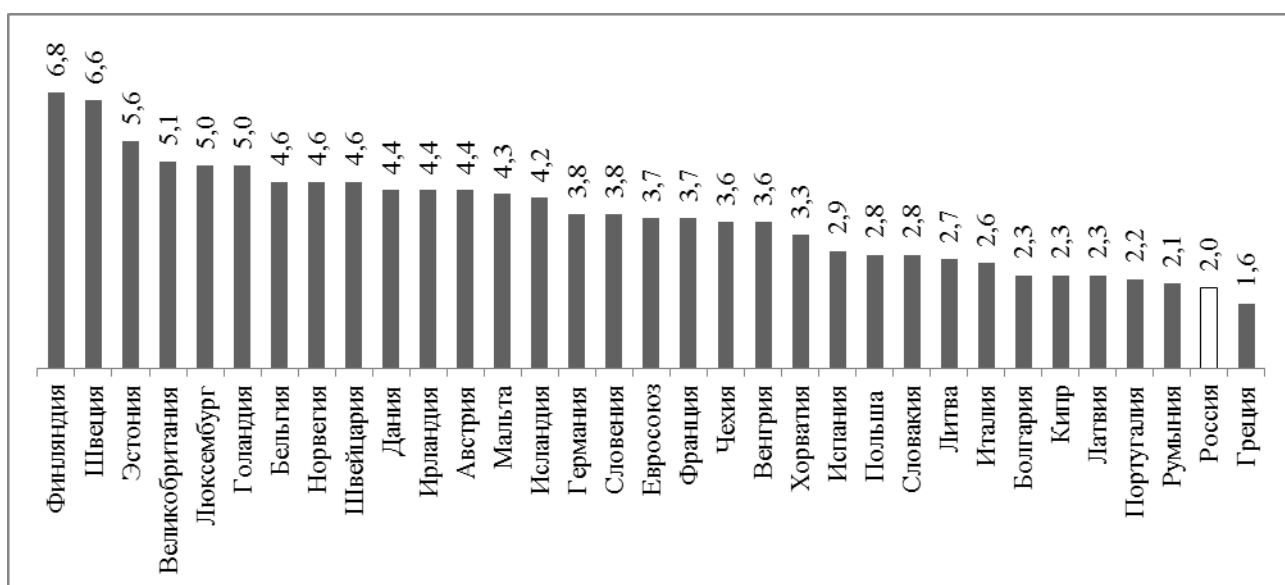


Рис. 1. Доля ИТ-специалистов в России и европейских странах в общей численности занятых, 2017 г. [10].

При этом и в России, и в мире остро ощущается запрос на высококвалифицированных ИТ-специалистов. В этих условиях наша страна нуждается в наращивании количества и качества информационных работников. А если учесть то, что более 40% ИТ-компаний согласно нашему исследованию специализируются в первую очередь на производстве продуктов для внешних клиентов и на адаптации уже существующих идей под нужды заказчика, а не на разработку новых технологий и развитие отдельных отраслей, возникает вопрос о достижимости искомого технологического прорыва в ближайшей перспективе. По

этим причинам важно изучить, некоторые структурные особенности группы информационных работников.

Основная гипотеза, которой мы придерживались, заключается в том, что «айтишники» отличаются от других социальных и профессиональных групп по целому ряду параметров (многие из которых рассмотрены выше): по социальному происхождению, по образованию, по доходу, по конкурентноспособности и востребованности на рынке труда, а также по уровню человеческого капитала, во многом определяющего специфику группы. Такое предположение строилось исходя из идеи о прогрессивном характере сферы информационных технологий и ее обращенности в будущее, что, соответственно, предполагает у работников наличие специфических профессиональных характеристик.

Согласно существующим классификаторам профессий [4; 5; 11] специалисты ИТ-сферы относятся к профессиональным группам высшей квалификации и специалистам со средним уровнем квалификации (без учета руководителей, они составляют отдельную группу). Таким образом, целевую аудиторию нашего исследования составили руководители, занятые в ИТ-сфере, специалисты высшего уровня квалификации (например, инженеры, программисты, тестировщики, технические писатели), а также группы специалистов среднего уровня (например, системные администраторы и другие специалисты технической поддержки).

Для проведения количественного исследования был выбран метод онлайн опроса как наиболее оптимальный в силу профессиональной (ИТ-специалисты, которые априори должны обладать как минимум уверенными навыками использования ПК и Интернета) и возрастной специфики (пропорции смещены в группу наиболее молодых возрастных групп) аудитории. Так, к примеру, согласно данным ВШЭ, область ИКТ отличается достаточно молодой состав: 38% – моложе 30 лет, каждый третий – в возрасте 30–39 лет. По всей совокупности занятых на эти возрастные группы приходится соответственно 22 и 27% работников [8]. Применение данного метода позволило в довольно сжатые сроки получить необходимый объем выборки с соблюдением всех обозначенных квот. Проверка итогового массива данных подтвердила, что данные в целом соотносятся с пропорциями ФСГС РФ, а значит, вполне могут считаться репрезентативными по ряду заданных параметров (а именно, полу, профессиональной группе и федеральному округу) [7].

По сведениям аналитического буклета Head Hunter, ИТ является одним из главных драйверов роста зарплат на российском рынке труда. Именно в ИТ фиксируется самый высокий оклад специалистов. При этом московские разработчики программного обеспечения остаются самыми высокооплачиваемыми специалистами (речь идет преимущественно о профессионалах). При этом в данной сфере отмечается низкий уровень конкуренции, связанный, как мы продемонстрируем далее, прежде всего, с нехваткой соискателей, обладающих достаточным уровнем человеческого капитала [6].

Еще одним важным сюжетом является низкая представленность ИТ-работников в различных отраслях экономики. На рисунке 2 видно, что большинство ИТ-специалистов заняты преимущественно в сфере ИТ и информационных технологий. С одной стороны, это кажется вполне логичным, так как специалисты работают на «своем месте». Но с другой стороны, ИТ-специалисты на фоне современных тенденций массовой технологизации должны быть представлены в значимой мере во всех отраслях, особенно, если идет речь о предполагаемых технологических прорывах и скачках. Как видим, для большинства наукоемких и перспективных отраслей с точки зрения этого самого прорыва характерна не просто низкая, а предельно низкая представленность специалистов ИТ-сферы.



Рис. 2. Структура представленности ИТ-специалистов в различных отраслях экономики, %

Так как профессии ИТ-сферы в разных общероссийских и международных классификаторах занятий относятся преимущественно к профессиям интеллектуального труда, то для входа в них одним из ключевых факторов будет являться профильное образование респондента. Однако мы видим, что только пятая часть «айтишников» имеет профильное образование, но еще 34% обучались по смежным специальностям. Поэтому в силу относительной новизны ИТ-профиля в российской системе образования можно в целом утверждать, что ядро данной группы, действительно, составляют профильные специалисты. К тому же только третья группа специалистов (3 класс по ISCO) имеет среди своих представителей бóльшую долю лиц с непрофильным образованием, чаще всего гуманитарным (педагогическое – 6,1%; общественные науки – 3,6%). Руководители чаще всего являются обладателями технического / инженерного образования (41%), профессионалы профилируются чаще на ИТ-технологиях (25,5%) или пиаре и коммуникациях (22,6%).

Наиболее популярным каналом при вхождении в состав группы ИТ-работников (анализировался именно канал первого входа в группу ИТ-работников) являются социальные связи (42,7%), что в целом характерно не только для данной группы, но и для занятого населения в целом. Согласно отечественным исследованиям, социальные связи в России играют важную роль в вопросах вертикальной мобильности [2]. Так, почти половина занятых россиян (47%) при кадровом продвижении ориентируются преимущественно на такие связи [1]. Причем доступ к этому ресурсу фиксируется чаще всего у представителей первых трех профессиональных групп (руководителей, профессионалов и полупрофессионалов). Однако чаще всего этим ресурсом пользуются представители группы полупрофессионалов. Для руководителей и профессионалов характерны иные стратегии, не связанные с ресурсом социальных связей. Это отчасти объясняется высокими требованиями к уровню человеческого капитала и дефицитом специалистов в данной сфере на рынке труда.

Отметим, что для группы ИТ-специалистов, как и для других групп со схожей внутренней структурой и иерархией (руководители, профессионалы, полупрофессионалы), характерны схожие каналы и стратегии входа в профессию. Ключевым каналом для первичного входа является наличие образования (при этом далеко не всегда важен конкретный профиль). Среди наиболее популярных стратегий вхождения в группу ИТ-специалистов становится использование социальных связей, поиск вакансий в интернете, отправка резюме через различные интернет-ресурсы.

Список литературы:

1. Аврамова Е.М., Малева Т.М. О причинах воспроизводства социально-экономического неравенства: что показывает ресурсный подход // Вопросы экономики. 2014. № 7. С. 144–160.
2. Каравай А.В. Социальный капитал российских рабочих и их установки в отношении его накопления // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 3. С. 1–15.
3. Любимова Т.С., Шкаратан О.И., Инясевский С.А. Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда // Общественные науки и современность. 2008. № 1.
4. Специалисты по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ) / Общероссийские классификаторы: [веб-сайт], 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://classifikators.ru/okz/25> (дата обращения: 15.11.2018).
5. Специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) / Общероссийские классификаторы: [веб-сайт], 2018. [Электронный ресурс]. URL: <https://classifikators.ru/okz/35> (дата обращения: 15.11.2018).
6. Рынок труда: информационные технологии / Литрес: [веб-сайт], 2018 [Электронный ресурс]. URL: https://www.litres.ru/raznoe/rynok-truda-informacionnye-tehnologii-38782131/?track=from_all_books_my (дата обращения: 15.11.2018).
7. Федеральная служба государственной статистики РФ. Занятое население по полу и группам занятий на основной работе / ФСГС РФ: [веб-сайт], 2018. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/tab_trud11-okz.htm (дата обращения: 15.11.2018).
8. Цифровая экономика / ИСИЭЗ: [веб-сайт], 2017. [Электронный ресурс]. URL: https://issek.hse.ru/data/2017/07/05/1171062511/DE_1_05072017.pdf (дата обращения: 15.11.2018).
9. Черныш М.Ф. Новая социальная группа – «информационные» работники // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 61–68.
10. ICT specialists in employment / Eurostat: [веб-сайт], 2018. [Electronic source]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment (reference date: 15.11.2018).
11. International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables. / ILO: [веб-сайт], 2018. [Electronic source]. URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/publication08.pdf> (reference date: 15.11.2018).

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN THE SVERDLOVSK REGION**

Аннотация. Нарастающий процесс автоматизации и роботизации рабочих мест постепенно усиливает конкуренцию на рынке труда. А увеличение пенсионного возраста в России, вероятнее всего, еще более осложнит поиск работы для молодежи. Молодые люди, закончившие учебные заведения и не имеющие опыта работы оказываются одной из наиболее уязвимых групп при поиске работы. Осуществляется проверка гипотезы, что именно отсутствие опыта – это основная причина отказа в трудоустройстве молодых людей. Цель – проранжировать основные причины отказов при попытках трудоустроиться молодыми людьми Свердловской области. Для достижения поставленной цели проведен пилотажный социологический опрос молодых людей Свердловской области в возрасте от 18 до 30 лет. Результаты позволили оценить эффективность попыток молодых людей трудоустроиться, а также выделить основные проблемы при трудоустройстве. Сделан вывод о том, что молодые люди редко делают более двух попыток трудоустройства, но в силу отсутствия опыта занять высокооплачиваемое престижное место им очень сложно.

Ключевые слова: молодежь, безработица, рынок труда, безработица среди молодежи, проблемы при трудоустройстве

Abstract. The growing process of automation and robotization of jobs gradually increases competition in the labor market. An increase in the retirement age in Russia is likely to further complicate the search for work for young people. Young people who have graduated and have no work experience are one of the most vulnerable groups when looking for work. The hypothesis is tested that it is the lack of experience that is the main reason for the refusal to employ young people. The goal is to rank the main reasons for refusals when young people of the Sverdlovsk region try to find a job. To achieve this goal, a pilot sociological survey of young people in the Sverdlovsk region aged 18 to 30 years was conducted. The results made it possible to assess the effectiveness of attempts by young people to find a job, as well as to highlight the main problems in finding employment. It was concluded that young people rarely make more than two attempts at employment, but due to lack of experience it is very difficult for them to take a highly-paid, prestigious place.

Keywords: youth, unemployment, labor market, youth unemployment, problems in finding employment

Усиливающаяся конкуренция на рынке труда заставляет современных молодых людей гибко реагировать на вызовы новой индустриализации и цифровой экономики. Но отсутствие профессионального опыта снижает возможности молодежи занимать привлекательные для них рабочие места. Ежегодно на рынок труда Свердловской области выходит свыше 30 тысяч человек бакалавров, специалистов и магистров, закончивших высшее учебные заведения. Например, в 2010 году было 42,3 тысячи выпускников, в 2015 – 35,9, а в 2016 выпуск бакалавров, специалистов и магистров составил 32,2 тысячи человек [5]. Но далеко не каждый работодатель готов взять на работу человека без опыта работы, только что закончившего учебное заведение. Предварительная гипотеза исследования заключалась в наличии проблем с трудоустройством у значительной части молодежи именно вследствие отсутствия стажа и их возраста. Основная цель данной работы состоит в выявлении и ранжировании основных причин отказов работодателей при трудоустройстве молодежи Свердловской области. Для достижения поставленной цели реализованы такие задачи как: изучение имеющихся по данной тематике публикаций; проведение эмпирического исследования методом анкетного опроса молодежи Свердловской области; анализ полученных результатов опроса и подготовка выводов.

Эмпирической базой работы послужили результаты проведенного в ноябре-декабре 2018 года анкетного опроса молодых людей Свердловской области в возрасте от 18 до 30 лет. В соответствии с основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года молодежным считается возраст от 14 до 30 лет [4]. Однако молодые люди в возрасте от 14 до 17 лет в опросе не участвовали, поскольку хоть они и относятся к молодежи, но не могут быть официально трудоустроены и соответственно не подходят для нашего исследования. Всего опрошено 229 человек, что хоть и является высоко репрезентативной выборкой (ошибка 6,6%), но для пилотажного исследования может считаться достаточным. И даже на этой небольшой выборке можно выделить те проблемы, с которыми сталкивается молодежь при трудоустройстве, для того чтобы в дальнейшем их исследовать более детально и получить определенный научно значимый результат.

Среди научной общественности вопрос трудоустройства молодежи является крайне актуальным, так как на 2018 год уровень безработицы среди молодежи в России составляет 14,8 % [3]. Работ по данной тематике очень много, но часто в них подаются схожие мысли и идеи. Рассмотрим публикации таких исследователей как Д.М. Кумбиева, Л.Б. Осипова [1], А.Р. Машина, И.В. Иконникова [2].

Авторский коллектив в составе Кумбиевой Д.М. и Осиповой Л.Б. в своей статье «Проблемы трудоустройства среди молодежи» говорит о том, что для молодых людей самой важной проблемой является безработица. При этом молодежь ориентирована в основном на высокооплачиваемую, интересную и престижную работу [1, с. 73]. В общем-то, данный вывод очевиден, но возможности получения такой работы у молодежи очень ограничены. И по причине того, что ожидания молодежи в отношении будущей работы и реалии, существующие на рынке труда, сильно разнятся, мы имеем высокий уровень безработицы среди молодежи.

Машина А.Р. и Иконникова И.В. в статье «Проблемы трудоустройства среди молодежи: способы их решения» опять же констатируют очевидный факт, что молодежь на рынке труда – очень уязвимая группа. Необходимо иметь очень высокий потенциал и личные качества, чтобы быть достаточно конкурентоспособным. Работодатели готовы принимать молодых специалистов на работу, обучать их, но основные навыки, владение новыми технологиями, методиками, знакомство со спецификой той или иной отрасли или предприятия должны давать учебные заведения. Только в этом случае будет возможно достичь желаемых результатов [2, с. 20].

В целом анализ публикаций по данной теме позволил сделать следующие выводы:

- в сознании молодых людей безработица является одной из важнейших проблем;
- высокий уровень безработицы среди молодежи связан с различиями между ожиданиями молодежи по поводу будущей работы и реалиями на рынке труда;
- только та часть молодежи, что имеет очень высокий потенциал и личные качества, может быть конкурентоспособной без опыта работы;
- многие возлагают высокую ответственность на учебные заведения, которые должны давать больше практических знаний, что повысит лояльность работодателей к молодым людям, окончившим учебные заведения, и не имеющим опыта работы.

В рамках исследования был проведен пилотажный опрос молодежи Свердловской области в возрасте от 18 до 30 лет. Опрошено 229 человек. Соотношение мужчин и женщин среди них примерно одинаковое (мужчин 109 (48%), женщин 120 человек (52%)). Группа молодежи в возрасте 18-24 года составила 44% опрошенных, 25-30 летних 56%. Респондентам было задано 4 вопроса:

- 1) Имеете ли вы в настоящее время оплачиваемую работу?
- 2) Связана ли работа (при ее наличии) с получаемой (полученной) специальностью?
- 3) Сколько попыток трудоустроиться вами сделано за последние 3 года?
- 4) Получали ли вы отказы при трудоустройстве? Если да, то по какой причине?

Прежде всего, отметим, что из опрошенных 229 человек Свердловской области 80% молодых людей имеют работу и лишь 20% сказали, что в настоящее время у них нет оплачиваемой работы. При этом большая часть работающих (54%) отметили, что их работа не связана с той специальностью, по которой они учились или учатся в настоящее время. Большинство опрошенных работают в сфере услуг или торговли (63% от имеющих работу). Таким образом, можно сделать вывод, что для молодежи проблема не столько просто трудоустроиться, сколько получить работу именно по своей специальности. А это значит работу в той сфере, которая была бы им интересна, по которой они имеют хотя бы в теории какие-то знания и навыки, а, соответственно, могли бы гораздо быстрее освоиться и реализовать карьерный рост. Такой результат подтверждается и данными статистики. Так в 2017 году в России лишь 68,9% выпускников, окончивших высшие учебные заведения за последние три года, имеют работу, связанную с полученной профессией (специальностью) [3]. Статистический анализ связанности основной работы с полученной специальностью в разрезе отдельных направлений подготовки сделан в статье «Конкурентоспособность молодежи в условиях новой индустриализации» [6].

Анализ результатов показал, что молодые люди особым упорством в достижении цели и в поиске работы «своей мечты» не отличаются. Треть опрошенных респондентов (34%) за последние три года вообще ни разу даже не попытались трудоустроиться. С одной стороны это логично, поскольку среди опрошенных много студентов, которые еще только получают образование и работу пока не ищут, но с другой показывает достаточно высокий уровень пассивности молодежи при поиске работы. В среднем сделано не более 2 попыток трудоустроиться за последние три года (46% опрошенных сделали 1 или 2 попытки). Отметили, что они сделали только одну попытку, 31% респондентов, 2 попытки – 15%, 3-4 попытки – 9% опрошенной молодежи. Только 11% (т.е. примерно каждый десятый) пытался трудоустроиться 5 и более раз.

Особый интерес представляют ответы на вопрос «Получали ли вы отказы при трудоустройстве, и по какой причине?». На данный вопрос респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа, поэтому в сумме получается более 100%. Проранжированные ответы представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Получали ли вы отказы при трудоустройстве, и по какой причине?» (% от тех, кто хоть раз пытался трудоустроиться)

Таким образом, утверждение, что работодатели не желают брать молодых, по-видимому, несколько преувеличено. Почти половина (46%) тех, кто пытался трудоустроиться сделали это с первого раза. Однако, это может свидетельствовать и о том, что молодые люди изначально претендовали на должности, на которые не предъявляется очень высоких профессиональных требований. Как и предполагалось, основной причиной отказов послужило отсутствие стажа (39%) и нужных знаний и умений (16%), а также молодой возраст (8%). Соответственно, можно сделать вывод о том, что, молодежь не какой-то изгой на рынке труда, работодатели готовы брать (и активно принимают) ее на работу. Но при этом число «высокооплачиваемых, интересных и престижных» рабочих мест мало, и молодежи очень сложно претендовать на них как раз в силу отсутствия опыта и недостатка нужных компетенций. При этом сами молодые люди достаточно быстро начинают «снижать планку», и, получив 1-2 отказа, очень часто прекращают поиски подобных предложений.

В заключении можно выделить основные выводы по проведенному исследованию:

1) около трети молодежи в возрасте от 18 до 30 лет в Свердловской области не предпринимали попыток к трудоустройству за последние три года, а большинство предпринимали не более 1-2 попыток;

2) большинство молодых людей трудоустраиваются с первого раза, но, к сожалению, у многих эти рабочие места не связаны с полученной (получаемой) специальностью;

3) для остальных основная причина отказа в трудоустройстве – это отсутствие стажа;

4) недостаток необходимых компетенций ограничивает возможности молодежи найти хорошее, высокооплачиваемое рабочее место.

В качестве общей рекомендации можно отметить, что нужно усиливать партнерство учебных заведений и работодателей, чтобы обучение было более ориентировано на формирование нужных работодателю профессиональных компетенций и практических знаний. Это позволит повысить лояльность работодателей к молодым людям, только что окончившим учебные заведения и не имеющим опыта работы.

Список литературы:

1. Кумбиева Д.М., Осипова Л.Б., Проблемы трудоустройства среди молодежи // Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права. Тюменский индустриальный университет. 2015. С. 72-74.

2. Машина А.Р., Иконникова И.В., Проблемы трудоустройства среди молодежи: способы их решения // Журнал: успехи современной науки. 2017. №4(7). С. 18-20.

3. Обследование рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]
URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766. (Дата обращения: 04.01.2019)

4. Распоряжение правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»

5. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2017 // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_14p/Main.htm. (Дата обращения: 04.01.2019)

6. Тарасова А.Н. Конкурентоспособность молодежи в условиях новой индустриализации // Образование: молодежь, конкурентоспособность: сборник докладов Международной научно-практической конференции, приуроченной к 80-летию юбилею академика Российской академии образования, доктора философских наук, профессора Г.Ф. Шафранова-Куцева, г. Тюмень, 21-22 сентября 2018 г. / [под ред. М.М. Акулич, Е.В. Андриановой, Г.З. Ефимовой]; Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2018. С. 45 – 49. (ISBN 978-5-400-01505-2)

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМА НЕРАВЕНСТВА**YOUTH IN THE LABOR MARKET: THE PROBLEM OF INEQUALITY**

Аннотация. Неравенство – одна из ключевых проблем современного общества. Оно затрагивает все группы населения, но в большей степени молодежь, которая выходит на рынок труда и стремится закрепиться на нем. Данные исследования показывают, что дети родителей, имеющих высшее образование, имеют значимые преимущества при устройстве на работу. Они чаще работают по специальности и получают в среднем более высокий доход, чем дети- выходцы из семей, в которых родители имеют среднее образование. Общей проблемой для молодежи, ищущей работу, является дефицит рабочих мест, приводящий к тому, что все большее число выпускников вузов, колледжей и школ прибегают при устройстве на работу к помощи родителей, друзей и знакомых. Имея необходимый культурный капитал, выходцы из «образованных» семей расширяют область поиска работы, включая в нее, в том числе, и зарубежные рынки труда.

Ключевые слова: молодежь, неравенство, рынок труда, неформальная занятость, социальная мобильность, жизненные планы

Abstract. Inequality is one of the key problems of modern society. It affects all groups of the population, but mostly young people who enter and seek to gain a foothold in the labour market. The study shows that children of parents with higher education have significant advantages in employment. They are more likely to work in accordance with the received profession and earn on average a higher income than children from families where parents have secondary education. A common problem for young job-seekers is the shortage of jobs, which leads to an increasing number of graduates of universities, colleges and schools resorting to the help of parents, friends and acquaintances when applying for a job. Having the necessary cultural capital, children of educated parents expand the area of job search as well as foreign labor markets.

Keywords: youth, inequality, labour market, informal employment, social mobility, life plans

Теоретические подходы к исследованию молодежного неравенства. В современном обществе неравенства становится одной из самых острых и самых токсичных проблем, существенно осложняющих социальные отношения, разрушающих социальные основания общества. К подобному выводу пришли не только социологи, но и экономисты, включая Томаса Пикетти, Антони Эткинсона, Пола Кругмана, Джозефа Стиглица (Piketty, 2017; Atkinson, 1975; Krugman, 2005; Stiglitz, 2012). Критикуя неравенство, экономисты делают акцент на его материальных аспектах, прежде всего – на различиях в доходах (так называемая проблема 1% против 99%), на судьбах среднего класса в развитых странах, постепенно деградирующего в плане жизненных возможностей, на застойном характере той модели, которая стала результатом повсеместного воплощения неолиберальной политики.

Объявить о том, что выходцы из низших благополучных слоев общества, получают привилегированный доступ в математические школы, не равнозначно тому, чтобы сделать хорошее образование и дальнейшую мобильность действительно возможными для этого контингента. Неравенство преодолевается постепенно и на каждом этапе должны быть институты или ответственные лица, готовые облегчить адаптацию молодого человека в новой для себя среде. При всех недостатках системы воспитания, которые отмечались в эпоху развитого социализма, подобные институты существовали и работали достаточно эффективно. Речь идет о средних профессиональных учебных заведениях, рабфаках, дворцах технического творчества, наставничестве, которое выводили в люди многих из тех, кто выбирал рабочую специальность. Но может ли подобная система возникнуть и получать

поддержку государства в классовом обществе, где декларируется полная автономия индивида и его свобода выбирать для себя любую дорогу в жизни?

В подобных декларациях с очевидностью игнорируется тот простой факт, что в классовом обществе, как и любом другом, молодые люди в период первичной социализации, остаются зависимы от родительской семьи и ее возможностей. Как показывает практика, в современной России возможности родительских семей различаются в широких пределах, поэтому и результаты вхождения в социальную структуру общества оказываются для них очень разными. Для одних это – возможность продолжать учебу в лучших учебных заведениях страны и мира, для других это чаще всего необходимость искать работу, не всегда успешно и не всегда так, чтобы это совпадало с теми надеждами, которыми молодой человек вдохновлялся в юности. Разность жизненных возможностей порождает разные типы отношений к тем ценностным основаниям, на которых зиждется общество. Болезненный процесс избавления от иллюзий приводит, в конечном итоге, к циничным, манипулятивным практикам в отношении окружающих или же к эскапизму, который Роберт Мертон охарактеризовал как типичное проявление аномии (Merton, 1968).

Если резюмировать, проблема неравенства для молодежной группы не может сводиться только к разнице в уровне доходов. Она гораздо шире, включая неравенство экономических, социальных и символических ресурсов родительской семьи и, соответственно, ее возможностей обеспечить продвижение молодого человека по социальной лестнице, неравенство в качестве получаемого образования, неравенство в возможностях поиска работы, неравенство в уровне оплаты труда, неравенство возможностей политического, гражданского участия, неравенство в доступе к различным видам досуга.

Мир, в котором живет молодежь, в котором она взро­стет, полон неравенства и несправедливости. Но не всякая несправедливость рассматривается как терминальная, радикально изменяющая судьбу человека, его жизненные возможности. Наиболее важной и одновременно травмоопасной сферой жизни современных молодых людей все чаще становится рынок труда. Появление индивида в подобном уравнении коренным образом меняет понимание того, что происходит на рынке труда: молодой человек не просто ищет работу, но принимает решения, которые затрагивают его дальнейшую судьбу. Его целеполагающая деятельность может по ходу дела менять направление, причем радикальным образом. В какой-то момент обесмысливание происходящего может вывести его из игры, заставить принять решение о выходе из режима поиска работы и замены этой деятельности на другую, более результативную, но невыгодную для общества. Именно такими могут быть последствия классового неравенства в его крайних формах: уход из ситуации (exit), полный или частичный в ущерб активному участию (voice), содержащему в себе стремление изменить в лучшую сторону личную и общественную ситуацию. Последствия неравенства простираются далеко за рамки той ситуации, в которой оно повлияло на жизненный выбор.

Неравенство как проблема эмпирического исследования

Исследовать эффекты неравенства непросто по понятным причинам: на них наслаивается последующий жизненный опыт, события, которые могут либо смягчить их, либо, напротив, сделать их более серьезными. Далеко не все теоретические схемы, относящиеся к изучаемой теме, могут быть полноценно проверены в формате статистического эксперимента. Исследование по определению редуцирует общую схему к ее частным проявлениям, разбивая общую схему на составляющие. В исследовании «Молодежь и рынок труда» проверке были подвергнуты, прежде всего, следующие гипотезы:

1. Семьи, в которых оба родителя имеют высшее образование, чаще, чем семьи, в которых оба родителя имеют среднее образование, обеспечивают своим детям преимущественное положение на рынке труда за счет высшего или высшего научного образования. Дети подобных родителей чаще устраиваются на должности, требующие высокой квалификации.

2. У выходцев из семей, в которых оба родителя имеют высшее образование, работающие дети имеют более высокий уровень дохода.

3. Выходцы из семей, в которых оба родителя имеют высшее образование, чаще работают по специальности, которую они получили в вузах, чем выходцы из семей, в которых оба родителя имеют среднее образование.

4. Молодые люди, устроившиеся на работу по протекции, имеют более высокий уровень доходов, чем те, кто искал работу самостоятельно.

Образование родителей и занятость детей. В настоящем исследовании респондентам было предложено ответить на вопрос о том, как они нашли свою нынешнюю работу. На протяжении последних двадцати лет исследования неоднократно показывали, что около трети работающих россиян находили работу с помощью родственников, друзей или знакомых. В молодежной группе доля тех, кто прибегал к неформальным связям, была, как правило, даже больше средних величин. Результаты, которые получены в настоящем исследовании, свидетельствуют о том, что доля тех, кто прибегает к неформальным связям, по-прежнему велика и находится на первом месте в ряду способов получения рабочего места. Как и в предыдущих исследованиях, доля тех, кто пользовался в поисках возможностей трудоустройства неформальными связями, оказалась равной примерно трети (31,1%).

Таблица 1. Способ получения рабочего места (в группе, в которой оба родителя имеют высшее образование, и группе, где оба родителя имеют среднее образование)

	Высшее	Среднее
Работу для меня нашли друзья, знакомые	14,8	20,1
Отвечил на объявление предприятия	14,1	12,9
Разместил резюме в Интернете	14,6	12,7
Работу для меня нашли мои родственники	12,1	11,9
Меня нашел сам работодатель	10,9	10,9
Самостоятельно предлагал свои услуги разным организациям	5,4	8,6
Отвечил на объявление в газете	3,7	3,6
Создал это рабочее место сам	4,2	3,4
Не помню	3,7	3,4
По направлению вуза, училища	5,9	2,9
Проходил практику в данной организации	3,5	2,5
Нашел через агентство по трудоустройству	2,5	2,2
Другое	1,0	1,9
Через специальные издания для ищущих работу	1,2	1,1
Через разделы «Работа» в популярных газетах и журналах	1,7	1,1
Унаследовал ее от родственников	0,7	0,6

В группе молодых людей, оба родителя которых имеют высшее образование, доля тех, кто нашел работу благодаря друзьям или знакомым, оказалась меньше, чем соответствующая доля в группе молодых людей из семей, где родители имеют среднее образование. При этом в обеих группах доли тех, кто прибегал к помощи родственников, оказались примерно равными. В группе выходцев из «образованных» семей больше доля тех, кто отвечал на объявление о найме, размещенном предприятием и больше доля тех, кто использовал в качестве инструмента поиска работы резюме. Выходцам из «образованных» семей реже приходилось самостоятельно обходить предприятия, предлагая кадровикам взять их на работу, но при этом они чаще распределялись на рабочее место по направлению вуза или училища. Из полученных данных следует, что выходцы из «образованных» семей в целом имеют на рынке труда больше возможностей, чем выходцы из семей с более низким образовательным статусом. Одним из важных преимуществ, которое они реализуют в

поисках работы, становится более высоким, чем в среднем уровень информационной компетенции. Они лучше делают резюме, успешнее работают с кадровыми агентствами и сайтами в Интернете, а также более успешно коммуницируют с кадровыми службами, если дело доходит до контакта с кадровыми службами. Выходцы из «образованных» семей чаще используют в продвижении на рынке труда возможности, обретенные в системе высшего образования, и, в частности, отношения сотрудничества между предприятием-работодателем и профильным вузом. В то же время выходцы из семей, в которых оба родителя имеют среднее образование, чаще прибегают к неформальным связям за пределами собственной семьи, компенсируя, таким образом, недостаток компетенций в сфере коммуникаций с потенциальными работодателями.

В рядах выходцев из «образованных» семей заметно больше тех, кто находил работу по специальности, а в рядах детей «среднеобразованных» семей больше тех, кто брался за работу, даже если она не соответствовала специальности (рис.1).

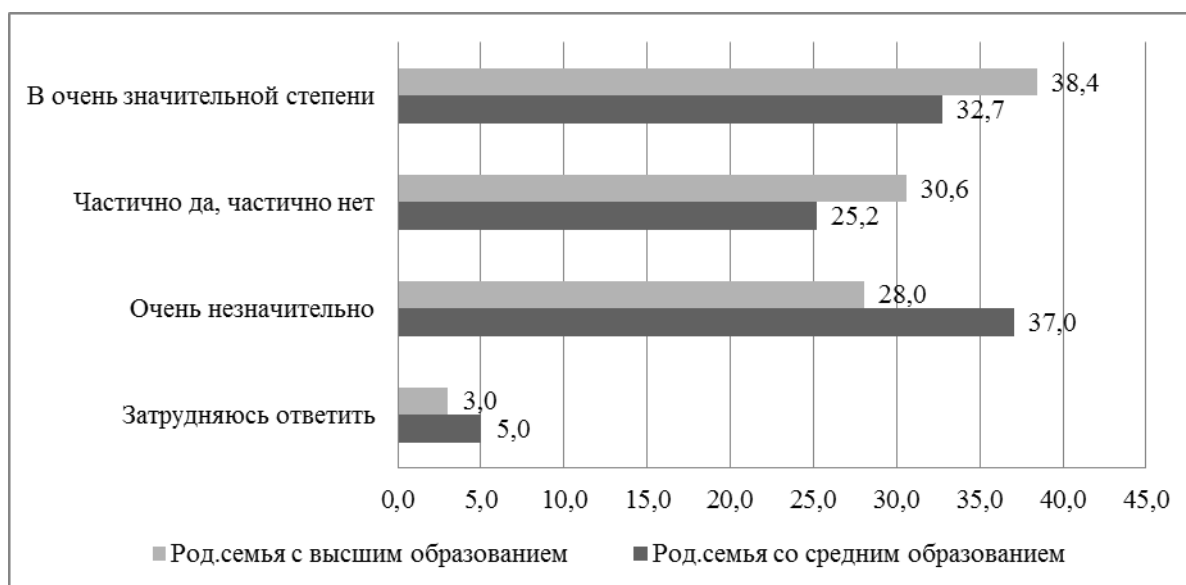


Рис. 1. Соответствие работы специальности, полученной в учебном заведении (доля в процентах)

Наследники культурных капиталов семьи чаще находили работу, которая в значительной степени или хотя бы частично соответствовала профилю полученного образования. Что касается выходцев из «среднеобразованных» семей, то здесь доля тех, кто работал по специальности, была существенно меньше. Около 40% данной группы работали по специальностям, которые если и соотносились с профилем полученного образования, то очень незначительно. Речь идет о так называемом контингентном трудоустройстве, когда прессинг социальной ситуации таков, что искатель рабочего места вынужден принимать любые предложения, соглашаться на любые условия, лишь бы получить работу и средства к существованию.

Образование детей и уровень оплаты труда. В данном случае проверке была подвергнута вторая гипотеза о неравенстве, согласно которой уровень доходов выходцев из «образованных» семей и семей, в которых оба родителя имеют среднее образование, будут значимо различаться. Было бы логично предположить, что дети «образованных» родителей, которые, как уже показано выше, имеют, существенные преимущества на рынке труда, чаще устраиваются на работу, предъявляющую высокие требования к квалификации и, следовательно, имеют более высокий уровень дохода, чем те, кто подобной возможности не имеют.

В статистическом анализе были намеренно отставлены в сторону любые возможные «посредничающие» переменные, такие как уровень квалификации, характер рабочего места и, суммирующая характеристики занятости и квалификации классовая переменная.

Очевидно, что названные переменные безусловно важны, но лишь в том случае, если существующие выравнивающие жизненные шансы социальные институты работают действительно эффективно, если распределение социальных благ не только в материальном, экономическом смысле этого слова, осуществляется так, чтобы выходцы из разных слоев населения имели примерно равные возможности повышения квалификации и, прежде всего, получения высшего образования. Как показывает практика, добиться равенства для представителей разных классов вне развитой системы, выравнивания шансов крайне сложно. Здесь можно сослаться на опыт советской периода, когда выходцы из рабочих и крестьян кооптировались в ряды интеллигенции благодаря рабочим факультетам, подготовительным факультетам при вузах, позитивной дискриминации при отборе и зачислении, а также существованию специальных вузов для рабочей молодежи при предприятиях, так называемых втузов. Даже в этом случае добиться полного равенства не удавалось, образованный слой успешно воспроизводил себя в следующем поколении, но при этом возможность для детей из семей рабочих или крестьян перешагнуть классовые границы и занять в обществе позицию более высокую, чем та, что занимали родители, была вполне реальной. Об этом свидетельствовали данные исследований: в 70-ые годы примерно 40% выходцев из семей рабочих делали попытки поступления в вузы, чаще всего успешные. Необходимо признать, что далеко не всегда эти попытки приводили к закреплению достигнутого успеха.

Как показывали исследования, в советском обществе, в тот период, который в настоящее время именуется застоем, возник и феномен перехода «интеллигента» на рабочие специальности. Российские социологи чаще всего объясняли его нарастающими застойными явлениями в экономике, распространяющимися в обществе неформальными практиками трудоустройства, нередко блокирующими продвижение тех, кто не обладал нужными связями, низким уровнем знаний, которые давались в некоторых советских вузах. Наличие образования не давало гарантий (в отличие от других развитых стран) устройства на работу с более высоким уровнем оплаты труда. И хотя в целом специалисты все же имели более высокие доходы, чем рабочие, в конкретных случаях, применительно к конкретным регионам преимущества могли иметь именно рабочие. Результаты исследований свидетельствовали о том, что большинство из тех, кто уходил на рабочие должности, составляли выходцы из семей с невысоким образовательным статусом, для которых статус, приобретенный благодаря получению высшего образования, оказывался менее ценным, чем для выходцев из семей «интеллигентов». Последние, как показывали исследования не только в России, но и других социалистических странах (Веселовский, 1981) стремились добиваться более высокого экономического статуса, не выходя за рамки классовой позиции.

Таблица 2. Уровень заработных плат в изучаемых группах (тест Ливиня)

	Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
	F	Знач.	T	ст.св.	Знач. (2-х сторонняя)	Разность средних	Среднеквадратичная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
								Нижняя	Верхняя
Предполагаются равные дисперсии	59,362	,000	7,802	2050	,000	13172,38221	1688,35322	9861,31581	16483,44862
Не предполагаются равные дисперсии			5,742	456,442	,000	13172,38221	2293,97351	8664,32312	17680,44130

К настоящему времени многие из тех выравнивающих институтов, которые должны были повышать жизненные возможности для молодых людей из рабочих и крестьянских семей, упразднены или работают с существенными ограничениями. Этот фактор безусловно способствовал усилению влияния родительских семей и объема располагаемого ими культурного капитала. Как продемонстрировали данные исследования, выходцы из «образованных семей» имеют доход, примерно на треть выше, чем выходцы из семей рабочих и крестьян (44500 рублей против 31500 рублей в месяц): тест Ливиня показал, что различия между этими двумя группами являются значимыми (табл. 2).

Устройство на работу. Можно предположить, что выходцы из семей, где оба родителя имеют высшее образование, получают при устройстве на работу существенные преимущества. Надо сказать, что данная гипотеза не может считаться бесспорной. Если исходить из того, что выходцы из «среднеобразованных» семей более покладисты в отношении характера предлагаемой работы, то преимущества должны иметь именно они. На самом деле, «покладистость одних» и разборчивость других, наличие или отсутствие неформальных связей способно либо смягчать более значимые социальные различия, но не снимать их полностью. На рынке труда различными потенциалами обладают не только индивиды или социальные группы, но капиталы, которыми они обладают. В современной ситуации важным является значимость капитала с точки зрения работодателей, а также тот объем, который обладает индивид или социальная группа. Капитал «габитуса», которым обладают выходцы из «образованных» семей имеет в современной ситуации более высокое значение, чем, к примеру, тот социальный капитал, который формируется кругом друзей или знакомых. Ведь, как правило, друзья или знакомые принадлежат к тому же классу, той же социальной группе, что и индивид, ищущий работу. Неформальные связи, которыми располагают «образованные» семьи, создают «радиус достижимости» в той социальной группе, в которой ищется рабочее место. Соответственно круг друзей или знакомых, складывающийся у «среднеобразованных семей» имеет «радиус достижимости» в областях, связанных, прежде всего, с ручным трудом и рабочими местами невысокой квалификации.

Важна не только неформальная природа социальных связей, но и уровень доверия, который ею культивируется. К выходцам из «образованных семей» при всех прочих равных условиях уровень доверия будет выше по той причине, что в них не так широко распространены девиации, делающие работника ненадежным, способным к серьезным нарушениям рабочей дисциплины. Фактор доверия может и должен существенно помогать выходцам из «образованных» семей в поиске работы. Маркеры, помогающие определить тех, кто заслуживает доверия, как правило, имеют социальную природу – грамотная речь и письмо, эрудиция, коэффициент интеллектуальной эффективности, которые вычисляются работодателями не обязательно тестированием, а чаще косвенным образом, на основе общих суждений кандидата на рабочее место. Данное предположение невозможно проверить напрямую, но косвенным образом оно подтверждается тем, как характеризуют молодые люди условия, приведшие к получению ими рабочего места (табл. 3).

Данные исследования показали, что фактически по всем показателям выходцы из семей, в которых оба родителя имели высшее образование, имели, с их точки зрения, преимущества над теми, кто стартовал с более низких позиций. Если преимущества в уровне образования, профессиональной подготовки и эрудиции можно считать предсказуемыми, то превосходство по таким характеристикам как общительность, природный ум и положительная рекомендация родственников представляются неожиданными. Ведь речь идет не о знаниях как таковых, не об образовательном уровне, а о личностных качествах, которые, казалось бы, относятся к характерологическим и средовым характеристикам, а не культурному капиталу как таковому.

Как следует из полученных данных, выходцы из «среднеобразованных» семей пользовались родительской протекцией примерно так же часто, как «наследники». Однако, как следует из полученных результатов, подобное содействие оказывалось в целом менее

эффективным, то есть влияющим в меньшей степени, чем в группе «наследников». Родители, имеющие высшее образование, имели в распоряжении невидимый ресурс доверия, относящийся к людям одного круга, одного социального класса.

Таблица 3. Условия, которые помогли убедить работодателя принять молодого человека на работу (средняя по 5-балльной шкале, стандартное отклонение)

	Семьи с высшим образованием		Семьи со средним образованием	
	Среднее	Среднеквадратичное отклонение	Среднее	Среднеквадратичное отклонение
Образованность, эрудиция	3,80	1,08	3,49	1,18
Профессиональная подготовка	3,77	1,18	3,49	1,27
Способность работать с полной отдачей	3,71	1,03	3,60	1,20
Мое чувство ответственности	3,59	1,07	3,56	1,14
Общительность, умение вести беседу	3,51	1,06	3,34	1,20
Знание современных технологий	3,48	1,15	3,29	1,19
Природный ум, сообразительность	3,45	1,15	3,34	1,12
Качественное образование, полученное в учебном заведении	3,32	1,29	3,11	1,32
Опыт предыдущей работы	3,04	1,48	3,00	1,47
Обаяние	2,99	1,17	2,86	1,19
Престиж учебного заведения, которое я закончил	2,84	1,36	2,64	1,38
Внешняя привлекательность	2,80	1,25	2,71	1,21
Мой возраст	2,69	1,29	2,63	1,30
Чувство юмора	2,57	1,24	2,49	1,25
Физическая сила, выносливость	2,57	1,37	2,65	1,45
То, что меня рекомендовали родственники	2,33	1,50	2,20	1,53
То, что меня рекомендовали друзья	2,24	1,41	2,29	1,54
То, что меня рекомендовали мои преподаватели	2,14	1,45	2,07	1,50

Образы будущего. Можно предположить, что различия между «наследниками» и выходцами из среднеобразованных слоев различаются в том, как они оценивают свои перспективы, свое будущее на рынке труда. Данные исследования говорят о том, что обе группы скорее разочарованы тем, как складывается жизнь: в группе «наследников» средняя оценка удовлетворенности равна 2,53, что ниже средней точки на пятибалльной шкале, в группе выходцев из семей со средним образованием оценка хотя и выше, но тоже ниже средней точки – 2,75. Однако при мысли о будущем первая группа испытывает чувство оптимизма чаще, чем вторая (рис. 2).

Различия невелики, но все же они заметны. В группе «наследников» наибольшую долю составляют те, кто надеется, что в будущем все будет хорошо. В группе выходцев из среднеобеспеченных семей доля безусловных «оптимистов» меньше, а доля тех, кто испытывает разную степень беспокойства больше.

В группе «наследников» репертуар вариантов будущего заметно шире. Для данной группы характерны надежды на мобильность, включая возможную эмиграцию из страны. 5,7% твердо нацелены на выезд за рубеж, еще около трети (34,8%) готовы эмигрировать в том случае, если подвернется подходящий вариант и, прежде всего, выгодное рабочее место.

Для сравнения в группе выходцев из среднеобразованных семей твердое решение эмигрировать приняли 3,7% и еще четверть (25%) считают возможным эмиграцию, если за рубежом отыщется подходящее рабочее место. В группе «наследников» свое будущее связывают безоговорочно с Россией менее половины опрошенных (48,9%), в группе выходцев из среднеобразованных семей – большинство (61,1%). То, как поведут себя в дальнейшем «наследники» будет в значительной степени определяться состоянием экономики, возможностью сохранить и применить в будущем имеющийся у них культурный капитал. Что касается выходцев из среднеобразованных семей, то здесь и здесь расчет делается на то, что ситуация в целом изменится к лучшему, но уровень зависимости от текущего состояния рынка труда выше и выше уровень тревожности по поводу будущего.



Рис. 2. Уверенность в будущем: «наследники» и выходцы из среднеобразованных семей.

Данные исследования показали, что фактор классовой принадлежности играет значительную роль в том, как молодежь ведет себя на рынке труда, какие средства достижения желаемого положения она использует. Можно предположить, что по мере того, как многие из «поддерживающих» и уравнивающих институтов будут переводиться на коммерческую основу, эти различия будут увеличиваться.

Список литературы:

1. Atkinson A. Inequality. What can be done? Cambridge University Press. 2015.
2. Beck U. Beyond class and nation: reframing social inequality in a globalizing world//British Journal sociology. Vol.58. Issue 4. 2007. P.679-705.
3. Dahrendorf R. The modern social conflict. The politics of liberty. London. Routledge. 2017.
4. Eisenstadt S. From generation to generation. Third edition. London. Routledge. 2017.
5. Erikson E. Identity and the life cycle. N.Y.Norton paperback. 1994.
6. Krugman P. The great unraveling: losing our way in the new century. 2005.
7. Merton R. Social theory and social structure. N.Y. The Free Press. 1968.
8. Pakulsky J. The death of class. London. Sage Publication. 1996.
9. Piketty T. Capital in the 21st century. London. Cambridge University Press. 2017.
10. Stiglitz J. The price of inequality. London. Penguin Press. 2012
11. Веселовский В. Классы, слои и власть. М.Прогресс. 1981.

НЕКОТОРЫЕ ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ РАБОТЫ ФРИЛАНСЕРОМ ДЛЯ СТУДЕНТОВ – ДИЗАЙНЕРОВ

SOME ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF FREELANCE WORK FOR DESIGN STUDENTS

Аннотация. В статье рассматриваются основные достоинства и недостатки одной из актуальных форм занятости на рынке труда – фриланса для студентов-дизайнеров. Даются методики по минимизации влияния недостатков фриланс-работы для студентов. Описывается краткая история и этимология понятия «фриланс». Приводятся статистические данные трудоустройства выпускников-дизайнеров кафедры «Дизайн и искусствоведения» Уфимского государственного нефтяного технического университета и общие данные российской самозанятости. Названы основные сайты для поиска исполнителей и заказчиков для «удаленной» работы. Делаются выводы о перспективах развития фриланса среди представителей российской молодежи.

Ключевые слова. неформальная занятость, фриланс, коворкинг, трудоустройство, дизайн, заработок, студенты

Abstract. The article discusses the main advantages and disadvantages of one of the most important forms of employment in the labor market – freelancing for design students. Methods for minimizing the impact of the shortcomings of freelance work for students are given. A brief history and etymology of the concept of «freelance» is described. The statistical data of employment of graduates-designers of the Department «Design and art criticism» of the Ufa State Petroleum Technological University and the General data of the Russian self-employment are given. The main sites for search of performers and customers for «remote» work are named. Conclusions are made about the prospects of freelance development among the representatives of the Russian youth

Keywords. Informal employment, freelance, coworking, employment, design, earnings, students.

Начавшийся в XXI в. всемирный процесс глобализации и цифровизации принес с собой не только ускоренное развитие и распространение сети Интернет и повсеместное использование социальных сетей, но и появление такого вида нестандартной занятости населения как фриланс. Дословная этимология понятия фриланс – это **«носящий свободное копье», от английских слов «free» – свободный и «lance» – копье.** Первое появление слова «фриланс» связывают с периодом XIV-XVI веков, когда рыцари, не имеющие подданства, за определенную плату нанимались к королю и воевали от его имени. Цена была определяющим фактором выбора сюзерена, неважно было - за какую страну сражаться и из-за чего началась война.

Дальнейшее развитие термина «фриланс» связано с именем ученого из США Джеком Ниллесом и введением в оборот в 1972 году понятия «telecommuting» - «теледоступ». Учёный разработал систему занятости, по которой сотрудник офиса, имея всего лишь телефон для поддержания связи, мог выполнять свои профессиональные обязанности прямо из дома и совсем не обязательно было сидеть в офисе весь день. Данная система была призвана не только решить вопрос трудоустройства районов, но и снизить транспортный вопрос, остро стоящий в крупных мегаполисах. Постепенно, с развитием данной системы и формированием круга специалистов, которые могли бы в данной системе трудиться, термин «телеработник» был заменён на более звучное понятие «freelancer».

Глава Комитета по экономическому развитию в США Фрэнк Скиффа в 1982 году на первой конференции, посвящённой вопросам телеработы, произнёс речь, в которой назвал основные «дистанционные профессии»: переводчики, программисты, журналисты,

проектировщики, дизайнеры и другие должности, связанные с компьютерными технологиями и Интернетом [2]. Названный перечень актуален и сегодня.

По последним данным мониторинга трудоустройства выпускников 2018 года Отделом профориентации и содействия трудоустройству Института экономики и сервиса Уфимского государственного нефтяного технического университета (ОПиСТ ИЭС УГНТУ) 100% студентов-выпускников кафедры дизайна и искусствоведения (ДИ) трудоустроены или продолжили обучение (данные актуальны на 27 декабря 2018 года). Обработка данных, поступающих от центров занятости населения, последовательное осуществление телефонных звонков, поиск через социальные сети и другие методы поиска информации позволили собрать наиболее достоверную статистику занятости выпускников. Высокий процент трудоустройства студентов-дизайнеров, окончивших обучение по программам бакалавриата и магистратуры направлений подготовки «Дизайн» и «Искусство костюма и текстиля» обеспечивается за счет возможности совмещения обучения и подработки в формате фриланса.

Однако прежде чем говорить о достоинствах и недостатках фриланса для студентов изучающих и практикующих графический дизайн, дизайн интерьера, веб-дизайн и другие творческие направления, следует отметить, что сегодня данный вид занятости отличается от работы «по графику», подработки или удалённой работы. Фриланс - это не просто работа (одноразовая, временная, побочная, «по графику», удаленная и т.д.), это современный способ жизни и осознанный отказ от жестких трудовых рамок. Специалисты - фрилансеры выбирают не только возможность работать с несколькими заказчиками сразу, но и сами определяют своё рабочее время (отказ от шести- или восьмичасового рабочего дня «от звонка до звонка»). Другими словами, фрилансеры сами планируют свою нагрузку и ищут потенциальных заказчиков. Фрилансер XXI века — это «рекламный агент, менеджер, начальник и исполнитель в одном лице» [4].

Таким образом, главное преимущество фриланса для студентов – это свободный график, т.е. возможность совмещать работу с любой формой учебы – очной, очно-заочной (вечерней) и заочной. График работы настолько гибкий, что студент сам устанавливает длину своего рабочего времени: два часа, три, четыре... К тому же, работать можно как днем, так и ночью, или вообще круглосуточно. Сессия, работа над курсовым проектом, научная работа, поездка на отдых, прогулка с друзьями все это отлично укладывается в рамки фриланса. Свободный график позволяет идеально сбалансировать работу, учебу, семью, друзей.

Из первого преимущества вытекает второе – комфортные условия труда. Как и в первом случае, выбор рабочего места студент определяет самостоятельно – дома, в кафе, на берегу океана, в университете в перерывах между парами, в маршрутке или любой другой комфортный для выполнения заказа вариант. Персонализированное рабочее место обеспечивает возможность свободного выбора одежды, порядка питания, температурного режима и т.д.

Независимость – еще одно достоинство выбора фриланса, как вида занятости для студента. Фрилансер сам выбирает не только начальника (так называемого заказчика), но и решает, какой проект ему наиболее выгоден и интересен, какой проект принесет максимальную финансовую выгоду, какой проект соответствует его профессиональным навыкам и умениям (владение рисунком «от руки», составление цветowych карт, владение компьютерными программами – Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Corel Draw, Autodesk 3ds Max и др., знания основ фотографии и ретуши). Хотя, безусловно, даже у фрилансера бывают постоянные работодатели-клиенты, которые обеспечивают его работой на долгое время. К тому же, выбор потенциального работодателя не ограничивается только местом проживания дизайнера-исполнителя. Заказчик может быть из любой части земного шара. «Идеальным считается вариант, когда исполнитель живет там, где дешевле, а выполняет заказы от клиентов, которые платят больше» [3].

Независимость для фрилансера хороша еще и тем, что не нужно подстраиваться под сложившийся коллектив компании (фирмы или организации). Студент-дизайнер напрямую выполняет задание от заказчика, а не ждёт постановку задачи от маркетолога, который в свою очередь получил её от арт-директора. При такой передаче технического задания через «вторые руки» часть информации может исказиться, потеряться и не дойти до дизайнера. Или же, к примеру, фрилансеру нет необходимости ждать данные от фотографа, он делает фотографии сам, либо подбирает партнера-фотографа, который максимально быстро и качественно отснимет необходимый материал.

Еще одно не менее важное преимущество фриланса для студентов-дизайнеров – это существенное сокращение времени и финансовых затрат на ежедневные транспортные расходы (городской транспорт – автобусы, маршрутки и т.д. или личный автомобиль), так как, нет необходимости каждое утро и вечер отправляться в офис и стоять в многочасовых пробках. Освободившееся, от простоя в душном (летом) и холодном (зимой) маршрутном такси, время можно потратить на подготовку к занятиям и экзаменам (или зачетам) или на поиск будущего работодателя и выполнение очередного заказа. Однако здесь и возникают основные трудности. Не все студенты в должной мере управляют своим временем. Сэкономленное от поездок время может уйти на «поглотители времени»: сериалы, компьютерные и мобильные игры, социальные сети и др.

Для тех студентов, которые сами плохо справляются с организацией своего рабочего времени, с 2003 года существует такая форма фриланса как коворкинг. Коворкинг – это объединение фрилансеров разных профессиональных направлений в группу для более результативной и эффективной трудовой деятельности и взаимной помощи друг другу (при необходимости).

Главный недостаток фриланса как вида занятости для студентов – это постоянный поиск новых заказов, который опять же связан с затратами времени. Большую роль здесь играет коммуникабельность студента, его умение находить общий язык с потенциальными клиентами. Помощниками в решении данной проблемы могут стать постоянное обновление электронного портфолио и посещение различных дизайнерских мероприятий.

Следует отметить, что сегодня работодатели попадают самые разные, и важно найти баланс между заказчиком – «Сделайте еще 257 вариантов визитки» и «Нужен вариант в синем цвете? А мне в красном нравится, да и времени нет переделывать! Пусть ищет себе другого дизайнера!». К тому же, повышается вероятность обмана со стороны недобросовестного заказчика, который может отказаться оплачивать выполненную работу, особенно если договор на его выполнение заключался в устной форме или через интернет. В силу своей неопытности студенты-фрилансеры часто попадают на заказчиков-обманщиков, которые обещают оплату только за готовую работу и не производят её, и зачастую отказываются от уплаты аванса. Доказать факт наличия договорных отношений практически не возможно.

Поиск заказчика связан и с финансовыми затратам, такими как оплата рекламных услуг или профессиональных сайтов по размещению портфолио и поиску потенциальных клиентов (Free-lancer.ru, Prohg.ru, Weblancer.net, FreeLancer.ru и т.д.). Сама оплата услуг не так сложна, как умение продумывать личный бюджет. Данное умение просто необходимо, так как доход на фрилансе не всегда равномерен, как при работе по трудовому договору. Отсюда появляется ряд проблем, о которых мало задумываются студенты и которых почти не бывает у штатных работников: с оплатой налогов, банковскими кредитами, оплатой медицинской страховки и взносами в пенсионный фонд, отсутствием социальных гарантий.

Известно, что из-за возможных проблем с налоговыми службами, большая часть российских фрилансеров стараются не афишировать о своей неофициальной деятельности. И именно поэтому статистические данные показывают, что в России всего лишь чуть больше 210 тысяч неформально занятых, что составляет всего 0,4 % от всех официально трудоустроенных россиян. Однако по данным профессионального ресурса Fl.ru,

предназначенного для поиска исполнителей или заказчиков на удаленную работу, 33% россиян в свободное от основного вида занятости (работы или учебы) время занимаются фрилансом.

Согласно официальным статистическим опросам студентов и выпускников российских ВУЗов восемь из десяти человек хотели бы трудиться только на себя, а не на «дядю». Именно поэтому главная особенность российского фриланса его ориентация на молодежь. 75% фрилансеров в нашей стране это молодые люди не старше 30 лет. Сегодня рынок фриланс-услуг в России активно развивается и трансформируется. Так, к примеру, в Трудовом кодексе РФ уже можно встретить поправки, связанные с «удаленным рабочим местом». Если рассматривать развитие фриланса в процентном соотношении, то уже сегодня российский рынок неофициальной занятости способен составить конкуренцию Западу. Российский фриланс в области дизайна превосходит западный.

«Все, что может идти в online, должно туда идти. Все, что не может, — тоже» [1], - считает аналитик журнала Forbs Марина Вишнякова. Именно поэтому фриланс, тесно связанный с цифровыми технологиями и информационным обменом, с каждым днем становится все более актуальной и формальной формой занятости, особенно для молодых людей, только начинающих свой карьерный путь.

Список литературы:

1. Вишнякова М. Будущее без правил. Как изменится рынок труда и системы управления [Электронный ресурс] URL: <http://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/370777-budushchee-bez-pravil-kak-izmenitsya-rynok-truda-i-sistemy-upravleniya> (дата обращения: 18.01.2019)
2. Востов А. Как, когда и где появился фриланс [Электронный ресурс] URL: <http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/freelance.html> (дата обращения: 18.01.2019)
3. Дашкевич В. Суть и виды фриланса: определение, способы и условия удаленного заработка, советы начинающим [Электронный ресурс] – URL: <http://fb.ru/article/379697/sut-i-vidyi-frilansa-opredelenie-sposobyi-i-usloviya-udalennogo-zarabotka-sovetyi-nachinayuschim> (дата обращения: 18.01.2019)
4. Демченко С. В. Фриланс как форма самостоятельной занятости [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). — М.: Буки-Веди, 2015. — С. 184-186. — URL <https://moluch.ru/conf/law/archive/179/9047/> (дата обращения: 19.01.2019).

УДК 378:371.4

А. В. Янелис

A. V. Janelis

РОЛЬ МОЛОДЕЖИ В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ПАССАЖИРОВ

THE ROLE OF YOUNG PEOPLE IN THE DEVELOPMENT OF A DIGITAL ECONOMY IN THE SPHERE OF TRANSPORTATION SERVICES TO PASSENGERS

Аннотация: В статье рассматривается значение работы молодых специалистов для развития цифровой экономики в сфере транспортного обслуживания. Современные трансформации приводят к изменению модели работы с клиентами транспортных компаний и с молодежью в составе персонала транспортных компаний.

Ключевые слова: Цифровая экономика, молодежь, кадровый состав, транспортное обслуживание.

Abstract: The article discusses the importance of the work of young professionals for the development of the digital economy in the field of transport services. Modern transformations lead to a change in the model of work with clients of transport companies and with young people as part of the personnel of transport companies.

Key words: Digital economy, youth, personnel, transport services.

Современные цифровые технологии радикально меняют привычную жизнь людей. Все чаще применяется термин «цифровая экономика», под которой понимается система экономических социальных и культурных отношений, основанных на применении цифровых технологий. Двигателями развития цифровой экономики в России являются современные технологии такие, как искусственный интеллект, система Big Data, сенсорика, робототехника, виртуальная реальность.

Летом 2017 года была принята программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [4]. Направление «цифровая экономика» включено в период до 2025 года. На 2017-2030 годы это направление включено в Стратегию развития информационного общества Российской Федерации [6]. Ключевой задачей внедрения цифровой среды в сферу транспортного обслуживания является качественный клиенториентированный подход. Он выражается в процессах, понятных пользователям, оперативном реагировании на клиентские запросы, предоставлении доступной информации.

Качество транспортного обслуживания включает внимание и вежливость сотрудников транспортной компании, доступность информации о графике движения транспорта и другие важные составляющие сервиса. Чтобы быть в тренде экономической деятельности, основанной на цифровых технологиях, транспортным компаниям нужна информация о том, сколько времени потребитель тратит на поиск и покупку билета и привлекать новейшие технологии для того, чтобы максимально сократить это время.

В настоящее время цифровизация существенно опережает действующую систему требований производства к составу профессий, занятых на рынке труда. Рост цифровой экономики в сфере транспортного обслуживания невозможен без наличия у людей цифровых навыков, которые позволяют пользоваться ее преимуществами. Под цифровой грамотностью аналитики понимают базовый набор знаний и навыков, позволяющих человеку эффективно работать, общаться и получать информацию в цифровой среде. Уровень цифровой (компьютерной) грамотности населения нашей страны в настоящий момент составляет 52% [2].

Применение цифровых технологий невозможно без привлечения представителей молодежи с прогрессивными идеями по поводу развития цифровой экономики в России. *Соперничество транспортных компаний за привлечение таких специалистов будет расти. Усиление ими кадрового потенциала – основа обеспечения качественных транспортных услуг.*

Исследованием, проведенным Департаментом политологии и массовых коммуникаций Финансового университета, было подтверждено значительное воздействие цифровой среды на формирование профессиональной культуры молодежи, существование феномена конкуренции цифровой и социальной сред в процессе их влияния на профессионализацию молодого поколения [1].

Однако, «несмотря на достоинства внедрения в процесс производства и потребления, появляются существенные недостатки реализации информационных технологий, многие из которых имеют рискованный характер» [3].

Цифровизация — это процесс, который помимо замены инструментов производства, охватывает внедрение аналитических систем, которые позволяли бы сделать производство предельно эффективным. Фонд развития интернет-инициатив провел исследование, в результате которого стало известно, что для развития цифровизации в России понадобится 2 миллиона IT-специалистов в ближайшие десять лет [5].

Согласно исследованию *McKinsey Global Institute* в ближайшее время будут автоматизированы >70% профессий, связанных с рутинным физическим трудом и >50% профессий, связанных с рутинным умственным трудом (человек пока еще выступает в роли посредника между различными системами: сбор и анализ информации).

В общественном развитии происходит смена поколений (по прогнозам к 2025 году поколение Y и Z составит 75% трудовых ресурсов), увеличивается продолжительность жизни (и как следствие трудовой карьеры), увеличивается роль молодежи в цифровой экономике и в распространение новой сетевой культуры.

В компании ОАО «РЖД» этот тренд проявляется в распространении новых схем управления: холократия, бирюзовые организации, agile-менеджмент. С внедрением digital-технологии развивается профессиональный состав работников ОАО «РЖД». Развитие молодежи – это стратегический приоритет компании.

В образовательную среду ОАО «РЖД» внедряют такие новые технологии обучения, как VR, AR, практическое обучение, развитие системы независимой оценки. Для реализации программ обучения компания развивает свою инфраструктуру: открываются новые учебные корпуса и общежития, проектируются учебные центры.

Основные мероприятия для молодежи включают в себя: слет молодежи ОАО «РЖД», международные молодежные программы, корпоративную молодежную лигу «Что.Где.Когда.РЖД», молодежный конкурс проектов «Новое звено». Создаются новые механизмы взаимодействия с вузами: мастер-классы руководителей компании, день компании, площадки ОАО «РЖД» в вузах. Одновременно развиваются уже существующие направления работы со студентами: целевое обучение, авторские классы, стажировки.

Список литературы:

- 1) Интернет-журнал «Наука и техника» [Электронный ресурс] URL; <http://www.km.ru/science-tech/2018/11/13/studencheskaya-zhizn/833442-professionalizatsiya-molodezhi-v-tsifrovoi-srede>, (дата обращения: 10.01.2019).
- 2) Исследование 2018 г. Аналитического центра Национального агентства финансовых исследований (НАФИ).
- 3) Монахова И.В. Глобальные риски информационной экономики / И. В. Монахова // Информационная безопасность регионов. 2015. №2 (19). С. 62-70.
- 4) Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утв. распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р.
- 5) Российская газета - Федеральный выпуск № 26(7489)
- 6) Стратегия развития информационного общества Российской Федерации, утв. Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203

V. МНОГООБРАЗИЕ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.5

А. Р. Аллагулов

A. R. Allagulov

ЗАНЯТОСТЬ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ: НЕКОТОРЫЕ ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ

EMPLOYMENT IN TRANSITION ECONOMY: SOME FACTORS AND FEATURES

Аннотация. В условиях перехода к рыночной экономике на занятость воздействует ряд дополнительных факторов макро- и микроэкономического уровня: трансформационный спад, резкие структурные сдвиги в экономике, ее многоукладность, постиндустриализация, глобализация и др. Динамика основных показателей российского рынка труда, как показывает их анализ за последние 25 лет, приобретает циклический характер. Занятость населения, являясь исторической категорией, во многом отражает противоречия этого периода, особенности формирующегося рынка труда. Современный тип занятости связан с переходом, во-первых, к рынку, во-вторых, к постиндустриальной стадии экономического развития, в-третьих, с глобализацией экономики. Целями политики занятости, которые необходимо достигнуть в завершение переходной экономики являются следующие: занятость должна быть, во-первых, полной; во-вторых, эффективной, связанной с человеческим развитием; в третьих, динамичной, интегрированной, открытой.

Ключевые слова: переходный период, многоукладность экономики, рынок труда, занятость населения, безработица, глобализация, постиндустриализация.

Abstract. In the transition to a market economy, employment is affected by a number of additional factors at the macro and micro level: transformational recession, sharp structural changes in the economy, its multi-structure, post-industrialization, globalization, etc. The dynamics of the main indicators of the Russian labor market, as shown by their analysis of last 25 years, acquires a cyclical nature. Employment of the population, being a historical category, in many respects reflects the contradictions of this period, the features of the emerging labor market. Modern type of employment is associated with the transition, firstly, to the market, secondly, to the post-industrial stage of economic development, thirdly, with the globalization of the economy. The objectives of the employment policy, which must be achieved at the end of the transition economy, are the following: employment must, first, be complete; secondly, effective, related to human development; thirdly, dynamic, integrated, open.

Keywords: transition period, multi-structured economy, labor market, employment, unemployment, globalization, post-industrialization.

В 1992 году Россия начала переход к рыночной экономике. На сегодня, считаем мы, данный переход еще не завершен. Поэтому вполне актуально исследование ряда особенностей переходного периода в сфере рынка труда, занятости населения, а также факторов их обуславливающих [2].

В переходной к рынку экономической системе (переходной экономике нового типа) отношения занятости также имеют переходной характер: с одной стороны они несут на себе «отпечаток», «родимые пятна» социализма, с другой – содержат предпосылки, «зародыши» отношений занятости рыночного типа [7, 181]. Многоукладность во всех сферах социальной и экономической жизни, особенно вначале, является важной характеристикой переходного периода.

В переходной экономике – в отличие от централизованной и рыночной - занятость находится под влиянием дополнительных факторов, как макро -, так и микроэкономического уровня: трансформационного спада, резких структурных сдвигов в экономике и др. Занятость населения, являясь исторической категорией, во многом отражает противоречия этого периода, особенности формирующегося рынка труда [1].

Анализируя рынок труда, выработку стратегии регулирования занятости в условиях перехода к рынку важно учитывать многоукладность типов занятости, обусловленную многоукладностью экономики. В стране на начальном этапе возникли и функционировали следующие типы занятости населения [3,22; 12,12]:

- социалистический тип, когда работник фактически оказывался отчужденным от СП и производимого им продукта и отсутствовала связь уровня и эффективности занятости работника с уровнем его жизни (но, тем не менее, ИРЧП был высоким);
- полуфеодальный тип, представленный занятостью людей в ЛПХ (сходен с ситуацией в развивающихся странах – ИРЧП низкий), сочетается с работой в других секторах, выступает как двойная занятость, обусловлена низкой ценой труда;
- рыночный (капиталистический) тип, при котором малая часть населения (предприниматели) владеет средствами производства и полностью распоряжается продуктом, произведенным наемными работниками, а последние продают свою рабочую силу предпринимателям (ИРЧП высокий). В сельскохозяйственном секторе – фермерские хозяйства. В течение переходного периода первый и второй типы сужаются, но на начальном этапе играют положительную роль (в смысле противодействия безработице).

Рассмотрим ситуацию на рынке труда в количественном аспекте. С переходом к рынку в количественном отношении занятость начала снижаться, безработица – расти (рис.1.)

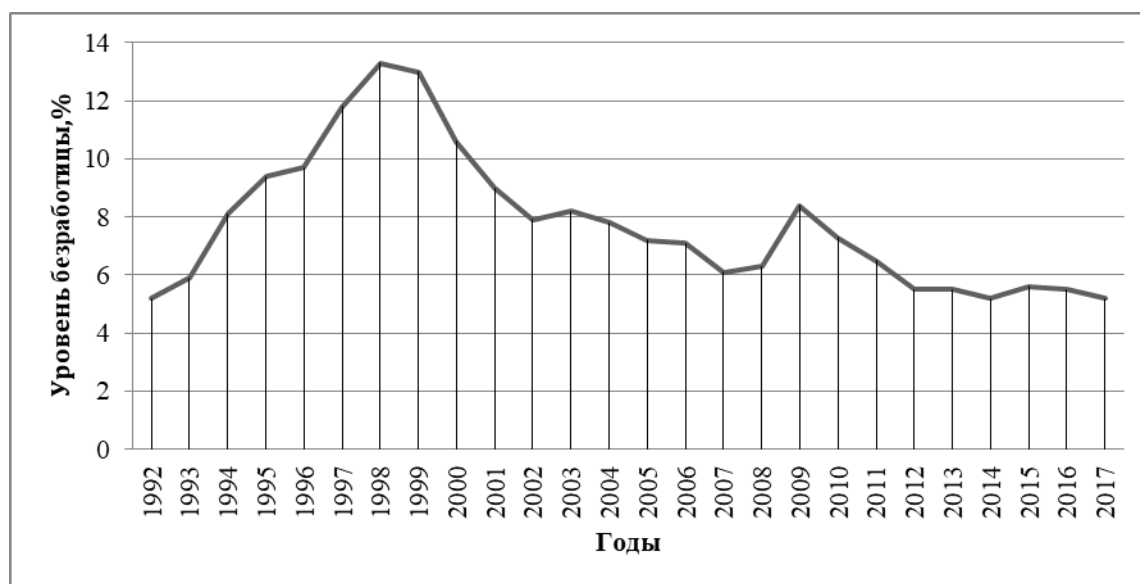


Рис. 1 Динамика безработицы в РФ в 1992-2017 гг.

Составлено по: [6,10,11]

Исследование динамики занятости (безработицы) за последние 25 лет (1992-2017) приводит к выводу о том, что можно выделить следующие этапы: снижение занятости связанное с трансформацией экономики 1992-1997 гг.; оживление (1998-2007 гг.); кризис 2008-2009 гг.; оживление 2010-2012 гг.; стабилизация 2011-2018 гг. Рассмотрим подробнее.

А. Снижение занятости связанное с трансформацией экономики 1992-1997 гг. Основными факторами снижения занятости в переходной экономике явились следующие:

1. выплеснулся избыток рабочей силы, накопившийся в предреформенный период;
2. фискальная и монетарная политика не была сориентированы на развитие производства;
3. обвальное падение ВВП [4,44-51; 5].

Помимо воздействия на рынок труда, занятость, процессов, связанных переходом к рынку, активно «сработали» факторы, обусловленные глобализацией и постиндустриализацией российской экономики:

1. вывоз капитала при отсутствии иностранных инвестиций;
2. замещение отечественных товаров импортом – сокращается отечественное производство, соответственно, рабочие места «плюс» ввоз иностранной рабочей силы;
3. изменение структуры ВВП – структурные изменения, требуются малоквалифицированные и неквалифицированные работники;
4. несоответствие профессионально-квалификационного потенциала населения структуре спроса на труд (по признаку образования – безработных с высшим образованием меньше чем средним, так как дифференциация оплаты труда практически отсутствует).

Одновременно произошел «отход» от социальности:

- 1) бюрократизм – не развивается малое предпринимательство;
- 2) пенсионная система, малые пенсии – пенсионеры задерживаются на малооплачиваемых местах;
- 3) низкие доходы – низкий спрос, в том числе на отечественную продукцию – сокращение рабочих мест («спираль»);
- 4) очень низкая оплата труда российских работников ведет к тому, что характерная для Запада замена труда капиталом особой роли не играет

Результатом действия всех этих факторов стали особенности российского рынка труда и занятости в период спада (1992-1997 гг.):

- в значительной мере стихийное формирование рынка труда, что проявляется в существенных масштабах неформальной занятости;
- диспропорции между высоким, сформировавшимся в условиях централизованной системы, предложением труда и эффективным спросом на него;
- несовпадение (в России) темпов спада производства и темпов роста безработицы, т. е. в частности, существенное различие между официальной и фактической безработицей (занятостью);
- неоднозначность структурных, а также институциональных, отраслевых, профессиональных, региональных и иных сдвигов в экономике и занятости;
- дифференциация региональных рынков труда, которая заключается не только в различии уровней безработицы и напряженности, но и в степени адаптированности населения к меняющимся условиям занятости, по возможностям регулирования спроса и предложения труда и самостоятельного решения проблем безработицы труда со стороны ГСЗ, местных органов управления.

Б. Период оживления (1998-2007 гг.). В это время проявились следующие специфические особенности рынка труда в РФ:

- 1) высокая, но снижающаяся официальная занятость;
- 2) невысокая, но хроническая безработица;
- 3) масштабная скрытая безработица, принявшая в отдельных отраслях и регионах скрытый характер;
- 4) широкая неформальная занятость как занятых, так и безработных (т.е. ЭАН);
- 5) структурная безработица;
- 6) неравномерность распределения безработных по регионам страны [8; 13].

В. Кризис 2008-2009 гг.

Г. Оживление 2010-2012 гг.

Д. Стабилизация 2011-2018 гг. Здесь обратим внимание на (рис.2):

1. В 2015 г. прирост и безработицы, и занятости одновременно (парадокс?!), в 2017 – одновременный спад этих показателей;

2. Прирост производительности труда наблюдается, когда ВВП прирастает быстрее, чем численность занятых, а также, когда число занятых падает быстрее ВВП и падает в обратной ситуации. Также когда ВВП снижается быстрее числа занятых

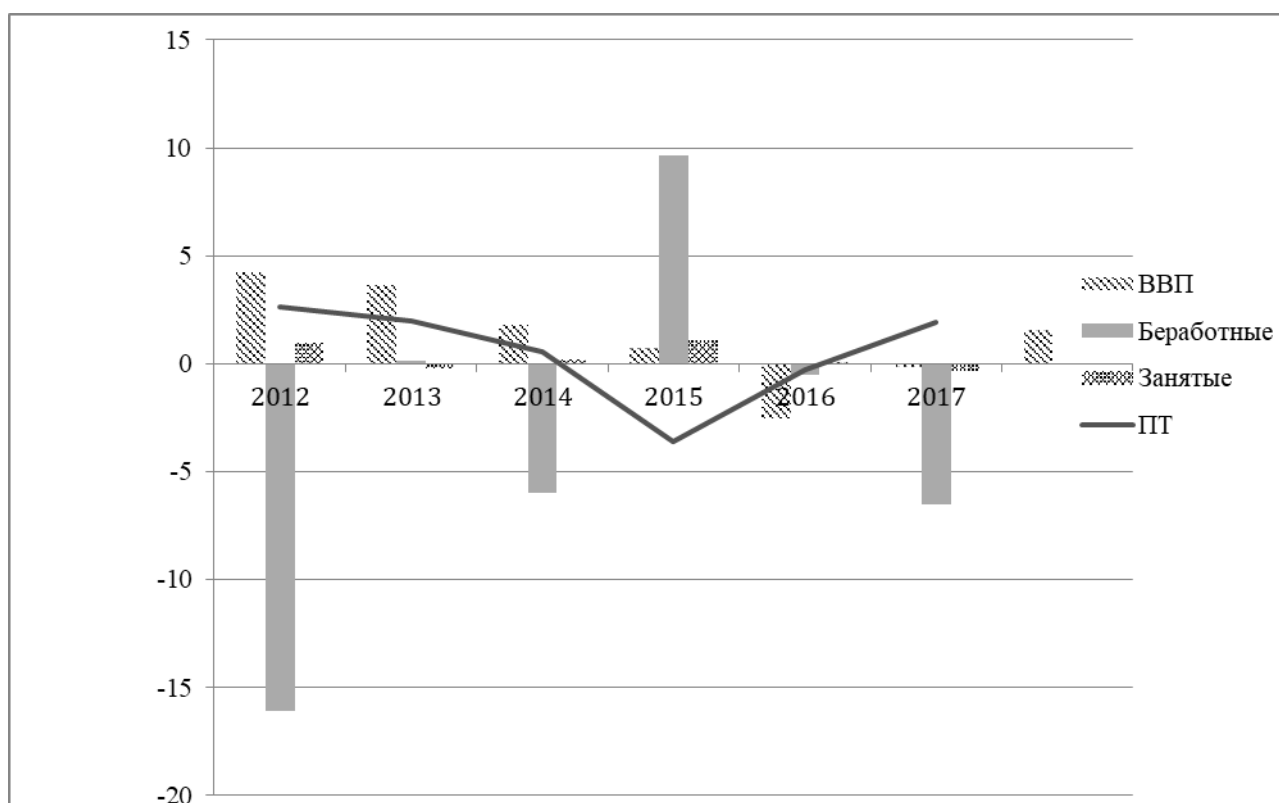


Рис. 2. Динамика ВВП и основных показателей рынка труда (прирост в %)
Составлено по: [9,50]

Приведенные выше особенности занятости переходного периода и факторы, обуславливающие их, не являются исчерпывающими. Однако, мы считаем, что это наиболее существенные аспекты исследуемой проблемы.

Таким образом, занятость как экономическая категория характеризуется: развитием, «историчностью». Современный тип занятости связан с переходом, во-первых, к рынку, во-вторых, к постиндустриальной стадии экономического развития, в-третьих, с глобализацией экономики. Целями политики занятости, которые необходимо достигнуть в завершение переходного периода, являются следующие: занятость должна быть, во-первых, полной; во-вторых, эффективной, связанной с человеческим развитием; в третьих, динамичной, интегрированной, открытой. Важнейшей особенностью отношений занятости в условиях переходной экономики является то, что они в значительной мере реализуются через рынок труда, который находится в состоянии формирования и по своей природе в значительной мере несовершенен. Соответственно, политика занятости в существенной части должна быть направлена на устранение недостатков рыночного механизма.

Список литературы:

1. Аллагулов Р., Аллагулов А. Занятость как социально-экономическая категория: методологические аспекты исследования // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2018. № 5 (143). С.130-134.
2. Аллагулов Р., Аллагулова Н. Рынок труда: основные понятия, концепции, взаимосвязи и показатели // Экономика и управление: научно-практ. журнал. 1996. № 5.
3. Борзунова Т.А., Дмитриенко В.Н. и др. Занятость, рынок труда и эффективность экономики. Великие Луки: Изд-во ВСХА, 1998, с.22. 104 с.
4. Бреслав Л. Б., Лисовик Б. С., Ломова И. Е.. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда - СПб.: ПФП, 2002. - 161с.
5. Гимпельсон В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е гг. Препринт доклада. Проблемы рынка труда. Высшая школа экономики, 2002. № 01. 48с.

- [Электонный ресурс] URL:
https://www.hse.ru/mirror/pubs/lib/data/access/ram/ticket/82/154874157806677217c070601c03dfcdaab3b7797a/WP3_2002_01.pdf (Дата обращения 14.01.2019)
6. Занятость населения. [Электонный ресурс]. URL:
http://bi.gks.ru:8080/DDB/showcharts.jsp?report=TR000_1p&lang=ru&project=BIPortal_cen_2.bi (Дата обращения 14.01.2019)
7. Ленин В.И. По поводу так называемого вопроса о рынках. Полн. собр. соч. т.1, 67-122
8. Мамилова А. М. Государственное регулирование регионального рынка труда: На примере Республики Ингушетия. Диссерт. на уч. степень к.э.н. – М., 2001 [Электонный ресурс]. URL:
<http://www.dissercat.com/content/gosudarstvennoe-regulirovanie-regionalnogo-rynka-truda-na-primere-respubliki-ingushetiya#ixzz5e3x3EnoU> (Дата обращения 14.01.2019).
9. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат. - М., 2017. С.50. [Электонный ресурс]. URL:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078 (Дата обращения 14.01.2019)
10. Труд и занятость в России 2015. [Электонный ресурс]. URL:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (Дата обращения 14.01.2019)
11. Труд и занятость в России 2017. [Электонный ресурс]. URL:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (Дата обращения 14.01.2019)
12. Щегорцев В.А., Чуранов В.Я., Максимов М.В., Занятость в системе антикризисных мер: научно-практическое пособие / РГАТ и З. М., 1999, с.12.
13. Экономика Башкортостана. Под общ. ред. Х.А Барлыбаева. 3-е изд., перераб. и доп. - Уфа: Башкирский университет. 2007. С. 401-426

УДК 331.5

Ф. А. Ахмедшина

F. A. Akhmedshina

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ЗАНЯТОСТИ В МИРЕ И В УЗБЕКИСТАНЕ

GENDER ASPECT OF EMPLOYMENT IN THE WORLD AND IN UZBEKISTAN

Аннотация. В данной статье рассматриваются гендерные аспекты занятости женщин и мужчин в современном мире и Узбекистане, отмечаются особенности женской занятости. Затрагиваются некоторые аспекты гендерного неравенства на рынке труда, характеризующегося определенным типом разделения обязанностей между полами. Особое внимание уделяется актуальным проблемам рынка труда в рыночной экономике - гендерным аспектам занятости и безработицы, проблемам домашних хозяйств и домашнего неоплачиваемого труда.

В статье также на конкретных фактах показывается, что жесткое закрепление ролей и стереотипов, связанное с распределением обязанностей, усугубляют ситуацию женской занятости и усиливают социальное исключение, несмотря на меняющиеся условия жизни. Узбекистан предпринимает решительные шаги по реализации мер для решения этих непростых вопросов. Общими стратегическими задачами обеспечения занятости женщин и ее оптимизации являются существенное повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда, совершенствование отраслевой и профессиональной структуры работающих женщин. Прежде всего, сокращения масштабов их занятости на неквалифицированных и малоквалифицированных работах, преодоление

дискриминации женщин в трудовой сфере. Экономическая активность, занятость женщин позволит эффективно использовать женский потенциал для экономического роста, повышения их статуса и роли, как в обществе, так и в семье.

Ключевые слова: гендер, гендерные стереотипы, женский человеческий ресурс, занятость, рынок труда, равенство, труд.

Abstract. This article discusses the gender aspects of the employment of women and men in the modern world and Uzbekistan, and highlights the features of female employment. Some aspects of gender inequality in the labor market, characterized by a certain type of segregation of duties between the sexes, are touched upon. Special attention is paid to current problems of the labor market in a market economy - gender aspects of employment and unemployment, problems of households and unpaid household work.

The article also shows on concrete facts that the rigid assignment of roles and stereotypes associated with the distribution of duties aggravate the situation of female employment and increase social exclusion, despite changing living conditions. Uzbekistan is taking decisive steps to implement measures to address these complex issues. The overall strategic objectives of ensuring the employment of women and its optimization are a substantial increase in the competitiveness of women in the labor market, improvement of the sectoral and professional structure of working women. First of all, reducing their employment in unskilled and low-skilled jobs, overcoming discrimination against women in the labor sphere. Economic activity, employment of women will allow using effectively female potential for economic growth, raising their status and role, both in society and in the family.

Keywords: gender, gender stereotypes, female human resource, employment, labor market, equality, labor.

На современном этапе развития человеческой цивилизации все большее внимание уделяется гендерным проблемам – принципу равных прав и возможностей мужчин и женщин, решение которых зачастую зависит от степени формирования в обществе культуры гендерных отношений.

Формирование культуры гендерного равенства требует осознания обществом одинаковой значимости женщин и мужчин в социальном плане, в равном праве на рынке труда, доступа к ресурсам и возможностям воспользоваться ими. Многочисленные современные исследования доказывают необходимость особых усилий, направленных на преодоление в массовом сознании патриархальных стереотипов о женской и мужской ролях в обществе. Общество должно осознать, что гендер – это не сугубо «женский» вопрос, а проблема власти и справедливости, это не разница между мужчинами и женщинами, а принцип и механизм развития современного общества.

Ныне человеческий потенциал является основной движущей силой экономического роста. Однако, как подчеркивается в документах ООН, женский человеческий ресурс остается недоиспользованным. Согласно последним оценкам ПРООН примерно 44% человеческого потенциала не используется из-за существования гендерного неравенства. Средние показатели колеблются от 27% в регионе Европа и Центральная Азия до 59% в Африке к югу от Сахары, или от 17% в странах с очень высоким уровнем человеческого развития до 59% в странах с низким уровнем человеческого развития. Среди стран потери от гендерного неравенства варьируются от 3% в Швейцарии до 83% в Йемене [7].

По последним данным, гендерное неравенство в экономике развивающихся стран оценивается в 9 триллионов долларов в год [4].

Согласно проведенному в 2016 году исследованию McKinsey Global Institute, гендерное равенство могло бы увеличить мировой ВВП на 12 триллионов долларов к 2025 году. А в глобальном докладе о гендерном разрыве Всемирного экономического форума говорится, что экономическое равенство полов может добавить к ВВП Великобритании дополнительно 250 млрд долларов, 1,75 трлн долларов — к ВВП Соединенных Штатов, 550 млрд долларов — Японии, 320 млрд — Франции и 310 млрд — к ВВП Германии, 2,5 трлн – к ВВП Китая, а в мире в целом этот прирост может составить к 2025 году 5,3 трлн долларов, если мир уменьшит за этот период гендерный разрыв в экономической жизни на 25%. В докладе, в

частности, отмечается, что с учетом дополнительных доходов правительств, в мире будет получено еще 1,4 трлн в качестве налоговых поступлений [6].

Авторы доклада Международной организацией труда (МОТ) «Женщины в сфере труда: тенденции 2016 года» изучив данные по 178 странам пришли к выводу, что неравенство между мужчинами и женщинами сохраняется во многих областях глобального рынка труда и за последние два десятилетия значительные успехи женщин в сфере образования не воплотились в соизмеримое улучшение их положения на рынке труда [1].

Многочисленные исследования показывают, что чем выше уровень участия женщин в мировой экономике, тем лучше результаты как на уровне отдельно взятой компании, так и всего мира. Например, банк Credit Suisse провел в 2016 году исследование, изучив гендерную ситуацию в руководстве трех тысяч компаний. Выяснилось, что компании, руководство которых было смешанным, имели более высокие показатели на фондовом рынке [6].

В исследовании МВФ за 2016 г., в котором изучались данные 2 млн компаний в 34 странах Европы, также делается вывод: чем больше женщин занимает должности высших руководителей и в советах директоров компаний, тем выше рентабельность фирм [4].

Эту закономерность подтвердило и глобальное исследование Thomson Reuters - компании без женщин показали худшие результаты. Дело здесь не в априорной эффективности женского пола, а в грамотном управлении человеческим капиталом, когда на должность назначается более достойный и компетентный кандидат, вне зависимости от пола, возраста и цвета кожи. По версии Всемирного экономического форума, на сегодняшний день в рейтинге по показателю равноправия полов лидируют такие страны, как Исландия, Финляндия, Норвегия и Швеция [6].

Поощрение равенства полов, расширение прав и возможностей женщин являются важнейшим направлением, последовательно реализуемых в Узбекистане. В настоящее время основной акцент делается на вопросы достижения гендерного равновесия в сфере занятости, увеличения масштабов и качества профессиональной занятости женщин, создания наиболее благоприятных условий для сочетания женщиной профессиональных, материнских и семейных обязанностей.

В условиях развития рыночных отношений обеспечение гендерного равенства в сфере труда является существенным фактором, способствующим экономическому развитию Узбекистана. За годы независимости Узбекистан, исходя из собственной модели социально-экономической трансформации общества, проводит большую работу по реализации мер по обеспечению гендерного равенства, расширению возможностей женщин в обществе и государстве.

Если в условиях перехода к рыночным отношениям, главной целью Узбекистана было недопущение массовой безработицы, обеспечение занятостью работников, высвобождаемых из реорганизуемых, убыточных и обанкротившихся предприятий в стране с высоким уровнем бедности, то в настоящее время стали актуальными вопросы создания достойных и устойчивых рабочих мест, искоренение принудительного и детского труда. Особенно актуальной является проблема ежегодного трудоустройства порядка 300 тыс. молодых граждан, впервые выходящих на рынок труда, и 100-120 тыс. трудовых мигрантов, возвращающихся на родину. В условиях, когда не менее 2 млн человек нуждаются в трудоустройстве, а ежегодный прирост рабочей силы составляет 350-370 тыс. человек вопросы обеспечения роста экономической активности женщин, молодежи, создания устойчивых и производительных новых рабочих мест для возвращающихся трудовых мигрантов также требуют своего решения [8].

Вместе с тем, проблема сокращения неформальной занятости, гендерного неравенства в занятости населения, легализации неформальной внешней трудовой миграции (мужчин и женщин) становится крайне актуальной.

Узбекистан предпринимает решительные шаги по реализации мер для решения этих непростых вопросов. Четвертое направление утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 г. Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 гг. предусматривает реализацию мер по повышению занятости населения, совершенствованию системы социальной защиты и охраны здоровья граждан, повышению статуса женщин в общественно-политической жизни.

В 2016 году 48% женщин и 76% мужчин трудоспособного возраста в республике были экономически активны. В Узбекистане в настоящее время около 280 тысяч женщин являются безработными. Как считают специалисты, среди важных причин низкой экономической активности женщин и гендерных различий в рабочей силе и занятости населения в Узбекистане, как во всем мире являются культурные нормы и гендерные стереотипы, формирующие мировоззрение у большинства мужчин и женщин о том, что женщина должна сидеть дома - воспитывать детей, заниматься домашним хозяйством, а мужчина зарабатывать и содержать семью. Такое жесткое закрепление ролей и стереотипы, связанные с распределением обязанностей, усугубляют ситуацию женской занятости и усиливают социальное исключение, несмотря на меняющиеся условия жизни. Во всем мире женщины выполняют неоплачиваемую работу от 2 до 10 раз чаще и больше, чем мужчины. Эта работа ежегодно оценивается в 10 триллионов долларов США для мировой экономики, что эквивалентно одной восьмой всего ВВП в мире, и больше, чем ВВП Индии, Японии и Бразилии вместе взятых. Женщины несут непропорциональную ответственность за эту работу, что отвлекает их от работы либо учебы [4].

Исследование, проведенное Международной организацией труда (МОТ) в Узбекистане в 2017 году, показывает, что ввиду устоявшихся патриархальных норм в обществе 80% населения предпочитает, чтобы в семье мужчина зарабатывал деньги, а женщина занималась домашним хозяйством и детьми. При этом 93% населения поддерживают мнение, что женщина должна выполнять большинство домашних обязанностей, даже если ее муж не работает [2]. Многие женщины, вынужденно отказываются от занятости в связи с необходимостью выполнять эту роль.

Как подчеркивалось на международной конференции «Будущее сферы труда: инициативы по обеспечению достойной занятости» в Ташкенте 14 декабря 2018 года дефицит достойного труда - с точки зрения качества, но и количества рабочих мест - затрагивает женщин в большей степени, чем мужчин. Женщинам тяжелее найти работу [5]. Проблеме занятости женщин, повышению их квалификации, переквалификации, созданию новых рабочих мест приложения женского труда, преодолению гендерного неравенства в занятости, расширению возможностей женщин в сельских районах придается важное значение.

В этих условиях женское предпринимательство может приобрести огромный потенциал в контексте семейного бизнеса, ремесленничества, текстильных кластеров и др. Правительство выделяет существенные ресурсы для развития женского предпринимательства. Только в 2018 году было выделено 3,2 триллиона сум женщинам для развития их собственного бизнеса. Кроме этого, Фондом поддержки женщин и семьи выделено 100 миллиардов сумов для обеспечения льготного кредита женщинам, изъявившим желание заниматься предпринимательством. Особое внимание уделяется трудоустройству женщин из малообеспеченных семей, женщин, вернувшихся из мест заключения. Если в 2018 году по специальной адресной программе было трудоустроено 10 тысяч малоимущих женщин, то в 2019 году составлен список 13 тысяч женщин, занятость которых будет обеспечена в первую очередь. Для этого на правительственном уровне разработана программа и выделены средства для создания конкретных рабочих мест [2]. В Узбекистане в 2019 году при содействии Международной организации труда впервые будет проведено исследование по гендерному разрыву в оплате труда и занятости женщин в целом.

Вместе с тем, проблема сокращения неформальной занятости, гендерного неравенство в занятости населения, легализации неформальной внешней трудовой миграции (мужчин и женщин) становится крайне актуальной. Узбекистан предпринимает решительные шаги по реализации мер для решения этих непростых вопросов. Общими стратегическими задачами обеспечения занятости женщин и ее оптимизации являются существенное повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда, совершенствование отраслевой и профессиональной структуры работающих женщин. Прежде всего, сокращения масштабов их занятости на неквалифицированных и малоквалифицированных работах, преодоление дискриминации женщин в трудовой сфере.

По заключению ВЭФ, ныне мир переходит от капитализма к эпохе, когда главной ценностью становится талант, а успех государства определяется его инновационностью, выигрывать будет тот, кто сможет успешно интегрировать женщин в эти процессы [3]. Переход Узбекистана к инновационному типу развития, модернизация экономики, внедрение в производство высоких технологий обуславливают необходимость преодоления неравного доступа мужчин и женщин в получении высшего и последующего образования, что будет способствовать более равномерному формированию профессионально-квалификационного состава работающих по полу. Экономическая активность, занятость женщин позволит эффективно использовать женский потенциал для экономического роста, повышения их статуса и роли, как в обществе, так и в семье.

Список литературы:

1. Во многих областях глобального рынка труда сохраняется значительное гендерное неравенство, говорится в новом докладе МОТ [Электронный ресурс] URL: <http://www.unrussia.ru/ru/un-in-russia/news/2016-03-15> (дата обращения: 10.01.2019)
2. В Узбекистане решили выяснить, насколько женщины зарабатывают меньше мужчин [Электронный ресурс] URL: <https://podrobno.uz/cat/obchestvo/v-uzbekistane-reshili-vyyas/> (дата обращения: 10.01.2019)
3. ВЭФ: гендерного равенства придется ждать дольше - еще 100 лет 2 ноября 2017 [Электронный ресурс] URL: <https://www.bbc.com/russian/news-41841634> (дата обращения: 10.01.2019)
4. Гендерная дифференциация на рынке труда: тенденции и проблемы [Электронный ресурс] URL: <http://mirperemen.net/2017/03/gendernaya-differenciaciya-na-rynke-truda-tendencii-i-problemy/> (дата обращения: 10.01.2019)
5. «Дефицит достойного труда затрагивает женщин в большей степени» [Электронный ресурс] URL: <https://www.gazeta.uz/ru/2018/12/17/gender/> (дата обращения: 10.01.2019)
6. Женщины принесут миру триллионы долларов. Надо лишь подождать пару веков [Электронный ресурс] URL: <https://www.genderperspectives.by/novosti/517-zhenshchiny-prinesut-miru-trilliony-dollarov-nado-lish-podozhdad-paru-vekov> (дата обращения: 10.01.2019)
7. Мировой индекс гендерного неравенства 2017: Россия на 53-м месте [Электронный ресурс] URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2018/0781/reprod01.php> (дата обращения: 10.01.2019)
8. Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] URL: http://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/un_uzb_employment_in_uzbekistan_report.pdf (дата обращения: 10.01.2019)

МОГУТ ЛИ СЕРЫЕ ЗОНЫ ЗАНЯТОСТИ БЫТЬ ЧЕМ-ТО ИНЫМ, ЧЕМ ТЕНЕВОЙ ЧАСТЬЮ РЫНКОВ ТРУДА? СВИДЕТЕЛЬСТВА САМОЗАНЯТОСТИ**COULD THE GREY-ZONES OF EMPLOYMENT BE SOMETHING OTHER THAN A SHADOWY PART OF LABOR MARKETS? EVIDENCES FROM SELF-EMPLOYMENT**

Аннотация. В данном докладе подчеркивается тезис о том, что развитие самозанятости является одним из основных факторов, объясняющих феномен «серых зон» в занятости населения. Развитие самозанятости позволяет нам объяснить два взаимосвязанных явления: 1) размывание границ между наемными работниками и самозанятыми в последнее десятилетие; 2) появление альтернативных ответных мер на прекаризацию в этих «серых зонах». Автор подчеркивает, что если трансформации в сфере занятости приводят к социальным проблемам и трудностям в профессиональной реализации работников, то на этих рабочих местах часто рождаются политические и институциональные инновации. В этом контексте был проведен ряд политических экспериментов, таких, как создание профсоюзов, а также внедрение некоторых услуг, оказываемых различными организациями, в частности кооперативами и организациями взаимопомощи. Отмечается, что деловые и производственные кооперативы во Франции, которые в настоящее время являются предметом наших исследований, готовы полностью отказаться от наемного труда, поскольку закон теперь предусматривает предоставление мер социальной защиты самозанятым людям.

Таким образом, чтобы лучше понять и изучить «серые зоны» сферы труда, считаем необходимым обратить внимание на следующие два замечания: во-первых, наряду с другими наблюдателями мы убеждены, что «серые зоны» не обязательно являются «теневой частью» рынков труда, с присущими ей беспорядком и беззаконием; или провалами государственного регулирования; во-вторых, для того чтобы понять всю сложность ситуации и правильно оценить изменения в сфере труда, следует обратить внимание на разрыв между правовыми статусами, социальными идентичностями и социальными практиками субъектов.

Abstract. In this paper, we would like to assert how the evolutions of self-employment are a major factor explaining the phenomenon of grey-zones of employment. Indeed, these evolutions allow us to understand a twofold phenomenon: first, the emergence of the blurring frontiers between salariat and self-employment during the last decades. Second, the emergence of alternatives and responses to the precariousness of these grey-zones. Actually, it is necessary to underline that if the transformations of employment often result in social and professional difficulties for the workers, some political and institutional innovations also occur on the workplace. In this context, several political experimentations have appeared, such as trade unions, but also a range of services provided by several types of organizations, especially cooperatives and mutuals. The Business and Activity Cooperatives in France, which are currently our main fieldwork, embody a complete “twist” of the salariat, because the rules of the latter are now used to offer social protection to self-employed people. This phenomenon therefore suggests two paths to better understand these grey-zones: firstly, along with other observers [1], we argue that grey-zone should not be necessarily considered as a “shadow part” of labor markets, nor as chaos situations or failures for lacking political regulation. Secondly, in order to analyze the complexity and transformations of work, we should now pay attention to the decoupling between juridical statuses, social identity and actors’ practices.

Key words: grey-zone of employment, salariat, freelances, self-employment, Business and Employment Cooperatives, social protection.

1. Historical transformations and the expanding complexity of professional and social patterns

a) *Historical weight of the salaried/self-employment relationship on the workplace:*

The frontier between the two categories has built up the standard norm of employment (i.e. long term employee contracts³⁴) during the XXth century. For example, in Western Europe, from a juridical and objective point of view, it has generated a two-side social protection system, based on different insurance funds. From a subjective point of view, this difference was a major landmark for people to identify themselves and develop their vision of society : besides, one of the main question that people ask when they coment on someone else's professional situation remains "are you self-employed, or salaried worker?"

b) *Yet, some important evolutions occurred in this dichotomy,* as French jurist Alain Supiot showed it at the end of the 1990 [10], which blurred the frontiers between salaried employment and self-employment, **and at the same time, between standard and non-standard employment relationship**³⁵. These evolutions take place in a general context of weakening of the social protection and salaried norm: as several reports has shown, the long term contract is a declining phenomenon in many countries. To sum it up, even though the salariat still stands for a major part of the total employment, the standard employment relationship is decreasing ; instead, the non-standard relationship is increasing through the proliferation of several processes : incentives for self-employment (entrepreneurship ideology), new statuses (0 hours contracts, several forms of micro-entrepreneurship) and technological changes (platform and gig economy), ideological changes in collective and individual preferences and expectations (flexibility, autonomy, etc.). In fact, government policies offer incentives for self-employment statuses, and/or produce new juridical statuses which enable people to consider the possibility of becoming a freelance worker, even at part-time (this is the case through the "autonomous worker economically dependent" status in Spain, the "auto-entrepreneur" status in France, etc.). The latter allow for more flexibility and pluriactivity, but also generate a deeper precariousness, so, it is important to highlight the social consequences of these grey-zones.

c) *Social consequences of these grey-zones : an expanding complexity of social and professional patterns*

In most of situations, some "insiders" originally protected by social rights also may now experience precariousness [4], and one of the main illustration of it is the bogus self-employment which proliferates through uberisation processes all around the world. In self-employed relationships, we may talk about the "**self-employed precariat**", which is "reflective of complex and diverse patterns of atypical work that is growing, ranging from casual working to temps, agency staff, own account workers and Uber drivers. The self-employed precariat do not enjoy employment rights and protections at work, or any of the implicit services associated with being an employee, such as payroll or workplace insurance - let alone pension or sick pay. In addition, their potential income is indirectly eroded by other costs such as agency fees. They face additional challenges related to being paid on time and the right to a contract. To compound all this, many of the self-employed are among the lowest-paid workers in the country [in the UK]" [5]. To some extent, the new solo self-employed and freelance workers resemble the workers of the 20th century selling their labor in a day-to-day term or on piecework basis. Since social protection still depends on the scope of labor and employment laws, it is therefore urgent to better define the concept of "worker" and to

³⁴ Defined as "full time, indefinite, as well as part of a subordinate and bilateral employment relationship" [8, p.7].

³⁵ The ILO defines four types of NSER: temporary work, part-time work, agency work and economically dependent work.

adapt it to new forms of employment, especially self-employed people economically dependent³⁶ on a single or a small number of clients, as it was made in 2017 in the framework of the European Pillar of Social Rights [9].

In fact, not only do the transformations of self-employment participate to the juridical blurring of the frontiers between salariat and self-employment, but they also **expand out the complexity of new professional and social patterns**. The diversity of the situations of “outsiders” in non-standard employment relationships now create **a strong heterogeneity in terms of employment and living conditions**. This means that **neither organizations nor statuses/standards of employment completely determine any longer the workers’ living conditions**. Indeed, the effects and meanings of juridical statuses are also produced by the people who invest them: one may be an autonomous employee [7], which means that in spite of being a wage-earner, one may consider him/herself as a “freelance” worker on a subjective point of view, and *de facto* manage his/her activity (work content, skills and know-how, schedules and professional/private life balance). This is the case of “project-based” work. Another example: a salaried worker may also have a part-time job that he/she executes as a self-employed person; even if this job does not provide significant incomes, it actually stands for a major identity anchor because, it is through it that the worker defines her/himself. This is the case of many creative and artistic workers for example, who consider themselves a musician or a painter even though they are a teacher during the main part of their worktime. On the opposite, one may be a self-employed worker on the juridical point of view, but economically dependent and deprived of any autonomy at the workplace, like bogus self-employed people. That is why I would like to point out a significant characteristic and consequence of these grey-zones: we may observe in it a decoupling phenomenon between juridical status, social identity and professional practices.

Another important example of this decoupling process is the Business and Activity Cooperatives in France, which also stand for social innovations in terms of social rights and working conditions.

2. Political and institutional innovations in the grey-zones of employment

a) A diversity of social innovations to face self-employed people’s precariousness

To face these situations, several political experimentations have appeared. First of all, it is important to underline the role played by unions along the last years: on the one hand, many of them were created to gather self-employed people, such as the Freelance union in the USA (which is actually an association) or the auto-entrepreneur Federation in France ; on the other hand, some traditional unions relocated their actions towards self-employed people (like did IG Metall in Germany). In addition to this, there are numerous “services for self-employed workers in England, Wales, the UK, the USA and other European countries. The range of services provided by the co-operatives and mutuals is impressive and covers the following seven types of organisations or services providers:

- Co-operatives for the self-employed
- Business and enterprise co-operatives
- Mutual aid and mutual insurance
- Credit unions and mutual guarantee societies
- Co-operative money and local currencies
- Co-operative and shared workspace” [5, p. 36].

For example, the platform cooperativism is a growing and expanding movement that nowadays implies not to consider digitalization as a pure source of precariousness, but also as an ambivalent tool which workers may (or may not) use to regain autonomy at the workplace. We now

³⁶ Through the European Commission concept of “worker”, as defined in the new Directive 91/533/EEC on Transparent and Predictable Working Conditions in the EU, it appears that “domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, trainees and apprentices” could be considered as “workers” [9].

have example with taxi cooperative competing with Uber in Canada, or bikers cooperative competing with Deliveroo in France, or the organization Smart in Belgium.

b) Cooperativism and twisting of the salariat: experimentations on local levels

In fact, it seems important to identify several grades in the notion of cooperativism:

1st grade: when self-employed people form co-operatives for shared services: for example, they mutualize tasks or competencies to market their services to customers, or they mutualize a common working-place. However, they remain genuine self-employed workers since each of them gets paid by his/her contractor.

2nd grade: self-employed people form co-operatives for shared services, and also get paid by the cooperative: the cooperative establishes invoices for their contractors, and pays each member a cooperative a wage. They are therefore no longer genuine self-employed workers, even though they consider as autonomous workers in the management of their own activity. The organization may be an “umbrella company”.

3th grade: self-employed workers form co-operatives for shared services, and get paid by the cooperative: the cooperative establishes invoices for their contractors, and pays each member a cooperative a wage. They are therefore no longer genuine self-employed workers, even though they consider as autonomous workers in the management of their own activity. In addition, they become member of the cooperative, which means that they invent organizational and democratic rules, and may share the added value generated within the cooperative.

This last grade is exemplify through the Business and Employment Cooperatives in France, which are currently my main fieldwork of inquiry. Of course, some critics are made to this kind of economic model, because of their potential ambiguity towards precariousness: some observer notice that Smart enables enterprises such as Deliveroo not to hire workers, who therefore remain self-employed instead of being requalified as employees [6, p. 7, p. 36]. However, in BEC, people benefit from the social protection of the salariat institution and avoid the difficulties of self-employment (loneliness, weaker social protection, incomes discontinuity, etc.), while not being subordinated to any employer. Indeed, in spite of the wild range of political orientations within the BEC landscape, the project managers as well as the salaried entrepreneurs generally all consider these organizations as tools for emancipation, whether they aim to creating new pool and cooperation spaces, or simply fulfill their own entrepreneurial project. This is why some other analysts consider the BEC as “instituting factories” [2] through which workers invent new rights, collective action and cooperation rules. In fact, two consequences seem important to me:

- The case of BEC reinforce the previous conclusion, about the decoupling process between actors’ practices and the juridical frame of employment relationship: the rules of BEC are a form of complete “twist” of the standard employment relationship of the salariat. Indeed, the rules of the latter are no longer used as they were originally made for: BEC drag the standard employment relationship of the salariat into a grey-zone of employment, for we may consider the salaried-entrepreneur as “false wage -earners”, a kind of mirror-inverted configuration of bogus self-employment.
- The BEC stand for the renewal of intermediary bodies, since some of them actually produce intellectual activities and knowledge (they are almost “think tanks”), are legal advisers, employment intermediaries like did the Belgian cooperative Smart through its agreement to hire Deliveroo riders between 2016 and 2018 [6], and also represent the workers on a political level: for example, Smart takes part to the collective bargaining on the self-employed workers conditions on a European level, along with the European Confederation of Trade Unions.

As a conclusion, the case of BEC does not prevent from thinking through other macro-scale political and juridical solutions to the grey-zone issue: BEC remains experimentations at a local level, even though they can then be articulated, and even intertwined, with macro and juridical evolutions in the States and regional policies. However, the phenomenon of BEC shows us a process I wish to insist on: in order to understand these grey-zone of employment in their

complexity, it seems necessary to address as well the way each the actors appropriate the rules of organizations and configurations. Indeed, the ambivalence and openness, potentials and absence of institutional determinism within the grey-zone of employment and the way actors « put the markets to the test » [3, p. 268] also advocates for a concrete and micro-scale of analysis of political changes at the workplace.

Bibliography:

1. Bureau, Marie-Christine, and Antonella Corsani, 'Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle', *Revue Française de Socio-Économie*, n° 15 (2015), 213–31
2. Bureau, Marie-Christine, and Patrick Dieuaide, 'Institutional Change and Transformations in Labour and Employment Standards: An Analysis of "Grey Zones"', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (2018), 261–77 <<https://doi.org/10.1177/1024258918775573>>
3. Castel, Robert, *Les Métamorphoses de La Question Sociale. Une Chronique Du Salarial*. (Paris: Fayard, 1995)
4. Conaty, Pat, Alex Bird, and Philip Ross, *Not Alone - Trade Union and Co-Operative Solutions for Self-Employed Workers* (Co-operatives UK, 2016) <<https://www.uk.coop/NotAlone>> [accessed 25 January 2019]
5. Drahokoupil, Jan, and Agnieszka Piasna, 'Work in the Platform Economy: Deliveroo Riders in Belgium and the SMart Arrangement' (European Trade Union Institute (ETUI), 2019) <<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Work-in-the-platform-economy-Deliveroo-riders-in-Belgium-and-the-SMart-arrangement>> [accessed 25 January 2019]
6. Grégoire, Maud, and Sarah De Heusch, 'Evolution et Diversité Des Situations de Travail : Une Analyse à Travers Les Notions de «travail Autonome» et de «travail Au Projet»' (Communication pour les Journées Internationales de Sociologie du Travail, Athènes, 2016)
7. International Labor Organization, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Geneva: ILO, 2016)
8. Risak, Martin, and Thomas Dullinger, *The Concept of 'Worker' in EU Law: Status Quo and Potential for Change* (Brussels: European Trade Union Institute, 2018), p. 66
9. Supiot, Alain, 'Les Nouveaux Visages de La Subordination', *Droit Social*, 2000, 131–45.

УДК 331.5.024.5

А. Х. Валиев

A. Kh. Valiev

РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ УЗБЕКИСТАНА

RESOLVING EMPLOYMENT ISSUES IN UZBEKISTAN

Аннотация: В статье рассматривается, вопросы занятости и безработицы население в условиях Узбекистана, которой являются одной из важнейших социально-экономических проблем нашего времени. Отмечается что, к настоящему времени приняты такие важные законодательные и нормативно-правовые документы, как «Трудовой Кодекс» Узбекистана, законы «О Занятости населения», «О Пенсионном обеспечении», «Об Образовании», «О Подготовке кадров» и другие. В республике последовательно реализуется политика занятости населения на этапе перехода к рынку, как важнейшая составная часть социальной политики государства, конечной целью которой является достижение эффективной занятости населения, обеспечивающей их доходами. Основываясь на этом, в настоящее время в Узбекистане сформировалась новая модель занятости, в которой учтена специфика республики, демографические, социальные особенности населения и трудовая мотивация населения. Сейчас с определенной долей уверенности можно утверждать, что в Узбекистане переход от полной и безусловной занятости в общественном производстве, соответствовавшей всеобщности и обязательности труда при социализме, к системе экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства, состоялся. Законом запрещено принуждение к труду в какой-либо форме,

сняты административные запреты профессиональной деятельности, легализовано частное предпринимательство.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, занятость населения, мониторинг рынка труда, безработица, рабочие места, новые рабочие места.

Abstract: The article discusses the issues of employment and unemployment in the conditions of Uzbekistan, which is one of the most important socio-economic problems of our time. It is noted that such important legislative and regulatory documents as the "Labor Code" of Uzbekistan, the laws "On Employment", "On Pension Security", "On Education", "On Training" and others have been adopted to date. The republic consistently implements the policy of employment of the population at the stage of transition to the market, as the most important component of the social policy of the state, the ultimate goal of which is to achieve effective employment of the population, providing them with income. Based on this, at present a new model of employment has been formed in Uzbekistan, which takes into account the specifics of the republic, demographic, social characteristics of the population and labor motivation of the population. Now, with a certain degree of confidence, it can be argued that in Uzbekistan the transition from full and unconditional employment in social production, corresponding to the universality and compulsory labor under socialism, to a system of economic activity that meets the criteria of a market economy, has taken place. The law prohibits coercion to work in any form, lifts administrative bans of professional activity, and private enterprise is legalized.

Key words: labor market, labor resources, employment of the population, monitoring of the labor market, unemployment, jobs, new jobs.

Организация и функционирование рынка труда является важным звеном достижения и поддержания необходимой занятости в условиях перехода к рынку.

В более общей абстрактной форме понятие «занятость» представляет собой определенную форму взаимосвязи, отношения человека к окружающему миру и к себе по поводу удовлетворения его потребностей. Являясь категорией общественной, занятость носит исторический характер, т.е. ее структуры, цели, способы действия и другие. Характеристики не остаются неизменными, а меняются в зависимости от уровня развития общества, система его потребностей, уровня развития производительных сил и производственных отношений, и самого человека.

В экономическом понимании занятость населения представляют собой весьма сложную категорию, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно полезную деятельность. Мы придерживаемся точки зрения, что занятость – это совокупность экономических и правовых отношений, связанные с обеспечением граждан рабочими местами и реализация их права на труд с целью получения заработка или дохода.

Безработица, как и любое социально – экономическое явление, имеет свое положительное и отрицательное влияние на экономику. Первое состоит в том, что создавая угрозу потерять работу или же остаться без работы, безработица действительно заставляет человека лучше работать. Поэтому можно сказать, что она оказывает положительное влияние на развитие производства. В определенной мере она позитивно сказывается и на правовом регулировании труда. В некоторых развитых странах одним из средств сокращения безработицы или предотвращения ее дальнейшего роста явилось сокращения рабочей недели, снижение возраста выхода на пенсию, удлинение сроков обучения. Мы придерживаемся того мнения, что при эффективном функционировании экономики безработица в определенных допустимых пределах не является социальным злом и не становится источником социальной напряженности. Более того, наличие резервов труда в виде прослойки временно безработных является одним из условий нормального функционирования рыночной экономики. Для экономики в целом резерв трудоспособного населения просто необходим, иначе невозможны быстрые структурные изменения в народном хозяйстве, открытие новых производств или перепрофилирование уже имеющих.

Приведенные мысли еще раз подтверждают тезис о том, что определенный уровень безработицы является составной частью эффективно функционирующей экономики.

Этим научно обоснованным идеям основывался и руководства Узбекистана. Первый Президент Республики И. А. Каримов на совещании, посвященном вопросам социальной защиты населения в период рыночных отношений, отмечал: «Пора избавиться от неправильного представления, если часть людей останется без работы, то у нас будет много нищих. Государство никого не оставить в беде. Но при отсутствии безработных не изменится отношение к труду, не научатся люди ценить рабочее место. А судьба наших экономических реформ во многом зависит от этих моментов» [5].

В условиях командно-административной системы до начала реформ в Узбекистане осуществлялась политика всеобщности труда, обязательности работы в сфере общественного производства, результатом чего явилось неэффективное использование трудового потенциала республики, деформированная структура занятости, дефицит высококвалифицированных рабочих кадров, при наличии значительных резервов рабочей силы на селе. Рынок труда отождествлялся с сознательно поддерживаемой безработицей, стихией массовых увольнений и, как следствие, рассматривался как антиобщественное явление.

В январе 1991 года на IV сессии Верховного Совета СССР были приняты Основы законодательства Союза ССР и Республик «О занятости населения». [9] На базе этих основ в Республиках стали разрабатываться аналогичные законы, которые должны были обеспечить защиту населения от безработицы в условиях перехода к рыночным отношениям.

Придавая исключительно важное значение решению проблем, связанных с демографическими особенностями республики, рациональным использованием трудовых ресурсов, повышением занятости и социальной защитой населения, 5 мая 1991 года Президентом Республики Узбекистан был издан Указ «О преобразовании государственного комитета Республики Узбекистан по труду и социальным вопросам в Министерство труда Республики Узбекистан» [11].

Этот Указ Президента – был новым реальным шагом на пути решения проблем труда, занятости населения и его рационального использования, обеспечения социальной защищенности граждан. Только в Хорезмской области, в созданные 12 бирж труда в середине июля 1991 года в поисках работы обращались почти 18 тысяч человек. Работа была предложена шести тысячам, и были трудоустроены около тысячи человек [1].

С обретением Узбекистаном независимости в сентябре 1991 года стало возможным и необходимым проведение самостоятельной политики обновления и прогресса, стержнем которой является приоритет потребности и интересов человека, повышение его благосостояния, формирования новых демократических институтов власти, обеспечение гражданского мира согласия в обществе.

13 января 1992 года для смягчения негативных последствий безработицы был принят Закон «О занятости населения» [7]. Этот закон определил организационные, правовые и социально-экономические гарантии реализации прав человека на получение работы в условиях рыночной экономики и равноправия различных форм собственности. Всем своим содержанием Закон создает условия, обеспечивающие на основе норм Конституции Республики Узбекистан и международного права занятости населения.

Созданию необходимых условий для активной и плодотворной трудовой деятельности способствовал Закон «Об охране труда» принятый в мае 1993 года [8]. В нем была предусмотрена система социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

На начальном этапе экономических реформ в Узбекистане наблюдалась четкая тенденция снижения удельного веса государственного сектора в общей численности занятого населения и увеличения доли в ней негосударственных структур. Так, только в 1993

году численность работающих государственных предприятий, в организациях сократилось на 370 тыс. человек. Напротив, в негосударственном секторе численность работающих увеличилось по сравнению с 1992 годом на 315 тыс. человек и составила 3,6 млн. человек или 50 % экономически активного населения [10].

Вопросы занятости, равно как и трудовых отношений, всегда относились к компетенции Министерства труда, независимо от того, как оно называлось. До 1993 года этими вопросами занимался Государственный комитет по труду и социальным вопросам, с 1993 по 1998 годы – Министерство труда, с 1999 по 2015 годы – Министерство труда и социальной защиты населения, с 2016 года – Министерство труда, с мая 2017 года – Министерство занятости и трудовых отношений.

С 2018 года Министерство занятости и трудовых отношений проводит по новой методике разработку баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения, исследование домохозяйств по вопросам занятости, а также определение численности населения, нуждающегося в трудоустройстве в соответствии с постановлением Кабинета Министров от 22 декабря 2017 года.

В июле-августе Республиканский научный центр занятости населения и охраны труда при Министерстве занятости и трудовых отношений выполнил социологическое исследование в 62 городах и районах республики. Охвачено 310 органов самоуправления граждан, 3100 домохозяйств и 16425 граждан. По итогам проведенного исследования уровень безработицы составил 9,3% к экономически активному населению, что на 0,4 процентных пункта ниже, чем в первом квартале года (9,7%) [3].

Наиболее высокий уровень безработицы зафиксирован в Ферганской (10%), Андижанской (9,9%) и Сурхандарьинской (9,9%) областях, наиболее низкий — в Ташкенте (7,8%). Уровень безработицы среди молодежи (до 30 лет) составил 15,9%, уровень безработицы среди женщин — 13,4%. Хотя цифра безработицы за первое полугодие 2018 года (9,3%) более высока по сравнению с аналогичным периодом 2017 года (5,2%), это не значит, что безработица выросла как таковая. «Это значит, что изменилась методика подсчета и публикуются максимально точные цифры. Новая методика позволила наиболее полно учитывать лиц, нуждающихся в трудоустройстве», — прокомментировали в министерстве.

Количество трудовых ресурсов страны составило 18,8 миллиона человек — прирост на 0,1% к показателю первого квартала. Количество экономически активного населения достигло 14,6 миллиона человек (снижение на 0,4%), а экономически неактивного населения — 4,2 миллиона человек (прирост на 1,9%). Число занятых в отраслях экономики достигло 13,2 миллиона человек (прирост на 0,2%). Количество занятых в официальном секторе экономики составило 5,3 миллиона человек (снижение на 0,6%), при этом отмечается рост показателей лиц, занятых в дехканских хозяйствах — на 69,4%, предпринимателей без образования юридического лица — на 13,8% одновременно со снижением показателей занятых в юридических лицах в отраслях экономики на 1,7%.

Совершенствование методологии исследования домохозяйств позволило определить более достоверные показатели занятых в неформальном секторе — 7,9 млн человек (59,8% от общего количества занятых). Из них занятых на временных разовых и сезонных работах — 1,6 млн человек, а также лиц, выехавших на работу за пределы республики, — 2,6 млн человек.

В январе-июне в органы по труду обратилось за трудоустройством 345,1 тысячи человек. Из них трудоустроено — 119,8 тысячи лиц, привлечено к общественным работам — 213,6 тысячи, направлено на профессиональное переобучение — 8553, назначено пособие по безработице 6065 лицам.

17 октября 2018 года Президент Узбекистана подписал Закон «О частных агентствах занятости», который вступил в силу со дня его официального опубликования. Документ был

принят 6 сентября Законодательной палатой Олий Мажлиса и 27 сентября одобрен Сенатом [4].

Закон предусматривает увеличение и расширение возможностей трудоустройства населения, как на предприятиях страны, так и за рубежом, четкое регулирование механизмов взаимодействия государственных служб и частного сектора занятости, определение порядка и условий оказания услуг по трудоустройству, включая права и обязанности частных агентств занятости, предприятий и лиц, ищущих работу.

Закон закрепляет полномочия Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в области регулирования деятельности частных агентств занятости. В соответствии с нормами закона государственные органы и иные организации оказывают частным агентствам занятости содействие по привлечению к реализации программ и проектов, направленных на обеспечение занятости населения, в том числе за рубежом, развитию государственно-частного партнерства в сфере трудоустройства населения, по подготовке и проведению информационных кампаний, конференций, симпозиумов, семинаров по вопросам трудоустройства населения.

В своем докладе на торжественном собрании, посвященном 26-летию принятия Конституции Республики Узбекистан Президент Шавкат Мирзиёев подчеркивал: «Нам нужно принять безотлагательные меры по обеспечению занятости населения и сокращению уровня безработицы. Возникает вопрос: каково реальное число безработных в нашей стране? Какой процент населения занят в неофициальном секторе? Сколько наших соотечественников уехали за рубеж в поисках работы? Нам следует понять, что один безработный – это десять проблем. Если попытаться оценить потенциальный ущерб, наносимый семье, махалле, обществу, вы увидите, насколько острым является этот вопрос.

Весомая работа проделана в рамках принятых в нынешнем году программ «Каждая семья – предприниматель» и «Молодежь – наше будущее». Населению, особенно молодежи, предоставлены большие льготы в целях поддержки их инициатив, организации бизнеса. Мы будем оказывать им всестороннее содействие и в следующем году и возьмем под строгий контроль выполнение этих программ» [2].

В Республике Узбекистан принимаются конкретные и действенные меры, направленные на предупреждение и полное искоренение принудительного труда во всех сферах жизнедеятельности человека. Примером этому является Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан» [6].

Осуществляется активное сотрудничество с Международной организацией труда, ратифицированы 14 конвенций данной организации, в том числе 8 основополагающих, включая конвенцию по борьбе против детского и принудительного труда. В республике принят Национальный план действий по реализации конвенций МОТ, реализуется Страновая программа по достойному труду, суть и содержание которой нацелены на развитие национального трудового законодательства, рынка труда, обеспечение занятости, социальной защиты и диалога с населением по методологии МОТ. При непосредственном участии экспертов данной организации проводится мониторинг использования детского и принудительного труда в сельском хозяйстве.

Принятые меры способствовали полному исключению детского труда, а также созданию достаточной нормативно-правовой базы для предупреждения и недопущения принудительного труда, что было высоко оценено мировым сообществом, в том числе МОТ, Всемирным банком и Европарламентом.

Список литературы:

1. Бекниёзов, О. Состояние занятости Хорезмской области. /О. Бекниёзов// Правда Востока. – 1991. -№176. – С. 2.
2. «Всесторонне развитое поколение – основа великого будущего, созидательный труд народа – основа благополучной жизни, дружба и сотрудничество – гарантия процветания»

Доклад Президента Шавката Мирзиёева на торжественном собрании, посвященном 26-летию принятия Конституции Республики Узбекистан [Электронный ресурс] URL: <http://uza.uz/ru/politics/vsestoronne-razvitoe-pokolenie-osnova-velikogo-budushchego-s-08-12-2018> (Дата обращения: 7.01.2019)

3. Газета.uz. Уровень безработицы составил 9,3%. [Электронный ресурс] URL: <https://www.gazeta.uz/ru/2018/10/04/employment/> (Дата обращения: 9.01.2019)

4. Закон Республики Узбекистан от 16.10.2018 г. N ЗРУ-501 О частных агентствах занятости // Национальная база данных законодательства (www.lex.uz), 17 октября 2018 г. // Газета «Народное слово» 17 октября 2018 г. // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2018 г., N 42, ст. 826.

5. Каримов, И. А. Узбекистан: национальная независимость, экономика, политика, идеология. [Текст] /И.А. Каримов. – Т.: Узбекистан, 1993. – С. 243.

6. О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в республике Узбекистан [Электронный ресурс]: Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.05.2018 №349 URL: http://lex.uz/docs/3730231?query=%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD*%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0 (Дата обращения: 5.12.2018)

7. О занятости населения в Республике Узбекистан. [Электронный ресурс]: Закон Республики Узбекистан от 13.01 1992 №510-XII URL: <http://www.lex.uz/m/acts/9878> (Дата обращения: 7.01.2019)

8. Об охране труда [Электронный ресурс] Закон Республики Узбекистан от 6.05.1993 №839-XII – Режим доступа: URL: <http://www.lex.uz/docs/97258> (Дата обращения: 10.12.2018)

9. Основы законодательства Союза ССР и Республик «О занятости населения» // Правда Востока – 1991. - № 24. – С. 2.

10. Текущий архив министерства Труда Республики Узбекистан. Д №1 л.14

11. Указ президента Республики Узбекистан «О преобразовании государственного комитета Республики Узбекистан по труду и социальным вопросам в Министерство труда Республики Узбекистан»// Правда Востока – 1991. - №102. – С. 1-2.

УДК 316

Р. М. Гайфутдинова

R. M. Gaifutdinova

ЖЕНСКАЯ РАБОЧАЯ СИЛА В ГЕНДЕРНОЙ СТРУКТУРЕ

FEMALE LABOR FORCE GENDER STRUCTURE

Аннотация: В статье анализируется структура экономически активного населения Республики Татарстан, выделяются гендерные группы занятых в экономике и безработных, и их уровень образования. Экономическое поведение женщин репродуктивного возраста, востребованные женские профессии и удельный вес женщин на региональном рынке труда иллюстрируется данными социологического опроса, проведенного Центром семьи и демографии АН РТ в 2018 году.

Ключевые слова: экономически активное население, занятые, безработные, гендерная структура, Центр семьи и демографии АН РТ.

Abstract: the article analyzes the structure of the economically active population of the Republic of Tatarstan, identifies gender groups employed in the economy and the unemployed, and their level of education. The economic behavior of women of reproductive age, popular women's professions and the share of women in the regional labor market is illustrated by the data of a sociological survey conducted by the center for family and demography of the Republic of Tatarstan in 2018.

Key words: economically active population, employed, unemployed, gender structure, family and demographic Center of the Republic of Tatarstan.

В настоящий период назрела необходимость установления взаимосвязи положения женщин в социально-трудовой сфере и их репродуктивного поведения, а также степень женской трудовой активности в условиях глобализации. "Содействие занятости женщин - создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет" является одним из направлений Национального проекта «Демография», реализация которого будет способствовать повышению конкурентоспособности и на рынке труда и профессиональной мобильности, развитию занятости женщин, имеющих детей, и обеспечит возможность совмещать трудовую занятость с семейными обязанностями. Актуальность обращения к данной теме определяется также и практической значимостью, поскольку профессиональная сегрегация и социальная мобильность являются главными факторами карьерного роста женщин. Новизной исследования является то, что впервые рассматривается гендерная структура рабочей силы Республики Татарстан и Республики Башкортостан в разрезе город и село. Разработка рекомендаций по формированию системы регулирования трудовой активности женщин в современных условиях, а также анализ показателей трудовой мобильности и социально-экономических факторов на региональном уровне позволяет выстроить стратегию занятости трудоспособного женского населения и оптимизировать их трудовой потенциал.

Согласно теории социальной структуры (Е.А. Здравомысловой, Н.М. Римашевской, Г.Г.Силласте) [2], мужская и женская общности образуют гендерную структуру общества. В основном, гендерная асимметрия проявляется в сфере политики, семейных и трудовых отношений, в сфере управления и образования. Если рассматривать гендерную асимметрию в сфере трудовых отношений, то можно выделить следующее: во-первых, это падение уровня экономической активности женщин, во-вторых, женская безработица, в-третьих, сокращение занятости женщин в высокооплачиваемых отраслях. По данным Росстата [5], количество лиц занятых в экономике в Российской Федерации идет на убыль. В 2016 году занятых было 72393 тыс. человек, в 2017 году - 72142 тыс. Меняется гендерный состав рабочей силы. В 2017 году занятых мужчин с высшим образованием насчитывалось 33990 тыс. человек, со средним — 3118 тыс. человек. Занятое женское население с высшим образованием в 2017 году составило 32173 тыс. человек, неквалифицированные работники — 2861 тыс. человек. При этом средний возраст работающих мужчин составлял 40,4 года, а у женщин — 41,3.

Таблица 1. Структура экономически активного населения России (2015-2017гг.)

	год	Всего (тыс.)	Мужчины	Женщины
Количество занятых в экономике	2015	72 324	37 137	35 187
	2016	72 393	37 201	35 192
	2017	72 142	37 108	35 034
Имеют профессиональное образование (высшее, неполное высшее, професс., ср. професс.)	2015	65 347	33 529	31 818
	2016	66 082	33 874	32 208
	2017	66 163	33 990	32 173
Среднее (полное), основное общее, начальное общее, не имеют начального общего	2015	6 977	3 608	3 369
	2016	6 311	3 327	2 984
	2017	5 979	3 118	2 861
Средний возраст	2017	40,9 лет	40,4 года	41,3 года

Качественные изменения работающих наблюдаются в гендерной структуре и в уровне образования занятых в экономике: повышается доля имеющих профессиональное образование, повышается средний возраст работающих женщин.

Рассмотрим некоторые показатели социально-экономического положения населения в регионах Приволжского федерального округа, в частности в Республике Татарстан и в

Республике Башкортостан. К примеру, в 2015 году численность занятых в экономике по Республике Татарстан составила 1980,2 тыс. человек (51% от численности всего населения региона), в том числе доля мужчин занятых в экономике - 26,2%, а доля женщин – 24,8%. В 2016 году данный показатель составил 51,2% (1980,8 тыс. человек) от численности населения республики, где 26,2% занимают мужчины, а 25% - женщины. [3]

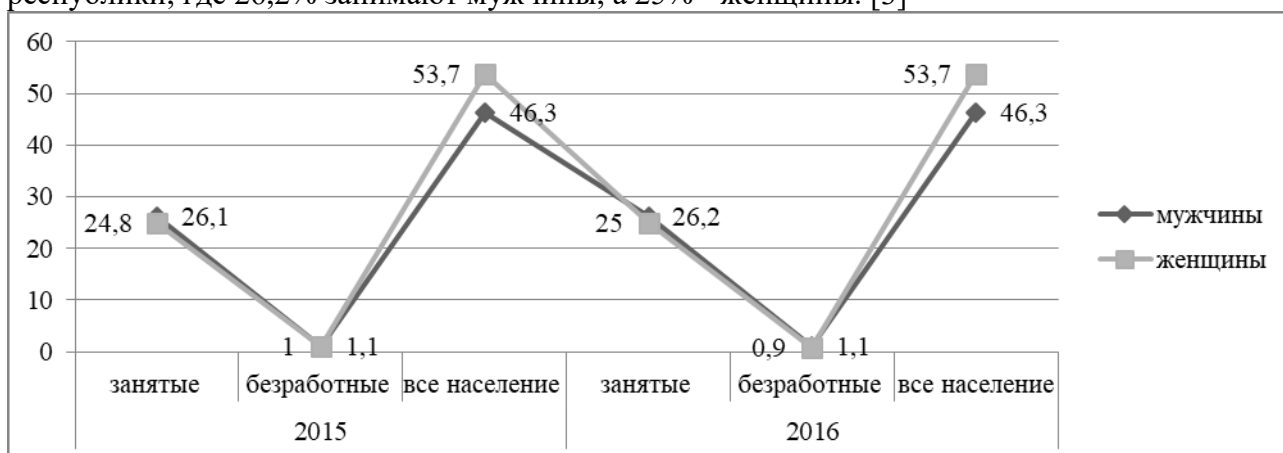


Рис.2 Структура экономически активного населения Татарстана за 2015 -2016 гг.

В Республике Башкортостан в 2015 году численность экономически активного населения (рабочая сила) составила 1893,3 тыс. человек, то есть 46,4% от общей численности мужчин и женщин на начало 2015 года. Среди них доля мужчин составляет 21,8%, а доля женщин – 24,6%. В 2016 году данный показатель составил 46,5%, где 21,9% занимают мужчины, а 24,6% женщины. В 2017 году численность экономически активного населения составила 46,2%, в том числе 21,7% - мужчины и 24,5% - женщины [4].

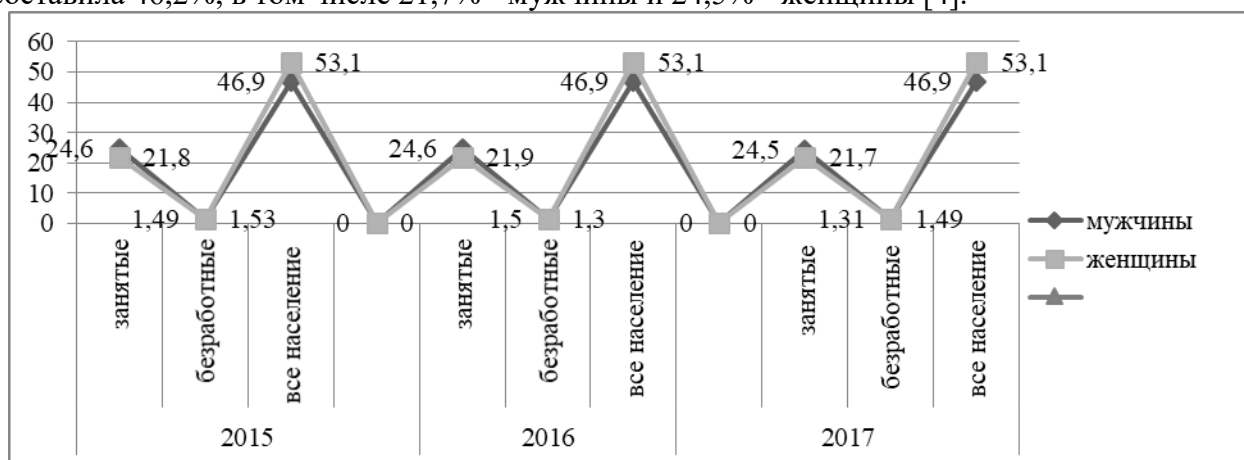


Рис.3. Структура экономически активного населения Башкортостана за 2015-2017 гг.

При этом самый высокий удельный вес среди безработных по возрасту приходится на молодежь 20-29 лет. По Приволжскому федеральному округу данный показатель составляет 36,2%, по Республике Татарстан - 38,4%, а по Республике Башкортостан – 38,8%. Общая динамика безработных по возрасту представлена на рис.4 [5].

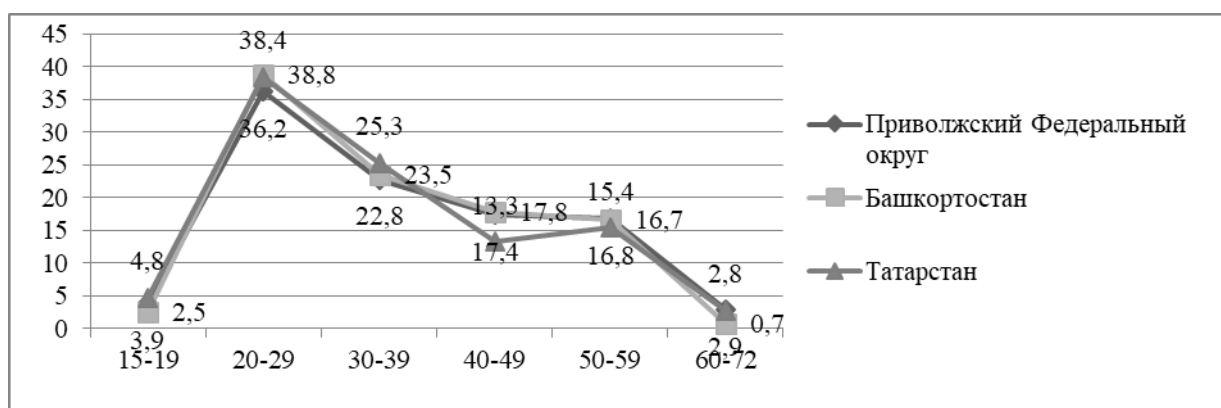


Рис.4. Возрастная структура безработных в 2016 г. по данным Росстата

Рассматривая гендерные группы безработных в Приволжском федеральном округе, Республик Татарстан и Башкортостан в разрезе города и села, можно отметить, что более высокий рост безработицы приходится на Республику Башкортостан. При этом она характерна для сельской местности - 7,6%, в городе – 4,8%. В Республике Татарстан уровень безработицы в два раза выше в городе: в городе - 4,2%, а в селе - 2,2%. По Приволжскому федеральному округу численность безработных в городе составляет 4,5%, а в селе – 5,7% [5].

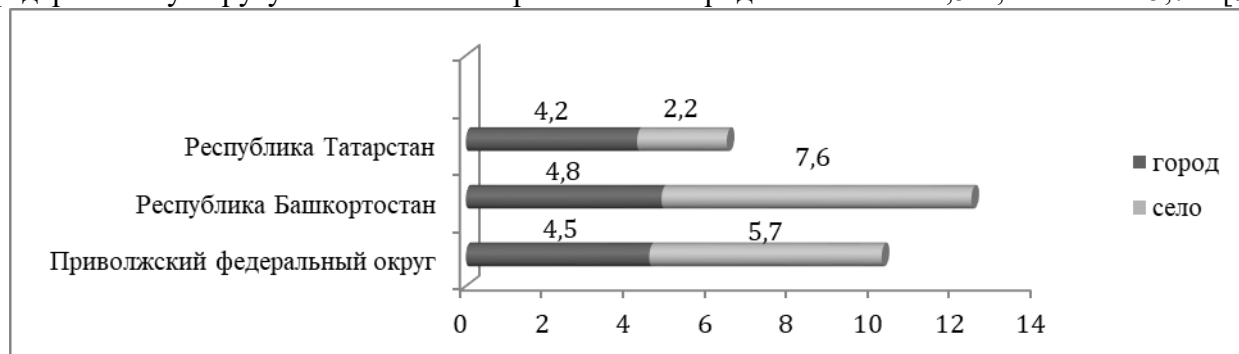


Рис. 5. Структура безработных в разрезе город и село в 2016 г. по данным Росстата

Гендерная структура безработицы в регионах имеет свои особенности. К примеру, в Республике Башкортостан в структуре экономически активного населения доля безработных мужчин - 5,7%, доля женщин - 5,8%. А по Республике Татарстан доля мужчин - 3,9% и женщин - 3,6%. По Приволжскому федеральному округу доля мужчин – 5,2%, доля женщин – 4,4% [5].

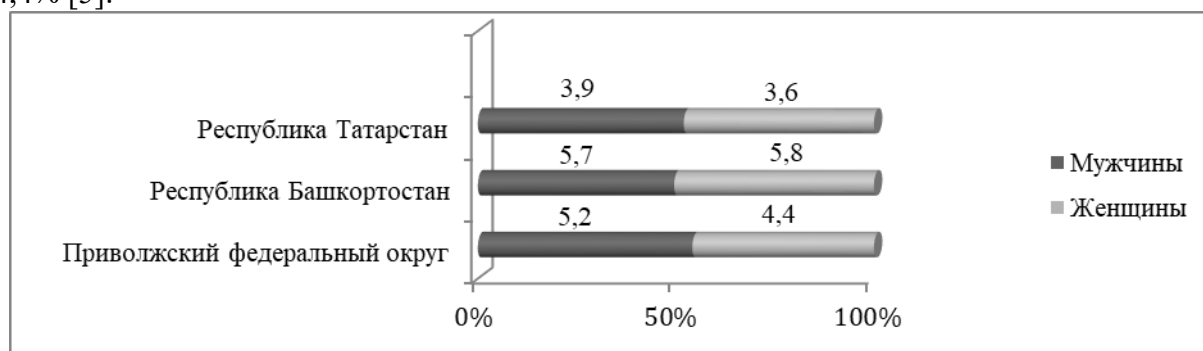


Рис. 6. Гендерная структура безработных в 2016 г. по данным Росстата

Численность трудоспособного населения [3] по Республике Татарстан на начало 2018 года составляет 2175,6 тыс. человек, то есть 56% от общей численности населения. Среди них 29% занимают мужчины, 27% - женщины. В городах проживает 39% мужчин от общей численности населения трудоспособного возраста, в сельской местности – 13%. Доля женщин трудоспособного возраста в городе - 38%, в селе - 10%.

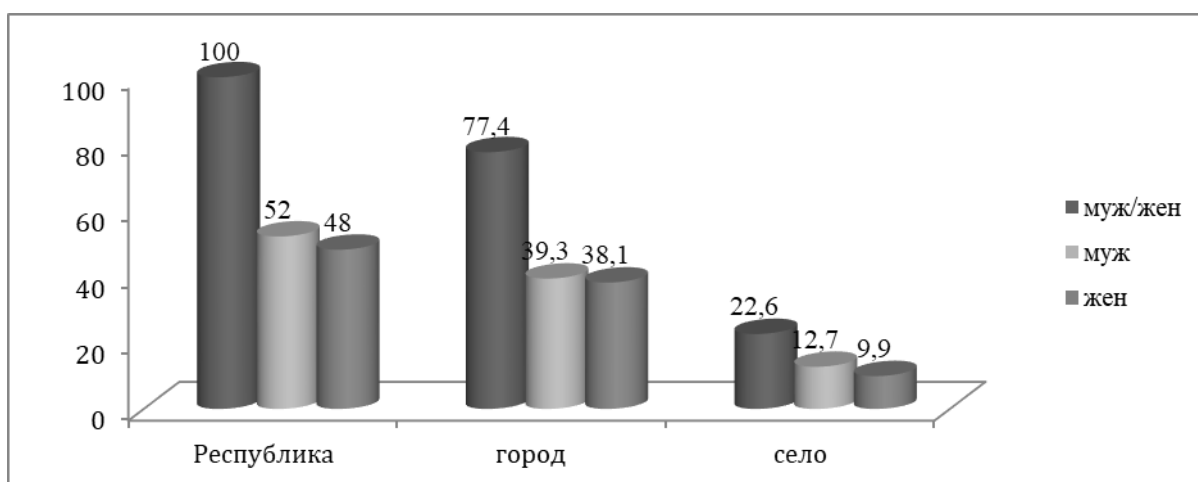


Рис.7. Численность трудоспособного населения РТ на 2018 г. по данным Татарстанстата

Если рассматривать численность женщин репродуктивного возраста по Республике Татарстан на сегодняшний день, то их насчитывается 924652 человек. 80% из них проживает в городе (740113 женщин), а 20% – в сельских (184539 женщин). Для выявления субстратных характеристик (профессионально-должностная занятость, домохозяйство, индивидуальные и институциональные характеристики) современной женщины в 2018 году Центром семьи и демографии АН РТ был проведен социологический опрос «Репродуктивное поведение и трудовая занятость женщин репродуктивного возраста». Дискурс трудовой занятости женщин репродуктивного возраста построен на гипотезе, что все женщины фертильного возраста имеют оплачиваемую работу, которая организована не в противовес их прямым семейным обязанностям. В опросе участвовало 2273 женщины репродуктивного возраста [1]. Среди безработных наиболее высокому риску подвержены женщины следующих возрастных групп: 30-34 года - 20,3%, 35-39 лет- 23,2%, 40-44 года - 20,3%.

Лидирующую позицию в социальной структуре занимает категория работающих по найму – 60,7%. Среди занятых категория специалистов, требующая наличие высшего образования - 47,7%, категория специалистов, требующая наличие среднего специального образования – 16,1%, работники сферы услуг и торговли составляют 15,4%.

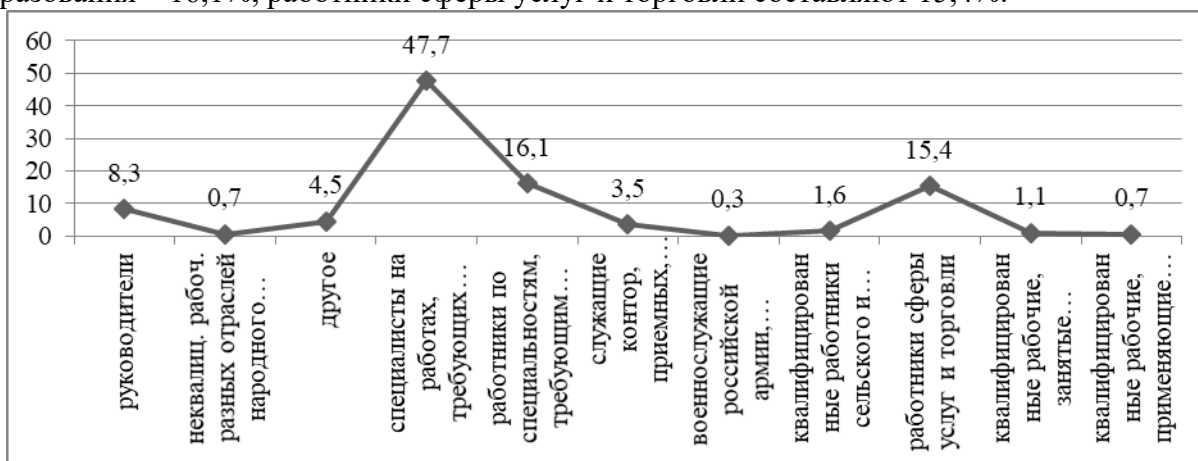


Рис. 8. Динамика трудоспособного женского населения в 2018 г. по результатам социологического исследования Центра семьи и демографии АН РТ

Резюмируя можно сказать, что государством предприняты конкретные меры по реализации занятости и трудоустройству женщин. Но считаем, также необходимы следующие мероприятия: в связи с повышением пенсионного возраста предстоит разработать специальные программы для женской рабочей силы предпенсионного возраста и разработка специальных программ по «сбережению» наших мужчин. Поскольку в зоне

особого риска остаются овдовевшие женщины по причине высокой смертности среди мужчин в возрасте 45-50 лет, вследствие чего женщины становятся основными добытчиками и кормильцами в семье.

Список литературы:

1. Гайфутдинова Р.М. Локальное прогнозирование демографического поведения в Республике Татарстан: дизайн исследования // «Развитие регионоведческих исследований в Российской Федерации: особенности и основные направления»: Всероссийская научно-практическая конференция (г. Казань, 7 декабря 2018 г.)
2. Силласте Г.Г. Гендерная социология и российская реальность: монография /Г.Г. Силласте. Москва. М.: Альфа: ИНФРА-М, 2016. 640 с.
3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан. [Электронный ресурс]: URL tatstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat.ru/publications/official_publications/electronic_versions (Дата обращения: 17.01.2019).
4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. [Электронный ресурс]: URL http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat.ru/statistics/population/ (Дата обращения: 11.01.2019)
5. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] URL http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat.ru/statistics/wages/labour_force/ (Дата обращения: 11.01.2019)

УДК 331.556.2

Л. И. Грошева

L. I. Grosheva

ТРУД НОВОГО РАБОЧЕГО КЛАССА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ³⁷

THE LABOR OF NEW WORKING CLASS OF RURAL REGIONS

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы трудовых и профессиональных стратегий представителей рабочего класса сельских территорий. В рамках исследования анализируется проблема повышения качества жизни сельского населения ввиду объективных и субъективных факторов. Отражены причины оттока сельского населения, а также основные тенденции его развития в связи с советским экономическим и социальным наследием. Выделены основные аспекты деградации села, а также усиления урбанистических процессов в рамках миграции. Представлены результаты анкетирования (N=1500 человек) рабочих села в разрезе их профессиональных и образовательных ожиданий. Наиболее яркой просматриваемой тенденцией является стремление молодых людей к трудовой деятельности, нежели к повышению своей квалификации. Автор приходит к выводу, что стремление сельских жителей к сохранению стабильного образа жизни, а также затруднения в повышении качества инфраструктуры села являются основными причинами отходничества.

Ключевые слова: сельская молодёжь, рабочий класс, сельский труд, образовательные стратегии, профессиональное развитие.

Abstract. The article deals with the problems of labor and professional strategies of representatives of the working class in rural areas. The study demonstrates the problem of improving the quality of life of the rural population due to objective and subjective factors. The causes of the outflow of the rural population, as

³⁷ Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса современной России».

well as the main trends in its development due to the Soviet economic and social heritage are reflected. The main aspects of the degradation of the village, as well as the strengthening of urban processes in the framework of migration are highlighted. The results of the survey (N = 1500 people) of village workers are presented in the context of their professional and educational expectations. The most striking trend is the desire of young people to work rather than to improve their skills. The author comes to the conclusion that the desire of rural residents to maintain a stable lifestyle, as well as difficulties in improving the quality of the infrastructure of the village are the main causes of migration.

Keywords: rural youth, working class, rural work, educational strategies, professional development.

Согласно социологическим исследованиям советского периода рабочего класса крестьянства Советский союз не только трансформировал сознание сельского населения в сфере достижительных установок и саморазвития, но и запустил урбанизационный процесс, который после распада принял значительные масштабы.

В рамках советского сельского общества были сформированы базовые установки, которые повлекли за собой отток населения из деревень.

Всеобщность и массовость образования представлялась в качестве обязательного требования к социалистическому гражданину. Учитывая тот факт, что в сельских условиях жизни диверсификация досуговой сферы была слабо представлена, образование становилось одним из способов проведения досуга, что формировало более мотивированный интеллектуальный потенциал.

Коллективность распределения дохода и общее владение собственностью формировали двойственную систему отношения к труду. В одном случае, мотивация усиливалась для тех, кто получил возможность трудиться, не имея собственных ресурсов, в другом – снижалась ввиду утраты накопленной собственности до процесса коллективизации. Если для одной части сельских жителей коллективный труд и соревновательность явились социальным лифтом и позволили выйти за рамки сельского сообщества, то для других общественный труд формировал условия для рестриктивного поведения, занижения собственной работоспособности при условии обязательного получения минимума причитающихся благ. Таким образом, социалистический подход к труду формировал принципиальное расслоение между социально активными и пассивными жителями села, создавая условия для мобильности первой группы.

Возможности повышения квалификации в других районах и городах, а также активная коммуникация с представителями городского сообщества, распределёнными для работы в деревни и сёла, формировали условия для заимствования базовых ценностей города в виде стилей проведения досуга, ориентации на внешние атрибуты достатка (модная одежда), подражание аспектам западной культуры (музыка, жаргонные слова, вредные привычки) [4, с. 75].

Внедрение идеологического конструкта «светлого будущего» позволяло не только унифицировать жизненные цели, ценности и установки сельской молодёжи, связанные с трудом для улучшения коллективной жизни и труда, но повышало удовлетворённость внешними условиями. С другой стороны, готовый идеал и образ будущности позволял заполнять отсутствие прогностических ориентаций у значительной массы сельских жителей, ориентированных ранее на воспроизведение традиционного уклада жизни. Таким образом, формировались условия для коллективного планирования и прогнозирования социальной жизни как всего сообщества, так и отдельных её членов.

Коллективный способ существования в условиях социализма существенно трансформировал систему социальных санкций. Следует отметить, что в отличие от городских сообществ, деревенские общности всегда характеризовались жёстким критическим отношением к отклонениям поведения своих жителей. Социалистическая идеология позволила вывести социальный контроль из формата латентного осуждения на уровень открытого обсуждения (посредством специальных заседаний), позволяя оказывать

воспитательное воздействие на всё сообщество в целом и осуществлять превентивную коррекцию девиаций.

Искусственное выравнивание уровня жизни, хотя и имело негативные последствия для наиболее работоспособных селян, в целом позволяло укреплять межличностные взаимодействия и сводить к минимуму такие феномены как эксклюзия и одиночество. Возможность мобильности для молодёжи в свою очередь снижала уровень оппортунистического настроения, позволяя реализовывать больший потенциал на другом уровне общественного развития.

Данные факторы позволяют говорить о формировании сельского рабочего класса, который, как и городской пролетариат был отделён от частной собственности, нацелен на достижение социалистических установок, ориентирован на поддержание нормального уровня жизни каждого из членов сообщества.

Однако, обращаясь к статистике, следует признать, что сельский рабочий класс вплоть до разрушения советского пространства оставался выделенной категорией с меньшим благополучием, нежели был предоставлен классическим городским пролетариям. Достаточно явным свидетельством данного факта является разность в уровнях оплаты труда, которая могла быть ниже в 1,5-2 раза в сравнении с аналогичной нагрузкой в городах. Также следует отметить, что ряд процессов служил не только укреплению, но и разрушению сельского рабочего класса. К примеру, развитие образования по своей сути способствовало утрате рабочими принадлежности к классу, а в совокупности с процессами мобильности и урбанизации, сельские территории стали активно утрачивать наиболее активную молодёжь. Разрушение рабочего класса села, по мнению С.И. Григорьева [1, с. 39], начало происходить ещё в 60-е годы XX века и было неизбежным следствием смещения культурных центров в крупные города. Исследования В.И. Старовойтова [2, с. 62] отражали начавшийся процесс вымирания деревень и резкого сокращения населения в возрасте 16-25 лет. Данные аспекты были в русле общемировой тенденции и объяснялись тем, что заимствованные идеалы и ценности городских рабочих не могли быть вписаны в контекст сельской жизни, что привело к существенной дивергенции новых ценностных ориентаций молодого сельского рабочего и фактических условий деревенской жизни.

Субъективные причины заключались в неспособности сельского населения к быстрой адаптации в новых условиях российской действительности. Разрушение системы планирования и прогнозирования, предлагавшегося идеологией сверху, препятствовало самопродуцированию жизненных целей и ценностей жителей села, сформировало условия иждивенческого мироощущения у оставшихся в деревне граждан. Новые идеалы потребительской культуры существенно превышали финансовые показатели доходности в рамках сельского труда, что стимулировало молодёжь искать решение проблемы посредством миграции.

Разрушение социалистической модели существования колхозов и коллективной собственности привело к значительной деградации села и его роли в социальной структуре общества. Обширное исчезновение деревень (согласно статистике начиная с 80-х годов по сегодняшний день прекратили своё существование более 60 % сельских населённых пунктов [3, с. 20]), деморализация сельского населения, интенсификация мобильности и развития общедоступных информационных каналов сети Интернет способствовали полному прекращению существования классического рабочего класса в деревне и не позволили сформировать чётких контуров новой классовой структуры.

Следует отметить, что за прошедшее время новой российской действительности сельские жители приобрели ряд специфических характеристик. Согласно позиции Ж.Т. Тощенко [3, с. 20] структура ценностей утратила общественно значимое начало жизнедеятельности. Участие в коллективном труде в рамках колхозов и совхозов позволяло сформировать установки стратегически важной задачи для государства, таким образом, у каждого члена сельского сообщества существовала самооценка высокой значимости

трудовой деятельности и высокой роли каждого в достижении государственных целей. Их роль была обоснована не только на уровне удовлетворения потребностей рядовых граждан, но и помощью в обеспечении сырьём промышленности, обороны и т.д.

Разрушение социалистического фундамента привело к качественному изменению всех указанных параметров. Формирование частных форм производств способствовало исчезновению социально ориентированной политики организаций, оптимизация рабочих мест в короткий период времени высвободила до 40 % рабочей силы, которая либо мигрировала в города, либо деградировала с последующим выбытием из категории экономически активного населения. Деревенские семьи перестраивались на неоплачиваемый семейный труд, а также на сосредоточение средств производства вокруг более-менее устойчивых фермерских хозяйств. Распространение агрохолдингов с невысокой долей ручного труда, а, следовательно, и рабочей силы, привело ко второй урбанизационной волне, в рамках которой была утрачена значительная часть социально активной молодёжи.

Разрушение жизненных ориентиров и смыслов сельской молодёжи привело к трансформации ожиданий в сфере получения материального и социального благополучия. Уничтожение безвозмездных и льготных форм помощи на базе колхозов и совхозов впоследствии не компенсировалось мерами государственной помощи в современной России, а политика самозанятости и самообеспечения граждан не коррелировала с налоговой политикой и нормами привлечения средств от самозанятых в бюджет. Учитывая физическое существование населения, пережившего опыт социалистического строительства, на молодёжь оказывает влияние установки старшего поколения, которое, основываясь на компаративном анализе, стремится вывести молодое поколение из сельских регионов.

Обеспечение сельского населения гарантированными выплатами пенсии при отсутствии достаточного количества рабочих мест и идеологической работы привело к росту иждивенчества в среде молодых людей, который в качестве эрзаца строительства собственной жизни предпочли существовать, обходясь малым набором благ на базе доходов престарелых родственников. Данная категория не только выпадает из понятия рабочего класса села, но и в целом исключается из классовой структуры, трансформируясь в значительную деклассированную прослойку общества.

Еще одной негативной тенденцией села стало расширение информационного пространства на базе общинных комплексов ценностей, существовавших как в дореволюционное, так и в советское время. Ориентация на интенсивность информационного обмена внутри сообщества при открытии доступа к информации широкого профиля, которая является доступной посредством сети Интернет, при недостаточности навыков привела к усилению негативных слухов и ожиданий. Ж.Т. Тощенко приводит знаковый пример о проведённой акции по принуждению каждого домовладельца к приватизации земли под строением (включая престарелых людей) [3, с. 22]. Учитывая традицию передачи информации в сельских районах, был сформирован слух о возвращении налоговых отчислений с каждого плодового дерева на приусадебных участках, что в отдельных крайних случаях стимулировало уничтожение плодоносящих посадок.

Противоположной тенденцией чрезмерного информирования и неумения самостоятельно отбирать и сортировать информацию стало формирование комплекса отчаяния и безнадёжного положения сельской молодёжи. Конструирование смыслов обречённости в современных СМИ происходит посредством телевидения, популярных новостных каналов YouTube и социальных сообществ критической ориентации. Повторение тем миграции, эмиграции из России, а также высмеивание новостей (в том числе и неподтверждённых) деформирует жизненное планирование в связи с сельским образом жизни и предоставляет основу для усиления оттока сельской молодёжи.

Несмотря на достаточно смешанную структуру нового рабочего класса сельских территорий, присутствуют общие социально-экономические тенденции его развития. Особенности уровня и качества жизни нового рабочего класса сельских территорий, а также

базовые образовательные и ценностные установки были проанализированы на базе авторского эмпирического исследования методом анкетирования (N=1500 человек, население в возрасте 18-30 лет, проживающее в Тюменской, Свердловской и Курганской областях; исследование выполнено при поддержке гранта РФФИ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса современной России»).

Наиболее значимым в обозначении рабочего класса являются профессиональные установки молодёжи, как наиболее мобильной группы населения. У 24,9 % сельских респондентов профиль деятельности не совпадает с трудовой функцией, данный показатель соответствует ответам горожан – 27,4 %. Показательным является тот факт, что молодые люди не стремятся получать необходимые знания в институциональных рамках и предпочитают учиться по ходу вовлечения в производственный процесс. Обучаться в рамках текущей профессии планируют только 4,1 % селян, реализуют данную интенцию – 5,8 %. Обладают средним профессиональным образованием на текущий момент 49 % опрошенных, что соответствует требованиям к современному новому рабочему классу, поляризованному на классическую часть и управляющих полуавтоматизированными системами.

Следует отметить, что рабочие-горожане имеют среднее профессиональное образование в 36 % случаев, что характеризует большую диверсификацию рабочих мест на городском рынке труда.

Соответственно, образование в большей мере институционализировано в сельской среде: 54,1 % сельских рабочих повышают образовательный уровень в рамках специализированных учреждений (техникумов, колледжей) при аналогичных показателях у городских представителей в 40,6 %. В тоже время повышение квалификации без отрыва в большей степени развито в городах (47,4 % против 33,6 %). Дивергенция признаков обусловлена несколькими факторами. Мощности городских предприятий предполагают более развитую инфраструктуру производства, наличие персонала, выступающего в роли наставников, в то время как компании в сельских районах представлены либо филиальными сетями, либо агрокомпаниями, нацеленными на максимизацию аутсорсинга образовательных услуг. Данный факт подтверждается местоположением работы сельских рабочих: у трети опрошенных (30,3 %) место работы находится в другом населённом пункте, в то время как городские рабочие преимущественно работают по месту проживания (94,1 % против такой же возможности на селе – 65,8 %). Хотя стремление к мобильности ради более выгодных условий характерно для обеих групп рабочих в равной мере (50 % респондентов), данный факт говорит о достаточно высокой готовности к мобильности в молодёжной среде нового рабочего класса.

Ориентация на длительное сохранение профессиональной сферы у горожан и селян по отдельным параметрам сформирована неравномерно.

Неопределённость будущей перспективы в большей мере проявляется в сельских районах: 38,3 % не имеют долгосрочных планов в сфере труда, в то время как среди городских рабочих данный показатель составляет 26,5 %. Ориентация на руководящую позицию у сельской молодёжи выражена слабее – 12,5 %, что в два раза меньше аналогичных показателей города. Вероятно, полученное соотношение характеризует жизненные установки, не связанные с рабочим местом, а также узость и непрозрачность карьерных перспектив в предприятиях аграрной отрасли. Однако параллельно объективным факторам широко представлена проблема отсутствия карьерных амбиций и соотношения уровня образования и благополучия. Представители нового рабочего класса в целом не планируют расширять профессиональные горизонты (55,9 % селян и 49,2 % горожан) и не готовы к реализации стратегии непрерывного образования.

Интересен тот факт, что в отношении образовательных стратегий для собственных детей рабочие не столь однозначны в ответах. Нацеленность на высшее образование отмечается у 55,3% городских рабочих и 36,8% сельских, и примерно обратная зависимость (50,4% и 37,6% соответственно) представлена в сфере реализации личного выбора

образовательных стратегий детьми. Данный факт может являться косвенным свидетельством неудовлетворённости рабочими своим текущим положением и стремлением изменить ситуацию в рамках следующего поколения. Касательно сельских жителей данная тенденция менее выражена, они готовы к межпоколенческому трансферу собственных жизненных установок.

В рамках углубления специализации готовы к обучению 19,5% горожан и 14,9% селян, при этом выбор в большей мере ориентирован на получение высшего образования (средняя востребованность среднего профессионального уровня около 3%). Смена специализации является не столь востребованной, однако 21,1% городских рабочих и 19% сельских рассматривают возможность сменить профессиональную направленность в рамках качественно новой отрасли при обучении в системе высшего образования. Таким образом, молодые сельские рабочие в целом не склонны к изменениям, а также испытывают затруднения в адаптации к изменяющимся условиям рынка труда. В настоящее время проявляется высокая потребность в планомерной работе с сельским населением по вопросам изменения ценностных установок в отношении непрерывности образовательной среды, а также формировании готовности к смене профессиональной ориентации в условиях новых экономических вызовов.

Список литературы:

1. Григорьев, С. И. Социология жизненных сил российского села и сельского жителя в начале XXI века / С. И. Григорьев // Социологические исследования. – 2010. – № 9. – С. 39–44.
2. Староверов, В. И. Социально-демографические проблемы деревни [Текст] / В. И. Староверов. – М.: Наука, 1975. – 287 с.
3. Тощенко, Ж. Т. Смыслы жизненного мира сельских жителей / Под ред. Ж.Т. Тощенко // Смыслы сельской жизни (Опыт социологического анализа). – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2016. – С. 11–32.
4. Redfield, R. Tepoztlan, a Mexican Village: A Study of a Folk Life [Текст] / R. Redfield. – Chicago: University of Chicago Press, 1930. – 248 p.

УДК 331.5

Н. В. Дорохова

N. V. Dorokhova

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ УПРАВЛЕНИЯ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ

IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT CONDITIONS OF NON- STANDARD EMPLOYMENT

Аннотация. В статье предложены адекватные современным реалиям направления изменения условий управления системой отношений занятости населения, одним из элементов которой выступают диверсифицированные формы нестандартной занятости. Целью статьи является разработка направлений совершенствования организационных условий управления нестандартной занятостью населения. В статье использованы такие общенаучные методы, как дедукции и индукции, анализа и синтеза, историко-логического и структурно-функционального анализа, эмпирического обобщения. Автор проводит анализ подходов к управлению занятостью населения, сложившихся в нашей стране, и делает обоснованный вывод о необходимости их глубокой трансформации. В статье выявлено особое значение организационных условий, которое они оказывают на процесс управления занятостью населения. Предложены основные направления совершенствования организационных

условий управления занятостью населения, в числе которых изменение правовых, политических и управленческих основ. В заключении статьи делается обоснованный вывод о необходимости разработки и реализации политики занятости населения, нацеленной на повышение гибкости и адаптивности системы отношений занятости населения.

Ключевые слова: Рынок труда, занятость, нестандартная занятость, управление занятостью населения, политика управления занятостью населения

Abstract. In the article the directions of change of conditions of management of the system of the employment relations of the population adequate to modern realities are offered, one of elements of which the diversified forms of non-standard employment act. The aim of the article is to develop ways to improve the organizational conditions of management of non-standard employment. The article uses such General scientific methods as deduction and induction, analysis and synthesis, historical-logical and structural-functional analysis, empirical generalization. The author analyzes the approaches to employment management that have developed in our country, and makes a reasonable conclusion about the need for their deep transformation. The article reveals the special importance of organizational conditions, which they have on the process of employment management. The main directions of improving the organizational conditions of employment management, including changes in the legal, political and administrative framework. In conclusion of the article is a reasonable conclusion about necessity of development and implementation of the employment policy aimed at increasing the flexibility and adaptability of the system of relations of employment.

Key words. Labor market, employment, non-standard employment, employment management, employment management policy

Занятость выступает важнейшим элементом рынка труда, во многом влияющим на уровень и качество жизни населения. Важно заметить, что занятость населения, ее основные черты и тенденции развития являются одним из ключевых факторов, обеспечивающих экономический рост [1]. Следовательно, управление занятостью населения можно определить как основополагающее направление социально-экономической политики на всех уровнях государственной вертикали. Особенности современных условий формирования и развития системы отношений занятости населения, в рамках которой все более широкое распространение получают диверсифицированные формы нестандартной занятости населения, требуют выработки адекватных и инновационных подходов к управлению ею.

Лымарева О.А. считает, что: «Управление занятостью представляет собой деятельность по стимулированию спроса на рабочую силу и по отождествлению структуры спроса на труд со структурой предложения. На практике это означает, что происходит активная разработка и реализация комплекса мер по формированию структуры рабочей силы, которая бы соответствовала структуре рабочих мест» [3]. По мнению автора, под управлением занятостью населения целесообразно понимать определенное воздействие государства на систему отношений занятости населения с целью ее эффективного функционирования и развития.

По мнению большинства исследователей, в РФ к настоящему времени сложилось три подхода к управлению занятостью:

- управление на основе контроля за исполнением;
- управление на основе разработки сценариев;
- управление на основе прогноза ситуации на рынке труда [2].

Анализ сложившихся подходов к управлению занятостью населения в нашей стране позволит сделать вывод о том, что наибольшее распространение в практике управления получил подход, основанный на реактивной адаптации к изменениям на рынке труда и в сфере занятости населения. Использование наиболее прогрессивного подхода, основанного на стратегическом видении ситуации в сфере занятости, имеет место лишь в качестве отдельной региональной практики, не получило широкого распространения, и ограничивается низкой эффективностью взаимодействия по данному вопросу между регионами и федеральным центром, различными министерствами и ведомствами [4].

Важно отметить, что управление занятостью необходимо осуществлять с учетом тех условий, в которых формируется и развивается система отношений занятости населения. К таковым можно отнести следующие: социально-трудовые, производственные, организационные, территориальные и финансово-экономические. По мнению большинства экспертов, именно организационные условия играют ключевую роль в процессе управления занятостью населения. Под организационными условиями развития системы отношений занятости населения, по мнению автора, необходимо понимать совокупность правовых, политических, управленческих характеристик внешней среды развития системы отношений занятости населения.

По мнению автора, основным направлением совершенствования организационных условий развития системы отношений занятости населения в Российской Федерации и ее субъектах должно стать привлечение к данному процессу всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров) данного процесса. В качестве стейкхолдеров, заинтересованных в эффективном развитии системы отношений занятости населения, можно выделить следующие группы: государство, представителей бизнес-сообщества, представителей работников (профсоюзы), научные и образовательные организации, население. Их взаимодействие по данному вопросу должно осуществляться на основе механизма социального партнерства. Данное направление позволит учесть разнонаправленные интересы стейкхолдеров, привести их к консенсусу, найти оптимальные модели для развития системы отношений занятости населения.

Кроме того, важными направлениями совершенствования организационных условий управления занятостью населения можно назвать следующие:

- совершенствование правовых основ управления занятостью населения;
- совершенствование политических основ управления занятостью населения (рис.1).

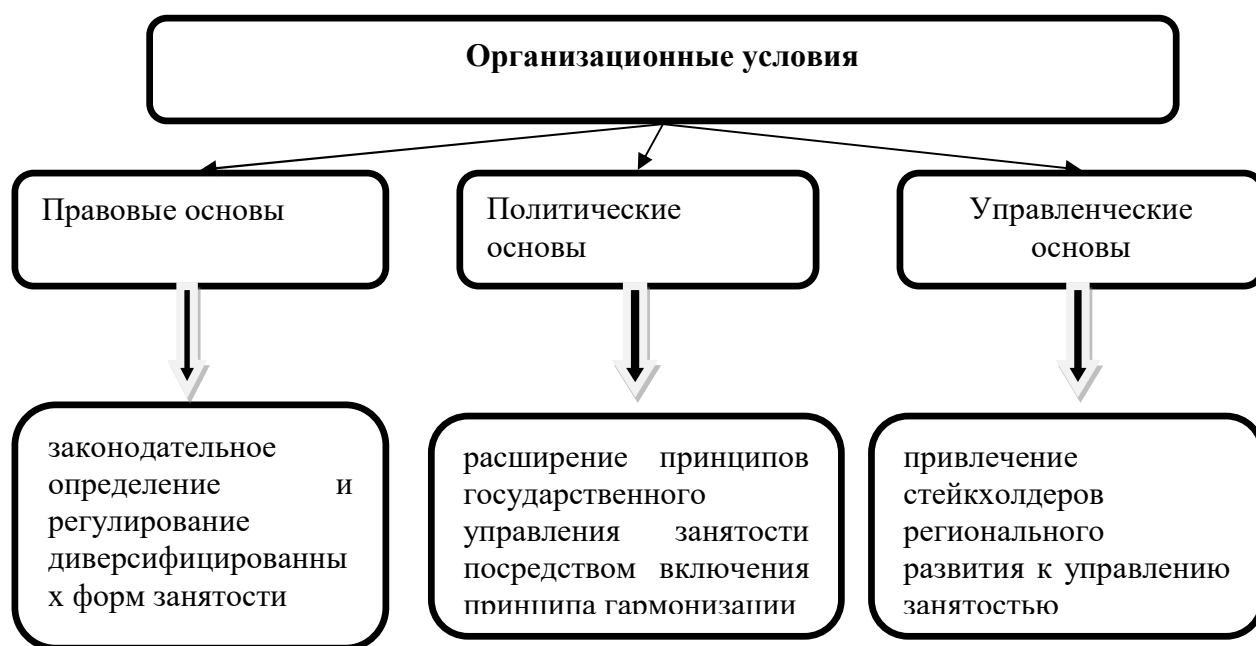


Рис. 1. Направления совершенствования организационных условий управления занятостью населения

Таким образом, условия развития системы отношений занятости населения имеют исключительно важное значение и требуют полного учета при осуществлении процесса управления занятостью населения. Как отмечают авторитетные источники, особое место в перечне условий развития занятости отводится организационным условиям. При этом данные условия не являются в нашей стране адекватными современным вызовам и требуют совершенствования. Также важно заметить, что сложившаяся на сегодняшний день в России

система отношений занятости не отвечает критерию гибкости и адаптивности, что во многом является результатом действия условий ее развития. Данный факт должен быть учтен при разработке и реализации политики управления занятостью населения как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Список литературы:

1. Гришин И. Стимулирование и динамизация занятости: рецепт flexicurity / И. Гришин // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. - №5. – С. 39-50
2. Дорохова Н.В. Трансформация занятости в России: проблемы и пути решения / Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2013. - №2(3). – С.13-16
3. Лымарева О.А. Особенности государственной политики управления занятостью в промышленно развитых странах [Электронный ресурс]/ О.А. Лымарева, А.В. Таланова – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-gosudarstvennoy-politiki-upravleniya-zanyatostyu-v-promyshlennno-razvityh-stranah> (дата обращения: 10.01.2019)
4. Федченко А.А. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты/ А.А. Федченко, Н.В.Дорохова, Е.С. Дашкова// Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т.62. - №1. – С. 16-24

УДК 316.4

Л. Ш. Идрисова

L. Sh. Idrisova

ПРОБЛЕМА ЖЕНЩИН С ДЕТЬМИ: СОВМЕЩЕНИЕ ТРУДА И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ³⁸

THE PROBLEM OF WOMEN WITH YOUNG CHILDREN: BALANCE OF LABOUR AND FAMILY DUTIES

Аннотация. В докладе описана проблема женщин, включенных в рынок труда и имеющих детей дошкольного возраста и многодетных матерей. Показаны статистические данные и данные социологических опросов как по Республике Башкортостан, так и по России. Выделяется проблема дискриминации женщин, вышедших на работу после декретного отпуска. Подчеркивается необходимость реализации внутренней корпоративной социальной политики по поддержке таких матерей и создания благоприятных условий для их труда.

Ключевые слова: Дискриминация, дети-дошкольники, многодетность, социальная политика, занятость, условия труда, работодатель

Abstract. The article describes the problem of women engaged in labour and having pre-school children and women having three and more children. There are used statistical information and polling data as within the Republic as well as through Russia. The problem of discrimination of women who got to work after their maternity leave is highlighted. Emphasized the need for realization inner corporative social policy to support this category of participants of labour market and arranging of more flexible conditions.

Key words: Discrimination, pre-school children, family with many children, social policy, employment, work conditions, employer

Современная женщина – активная участница экономической деятельности, нацеленная на достижение самореализации и успеха. Однако на данном пути она сталкивается с

³⁸ Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Центра исследования социального развития и формирования человеческого капитала ГАНУ ИСИ РБ за 2019 г.

процессами дискриминации, подавляющими ее жизненные стратегии. Так, одними из уязвимых категорий населения являются в этом отношении женщины с несовершеннолетними детьми.

Проблема женщины с ребёнком в сфере труда на сегодняшний день носит более острый характер в условиях конкурентного рынка труда. Выход женщины на работу после декретного перерыва – достаточно уязвимый и непростой период, в котором она переосмысливает свои возможности как в профессиональной сфере, так и в семейном отношении. Женщина часто сталкивается с ситуацией, когда ей приходится делать приоритет на чем-то одном, либо испытывать сложности при «двойной нагрузке» при выходе на работу. Она вынуждена перестроить существовавший образ жизни и сформировать новый, адаптированный к новым потребностям и обязанностям. В связи с этим женщина, имеющая ребенка, выбирает ту работу, которая может предложить ей неполный рабочий день, работу по графику и т.д. Это, безусловно, удобно, но не обеспечивает достаточный материальный приход в семью. Женщина же, которая решает вернуться после окончания отпуска по уходу за ребенком на свое прежнее место работы с полным рабочим днем, испытывает трудности в связи с тем, что у нее нарастает нагрузка от трудовой занятости с одной стороны, и прежними обязанностями материнства, с другой. К примеру, в 2007 треть опрошенных женщин г. Москвы после выхода на работу сменили место работы. Основными причинами были отмечены более близкое расположение нового места работы к дому и лучшие условия по организации труда на новом рабочем месте. Как показывает статистика и практика, руководители организаций не готовы идти навстречу матерям с детьми дошкольниками в предоставлении им более мягких условий труда, так как в нашей стране на данный момент не в полной мере реализована продуманная гарантированная регламентированная система поддержки работающих матерей с детьми дошкольниками.

В Республике Башкортостан уровень экономической активности женщин составляет 60,3% (на 2014 г.) [3]. По России в 2016 г. этот показатель равен 60,1% [5]. Из числа работающих женщин республики, имеющих детей, в 2012 г. 2,4% перевели на худшую работу после выхода на работу с декретного отпуска, 5,4% из них перевели на менее оплачиваемую работу [3]. Хотя эти цифры и не велики, они говорят о том, что дискриминация в той или иной степени имеется. Причины, по которым женщины увольняются, следующие: «не устраивали условия труда», «сокращение или закрытие предприятия», в равной степени «не устраивала зарплата» и «по семейным обстоятельствам» [1]. Ответы «по семейным обстоятельствам» и «не устраивали условия труда» в свою очередь имеют более конкретные причины. Эти варианты ответов предположительно связаны с материнством.

По результатам исследований женщины с несовершеннолетними детьми более уязвимы на рынке труда: среди них, по сравнению с мужчинами и женщинами, не имеющими детей, меньше тех, кто менял место работы и планирует сменить работу. Сохранение своего места в первую очередь это дает им уверенность в завтрашнем дне и стабильный заработок. Однако женщины с детьми оказываются в дискриминационной позиции при выходе на прежнее место работы. Это может быть как перевод на низшую должность, так и перевод на менее оплачиваемую работу.

Проблематику семьи, семейной политики, дискриминации женщины глубоко и всесторонне исследует Ф.Б. Бурханова. Она отмечает, что «для формирования социальной системы, позволяющей эффективно сочетать домашнюю работу и профессиональную занятость, недостаточны односторонние усилия государства. Необходимо более активное включение в этот процесс работодателей и родительских сообществ. В рамках ответственности работодателей могут быть реализованы меры по предоставлению некоторым сотрудников гибкого графика, по переносу части рабочих функций на дом, по развитию дистанционных форм занятости [3].

Говоря о дискриминации женщины на рынке труда надо отметить, что невелик показатель тех, кто отстаивает свои права, хотя эта тенденция идет к увеличению. К сожалению, сами женщины проявляют себя пассивно в случае дискриминационного положения. Это в свою очередь также является фактором «недружественного» отношения работодателя к женщине с детьми-дошкольниками или многодетным работницам.

Для успешного развития семьи, а в целом и государства, в целях создания позитивных партнерских отношений с руководством, а также с целью роста благополучия семей с детьми, создания атмосферы удовлетворения работой, отдачи работе имеет место быть лояльному партнерскому патерналистскому отношению работодателя к многодетным женщинам.

По России не вполне удовлетворены надежностью работы 25,2% работающих женщин в возрасте 20-49 лет, 12,7 – режимом работы, 18,3 – условиям труда, 25,8 – моральным удовлетворением. В 2016 году доля занятых женщин, имеющих одного ребенка, составляла 80,7%, в 2017 году - 81,9%, трехдетные составляли 59,6% (в 2017 г. – 60,4%). Также прослеживается тенденция увеличения рождаемости у женщин имеющих 4-х и более детей. Женщины, имеющие детей дошкольного возраста, составляли 65,8% в 2017 г. (в 2016 г. их было 64,9) [5]. Как видим, женщина с детьми активно включена в процесс экономической деятельности.

Для оптимизации и эффективности сочетания должностных и семейных обязанностей работающей женщины с детьми-дошкольниками необходимо социальное партнерство организаций и органов власти. Сегодня предложения по улучшению трудовых условий для работающих матерей с детьми организациям и органам власти носят только формальный характер и остаются на стадии чтения. На практике, к сожалению, мы не видим действенной внутренней социальной политики организации, направленной на дружелюбность и лояльность к женщине с детьми-дошкольниками. В большинстве случаев на предприятиях с разными типами социальных политик проблема совмещения трудовых и семейных обязанностей мам с детьми-дошкольниками не выделяется как самостоятельная [2]. Безусловно, есть предприятия и организации, в которых руководитель практикует неформализованную, индивидуализированную поддержку родительства, но их не так много. Они имеют негласный характер и не прописаны в трудовом договоре работника.

Таким образом, современная женщина направлена на успешное сбалансированное саморазвитие, самоутверждение, как в сфере труда так и в семейной жизни, в частности, родительство. Ухудшение положения женщины после выхода на работу (перевод на менее оплачиваемую или худшую работу, понижение должности) из декретного отпуска – одна из основных форм дискриминации по отношению к женщине с несовершеннолетними детьми. И на сегодняшний день мы имеем проблему, которая нуждается в успешной реализации. Необходимо внедрять инновационные методы реализации корпоративной социальной политики. В связи с этим стоит необходимость проведения мероприятий по информированию организаций и предприятий о возможных изменениях в трудовых соглашениях. Работодатели должны осознавать, что поддержка родительства/материнства, нацеленная на гармоничное сочетание труда женщины и ее «второй» нагрузки – «семьи», создание благоприятных условий для работающих матерей, и особенно многодетных матерей с детьми дошкольниками, это залог производительности труда, гармоничных внутрисемейных отношений, в целом предпосылка для успешного развития общества, и, в конце концов, развития страны с высоким уровнем и качеством жизни. Сочетание труда и материнства в современной стране, где уже есть хорошая законодательная база трудовых отношений, но требующая совершенствования, является важной жизненной стратегией сегодняшних женщин, которую нужно поддержать.

Список литературы:

1. Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» ИСППИ РБ, 2012.

2. Работа и семья в жизни женщины с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы: М., 2008. 190 с.
3. Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала. Уфа, 2015. 360 с.
4. Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014.
5. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_113_9916801766 (дата обращения: 11.01.2019).

УДК 331.5

Э. В. Ильвес

E. V. Ilves

ДИНАМИКА ПРЕКАРИЗАЦИИ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА ПО СУБЪЕКТАМ ТРУДА³⁹

THE DYNAMICS OF PARENTAL LABOUR PRECARITY BY THE SUBJECTS OF LABOUR²⁸

Аннотация. Мировой тенденцией последних десятилетий становится дестабилизация социально-трудовой сферы. На смену регулярной занятости и гарантированному трудоустройству пришло новое социально-экономическое явление – прекаризация занятости. Прекаризация пронизывает все сферы, в том числе и родительский труд – деятельность по воспроизводству качественного человеческого капитала, ставшего в последнее время основным интенсивным производительным фактором экономического развития. В статье представлены результаты анализа прекаризации родительского труда по субъектам труда. Исследование проведено по разработанной автором методике, в основе которой лежит использование индексного метода анализа. Показано, что в период с 2010 по 2017 гг. в России наблюдается прекаризация по субъектам родительского труда. Выявлены недостатки в организации родительского труда, которые способствуют усилению его нестабильности и снижению его защищенности. Предложены меры регулирования родительского труда по субъектам труда с целью снижения уровня его прекаризации.

Ключевые слова: неустойчивая занятость, нестандартная занятость, прекаризация занятости, родительский труд, субъекты родительского труда.

Abstract. The global trend of the last decades is destabilization of the social and labour sphere. Regular employment and guaranteed employment have been replaced by new socio-economic phenomenon – employment precarity. Precarity affects all spheres, including parental labour – the activity of reproducing high-quality human capital, which has recently become the main intensive productive factor of economic development. The article presents the results of the analysis of parental labour precarity by the subjects of labour. The study was conducted according to the method developed by the author, which is based on the use of the index method of analysis. It is shown that in the period from 2010 to 2017 there is a precarity by the subjects of parental labour in Russia. Deficiencies in the organization of parental labour were identified, which lead to increase of its instability and reduce of its security. Measures for the regulation of parental labour by the subjects of labour in order to reduce its precarity level were proposed.

Keywords: unstable employment, non-standard employment, employment precarity, parental labour, subjects of parental labour

³⁹ Исследование проведено в рамках проекта «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

Введение. Глобальные изменения современного рынка труда стали причиной возникновения нового социально-экономического явления – прекаризации занятости [2; 4; 5; 8], которая распознается по четырём признакам: отсутствие стабильной занятости, отсутствие гарантий и защищенности, отсутствие профессиональной самоидентификации, сужение, а часто отсутствие гражданских, политических и экономических прав [1]. Прекаризация пронизывает все сферы, в том числе и родительский труд – деятельность по воспроизводству качественного человеческого капитала – основного интенсивного производительного фактора экономического развития современного общества. В условиях возрастания требований к качеству человеческого капитала и трудовых ресурсов усиливается актуальность исследования родительского труда как феномена прекаризированной занятости. Статья представляет результаты анализа прекаризации родительского труда по субъектам труда. Родительский труд – это деятельность субъектов труда по воспроизводству человеческого капитала. Объектом родительского труда является личность и ее характеристики, а предметом (продуктом) – человеческий капитал. Субъект родительского труда может быть выделен на разных уровнях: личностном (родители), групповом (семья, родственники), общественном (социальные институты, специалисты сферы социальной репродукции).

Результаты исследования. Исследование проведено по разработанной автором методике, в основе которой лежит использование индексного метода анализа. При изучении прекаризации труда как экономического явления использовались системный, функциональный, институциональный и конфликтологический подходы. Это позволило обосновать возможность выделения общих признаков прекаризации профессионального и родительского труда, предложить совокупность методических принципов оценки родительского труда и методов определения признаков и уровня прекаризации родительского труда [3], разработать и апробировать методику анализа [6]. В качестве показателей прекаризации были выбраны субъекты родительского труда – родители, родственники, специалисты сферы социальной репродукции, в качестве индикаторов прекаризации использовались параметры социально-трудовой сферы, учитываемые Федеральной службой государственной статистики: уровень жизни, занятость и безработица.

Таблица 1. Индикаторы, характеризующие прекаризацию по субъекту родительского труда «родственники»

Признак прекаризации	Индикаторы (данные Федеральной службы государственной статистики)
Отсутствие стабильной занятости	Заболеваемость детей в возрасте 0-14 лет
	Заболеваемость детей в возрасте 15-17 лет
	Заболеваемость женщин (осложнения беременности, родов и послеродового периода)
	Разводы, на 1000 человек населения
	Расходы домашних хозяйств в постоянных ценах, в % к предыдущему году
	Темп роста численности детей, оставшихся без попечения родителей
	Численность детей, родители которых ограничены в родительских правах
	Число семей, состоявших на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях
	Темп роста численности детей, родители которых лишены родительских прав
	Темп роста численности детей, родители которых ограничены в родительских правах
Отсутствие гарантий и защищенности у субъектов труда	Уровень занятости женщин
	Браки, на 1000 человек населения
	Доля детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся на воспитании в семьях
	Реальные располагаемые денежные доходы населения Соотношение среднедушевых денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума

	Темп роста числа семей, желающих принять ребенка на воспитание
	Уровень участия в рабочей силе женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей до 18 лет
	Уровень участия в рабочей силе
	Число семей, получивших жилые помещения и улучшивших жилищные условия за год

В табл. 1 представлены индикаторы прекаризации по субъекту родительского труда «родственники».

Расчет велся за двухлетние периоды (2010-2011 гг., 2011-2012 гг. и т.д.) и за период 2010-2017 гг. в целом. При выборе временного интервала было учтено, что введение государственного сертификата на материнский (семейный) капитал при рождении второго и последующего ребенка существенно повлияло на рост рождаемости в России в 2007-2009 гг. [7]. Был выбран временной интервал с 2010 по 2017 гг., установлено соотношение динамики индикаторов прекаризации с динамикой аспектов родительского труда, рассчитаны индексы индикаторов, индексы прекаризации, групповые индексы прекаризации по субъектам родительского труда и интегральные индексы прекаризации по аспекту родительского труда «субъект труда». Значение индекса больше единицы говорит о наличии прекаризации. Динамика прекаризации родительского труда по сторонам трудового процесса представлена в таблице 2.

Таблица 2. Динамика прекаризации родительского труда по субъектам родительского труда

Сторона трудового процесса	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2010-2017
А) Групповые индексы прекаризации родительского труда								
Родители	1,018	1,004	1,005	1,002	0,998	1,005	0,992	1,024
Родственники	1,046	0,966	0,983	1,017	1,010	1,024	0,987	1,032
Специалисты сферы социальной репродукции	0,949	1,123	1,002	1,011	1,017	1,045	0,912	1,045
Б) Интегральный индекс прекаризации родительского труда								
	1,004	1,023	0,997	1,010	1,008	1,025	0,963	1,034

Выводы и рекомендации. Таким образом, динамика прекаризации по субъектам труда показывает, что родительский труд всех субъектов труда – родителей, родственников, специалистов сферы социальной репродукции – в период с 2010 по 2017 гг. имел признаки прекаризации. Анализ результатов позволил выявить недостатки в организации родительского труда, которые способствуют усилению его нестабильности и снижению его защищенности. Недостатки в организации родительского труда по субъектам труда обнаружены: в необеспеченности труда дошкольными образовательными организациями, больничными койками для детей (всех профилей); росте заболеваемости женщин (осложнения беременности, родов и послеродового периода); в отсутствии необходимого количества врачей педиатров (детских хирургов, эндокринологов и онкологов); в уменьшении численности студентов, в том числе обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих; в снижении уровня участия в рабочей силе населения в возрасте 15-19 лет; росте числа зарегистрированных преступлений, совершенных в отношении несовершеннолетних; росте числа заболеваний наркоманией детей в возрасте до 14 лет, численности несовершеннолетних, содержащихся в воспитательных колониях; в росте потребительских расходов домашних хозяйств на услуги по организации досуга; низком уровне стипендий студентов и минимального пособия по безработице. Полученные результаты позволяют предложить меры регулирования родительского труда по субъектам труда с целью снижения уровня его прекаризации (рис. 1).

Поясним предложенные меры:

1) Обеспечение нуждающихся семей жильем, строительство доступного жилья для семей с детьми, социального жилья, специальные программы обеспечения жильем, в том числе программы ипотечного кредитования, создадут условия для поддержания здоровья и развития человеческого капитала детей, будут способствовать снижению прекаризации труда родителей и родственников как субъектов родительского труда.

2) Обеспечение доступной медицинской помощью матери и ребенка предполагает строительство родильных домов и женских консультаций, детских поликлиник и больниц, расширение помощи женщинам в период беременности, родов и послеродовом периоде, развитие вспомогательных репродуктивных технологий. Увеличение численности педиатров (в том числе детских хирургов, эндокринологов, онкологов), повышение доступности медицинского обслуживания детей и улучшение его качества, создание условий для патронажа детей в детских дошкольных учреждениях, школах, профессиональных образовательных учреждениях и выделение педиатрии в приоритетное направление развития медицины позволят снизить прекаризацию родительского труда специалистов сферы социальной репродукции.

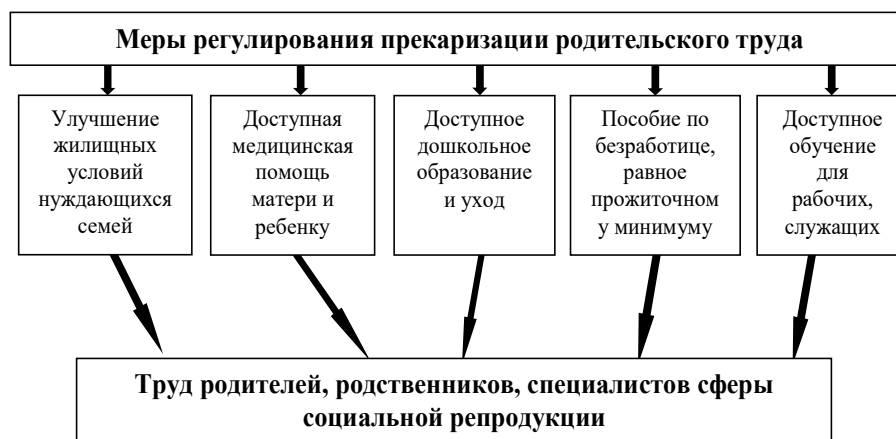


Рис. 1. Система регуляторов прекаризации родительского труда по субъектам труда

3) Развитие системы доступного дошкольного образования и ухода, создание учреждений, ориентированных на родителей, работающих в разных режимах занятости, создание ясельных мест, развитие института сертифицированных нянь, возможность использования средств материнского капитала на оплату няни позволит снизить прекаризацию труда родителей и специалистов сферы социальной репродукции.

4) Увеличение минимального размера пособия по безработице до величины прожиточного минимума с возможностью воспользоваться таким пособием один раз после окончания обучения и до первого трудоустройства с ограничением времени, в течение которого такое пособие можно получать позволит снизить прекаризацию родительского труда специалистов сферы социальной репродукции.

5) Развитие системы доступного обучения для рабочих и служащих, гарантированная государством возможность любому молодому человеку получить профессию рабочего, служащего, освободит родителей от затрат на первичную профессионализацию ребенка, позволит снизить прекаризацию труда родителей и специалистов.

Заключение. Таким образом, с 2010 по 2017 гг. в России обнаружена тенденция роста прекаризации родительского труда по субъектам труда. Выявленные в ходе анализа недостатки в организации родительского труда позволили разработать систему мер, направленных на снижение уровня прекаризации труда по воспроизводству качественного человеческого капитала – основного интенсивного производственного фактора экономического развития современного общества. Научное осмысление этой проблемы

позволит разработать стратегию повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала в современной России.

Список литературы:

1. Багирова А. П. Родительский труд как прекаризованная занятость / А. П. Багирова, Э. В. Ильвес // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы Международн. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 23-24 апреля 2015 г. : в 2-х т. Т. 1. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – С. 184-187.
2. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда [Текст] : моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.
3. Ильвес Э. В. Родительский труд как неустойчивая занятость: принципы оценки / Э. В. Ильвес // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 257-272.
4. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс / Ж. Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3-13.
5. Bobkov V., Veredyuk O., Aliyev U. Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia // The International Journal of Social Quality, 2013. – Vol. 3. – Issue 1.
6. Ilves E. The precarity of parental labour in Russia: analysis and capabilities to reduce / Edgar Ilves // The 12th International Days of Statistics and Economics, September 6-7. – Prague, 2018. P.680-688.
7. Shubat O. The use of econometric models in the study of demographic policy measures (based on the example of fertility stimulation in Russia) / O. Shubat, A. Bagirova // Proceedings – 31st European Conference on Modelling and Simulation, ECMS 2017. – 2017. – V. 1. – P. 47-52.
8. Standing G. The Precariat: the new dangerous class / Standing G. // Bloomsbury Academic, London. – 2012.

УДК 331.526

Т. А. Камарова

T. A. Kamarova

НЕСТАНДАРТНАЯ ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ⁴⁰

NON-STANDARD WOMEN'S EMPLOYMENT

Аннотация. В статье рассмотрены различные подходы к исследованию нестандартных форм занятости, предложено собственное определение нестандартной занятости по обобщенным признакам. По итогам исследования изучен процесс распространения нестандартных форм занятости экономически активного населения среди женщин на рынке труда города Екатеринбурга. Методика исследования основана на использовании методов статистической обработки информации, структурно-функционального, сравнительного и сопоставительного анализа. Для проведения социологического исследования была разработана и апробирована программа анкетного опроса экономически активного населения, результаты которого обобщены в ответах респондентов различных возрастных и социальных групп. Представлена степень удовлетворенности своей занятостью у респондентов на основной и дополнительной работе и приведены показатели распространения нестандартных форм занятости по различным ее признакам. В заключении статьи дается оценка о потенциальной готовности женщин работать на условиях нестандартных форм социально-трудовых отношений.

⁴⁰ Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774
Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства

Ключевые слова: нестандартная занятость, нестандартные социально-трудовые отношения, рынок труда, фриланс, самостоятельная занятость, дистанционная занятость.

Abstract. The article discusses various approaches to the study of non-standard forms of employment, proposed its own definition of non-standard employment according to generalized characteristics. According to the results of the study, the process of spreading non-standard forms of employment of the economically active population among women in the labor market of the city of Yekaterinburg was studied. The research methodology is based on the use of statistical information processing methods, structural-functional, comparative and comparative analysis. To conduct a sociological survey, a program of a questionnaire survey of the economically active population was developed and tested, the results of which are summarized in the responses of respondents of various age and social groups. The degree of satisfaction with their employment among the respondents at the main and additional work is presented, and the indicators of the spread of non-standard forms of employment on its various grounds are presented. The article concludes with an assessment of the potential willingness of women to work on the conditions of non-standard forms of social and labor relations.

Keywords: *non-standard employment, non-standard socio-labour relations, self-employment, the labour market.*

Современные исследователи приводят различные определения и классификацию нестандартной занятости. Так, В. Гимпельсон и Р. Капелюшников выделяют следующие формы нестандартной занятости: непостоянная, неполная, недозанятость, сверхзанятость, самостоятельная занятость, неформальная занятость, занятость в домашнем хозяйстве [1].

По мнению Н.В. Боровских «под нестандартными формами занятости понимаются формы занятости, отклоняющиеся от организационно-правовых стандартов, характеризующиеся гибкостью режимов рабочего времени, а также специфическими способами организации труда и трудовых отношений» [2]. А.В. Шаль рассматривает нестандартные трудовые отношения с двух точек зрения: «во-первых, как нестандартный трудовой договор, т.е. формальные условия контракта, отклоняющиеся от принятого стандарта, во-вторых, как нестандартные фактически условия занятости». Автор относит к нестандартной занятости: временную, неполную, вторичную, сверхурочную, неформальную (индивидуальное предпринимательство, занятость по найму у физических лиц, занятость в домашнем хозяйстве, нерегистрируемая занятость, и разнообразную комбинацию данных видов) [7].

Мусаев Б.А. выделяет «такие основные критерии нестандартной занятости, как гибкость труда в плане продолжительности рабочего времени; нестандартные формы регламентации трудовых отношений; нестандартные организационно-правовые условия трудовой деятельности; отражение непрерывно изменяющихся экономических условий; сочетание интересов как работника, так и работодателя в выборе форм труда [5].

Согласно классификации международной организации труда, нестандартная занятость включает в себя следующие виды: договорные отношения при участии нескольких сторон (в т.ч. аутсорсинг), неопределенные трудовые отношения (в т.ч. самозанятость, неформальная занятость), а также временную и частичную занятость [8].

Обобщив разнообразные подходы к определению нестандартных форм занятости, автором предложена собственная классификация нестандартных форм занятости, это занятость с нестандартными:

- режимом рабочего времени,
- рабочим местом и организацией труда (надомный труд, дистанционный труд и т.д.),
- организационными формами (временные работники, сезонные, занятость по совместительству и т.д.).

Под стандартной занятостью принято понимать постоянную работу в штате у одного работодателя, с предоставлением стационарного рабочего места в соответствии с требованиями охраны труда и безопасности, полным рабочим днем, заключением бессрочного трудового договора, выплатой заработной платы и социальных гарантий.

Занятость с отсутствием или отклонением хотя бы одной из этих составляющих можно считать нестандартной.

В рамках работы над грантом ⁴¹ автором в 2015г. было проведено пилотное исследование, которое было выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда экономически активного населения Свердловской области. Результаты констатирующего опроса были опубликованы в отчете по гранту, также в различных изданиях [3, 4].

В настоящей статье представлены выборочные итоги исследования, с результатами уровня распространения нестандартной занятости, а также выявлена ее структура среди экономически активного женского населения города Екатеринбурга. Нестандартная занятость была рассмотрена с точки зрения отсутствия одной из составляющих стандартных условий труда, отклоняющихся от описанных в Трудовом кодексе РФ [6], а именно:

- 1) работа на работодателя (одного);
- 2) стационарное рабочее место (на территории работодателя);
- 3) стандартное рабочее время (предусмотренное ТК РФ);
- 4) заключение трудового договора (на бессрочный срок).

Массовый социологический анкетный опрос является основным инструментом настоящего исследования. Общий объем выборочной совокупности составил 500 женщин, которые являются экономически активным населением города Екатеринбурга. В исследовании приняли участие респонденты всех различных возрастных групп: 15-18 лет – 0,52%, 19-29 лет - 38,92%, 30-49 лет – 40,46%, 50 -54 лет - 9,92%, 55-59 и 60 и старше 7,57% и 2,61% соответственно. В таблице 1 рассмотрена структура сфер занятости респондентов, принявших участие в опросе.

Таблица 1. Профессиональная структура респондентов, % к количеству респондентов

Сфера деятельности	Доля (%)
производство	13,67
строительство	3,57
торговля, гостиницы, рестораны	24,15
бытовые услуги населению	3,73
Образование	14,38
здравоохранение	6,94
гос. управление, страхование	6,74
финансовая деятельность	6,39
транспорт и связь	9,78
Другое	10,65
ВСЕГО	100

Таким образом, можно отметить, что респонденты всех сфер деятельности были охвачены в опросе.

По результатам анкетирования, было выявлено преобладание занятости у одного работодателя – 86%, уровень дополнительной занятости у населения относительно высокий – около 10%, работают сами на себя 4%, и 2% респондентов отметили, что оформлены трудовые отношения у одного работодателя, а работают они на территории другого.

В табл. 2 представлено ранжирование оформления трудовых отношений в сравнении с основной и дополнительной работы.

Первое место занимает стандартное оформление трудовых отношений по обоим видам работ, но по дополнительной занятости эта доля в 2,5 раза меньше, чем по основной занятости, и всего лишь на 4% превышает долю заключенных трудовых отношений без записи в трудовую книжку.

⁴¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта № 14-12-66003

Таблица 2. Сравнительный анализ оформления трудовых отношений на основной и дополнительной работе, % к количеству респондентов

Оформление трудовых отношений	Основная работа	Дополнительная работа
трудовой договор, запись в трудовую книжку	86,97	35,12
трудовой договор, без записи в трудовую	1,34	31,08
индивидуальный предприниматель	3,44	6,75
устная договоренность с руководством (никак не оформлены)	4,05	9,45
самозанятый	0,95	8,11
гражданско-правовой договор	1,72	4,07
Другое	1,53	5,42

При сравнении можно отметить, преобладание «неформально-заключенных» трудовых отношений над дополнительной занятостью. Под ответом «другой» способ оформления трудовых отношений респонденты отмечали «контракт».

Интерес женщин к самозанятости растет с каждым годом. Это подтверждается данными ГКУ «Екатеринбургский центр занятости», так в 2017 г. все желающие обратившиеся в «Екатеринбургский ЦЗ» получили консультации по самозанятости, из них 55,61% составили женщины, в 2018 г. этот показатель вырос до 56,97%. После получения данной консультации 42,85% женщин в 2017г. организовали собственное дело, а в 2018г. их доля выросла почти на 10% и составила уже 51,16%. В табл. 3 представлен сравнительный анализ сроков заключения трудовых отношений на дополнительной и основной работе.

Таблица 3. Сравнительный анализ срока заключения трудовых отношений на основной и дополнительной работе, % к количеству респондентов

Срок заключения трудового договора	Основная работа	Дополнительная работа
бессрочный	78,76	38,81
на 1 год	14,47	11,94
от 1 до 3 лет	2,71	26,86
от 3 до 5 лет	1,74	1,49
на сезон (до 6 месяцев)	0,21	13,44
временный (до 2 месяцев)	2,11	7,46

Проведя сравнение сроков заключения трудовых отношений на основной и дополнительной работе можно отметить, что большую долю – 78,76% и 38,81% соответственно – составляет бессрочный срок, причем на дополнительной работе эта доля в 2 раза меньше. Одинаковую долю (38,8%) составляет на дополнительной работе оформление трудового договора на срок 1-3 года. Можно отметить, что на дополнительной работе уровень оформления на бессрочный срок трудовых отношений выше, чем на основной работе.

Обобщив ответы респондентов о продолжительности рабочей недели на основной работе, около 78 % отметили «нормальную продолжительность», уровень малозанятости респондентов составил около 15%, сверхзанятость – 8%. Что касается структуры продолжительности рабочей недели на дополнительной работе, в основном распространена занятость в размере до 10 часов в неделю (45%), также наблюдается большая доля работающих сверх нормы (более 20ч. в неделю) – 25%.

Исследуя режим занятости по основному месту работы, отмечается высокий уровень нестандартной занятости – 16,45%, этот показатель включает сумму доли положительных ответов респондентов на вопросы: «самостоятельно регулирую количество рабочих дней в неделю»; «работаю каждый день», и «другое». Основная доля (77,01%) ответов респондентов приходится на стандартную пятидневку с двумя выходными, показатель сменной работы составил 6,51%. Результаты ответов респондентов на основе самоопределения занятости представлены в таблице 4.

На основной работе можно отметить высокий уровень стандартной занятости (83,65%). На дополнительной работе уровень нестандартной занятости отмечается особенно высокий. Второе место занимает уровень неполной занятости, который составил 23,56%; также высокий показатель (17,65%) случайной занятости, доля самозанятых на дополнительной работе составила 7,99%, этот показатель ниже в 2 раза по основному месту работы.

Только 57,35% опрошенных довольны своей занятостью, что свидетельствует об уровне удовлетворенности респондентов своей занятостью. Проведя исследование причин неудовлетворенности своей занятостью, по ответам респондентов первое место выявлено как недовольство заработной платой. Неудовлетворенность своей занятостью стало причиной того, что около 25% респондентов находятся в поиске новой работы, и более 53% из них ищут основную работу. Также исследование показало, что более 26% респондентов имели приработок в последние полгода, и средний приработок составлял около 10 тыс. руб. у более 50% опрошенных, и от 10-20 тыс.руб. у более чем 30% респондентов.

Таблица 4. Сравнительный анализ структуры видов занятости на основной и дополнительной работе, % к количеству респондентов

Определение занятости респондентов	Основная работа	Дополнительная работа
стандартная	83,65	29,96
самозанятость	3,07	7,99
фриланс	0,19	3,95
неполная (сокращенный день или неделя)	3,81	23,56
сверхзанятость (более 40 часов в неделю)	7,07	4,99
случайная (разовая)	0,19	17,65
надомная	0,54	5,95
дистанционная	0,74	5,95
другая	0,74	29,96

В качестве негативного фактора в исследовании была выявлена высокая готовность респондентов работать без оформления трудового договора – 10,34%, еще 24,59% согласились бы на неформальную занятость при условии высокого заработка. И затруднились ответить 16,39%.

Можно оценить достаточно высоко потенциальную готовность респондентов к нестандартной занятости, так по ответам представлены следующие значения: малозанятость – 19,3 %; работа не на территории работодателя (дома; другое) – 20,06%; гибкий график (нестандартный режим труда) – 19,57 %; самостоятельное регулирование режима – 14,86%, неформальная занятость – 10,34%.

Таким образом, результаты проведенного исследования показали распространение нестандартной занятости экономически активного населения среди женщин города Екатеринбурга, определили уровень нестандартных трудовых отношений по их видам. В результате выявлена тенденция потенциальной готовности работать на условиях нестандартных социально-трудовых отношений.

Список литературы:

1. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. / В. Гимпельсон, Р. Капелюшкин // Препринт WP3/2005/05. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36.
2. Еремеева, А.Э. Опыт использования нестандартной занятости на предприятиях. / А.Э. Еремеева // Сборник X Международной научно-практической конференции «Наука и общество: проблемы современных исследований»: сборник статей в 2 ч. – Ч. 1; под ред. д-ра филол. наук, профессора – Омск: Изд-во ОмГА, 2016. – 232 с. (с.192-197).
3. Камарова, Т.А. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда свердловской области российской федерации по результатам социологического исследования / Н.В. Тонких; Т.А. Камарова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2017. № 2 (58). С. 229.

4. Камарова, Т.А. Уровень развития нестандартных форм занятости: результаты исследования экономически активного населения г. Екатеринбурга / Камарова Т.А. // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2016. № 4-2 (10). С. 92-97.

5. Мусаев, Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада. / Б.А. Мусаев // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» – 2017. Том 9, №2. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> [свободный].

6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001 г., действующая редакция от 27.12.2018 г).

7. Шаль, А.В. Гендерный подход к анализу нестандартной занятости. / А.В. Шаль // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. № 1 часть 2.

8. Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE) adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians in 1993 and ILO (2015a, 2015b)

УДК 316

В. К. Левашов, И. С. Шушпанова, О. П. Новоженина, В. А. Афанасьев

V. K. Levashov, I. S. Shushpanova, O. P. Novozhenina, V. A. Afanasyev

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В ОЦЕНКАХ РОССИЙСКОГО ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА⁴²

PROBLEMS AND PROSPECTS OF LABOR MOTIVATION IN THE ASSESSMENTS OF RUSSIAN CIVIL SOCIETY

Аннотация. Авторы анализируют динамику тревожности россиян, изменение общественных настроений, особенности установок в гражданском обществе, уровень социальной напряженности в сфере труда, а также ожидания россиян по отношению к своему материальному положению в будущем. В статье решаются задачи изучения особенностей трудовой мотивации, сложившихся в гражданском обществе под воздействием проводимых государством социально-экономических реформ, и прогнозирования состояния настроений россиян по отношению к работе и труду. Кризис доверия граждан институтам власти актуализировал проблему достойной оплаты труда, способной удовлетворить запрос российского общества на улучшение уровня и качества жизни. Прогнозируемый рост социального неравенства подтверждается оценками россиян своего материального положения в будущем. В России сложилась такая ситуация трудовой демотивации, когда граждане с высокой квалификацией и уровнем образования много работают и при этом неоправданно мало зарабатывают. Пессимизм в трудовой мотивации усиливается сложившейся под влиянием политических событий и социально-экономических преобразований установкой, разделяемой большинством граждан: невозможность обеспечить материальное благополучие своим трудом. Социальная несправедливость в распределении доходов будет преобладающим фактором, активизирующим трудовые конфликты.

Ключевые слова: гражданское общество, трудовая мотивация, качество жизни, материальное положение, социальная несправедливость, государство, доверие, труд, реформы, социальное неравенство

Abstract.. The authors analyze the dynamics of anxiety of Russians, changes in public attitudes, especially attitudes in civil society, the level of social tension in the labor sphere, as well as the expectations of Russians regarding their financial situation in the future. The article deals with the problem of studying the peculiarities of labor motivation, which have developed in civil society under the influence of the state

⁴² Публикация подготовлена на основе исследований, проведенных при поддержке РФФИ, проект № 16-06-00289 и РФФИ (отделение гуманитарных и общественных наук), грант № 17-03-00557-ОГН.

socio-economic reforms, and forecasting the state of mood of Russians in relation to work and labor. The crisis of citizens' trust in the institutions of power has actualized the problem of providing Russians with decent work, able to meet the demand of Russian society to improve the level and quality of life. The projected growth of social inequality is confirmed by the estimates of Russians of their financial situation in the future. In Russia, there is a situation of labor demotivation, when citizens with high qualifications and level of education work hard and earn unjustifiably little. Pessimism in work motivation is amplified by the prevailing political events and socio-economic transformations, which is shared by the majority of citizens: the inability to ensure their financial well-being through work. Social inequities in the distribution of income will be the predominant factor activating labor conflicts.

Key words: civil society, work motivation, quality of life, financial situation, social injustice, state, trust, labor, reforms, social inequality

В сложившихся условиях кризиса и санкций, введенных рядом европейских стран в отношении России, на протяжении многих лет актуальной остается проблема достойной оплаты труда граждан, которая позволит повысить их материальное благосостояние до социально значимого уровня. Российская власть уже предприняла действия в отношении поддержания уровня жизни, необходимого для жизнедеятельности граждан: увеличен минимальный размер оплаты труда, проведены мероприятия по совершенствованию механизма повышения мобильности трудовых ресурсов и государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и другие. В результате данных совершенствований, согласно данным социологического мониторинга Центра стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ РАН, с конца 2016 года уровень тревожности россиян в отношении безработицы снизился с 30% до 25%.

Основополагающим документом, определившим направление и приоритеты государственной социально-экономической политики, стал Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», подписанный В.В. Путиным 7 мая 2018 года. Однако ряд мер, инициированных органами власти, неоднозначно были восприняты гражданами. С ярко выраженным негативом со стороны гражданского общества были проведены реформы по увеличению возраста выхода граждан на пенсию и повышению НДС. Данные социально-экономические преобразования существенно увеличили значения уровней тревожности россиян по поводу повышения тарифов на услуги ЖКХ с 26% в мае 2018 года до 32% в декабре 2018 года, страха перед будущим с 20% до 25%, ухудшения положения пенсионеров в стране с 16% до 20%, закрытия и простоя предприятий с 12% до 16%. На протяжении трех лет число россиян, которых волновала проблема задержки выплаты зарплаты и пенсий, оставалось на уровне 6-9%.

На фоне резкого падения доверия граждан Президенту РФ и органам власти настроения социального оптимизма, инициированные в обществе событиями «крымской весны», начали принимать черты уже знакомого гражданам разочарования результатами реформ. Согласно результатам исследования, проведенного в декабре 2018 года Центром стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ РАН⁴³, 50% россиян утверждали, что «сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь», а 36% граждан считали, что «сейчас каждый, кто может и хочет работать, способен обеспечить

⁴³ Здесь и далее приводятся результаты социологического мониторинга «Как живешь, Россия?», которые проводятся Центром стратегических социальных и социально-политических исследований ФГБУН ИСПИ РАН с 1992 г. Научный руководитель мониторинга д.соц.н. В.К. Левашов. В исследовании использована квотно-пропорциональная всероссийская выборка с взаимозависимыми характеристиками генеральной совокупности: пола, возраста, образования, местожительства. В основу территориального размещения выборки легло экономико-географическое районирование страны при соблюдении пропорции численности населения и пропорций между городским и сельским населением. Объем выборочной совокупности составлял на различных этапах 1312-1866 респондентов. Эмпирическим объектом исследования выступает население России.

свое материальное благополучие» (см. рис. 1). Затруднились оценить суждения 14% респондентов.

С конца 2014 года в российском гражданском обществе растет уровень социальной напряженности в сфере труда. За четыре года число граждан, согласных с суждением о том, что «сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь», выросло с 42% до 50%, а количество россиян с противоположным мнением сократилось с 47% до 36%.

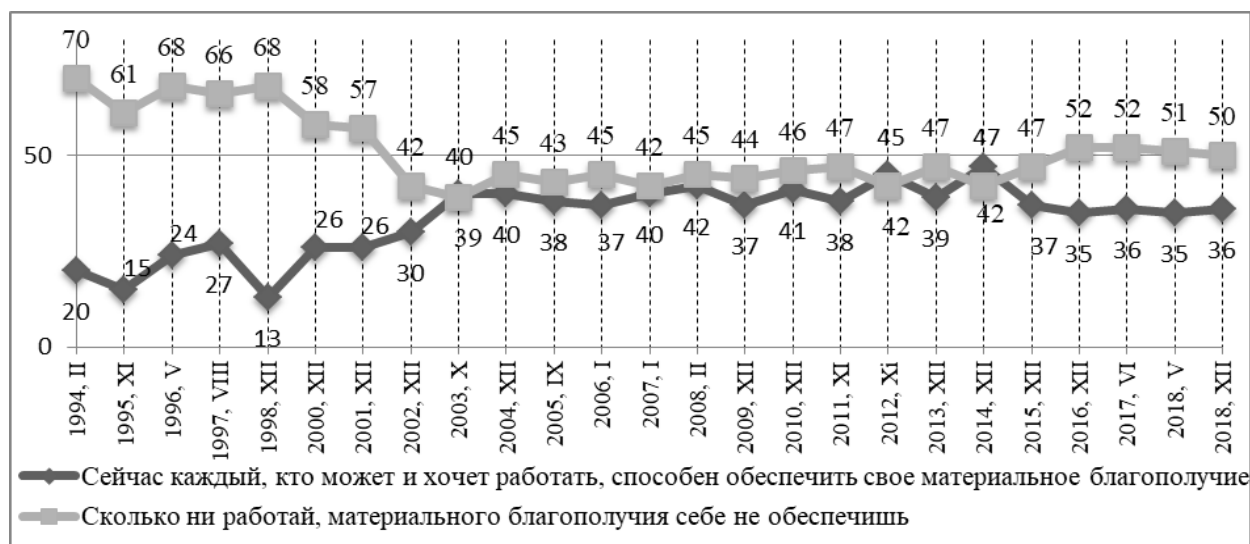


Рис. 1. Суждения респондентов о жизни в стране (РФ, % от числа опрошенных)

Источник: Центр стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ РАН

Проводимая государством социально-экономическая политика актуализировала тенденцию снижения трудовой мотивации в российском гражданском обществе, сформировав запрос социума на снижение негативных ожиданий в отношении своего настоящего и будущего. В декабре 2018 года 20% граждан, считали, что через 5 лет их материальное положение ухудшится (см. рис.2.). «Существенно ухудшится» – такой ответ на вопрос «Каким, по вашему мнению, будет материальное положение Вашей семьи через 5 лет?» выбрали 2% респондентов. Более трети россиян затруднились оценить свое материальное положение через 5 лет (36%). По мнению 28% граждан, их благосостояние останется без изменений. Улучшения своего материального положения через 5 лет ждут 12% россиян, а значительного улучшения – 2%.

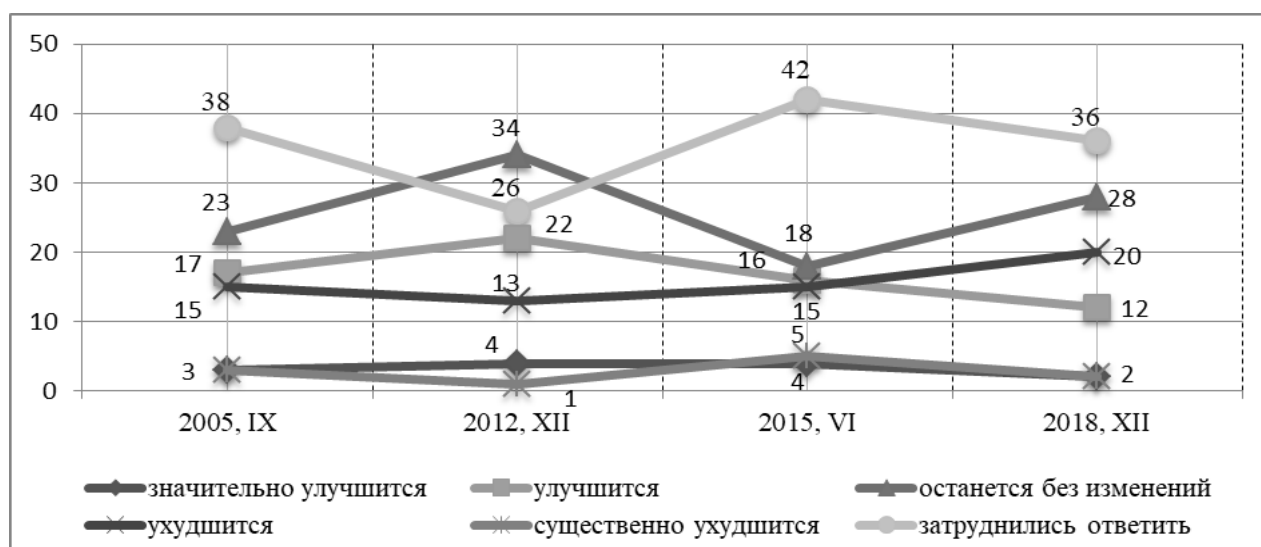


Рис. 2. Динамика распределений ответов респондентов на вопрос: «Каким, по вашему мнению, будет материальное положение Вашей семьи через 5 лет?» (РФ, % от числа опрошенных)
 Источник: Центр стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ РАН

Анализ динамических характеристик показал, что за 6 лет количество граждан с мнением о том, что их благосостояние через 5 лет улучшится, снизилось с 22% до 12%. Согласно тренду, основанному на тенденциях, зафиксированных с 2005 года, число россиян, ожидающих ухудшение своего материального положения, будет увеличиваться. С 18% в июне 2015 года до 28% в декабре 2018 года увеличилось число россиян, считавших, что социально-экономические преобразования и реформы, проводимые государством, никак не отразятся на материальном состоянии в будущем. В декабре 2018 года наблюдалось наибольшее число россиян, предлагающих, что их материальное положение ухудшится через 5 лет, и наименьшее количество граждан, у которых их денежное довольствие улучшится.

По состоянию на декабрь 2018 года в России 32% респондентов, по самооценке, живут в условиях нищеты или бедности, не доедая («денег не хватает даже на приобретение продуктов питания», 4%) или еле-еле сводя концы с концами, «денег хватает только на приобретение продуктов питания» (28%). У 54% респондентов денег хватает для приобретения необходимых продуктов и одежды, 12% могут позволить купить себе большинство товаров длительного пользования, 2% не отказывают себе ни в чем. С 23% в мае 2018 года до 28% в декабре 2018 года возросло число «бедных» граждан.

В перспективе в сфере труда и занятости будет актуальной проблема обеспечения социальной справедливости в распределении заработной платы за выполненную работу. В мае 2018 года россияне выше всего оценили свое место в обществе «по квалификации» (5,8 баллов по 10-ти балльной шкале) (см. табл.1).

Таблица 1. Социальная самоидентификация респондентов (РФ, баллы)

Вопрос: «Как вы считаете, какое место в нашем обществе вы занимаете по своему образованию, профессии, другим сторонам жизни? Отметьте, пожалуйста, по шкале место, исходя из того, что 10 - это высшая ступень, а 1 - низшая ступень в обществе»	2002	2006, VI	2007, I	2008, II	2008, VI	2010, VI	2014, VI	2015, XII	2017, VI	2018, V
Место в обществе по образованию	5,4	5,7	5,8	5,7	5,3	5,7	5,9	5,47	5,77	5,7
Место в обществе по профессии	5,5	5,4	5,7	5,6	5,6	5,6	5,6	5,37	5,77	5,6
Место в обществе по квалификации	5,9	5,8	6,0	5,9	5,6	5,9	5,6	5,55	5,89	5,8
Место в обществе по выполняемой	5,3	5,5	5,7	5,8	5,7	5,9	5,8	5,56	5,70	5,6

Вопрос: «Как вы считаете, какое место в нашем обществе вы занимаете по своему образованию, профессии, другим сторонам жизни? Отметьте, пожалуйста, по шкале место, исходя из того, что 10 - это высшая ступень, а 1 - низшая ступень в обществе»	2002	2006, VI	2007, I	2008, II	2008, VI	2010, VI	2014, VI	2015, XII	2017, VI	2018, V
работе										
Место в обществе по размеру денежного дохода	3,4	3,5	3,8	4,0	3,9	4,1	4,5	4,07	4,16	4,3
Место в обществе по качеству жизни	3,7	4,0	4,4	4,3	4,2	4,6	5,0	4,52	4,53	4,6
Место в обществе по участию в политической жизни страны	2,5	2,3	2,8	3,1	2,8	3,03	3,3	2,67	2,68	2,8
Место в обществе в целом	4,5	4,6	4,9	4,9	4,7	4,97	5,1	4,74	4,93	4,9

Источник: Центр стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ РАН

Почти на том же уровне зафиксированы значения самооценок граждан их места в обществе «по образованию» (5,7 баллов), «по профессии» (5,6 баллов) и «по выполняемой работе» (5,6 баллов) [2, с. 53]. Высокий уровень этих показателей отражает специфику сложившихся представлений в российском гражданском обществе в сфере трудовой и профессиональной мотивации. Наиболее низкие значения имели самооценки места в обществе респондентов «по качеству жизни» (4,6 баллов), «размеру денежных доходов» (4,3 баллов) и «участию в политической жизни страны» (2,8 баллов). Среднее значение индикатора социальной самоидентификации по семи указанным критериям составило 4,9 балла. Заметим, что данные оценки своего положения в обществе респонденты высказали на фоне подъема социальных настроений после выборов Президента РФ, не зная о грядущих социально-экономических преобразованиях.

В будущем запрос гражданского общества на увеличение заработной платы как основного условия, сглаживающего социальную несправедливость в распределении доходов и улучшения качества жизни, скорее всего, будет принимать актуальные формы выражения, перерастая в трудовые конфликты. Такая ситуация была зафиксирована в 2016 году. Кризис и антироссийские санкции создали напряженную атмосферу в гражданском обществе, когда уровень заработной платы перестал удовлетворять потребности граждан, необходимые для поддержания жизнедеятельности, а социальное неравенство приобрело острую форму ненависти и неприязни между богатыми и бедными, работодателями и работниками. По данным социологического мониторинга Центра стратегических социальных и социально-политических исследований, в середине 2016 года 77% россиян считали значительными неприязнь между богатыми и бедными, 71% – низшими и высшими классами, 47% – народом и властью, 53% – работодателями и работниками и 50% – начальниками и подчиненными [1, с. 13].

Для снижения социально-политических рисков, оказывающих негативное влияние на трудовую мотивацию граждан, и оперативного реагирования на конъюнктуру в сфере труда и заработной платы органам власти необходимо создавать благоприятные условия для развития рынка труда. В мае 2018 года 68% россиян считали, что государство выполняет свои обязанности по обеспечению права граждан на выбор профессии (см. рис. 3) [2, с. 48].

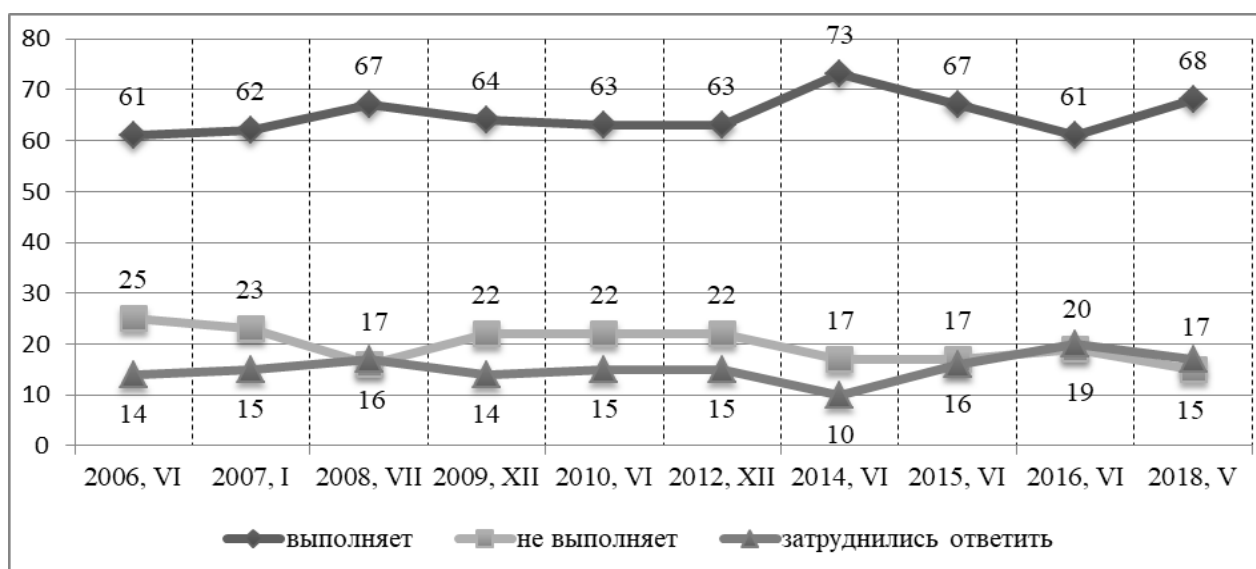


Рис. 3. Динамика оценок респондентами выполнения российским государством своих обязанностей по обеспечению гарантий прав и свобод человека и гражданина по индикатору «право на выбор профессии» (РФ, % от числа опрошенных)

Источник: Центр стратегических социальных и социально-политических исследований ИСПИ РАН

Противоположную точку зрения имели 15% россиян. Затруднились ответить 17% респондентов. С 61% в июне 2016 года до 68% в мае 2018 года возросло число граждан, положительно оценивающих деятельность государства в обеспечении права граждан на выбор профессии. Однако ранее, с 2014 года по 2016 год была зафиксирована обратная тенденция: на 12 п.п. уменьшилось количество россиян, имеющих такое мнение. В данный период на рынке труда наблюдался кризис: избыток специалистов с высшим образованием невостребованных профессий (экономисты, юристы и другие) и недостаток специалистов узкой направленности. Низкий спрос на рынке труда привел к высокой конкуренции, снижению уровня заработной платы и к необходимости менять профессию на более востребованную и высокооплачиваемую. С целью минимизации социально-политических рисков устойчивого развития общества государственная социально-экономическая политика, в первую очередь, должна быть направлена на создание комфортных условий в сфере труда и занятости населения. На фоне антироссийской санкционной политики и кризиса доверия россиян институтам власти, инициировавшие не одобряемые гражданским обществом реформы, высока вероятность снижения уровня жизни граждан. В конце 2018 года уже треть граждан считали себя бедными и нищими. В течение ближайших пяти лет пятая часть россиян ожидают ухудшение своих денежных доходов, а более четверти полагали, что их материальное положение не изменится. На протяжении шестнадцати лет в самооценках россиян существует разрыв между занимаемым профессионально-квалификационным положением, связанным со сложностью и многозадачностью выполняемой работы, и уровнем денежного дохода, получаемого за работу. Проблемы социальной несправедливости в распределении доходов будут играть определяющую роль в активизации социальных и трудовых конфликтов, а запрос общества на увеличение материального достатка и улучшение качества жизни примет актуальную форму уже в ближайшей перспективе.

Список литературы:

1. Левашов В.К., Афанасьев В.А., Новоженина О.П., Шушпанова И.С. Состояние гражданского общества в России. XLIV этап социологического мониторинга «Как живешь, Россия?», июнь 2016 года. – М.: ФГБУН ИСПИ РАН, 2016. – 63 с.
2. Левашов В.К., Афанасьев В.А., Новоженина О.П., Шушпанова И.С. Состояние гражданского общества в России. XLVII этап социологического мониторинга «Как живешь,

УДК 314.06

Е. Б. Мезенцева

E. B. Mezentsseva

РОССИЯ И СТРАНЫ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА В ЗЕРКАЛЕ РЕЙТИНГОВ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

RUSSIA AND THE COUNTRIES OF THE POST-SOVIET SPACE IN THE MIRROR OF GENDER EQUALITY RATINGS

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы гендерного равенства в странах постсоветского пространства. Основной акцент сделан на экономическом участии женщин и их политическом представительстве. Статья основана на статистике индексов глобального гендерного разрыва, которые ежегодно публикуются Всемирным Экономическим Форумом. Констатируется, что после 2014 года Россия ухудшила свои позиции по показателям включенности женщин в экономическую активность и законсервировала крайне низкие показатели политического представительства женщин.

Ключевые слова: Гендер, участие в экономике, политическое представительство, Глобальный гендерный разрыв, Всемирный Экономический Форум

Annotation: The article deals with issues of gender equality in the post-Soviet countries. The main focus is on the economic participation of women and their political representation. The article is based on statistics on global gender gap indicators, which are published annually by the World Economic Forum. It is stated that after 2014, Russia has worsened its position on the indicators of women's involvement in economic activity and has conserved extremely low rates of women's political representation.

Keywords: Gender, economic participation, political participation, Global gender gap, World Economic Forum

Введение. Начиная с 2006 г. Всемирный Экономический Форум ежегодно публикует доклады с рейтингом стран по величине Глобального гендерного разрыва (Global Gender Gap Index – GGG). Гендерный разрыв оценивается в четырех областях неравенства: 1) участие в экономической сфере (данные о разрыве в заработной плате мужчин и женщин, доступ к высококвалифицированной занятости, участие в принятии решений и др.); 2) образование (доступность всех ступеней образования для мужчин и женщин); 3) здоровье и продолжительность жизни (различия между полами в продолжительности жизни и соотношение полов при рождении); 4) участие в политической жизни (представительство мужчин и женщин в органах власти различного уровня). Авторы методики ВЭФ подчеркивают, что индекс отражает именно разрыв между полами, независимо от уровня того или иного показателя. Благодаря тому, что за период публикации гендерных рейтингов ВЭФ методология их расчета не пересматривалась, появляется возможность построения длинных динамических рядов и выявления временных трендов.

В среднем по четырем субиндексам наибольшее неравенство между мужчинами и женщинами наблюдается в сфере расширения политических прав (масштаб гендерного разрыва в этой сфере составляет 77,1%). Разрыв в экономическом участии и возможностях является вторым по величине - 41,9%, в то время как разрыв в уровне образования и здравоохранения значительно ниже - 4,4% и 4,6% соответственно. Именно поэтому в настоящем докладе мы сфокусируемся преимущественно на вопросах гендерного равенства в политической и экономической сферах.

На сегодняшний день страна, дальше всех продвинувшаяся по пути достижения гендерного равенства – Исландия, которой удалось ликвидировать более 85% гендерного разрыва. Это единственная страна, где показатель вовлеченности в политическую деятельность превысил 70%. Далее следуют Норвегия (83,5%), Швеция и Финляндия (82,2%). Кроме стран Северной Европы, в первую десятку также входят Никарагуа (5-е место), Руанда (6-е место), Новая Зеландия (7-е место), Филиппины (8-е место). Завершают первую десятку Ирландия (9-е место) и Намибия (10-е место).

Новой и неожиданной тенденцией последних лет стал откат в продвижении к гендерному равенству, который был впервые констатирован в докладе ВЭФ 2017 г., причем это произошло впервые за историю наблюдений. Этот процесс прослеживается и на примере стран постсоветского пространства, как в экономической области, так и в политической. Далее будут приведены примеры стран, в которых быстрое и уверенное продвижение к гендерному равенству в период до 2014-2015 гг. сменилось определенным откатом в последующие годы.

1. Индекс глобального гендерного разрыва: динамика 2006-2018 гг. В 2018 г. Россия в общем рейтинге заняла 75-е место из 149 стран, оказавшись между Доминиканой и Ганой. Как и многие страны мира, Россия уже достигла гендерного равенства в сфере здравоохранения, но оказалась в конце рейтинга по показателю политической активности (табл.1).

Аналогичная картина имеет место во всех странах постсоветского пространства – везде отмечаются достаточно высокие рейтинги по образовательным возможностям и возможностям поддержания здоровья на фоне очень низких возможностей политического участия для женщин. Сфера публичной политики продолжает оставаться для женщин закрытой областью, несмотря на усилия некоторых стран по вовлечению женщин в политику.

Россия в рейтинге оказалась ниже таких стран, как Франция, Германия, Великобритания и США, но выше, чем Чехия, Китай, Япония. По субиндексу экономической активности Россия занимает 31-е место, по образованию – 28-е, по здоровью и продолжительности жизни – 1-ое (как и подавляющее большинство развитых стран, в которых продолжительность жизни женщин выше, чем продолжительность жизни мужчин). Хуже всего дело обстоит с политическим участием, по которому мы занимаем 123-ю позицию рейтинга, уступая на постсоветском пространстве странам Балтии, Белоруссии, Украине и Казахстану. В России индекс глобального гендерного разрыва уверенно рос в период 2006-2010 годов, но затем этот процесс сменился разнонаправленными колебаниями в диапазоне от 0,693-0,704.

Таблица 1. Индекс глобального гендерного разрыва и его составляющие в государствах постсоветского пространства (по данным Доклада ВЭФ за 2018 год) [1]

Страна	Общий индекс глобального гендерного разрыва		Экономическое участие и возможности		Образовательные достижения		Здоровье		Политическое участие	
	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение
Латвия	17	0,758	10	0,807	1	1,000	1	0,980	42	0,246
Литва	24	0,749	21	0,765	53	0,997	1	0,980	41	0,254
Беларусь	28	0,747	6	0,838	49	0,998	52	0,979	74	0,173
Эстония	33	0,734	42	0,729	1	1,000	42	0,979	51	0,228
Молдова	35	0,733	18	0,785	69	0,993	1	0,980	72	0,176
Казахстан	60	0,712	32	0,741	30	1,000	42	0,979	94	0,130
Украина	65	0,708	28	0,747	26	1,000	56	0,978	105	0,107

Россия	75	0,701	31	0,741	28	1,000	1	0,980	123	0,085
Кыргызстан	86	0,691	78	0,662	79	0,991	1	0,980	93	0,130
Азербайджан	97	0,680	47	0,716	33	1,000	146	0,941	137	0,063
Армения	98	0,678	73	0,675	35	1,000	148	0,939	115	0,099
Грузия	99	0,677	85	0,654	60	0,996	123	0,967	119	0,093
Таджикистан	123	0,638	126	0,547	118	0,940	74	0,976	121	0,088

Лидерами на постсоветском пространстве являются страны Балтии, а также Беларусь и Молдова, а однозначными аутсайдерами – страны Закавказья и Таджикистан. Кроме того, страны Балтии, Беларусь, а в последние годы и Армения демонстрируют уверенную тенденцию к повышению своего рейтинга. И напротив, снижение Индекса в период после 2014 года наблюдаются в Грузии, Молдове, Казахстане и Таджикистане (табл.2).

Таблица 2. Динамика индекса Глобального гендерного разрыва в странах постсоветского пространства в 2006-2018 гг. (страны упорядочены по величине индекса)

	2006 г.	2010 г.	2014 г.	2018 г.
Латвия	0,709	0,743	0,769	0,758
Литва	0,708	0,713	0,721	0,749
Беларусь	н/д	н/д	0,730	0,747
Эстония	0,694	0,702	0,702	0,734
Молдова	0,713	0,716	0,741	0,733
Казахстан	0,693	0,706	0,721	0,712
Украина	0,680	0,687	0,706	0,708
Россия	0,677	0,704	0,693	0,701
Кыргызстан	0,674	0,697	0,697	0,691
Азербайджан	н/д	0,645	0,675	0,68
Армения	н/д	0,667	0,662	0,678
Грузия	0,670	0,660	0,686	0,677
Таджикистан	н/д	0,660	0,665	0,638

2. Субиндекс экономического участия. Экономическая активность женщин в странах постсоветского пространства продолжает оставаться на достаточно высоком уровне – практически на 100 мужчин приходится 70-80 работающих женщин. Вместе с тем, в высокооплачиваемых отраслях доля женщин сокращается, некоторые традиционно женские «ниши» в сфере услуг постепенно замещаются мужчинами, растет профессиональная сегрегация по признаку пола, увеличивается долговременная женская безработица.

Во всех странах региона женщины отстают от мужчин по уровню оплаты труда на 30-40%. Женщины часто сталкиваются со «скрытой» дискриминацией на рынке труда и «стеклянным потолком», который ограничивает их возможности профессионального и карьерного роста. Среди работодателей преобладают традиционные представления о социальных ролях мужчин и женщин, что негативно сказывается на положении женщин и мужчин с семейными обязанностями.

Сложные процессы, происходящие в сфере труда и занятости мужчин и женщин, находят отражение в неустойчивой динамике субиндекса экономической активности по версии ВЭФ. В 2018 году по этому индексу Россия (0,741) фактически находилась на уровне Германии (0,734), существенно опережая Китай (0,653), но заметно уступая США (0,782). До 2007 года этот субиндекс в России активно рос, но после 2014 года рост замедлился. Аналогичный повышательно-понижательный тренд характерен и для Украины. Вместе с тем, в Белоруссии и Молдове имела место противоположная тенденция – в этих странах индекс быстро рос и после 2014 года (табл. 3).

Среди стран Балтии выделяется быстрым ростом данного субиндекса Латвия на фоне слабого повышательного тренда в Литве и Эстонии. Страны Закавказья демонстрируют различные тренды: быстрый рост в Азербайджане после 2010 года, стагнация в Грузии, слабый рост в Армении.

Таблица 3. Динамика субиндекса экономического участия в странах постсоветского пространства в 2006-2018 гг. (страны упорядочены по величине индекса)

	2006 г.	2010 г.	2014 г.	2018 г.
Беларусь	н/д	н/д	0,656	0,838
Латвия	0,705	0,752	0,793	0,807
Молдова	0,760	0,771	0,808	0,785
Литва	0,713	0,756	0,738	0,765
Украина	0,691	0,707	0,748	0,747
Казахстан	0,713	0,763	0,741	0,741
Россия	0,696	0,736	0,726	0,741
Эстония	0,682	0,719	0,706	0,729
Азербайджан	н/д	0,635	0,709	0,716
Армения	н/д	0,669	0,648	0,675
Кыргызстан	0,687	0,680	0,680	0,662
Грузия	0,657	0,675	0,675	0,654
Таджикистан	н/д	0,709	0,701	0,547

3. Субиндекс политического участия женщин. По этому показателю все государства данного региона имеют традиционно низкие показатели, явно отставая не только от скандинавских стран, но и от большинства развитых стран мира, а в последние годы нередко даже и от Китая.

Страны Балтии демонстрируют наиболее высокие показатели политического участия, причем Литва и особенно Эстония показывают явный повышательный тренд (в Эстонии заметный скачок в уровне политического участия женщин произошел в 2014 году). Отметим, что в Латвии, которая долгое время была лидером постсоветского пространства по этому показателю, в 2015 году произошло снижение данного индикатора.

Низкие показатели политического участия женщин демонстрируют Россия и Украина, причем в России выделяется период прогресса в плане политического участия женщин (2006-2010 гг.), который сменился периодом отката (2010-2014 гг.). После 2014 года индекс политического участия вновь начал слабо расти, но несмотря на это страна продолжает находиться в самом конце рейтинга среди стран региона, опережая только Азербайджан. В отличие от России положительный тренд отчетливо выражен в Молдове, и особенно в Беларуси.

Государства Закавказья традиционно имеют один из самых низких уровней представленности женщин в политической сфере, и положительная динамика на протяжении всего периода 2006-2018 гг. практически не прослеживается. Самый низкий индекс характерен для Азербайджана (0,063), который замыкает список стран постсоветского пространства по этому индикатору.

Государства Центральной Азии также имеют низкий уровень политического участия, в особенности это справедливо для Таджикистана, который несмотря на все меры по продвижению к гендерному равенству практически не сумел добиться сколько-нибудь заметного улучшения ситуации в данной области (табл. 4).

Таблица 4. Динамика субиндекса политического участия в странах постсоветского пространства в 2006-2018 гг. (страны упорядочены по величине индекса)

	2006	2010	2014	2018
Литва	0,141	0,128	0,171	0,254
Латвия	0,221	0,240	0,304	0,246
Эстония	0,117	0,114	0,122	0,228
Молдова	0,117	0,124	0,180	0,176
Беларусь	н/д	н/д	0,121	0,173
Казахстан	0,089	0,080	0,166	0,130
Кыргызстан	0,035	0,135	0,151	0,130
Украина	0,307	0,065	0,101	0,107
Армения	н/д	0,062	0,068	0,099
Грузия	0,104	0,039	0,111	0,093
Таджикистан	0,051	0,093	0,089	0,088
Россия	0,034	0,100	0,066	0,085
Азербайджан	н/д	0,047	0,064	0,063

4. Взаимосвязь между Индексом глобального гендерного разрыва и показателем ВВП на душу населения, 2018 г.

Некоторые выводы о существовании подобной взаимосвязи были высказаны еще в начале 90-х годов в исследовании Всемирного Банка, в котором было показано, что темпы экономического роста положительно связаны со степенью гендерного равенства. В дальнейшем эта тема получила развитие в теории «сырьевого проклятия», авторы которой выявили одновременное замедление темпов экономического роста и снижение прав и возможностей женщин по мере увеличения роли сырьевых ресурсов в развитии экономики. При попытке проверить эту гипотезу на материалах докладов Всемирного Экономического форума выявляется двойственная картина.

- При рассмотрении данных по всем странам коэффициент детерминации R-квадрат (это доля дисперсии зависимой переменной, объясняемая данной моделью зависимости, то есть объяснительными переменными) принимает значения, не позволяющие считать данную зависимость статистически значимой.
- Вместе с тем, при анализе данных только по кругу стран постсоветского пространства значение коэффициента детерминации значительно возрастает, и качество объяснительной модели улучшается.

Это различие может быть объяснено тем, что эффект влияния собственно экономических факторов более ярко проявляется при сопоставлении стран с общей социально-экономической историей и достаточно близкими социально-культурными характеристиками. Исходя из этого, можно предположить, что глубинное сходство стран постсоветского пространства может быть значительно выше, чем мы привыкли считать.

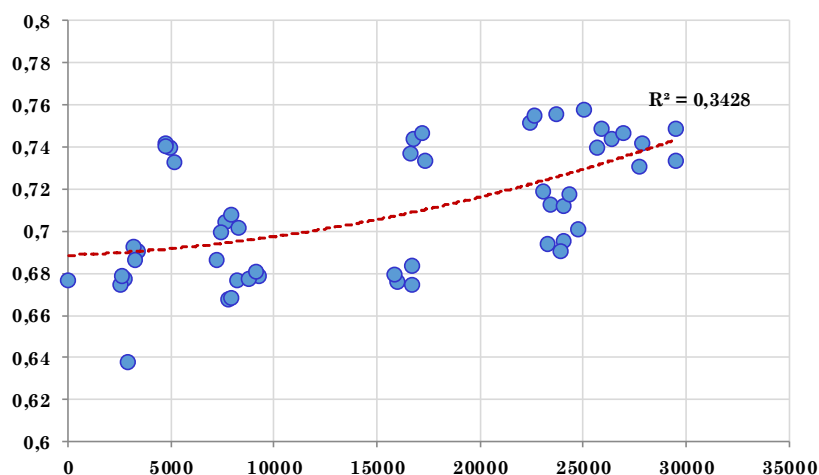


Рис. 1. Взаимосвязь между Индексом глобального гендерного разрыва и показателем ВВП на душу населения, 2018 г.

Выводы. Во всех странах постсоветского пространства отмечаются высокие рейтинги по образовательным возможностям и возможностям поддержания здоровья на фоне крайне низких возможностей политического участия для женщин. Сфера публичной политики продолжает оставаться для женщин закрытой областью, несмотря на усилия стран по вовлечению женщин в политику.

Россия в общем зачете заняла в 2018 году 75-е место (69,6%) из 149 стран, оказавшись между Доминиканской Республикой и Ганой. По субиндексу экономической активности Россия занимает 31-е место, по образованию – 28-е, по здоровью и продолжительности жизни – 1-ое (как и подавляющее большинство развитых стран, в которых продолжительность жизни женщин выше, чем продолжительность жизни мужчин). Хуже всего дело обстоит с политическим участием, по которому мы занимаем 123-ю позицию рейтинга, уступая, в том числе странам Балтии, Белоруссии, Украине и Казахстану. Сравнение с ведущими мировыми державами показывает, что в 2018 году по индексу экономического участия Россия (0,741) фактически находилась на уровне Германии (0,734), существенно опережая Китай (0,653), но заметно уступая США (0,782).

По субиндексу политического участия все государства постсоветского пространства имеют традиционно низкие показатели, отставая не только от скандинавских стран, но и от большинства развитых стран мира, а в последние годы нередко даже и от Китая. Наиболее высокие показатели демонстрируют страны Балтии, аутсайдерами являются страны Закавказья и Центральной Азии. Россия также имеет очень низкий показатель, опережая на постсоветском пространстве только Азербайджан, причем период прогресса (2006-2010), сменился периодом отката в последующие годы.

Анализ взаимосвязи между Индексом глобального гендерного разрыва и показателем ВВП на душу населения для стран постсоветского пространства показывает, что связь имеет положительный характер и выражена в более сильной степени, чем аналогичный показатель, рассчитанный по всем 149 странам, входящим в рейтинг ВЭФ. Это позволяет говорить о том, что, несмотря на многообразие экономических моделей, реализуемых в странах постсоветского пространства, продвижение в направлении гендерного равенства может стать важным фактором их экономического роста.

Список литературы:

1. Доклады Всемирного Экономического Форума, 2006-2018. [Электронный ресурс] URL: <https://www.weforum.org/reports> (Дата обращения: 13.01.2019).

ГОТОВНОСТЬ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН К АКТИВНОМУ ПОВЕДЕНИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА

WILLINGNESS OF WORKING WOMEN TO ACTIVE CONDUCT IN THE LABOR MARKET

Аннотация. Статья посвящена исследованию готовности женщин к изменениям в социально-трудовой сфере в условиях цифровизации экономики. Сложности совмещения занятости с выполнением семейных обязанностей и уходом за детьми требуют оценки работающими женщинами рисков и формирования новых профессиональных навыков, адаптации к новым формам занятости и гибким графикам работы. В работе использованы результаты совместного исследовательского проекта «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки» Санкт-Петербургского государственного университета и ВНИИтруда Минтруда России, проведенного на базе Ресурсного центра социологических и Интернет-исследований СПбГУ, которые свидетельствуют о разной степени готовности работающих женщин к активному поведению на рынке труда в условиях цифровых вызовов. В ситуации возрастающего спроса на навыки, изменения системы жизненных ценностей и трудовых установок работников, дефицита достойных рабочих мест, необходимо стимулирование всех категорий российского населения, в том числе и работающих женщин, к активным действиям на рынке труда, и соответствующая подстройка различных институтов рынка труда к новым типам и условиям занятости.

Ключевые слова: работающие женщины, самозанятость, активное поведение, рынок труда, цифровые навыки.

Abstract. The article is devoted to the research of women's willingness to changes in the social and labor sphere under the conditions of the economy digitalization. The difficulties of combining employment with family responsibilities and childcare require working women to assess risks and develop new professional skills, adapt to new forms of employment and flexible work schedules. The work uses the results of the joint research project "Social attitudes and dispositions of the population in the Russian Federation concerning new forms of employment: subjective assessments" of St. Petersburg State University and All-Russian Research Institute of Labor the Ministry of Labor of Russia, conducted at the Resource Center for Sociological and Internet Researches of St. Petersburg State University, which indicate different degrees of willingness of working women to active conduct in the labor market facing the digital challenges. In the situation of increasing demand for skills, changes in the system of life values and labor attitudes of workers, deficiency of decent jobs, it is necessary to stimulate all categories of the Russian population, including working women, to the active actions in the labor market, and the corresponding adjustment of various labor market institutions to new types and conditions of employment.

Keywords: working women, self-employment, active conduct, labor market, digital skills.

Самые важные и стремительные изменения сегодня происходят в социально-трудовой сфере: формируются новые типы занятости и компетенций, трансформируются социально-трудовые отношения и восприятие их различными группами населения, динамично меняется нормативно-правовая база регулирования трудовой сферы и т.д. Весьма важным, на наш взгляд, является готовность к ним различных групп населения, т.к. имеются существенные различия в восприятии и поведении на рынке труда различных профессиональных, гендерных, образовательных, возрастных и др. групп населения. В данной статье мы сосредоточим внимание на работающих женщинах - особенностях оценки ими происходящих изменений и готовности к активному поведению на рынке труда. Только активное включение в процессы обучения, повышения квалификации, формирования

цифровых навыков может способствовать максимизации полезности на рынке труда, в то время как пассивное поведение формирует патерналистические ожидания и минимизирует доходы как самого индивида, так общества в целом.

Проблемам исследования трактовок основных категорий, механизма привлечения женщин к активным действиям на рынке труда посвящен ряд исследований. Так, например, под «стратегией» понимают осознанное, мотивированное поведение индивида на рынке труда, направленное на достижение его жизненных планов, целей, реализацию интересов и ценностей [4, с.75]. Под трудовой стратегией понимают осознанный выбор работником направления долгосрочной трудовой деятельности [5, с.91]. Исследователи под активными стратегиями понимают желание самореализоваться, поиск каналов социальной мобильности, связанный со стремлением к успеху и самостоятельности. В основе пассивных стратегий, по их мнению, лежит инфантильное отношение к жизни и своему будущему, к реализации трудовой карьеры [3, с.75]. Основные показатели гендерной занятости и безработицы, основные проблемы занятости женщин с детьми дошкольного возраста, обоснования занятости как необходимого условия получения или повышения доходов, региональный опыт содействия занятости женщин с детьми рассмотрены специалистами ВНИИ труда Минтруда России [1, с. 2].

Рассмотрим подробнее результаты совместного исследования ВНИИ труда Минтруда России и СПбГУ в отношении трудовых установок и диспозиций работающего населения России. В рамках всероссийского телефонного опроса, проведенного 29 июня – 13 июля 2018г. (ошибка выборки 5%) были опрошены 1634 граждан РФ в возрастном диапазоне 18-59 лет, занятые трудовой деятельностью, приносящей доход (46,8% мужчины (764 чел) и 53,2% женщины (870 чел)).⁴⁴ Респондентам были заданы вопросы об оценке последствий цифровизации экономики и их влиянии на самих опрашиваемых. В целом работающее население страны полагает, что наиболее вероятными последствиями широкого внедрения компьютерных технологий будут: повышение требований к умениям и навыкам (73% ответов женщин и 65% мужчин), изменение трудовых функций и содержания труда (примерно по 59% ответов) и сокращение рабочих мест (45% ответов женщин и 40% мужчин). Исчезновение своей профессии/специальности мало ожидаемо и названо в 14% ответов женщин и 11% ответах мужчин. Очевидно, оценки женщин более высоки в силу особенностей профессионального состава и сфер женского труда. Опрос выявил, что понимание работающими женщинами последствий цифровизации экономики сопровождается относительной консервативностью их трудовых установок и более низкой по сравнению с мужчинами готовностью к активным действиям на рынке труда.

Третья часть работающего населения готова к различным изменениям в своей трудовой деятельности. При этом, мужчины в большей степени готовы к переменам, чем женщины, с разницей, достигающей 5-9%. Так, возможность для себя получения новой профессии рассматривают 28% женщин против 34% мужчин; переход на работу в другую отрасль – 31% женщин против 36% мужчин; смену места жительства ради работы 31% женщин против 42% – 36% (рис.1).

⁴⁴ Совместный исследовательский проект Санкт-Петербургского государственного университета и ВНИИ Труда Министерства Труда РФ, проведен на базе Ресурсного центра социологических и Интернет-исследований СПбГУ с использованием компьютерной системы для проведения телефонных опросов / CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing). Научный руководитель проекта д-р. социол. наук., доцент кафедры социального анализа и математических методов в социологии Санкт-Петербургского государственного университета А.В. Мальцева.

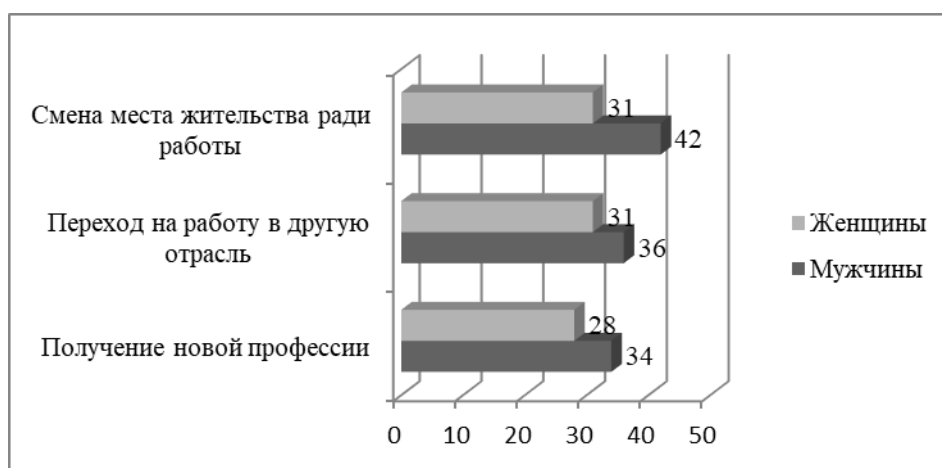


Рис.1. Распределение ответов на вопрос о готовности к различным изменениям в своей трудовой деятельности по гендерному признаку, %

Распределение оценок относительно повышения доходов показало, что население страны в целом оценивает эту возможность как относительно реалистичную. При этом мужчины оценивают свои перспективы более оптимистично. Так, 57% из них считает, что реально добиться повышения доходов, против 45% среди женщин.

При оценке готовности к работе по нестандартным формам занятости выявлено, что работу удаленно/дистанционно чаще допускают мужчины (36%), чем женщины (30%). Так же мужчины более готовы работать неофициально, без договора (36% мужчин и 27% женщин). Работа по временному трудовому договору возможна для 43% мужчин и 39% женщин. Работать предпринимателем, самозанятым, фрилансером готовы 52% мужчин и 34% женщин (рис. 2).

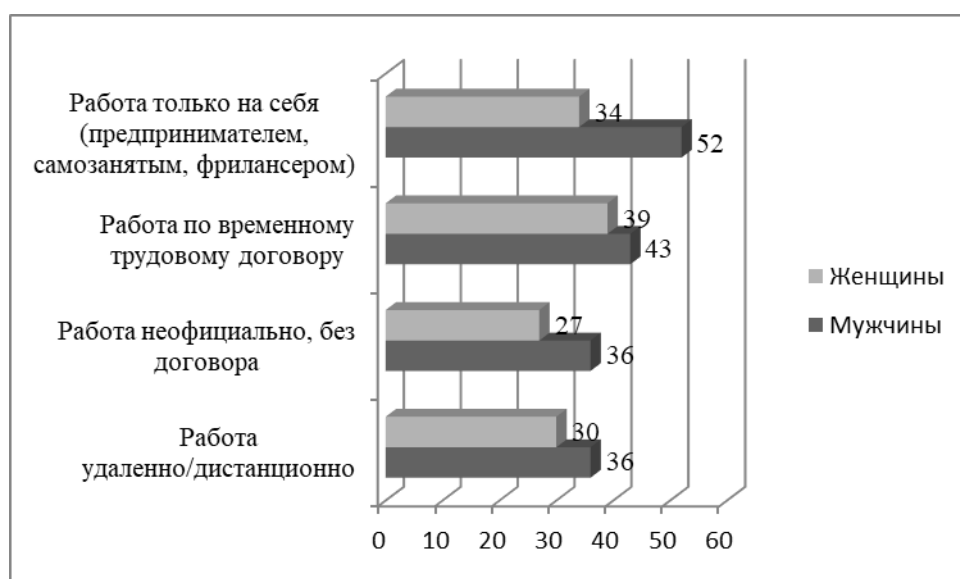


Рис 2. Готовность работать по нестандартным формам занятости, %

Последнее обстоятельство связано с тем, что женщины оценивают риски самозанятости как более значимые (рис. 3). Наиболее высоко работающие российские женщины оценили такие риски самозанятости, как социальная незащищенность (60% женщин и 47% мужчин), необходимость платить налоги при нерегулярном и низком доходе (61% женщин и 49% мужчин), отсутствие (недостаточность) опыта и навыков предпринимательской деятельности (59% женщин и 49% мужчин). Очевидно, такие риски могут быть снижены в рамках реализации государством мер по поддержке самозанятости и индивидуального предпринимательства.

Характерно, что работу самозанятым/предпринимателем как дополнительную рассматривают для себя только треть (34%) опрошенных женщин против свыше половины (56%) мужчин, при том, что такого существенного различия не выявлено в оценках готовности работать дополнительно по найму (48% женщин и 52% мужчин).

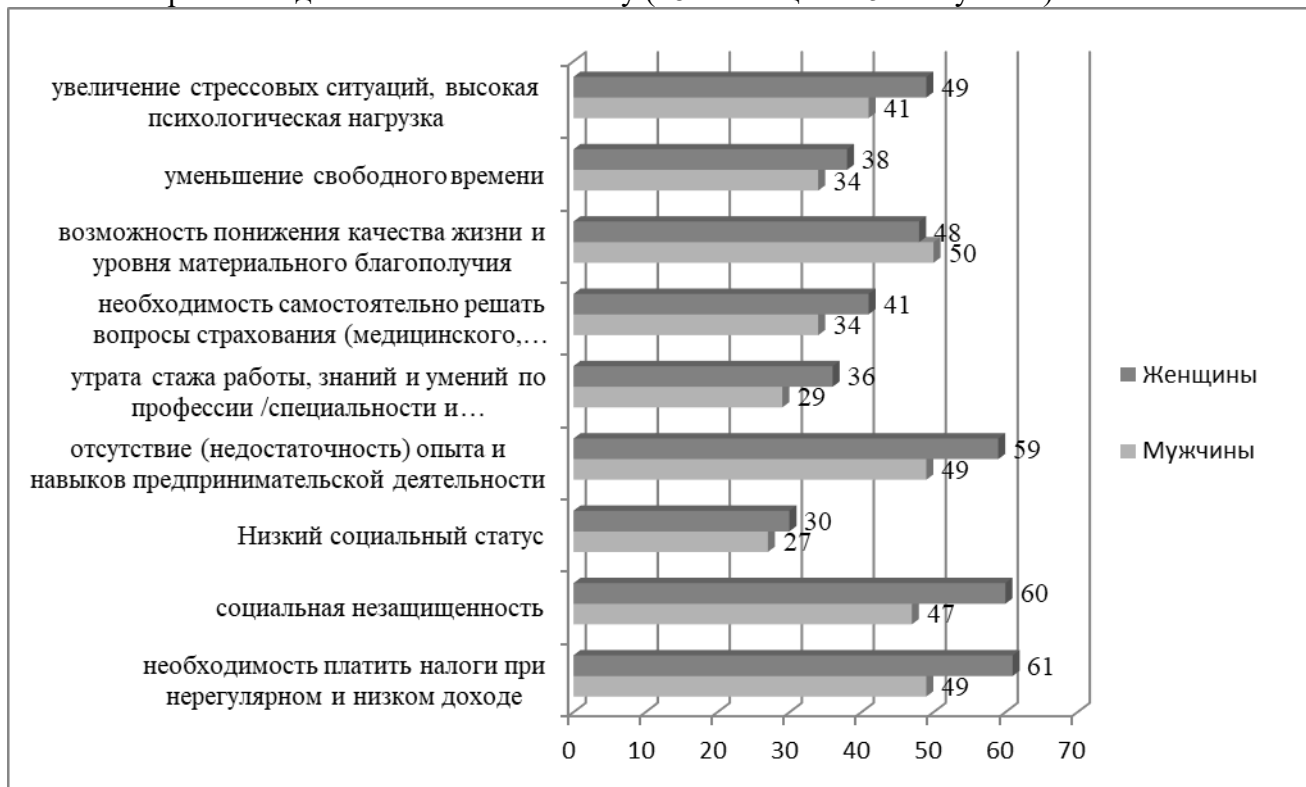


Рис.3. Распределение ответов на вопросы о рисках при переходе на самозанятость по полу (в %)

Опрос показал, что мужчины и женщины готовы к повышению своей квалификации и получению новой профессии практически в равной мере (рисунок 4). Однако для женщин характерна более высокая готовность учиться за счет государства или работодателя (примерно каждая вторая женщина -48%). Готовность учиться за свой счет высказали 27% работающих женщин, что несколько меньше соответствующих установок мужчин (31%).

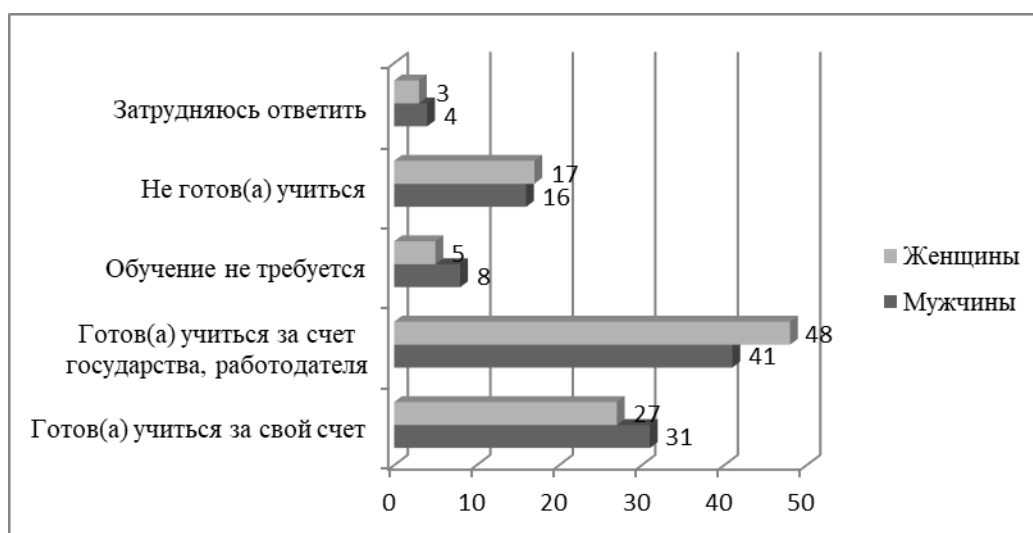


Рис.4. Готовность учиться, получать новую профессию, в %

Итак, опрос выявил, что наиболее ожидаемыми последствиями широкого внедрения компьютерных технологий являются повышение требований к умениям и навыкам, изменение трудовых функций и содержания труда. Риски исчезновения профессии и

сокращения рабочих мест оцениваются относительно низко. Третья часть работающего населения готова к изменениям в своей трудовой деятельности: получение новой профессии, переход на работу в другую отрасль, смена места жительства. При этом мужчины в большей степени готовы к переменам, чем женщины. Более половины населения (51%) считает реальным добиться повышения своих доходов. При этом, перспективы повышения уровня своего материального благополучия чаще всего позитивно оценивают молодые мужчины. Треть россиян готовы работать удаленно/дистанционно, треть – работать неофициально, без заключения трудового договора, по временному трудовому договору – 41%. Работать предпринимателем, самозанятым, фрилансером готовы 43% россиян. Все перечисленные виды работ предпочтительны для мужчин более, чем для женщин. В целом население страны разделяет следующие ценности самозанятости (фриланса): возможность самостоятельно регулировать рабочее время, самостоятельно регулировать объем работы, самостоятельно осуществлять место осуществления работы. Названные возможности в наибольшей степени ценятся в молодом возрасте как мужчинами, так и женщинами.

Население в целом чаще всего выделяет следующие риски самозанятости: необходимость платить налоги при нерегулярном и низком доходе (55%); отсутствие (недостаточность) опыта и навыков предпринимательской деятельности (54%); социальная незащищенность (54%). Женщины старшего возраста чаще оценивают риски самозанятости как более значимые. Работа дополнительно по найму допустима для половины работающего населения страны, работа дополнительно в качестве самозанятого/ индивидуального предпринимателя – для 40% работающего населения. Для мужчин работа дополнительно более приемлема, чем для женщин.

Лица, готовые к переменам в своей профессионально-трудовой деятельности – это прежде всего, молодые мужчины. Мужчины и женщины готовы к повышению своей квалификации практически в равной мере, однако для женщин более важна поддержка государства или работодателя.

Список литературы:

1. Албитова Н.В., Пашкова С.Е. Антонова Г.В. Региональный опыт содействия занятости женщин с детьми. // Экономика и управление: проблемы и решения. 2017. Том 2. №12. С.75-82
2. Антонова Г.В., Кураева Л.Н., Мирзабалаева Ф.И. Женщины, имеющие детей, на рынке труда: проблемы содействия занятости // Экономика и управление: проблемы и решения. 2017. Том 6. №10. С.39-47
3. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества.- М. Дело. 2003 – 567 с.
4. Тарковская И.Н. Гендерные аспекты стратегии безработных // Социологические исследования. 2000. №11. С.75
5. Тореев В.Б. Трудовые стратегии россиян // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз 2015. № 2 (38) – С 90 -103.

СОХРАНЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

PRESERVATION OF SOCIAL AND PRODUCTIVE EMPLOYMENT IN THE EPOCH OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. В настоящее время занятость реализуется в весьма разнообразных формах. В статье рассматривается социально-продуктивная занятость, ее виды, условия продуктивности. Признак наступающей эры технологического изобилия – это вымывание работников из стандартной занятости. Проведенный анализ в статье показал, что социальное благополучие нашего общества весьма неустойчиво под воздействием новых трендов на рынке труда.

Ключевые слова: занятость, цифровая экономика, социально-продуктивная занятость, рынок труда, цифровая революция.

Abstract. Currently, employment is implemented in very diverse forms. The article discusses social and productive employment, its types, conditions of productivity. A sign of an upcoming era of technological abundance is the washing away of workers from standard employment. The analysis in the article showed that the social well-being of our society is very unstable under the influence of new trends in the labor market.

Key words: employment, digital economy, social and productive employment, labor market, digital revolution.

В настоящее время становится очевидным, что цифровая революция приводит к непрерывной автоматизации рутинных рабочих мест [4]. Именно поэтому первый признак наступающей эры технологического изобилия – это вымывание работников из стандартной занятости. Так, Юваль Ной Харари, профессор Еврейского университета в Иерусалиме, автор двух культовых книг о прошлом и будущем человечества, пишет, что совсем скоро конкретные люди станут что-то создавать и обрабатывать информацию хуже, медленней и дороже, чем информационные и киберфизические системы. Именно поэтому в обозримом будущем нас ждет появление людей не просто безработных в данный момент (unemployed), но тех, кого рынок труда не востребует никогда (unemployable) [1]. В своей работе «Sapiens: краткая история человечества» Юваль Ной Харари говорит даже о реальной перспективе появления к 2050 году нового класса – бесполезного (useless class) [3].

Если мы обратим фокус внимания на занятость, то в настоящее время увидим, что она реализуется в весьма разнообразных формах. Приведём несколько распространённых в науке классификаций форм занятости: продуктивная, полезная, рациональная, полная, эффективная. Не ставя задачи разбор понятийного аппарата, отметим, что наиболее ёмкой, на наш взгляд, является понятие «продуктивной занятости». Так, в некоторых источниках отмечается, что продуктивная занятость – это такое состояние общества, когда общественно приемлемой считается только та работа, которая отвечает двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Во-вторых, продуктивная занятость должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества [2].

Таким образом, продуктивная занятость подразумевает полезный продукт и получаемый за его создание доход. В свете грядущего дефицита рабочих мест видится целесообразным использование нового понятия: социально-продуктивной занятости, которая, на наш взгляд, характеризуется следующими критериями:

- занятые получают доход;
- занятые социализированы в обществе.

При этом социально-продуктивная занятость может быть как трудовая, так и внутрудовая. Рассмотрим подробнее.

Обратимся к такому атрибуту современного общества в наиболее благополучных западных странах, как безусловный доход. Безусловный доход, как и высокий уровень пособий по безработице, закрывает лишь часть социальных проблем. В таких условиях у людей, живущих на пособие или безусловный доход, несмотря на приемлемый уровень жизни, остаётся неудовлетворённым целый пласт базовых потребностей, связанных с общением, признанием, самореализацией. Именно поэтому человечеству стоит задуматься об организации внутрудовой занятости людей, оставшихся без работы и имеющих слабые шансы на трудоустройство. Это будет как раз тот самый «беспольный класс», о котором писал Юваль Ной Харари. Внутрудовая занятость может включать: обучение ради обучения, путешествия, творчество. Возможно люди придумают и другие формы социально-польной внутрудовой занятости, такие, как общение, занятие спортом или танцы. Именно за участия в подобных, не связанных с трудом видах деятельности и должны получать доход «новые безработные».

В результате мы можем говорить о социально-продуктивной занятости и двух её формах: трудовой и внутрудовой. Трудовая форма социально-продуктивной занятости предполагает официальную занятость полный или неполный рабочий день, в результате которой создаётся польный продукт, а работник получает заработную плату.

Внутрудовая форма социально-продуктивной занятости предполагает занятость полный или неполный рабочий день, не связанную с трудом (творчество, обучение, путешествия и т.п.), за что занятый получает безусловный доход. И в той, и в другой форме важным условием будет социальное благополучие занятого, а именно, нахождение его в состоянии социальной защищённости и удовлетворённости параметрами своей трудовой и внутрудовой жизни.

При этом важным условиям социальной продуктивности занятости, на наш взгляд, относится непрерывная гуманизация и сокращение рабочего времени. В литературе на сегодняшний день весьма распространено понятие «гуманизация труда». Согласно Питеру Друкеру, гуманизация труда основана на создании и соблюдении благоприятных условий труда, на развитии и реализации внутреннего потенциала работника и содержательном развитии труда при сокращении рабочего времени. Однако, на наш взгляд, требуется введение понятия «гуманизация рабочего времени», которое подразумевает не только его сокращение, но и возможность для работника влиять на продолжительность рабочего дня, отпускной режим, возможность использовать рабочее время для обучения, а также эмоционального и физического восстановления. Кроме прямого социального эффекта, на наш взгляд, сокращение продолжительности рабочего дня и рабочей недели благоприятно бы сказалось на занятости, хотя бы частично нивелировав тенденцию к росту дефицита рабочих мест.

К сожалению, современные тенденции в целом ряде отраслей демонстрируют не сокращение, а наоборот, увеличение продолжительности рабочего дня и недели при непрерывном возрастании интенсивности и повышении многозадачности. Так, авторский опрос, проведённый в 2017 – 2018 г.г. среди работников производственных и торговых организаций, организаций банковской и социальной сферы полностью подтвердил данный тезис. На вопрос «Стали ли Вы и Ваши подчинённые работать существенно больше за последние 3 года?» были получены следующие ответы:

Таблица 1. Ответ на вопрос «Стали ли Вы и Ваши подчинённые работать существенно больше за последние 3 года?»

Стали ли Вы и Ваши подчиненные работать существенно больше за последние 3 года?	Да
Банковская сфера	87%
Производство	76%
Образование	93%

Особенно тревожно, что такой негативный пример бизнесу подаёт государственная и муниципальная служба, а также бюджетная сфера. О задержках на работе, росте интенсивности и непрерывных переработках в этих отраслях респонденты свидетельствовали практически в три раза чаще. Особенно ярко это видно по сфере образования, которая на фоне необходимости повышения заработной платы поставила сотрудников в условия многократного возрастания учебной нагрузки. При этом в сравнении с западными странами наши педагоги в явном проигрыше, что видно из следующего рисунка.

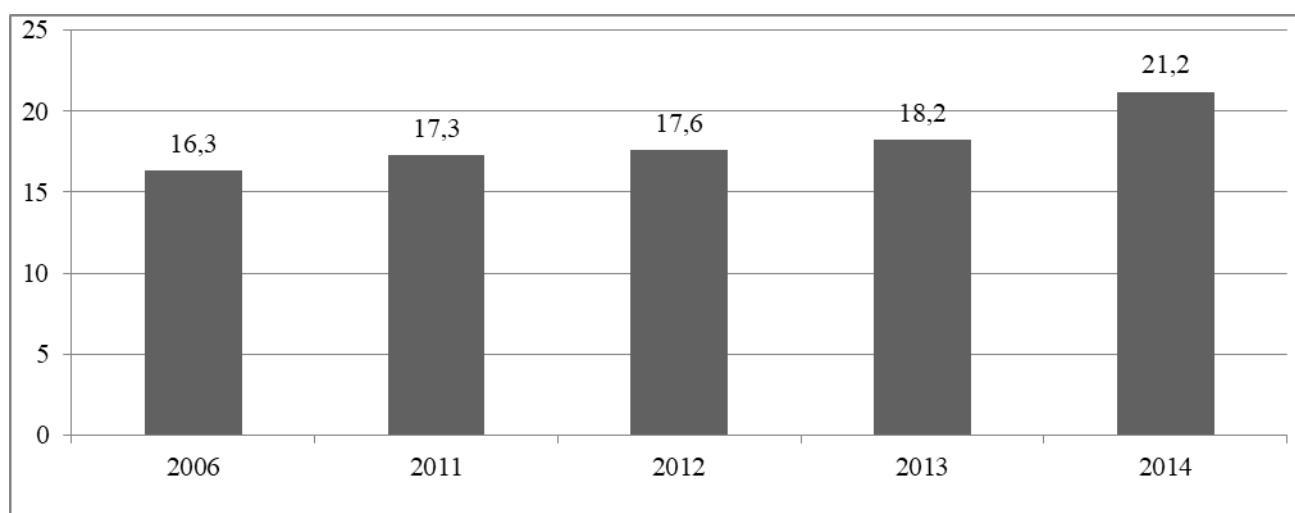


Рис. 1. Новые тенденции возрастания учебной нагрузки на преподавателей России по сравнению с Западом

Таким образом, мы наблюдаем ситуацию, когда социальное благополучие нашего общества весьма неустойчиво под воздействием новых трендов на рынке труда. И это требует уже сейчас поиска и разработки абсолютно новых взглядов на занятость через призму её социальной составляющей.

Список литературы:

1. Госвопрос – медиаресурс для активных граждан и НКО [электронный ресурс] [URL:http://gosvopros.ru/non-job/antistress/homo-activistic/](http://gosvopros.ru/non-job/antistress/homo-activistic/) (Дата обращения: 15.01.19)
2. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Экономика и социология труда. Шпаргалка. – М.: Ай Пи Эр Медиа, 2008. – 220 с.
3. Харари Ю. Н. Sapiens: краткая история человечества. – М.: Изд-во «Синдбад», 2016. – С. 350.
4. Guardian News & Media Limited [электронный ресурс] [URL:http://www.theguardian.com/commentisfree/2016/sep/19/world-without-work-utopia-hell-human-labour-obsolete](http://www.theguardian.com/commentisfree/2016/sep/19/world-without-work-utopia-hell-human-labour-obsolete); (Дата обращения: 15.01.19)

МАСШТАБЫ И ОСОБЕННОСТИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

THE SCALE AND COMMON FEATURES OF THE PRECARIOUS EMPLOYMENT IN RUSSIA

Аннотация. Работа посвящена оценке масштабов и выявлению особенностей распространения неустойчивой занятости в современной России. Информационную базу составили данные социологических опросов, проводимых Вологодским научным центром РАН в 2016-2017 гг. Для достижения поставленной цели в исследовании был использован авторский инструментарий определения неустойчивой занятости, основанный на концептуальных положениях А. Каллеберга. Преимущество применяемого методического подхода заключается в акцентировании внимания на трех аспектах рассматриваемого явления: сущности, драйверах и последствиях. Проведенный анализ показал, что процессы прекаризации занятости получили широкое распространение в России и затрагивают в среднем около 69% работников. Причинами этого являются, прежде всего, ухудшение экономической ситуации в стране, рост неформальной занятости и несовершенство институтов рынка труда. При этом немаловажная роль отводится и профессиональным траекториям работников. К числу наиболее подверженных неустойчивости в сфере трудовых отношений относятся молодежь и пожилые люди, женщины, малообразованные и малообеспеченные слои общества.

Ключевые слова: Неустойчивая занятость, рынок труда, трансформация занятости, трудовые отношения, прекаризация.

Abstract. The study is devoted to assess the scope and identify the characteristics of the resurgence of precarious employment in modern Russia. The research is based on the sociological surveys conducted by Vologda research center of the Russian Academy of Sciences in 2016-2017. Because of the complexity of the criteria for determining precarious employment, the study uses authoring tools based on A. Kalleberg's conceptual provisions. An advantage of the applied methodological approach is to focus on three dimensions of the phenomenon: essence, drivers and consequences. The analysis shows that the processes of employment precarization are widespread in Russia (affect on average about 69% of workers). The causes are mainly to be found in the deterioration of the economic situation in the country, the growth of the informal employment sector and the imperfection of labor market institutions. At the same time, an important role is also played by professional trajectories of workers. Among the most exposed to the precarious labor relations are young people and the elderly, women, poorly educated and low-income groups of society.

Key words : precarious employment, labor market, labor transformation, labor relations, precarization.

Глобализационные процессы, наблюдаемые в мировой экономике, приводят к интенсификации и пространственным преобразованиям общественных отношений, что находит отражение в самых различных областях жизнедеятельности. Не является исключением и сфера социально-трудовых отношений, в рамках которой происходят масштабные трансформационные сдвиги [6, 9]. Широкое распространение получает занятость в третичном секторе экономики, быстрыми темпами развиваются нестандартные для XX века формы занятости (фриланс, частичная и вторичная занятость, самозанятость, временное трудоустройство и т.д.), повышается трудовая мобильность населения, внедряются трудосберегающие технологии и т.д. Помимо позитивного воздействия на развитие территорий, подобные изменения кроют в себе и ряд опасностей. Одним из таких проявлений выступает дестабилизация (прекаризация) трудовых отношений, создающая

негативные эффекты экономического, социального, культурного и иного характера [1, с. 85]. В частности, потеря устойчивости отрицательно сказывается на качестве трудовой жизни работников, особенно на обеспечении достойных условий труда и организации трудового процесса. Согласно отчетам Международной организации труда, прекаризация занятости представляет не меньшую угрозу, чем безработица, поскольку затрагивает гораздо большее количество людей [7]. В результате в научной литературе прочно закрепилось понятие «неустойчивая занятость», подразумевающее такого рода трудовые отношения, при которых работодатель перекладывает на работника издержки, связанные с организацией рабочего процесса. Такая занятость всегда носит вынужденный характер, приводит к ухудшению условий труда и может быть присуща любым работникам независимо от рода их деятельности или формы трудовых отношений [4, с. 274].

Несмотря на то, что вопросы исследования неустойчивой занятости уже несколько десятилетий находятся в центре внимания зарубежного академического сообщества, в отечественной научной литературе данный феномен стал активно изучаться относительно недавно и в основном касается проработки общетеоретических положений. В этой связи актуальным представляется оценка масштабов и выявление особенностей распространения неустойчивой занятости в современной России. Информационную базу работы составили данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области (углубленное исследование) и социологического опроса «Социокультурная модернизация регионов» (апробация методики в регионах Северо-Западного федерального округа), проведенные Вологодским научным центром РАН в 2016 и 2017 гг. соответственно⁴⁵. Согласно используемому авторскому подходу, основанному на концептуальных положениях А. Каллеберга [8], трудовые отношения являются неустойчивыми, если они удовлетворяют хотя бы одному из следующих критериев: 1) являются нестабильными и неопределенными; 2) ограничивают законодательно установленные права и льготы; 3) подвергают работника опасным условиям труда; 4) ограничивают возможности получения достойной оплаты труда и обеспечения карьерного роста. Подробнее с инструментарием исследования (в т.ч. по вопросам выделения категорий «стандартная занятость» и «нестандартная занятость») можно ознакомиться в более ранних работах автора [2, 3].

Как показывают результаты опроса населения Северо-Западного федерального округа, признаки неустойчивой занятости характерны в среднем для 69% работников (рис. 1). Среди принявших участие в исследовании территорий заметно выделяется только Мурманская область со значением показателя, достигающим 81%, что может быть обусловлено спецификой функционирования регионального рынка труда. Важно отметить, что дестабилизация трудовых отношений в основном затрагивает работников с нестандартной формой занятости. Хотя стандартная модель и обеспечивает большую устойчивость, она не гарантирует абсолютную защищенность.

⁴⁵ Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области проводится с 1997 г. Объектом исследования является население трудоспособного возраста. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%. Социологический опрос совершеннолетнего населения «Социокультурная модернизация регионов» был проведен в Вологодской, Мурманской, Калининградской и Новгородской областях, а также в республике Карелия. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 3108 человек, ошибка выборки не превышает 5%.

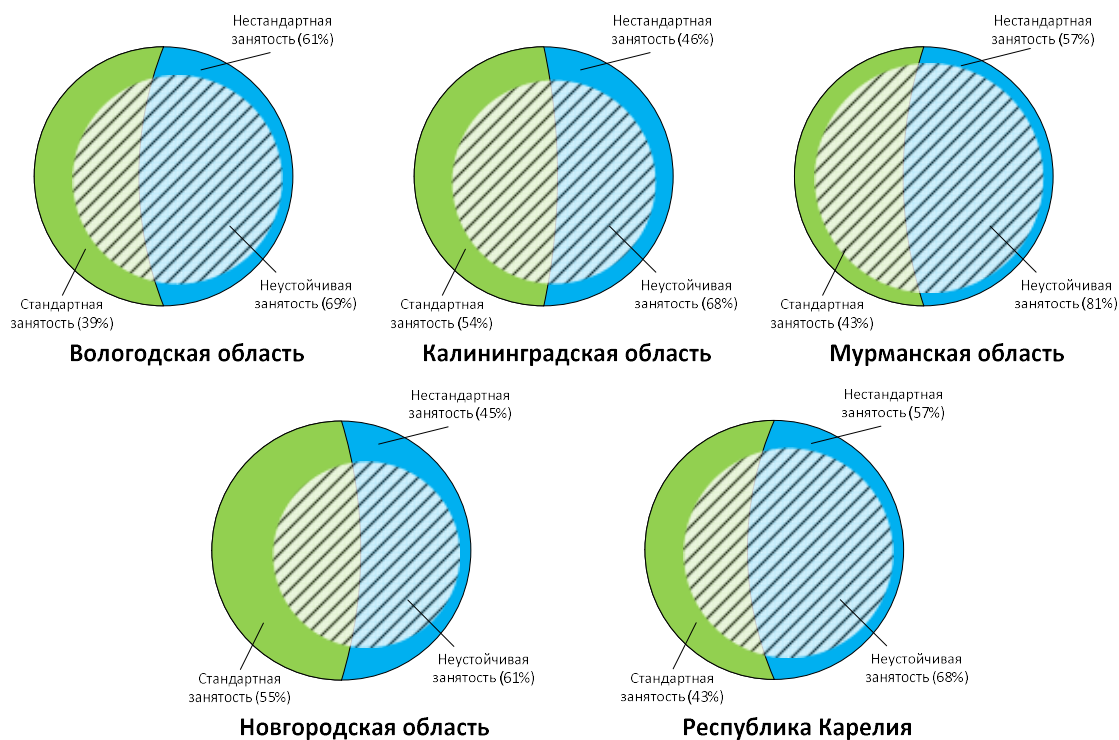


Рис. 1. Распространенность неустойчивой занятости в отдельных регионах Северо-Западного федерального округа

Источник: данные социологического опроса «Социокультурная модернизация регионов», ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2017 г.; расчеты автора.

Рассмотрим особенности распространения неустойчивой занятости на примере Вологодской области как типичного субъекта РФ по большинству социально-экономических показателей [5, с. 175]. Согласно результатам опроса за 2016 г., вовлеченность в неустойчивые трудовые отношения присуща 66% работников, что сопоставимо с уровнем 2017 г. Характерными чертами прекаризации занятости в регионе, как видно из рисунка 2, являются: работа без оформления бессрочного трудового договора (29%), уменьшение заработка (22%), низкий уровень трудовых доходов (16%), угроза потерять рабочее место (14%), отсутствие базовых социальных гарантий (14%) и т.д. Это позволяет сделать вывод о том, что устойчивость положения работников напрямую зависит от экономической ситуации в стране, масштабов неформальной занятости и институциональной среды, которая дает возможность работодателям устанавливать размер заработной платы, не обеспечивающий простое воспроизводство рабочей силы.

Немаловажным является и тот факт, что среди неустойчиво занятых абсолютное большинство работает не по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (53%). В случае же стабильной занятости таковыми являются только 30% опрошенных. При этом значимых различий по способам трудоустройства выявлено не было. На основании этого можно сделать вывод о влиянии профессиональных траекторий работников на устойчивость их положения.

Анализ опросных данных показал, что наибольшие риски попасть в категорию неустойчиво занятых имеют молодежь и пожилые люди, женщины, малообразованные и малообеспеченные слои общества. В то же время социально-экономический портрет типичного работника, вовлеченного в неустойчивые трудовые отношения, выглядит следующим образом: сельский житель в возрасте 30-49 лет, состоит в зарегистрированном браке, имеет 1-2 детей, занят в сфере услуг (в основном, оптовая и розничная торговля) или сельском хозяйстве в рамках индивидуального/частного предприятия, трудовые доходы находятся на уровне 1-2 прожиточных минимумов, которых хватает только для

приобретения необходимых продуктов питания и одежды, а более крупные покупки приходится откладывать на потом.

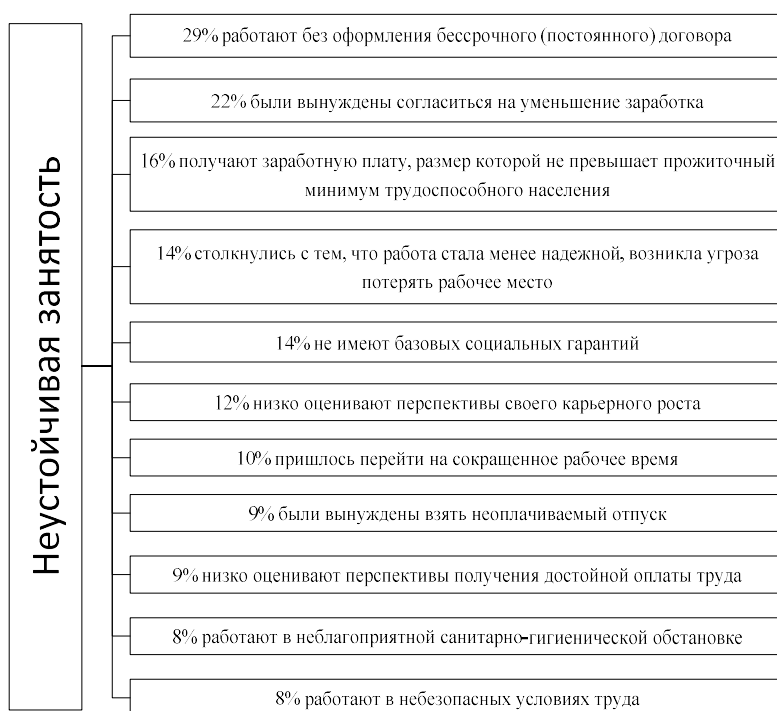


Рис. 2. Признаки неустойчивой занятости (на примере Вологодской области)

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2016 г.; расчеты автора.

Таким образом, в исследовании актуализирована проблема дестабилизации занятости. В ходе анализа социологических данных, полученных в регионах Северо-Западного федерального округа в 2016-2017 гг., было установлено, что большинство российских работников вовлечены в неустойчивые трудовые отношения. Прежде всего, это касается людей, для которых характерно участие в нестандартных формах занятости. Стандартная модель занятости обеспечивает большую защищенность, хотя и здесь не являются редкостью случаи проявления неустойчивости. Причинами нарастания процессов дестабилизации трудовых отношений являются ухудшение экономической ситуации в стране, рост неформальной занятости и несовершенство институтов рынка труда. В результате наиболее подверженными рискам прекаризации становятся молодые люди и лица старшего возраста, женщины, люди с низким уровнем образования и малообеспеченные слои общества. Полученные сведения могут быть использованы для разработки направлений по преодолению дестабилизации занятости в стране.

Список литературы:

1. Бобков, В.Н. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия [Текст] / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, Н.В. Локтюхина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – № 4. – С. 81-86.
2. Попов, А.В. Неустойчивая занятость: распространенность и социально-демографические характеристики работников [Текст] / А.В. Попов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2017. – № 63. – С. 264-279.
3. Попов, А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда [Электронный ресурс] / А.В. Попов // Социальное пространство. – 2017. – № 1 (8). – URL: <http://sa.vscs.ac.ru/article/2189> (дата обращения: 07.01.2019).

4. Попов, А.В. Распространение неустойчивой занятости как ограничитель экономического роста России [Текст] / А.В. Попов // Труды ВЭО. – 2018. – №4. С. 270-293.
5. Российское общество: трансформации в региональном дискурсе (итоги 20-летних измерений) [Текст] / колл. авт.; под науч. рук. М.К. Горшкова, В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 446 с.
6. AI, automation, and the future of work: Ten things to solve for [electronic source] // McKinsey & Company [Official site]. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for> (дата обращения: 07.01.2019).
7. From precarious work to decent work [electronic source] // International Labour Organization [Official site]. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (дата обращения: 07.01.2019).
8. Kalleberg, A.L. Measuring Precarious Work: a working paper of the EInet measurement group [electronic source] / A.L. Kalleberg // The University of Chicago [Official site]. – URL: https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/einet_papers_kalleberg.pdf (дата обращения: 07.01.2019).
9. World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs [electronic source] // International Labour Organization [Official site]. – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (дата обращения: 07.01.2019).

УДК 658

И. Ш. Рысаев

I. Sh. Rysaev

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ И ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

WAGE SYSTEM AS A FACTOR OF MOTIVATION AND DEMOTIVATION OF STAFF

Аннотация В статье рассматриваются основные виды оплаты труда и их роль в системе мотивации или демотивации персонала. Выявлены основные направления совершенствования системы оплаты труда в современной России.

Ключевые слова *система оплаты труда, мотивация, демотивация, повременная, сдельная, смешанная формы оплаты труда*

Abstract The article discusses the main types of remuneration and their role in the system of motivation or demotivation of staff. The main directions for improving the wage system in modern Russia are identified.

Keywords *wage system, motivation, demotivation, time-based, piece-rate, mixed forms of remuneration*

Система оплаты труда является безусловно основным механизмом регулирования трудовых отношений и занятости в любой стране. Ведь от этого, в конечном счете, зависит не только благосостояние и уровень жизни наемных работников, но и их мотивация к труду, повышению своего профессионального уровня, степень их лояльности к руководству и организации, удовлетворенности своей работой и представление о социальной справедливости в обществе и многое другое. Неэффективная система оплаты труда приводит к снижению эффективности и производительности труда, нарастанию противоречий и конфликтов в сфере производственных отношений, развитию кризисных явлений в экономике. В частности, одна из главных причин мотивационного кризиса при

социалистическом способе производства была тарифно-окладовая система оплаты труда, мало связанная с реальными результатами и достижениями труда. Далеко ли мы отошли от этой системы оплаты труда в современной России?! На наш взгляд, до сих пор многие российские работники не могут ясно и четко ответить на самый простой вопрос о том, за что они получают ту или иную заработную плату и как определяется схема начисления оплаты труда. И почему до сих пор заработную плату можно получить только в виде аванса и расчета, а не каждую неделю? Не владеют этой информацией и большинство руководителей профсоюзных организаций, так как работодатели их не пускают в «святыню святынь» организации – бухгалтерию для изучения фонда оплаты труда. А ведь реальная защита социальных интересов наемных работников начинается со справедливой, объективной и прозрачной системы начисления заработной платы. Правда, определенным защитным механизмом здесь являются отраслевые тарифные соглашения между работодателями, профсоюзами – представителями наемных работников и государством.

Все существующие в мире системы оплаты труда, в конечном счете, можно свести к 4 видам. Рассмотрим эти системы с точки зрения их мотивационной роли.

1. Повременная оплата – самая простая для понимания и регулирования, но вызывающая высокую потребность в управленческом контроле. Складывается исходя из отработанного времени, квалификации работника, определяемой на основе тарифной ставки или должностного оклада. В принципе учет отработанного рабочего времени (так называемая почасовая оплата) по Трудовому Кодексу РФ обязателен при любой форме оплаты труда, в том числе при системе окладов и тарифных ставок. Правда, при этом виде вознаграждения качество работы не так важно и перевыполнение производственных норм нежелательно. Хорошо подходит эта система для оплаты труда учителей, преподавателей, официантов, уборщиц, а также других лиц, выполняющих трудовую функцию в режиме неполного рабочего дня или на условиях гибкого графика, так как их рабочий день или объем работы сложно или невозможно нормировать. При этом появляется возможность злоупотребления со стороны недобросовестных работодателей, которые могут установить нереальный объем почасовой работы. Чтобы этого не произошло, необходимо отказаться от действующей системы начисления минимальной заработной платы в месяц и перейти на почасовую оплату труда, закрепив на законодательном уровне минимальную оплату труда за один час (например, с минимальной ставкой хотя бы не менее 100 рублей в час). Соответствующий законопроект уже более 10 лет обсуждается Государственной Думой РФ, но так и не был принят. Такая система почасовой оплаты труда сегодня действует во многих европейских странах. В США заработная плата для большинства населения не исчисляется в месячном эквиваленте (за основу берется либо годовая сумма дохода, либо почасовая ставка – по количеству отработанных часов). ООН еще в середине 2000-х годов рекомендовал ввести норму почасовой оплаты – 4 доллара в час, а МОТ – 3 доллара в час. В России на сегодняшний день стоимость рабочей силы очень низкая, а также слишком низкий МРОТ. Фонд оплаты труда в себестоимости произведенной продукции в ЕС в среднем сегодня составляет 60%, а в России – не более 25%. В США этот показатель составляет 75%. Это означает, что мы все еще конкурируем на мировых товарных рынках своей продукцией за счет мизерных зарплат. Президент страны поставил задачу довести МРОТ с 1 мая 2018 года с 9489 руб. до 11163 руб. При введении минимальной почасовой ставки 100 рублей МРОТ составил бы 16800 рублей, т.е. за восьмичасовой рабочий день работник получал бы 800 рублей. Сегодня среднестатистический работник в России получает 3 доллара за 1 час (около 83 центов США). Здесь мы опережаем только Китай и Индию. В США эта сумма составляет 25 долларов за час без учета налоговых выплат.

2. Сдельная, связанная с объемом работ или конечными результатами труда в натуральных показателях. Это система оплаты труда может быть основана как на индивидуальных достижениях, так и на учете коллективных результатов (см., например, KPI). Система оплаты труда в зависимости от трудового вклада – наиболее популярная в

мире. При такой системе снижается потребность в управленческом контроле, но ее очень трудно реализовать для непроизводственного персонала. Сдельная форма оплаты труда эффективна в условиях дивизиональной организационно-управленческой структуры. Для внедрения сдельной формы оплаты труда необходимо определить нормы выработки, что, в свою очередь, требует создания четкой системы хронометража трудовых операций и нормирования труда. Это особенно сложно проводить в современных условиях глобального развития рынков труда, когда они характеризуются высокой динамичностью и диверсификацией. В мире сегодня насчитывается более 50 тыс. профессий и специальностей. Каждый год появляется около 500 новых видов профессиональной деятельности. Если в России в XVII в. было всего 200 профессий, то сегодня уже их около 7 тыс. Профессиональные стандарты на сегодняшний день утверждены государством только для 1 тыс. профессий. И, соответственно, многие виды профессий выполняются на основе функциональных обязанностей или должностных регламентов, написанных работниками кадровых служб приблизительно, и оплата за выполнение этих видов профессиональной деятельности также производится по усмотрению работодателей и зачастую «на глаз». Одновременно необходимо подчеркнуть, что введение системы оплаты труда, зависящей от результатов работы, влияет на усиление мотивации не всегда и не на всех сотрудников. Для категории работников «Y» по Д. Макгрегору и Ф. Герцбергу заработная плата является всего лишь одним из гигиенических факторов и условий для формирования и развития более содержательных и творческих мотивов к работе.

3. Тарифно-окладовая система оплаты труда. Такая система достаточно субъективная и подрывает устои командной работы в организациях и самомотивации. Она является достаточно распространенной в бюджетных учреждениях и особенно в системе государственного и муниципального управления. Часто применяется для оплаты труда руководителей и специалистов. Она поддерживается господствующей линейно-функциональной организационно-управленческой структурой. Там, где очень сложно определить связь между оплатой и результатами труда, работодатели придумывают различные изощренные дополнительные схемы и показатели, в том числе и для установления размеров должностного оклада (профстандарты, квалификационные разряды и категории, тарифные коэффициенты, классные чины, звания, компетенции и другие заслуги) для оценки результатов труда. В этих условиях, в конечном счете, реально работает принудительная мотивация, основанная на страхе от увольнения и наказаний. Это особенно заметно в условиях процессноориентированной системы государственного управления в современной России.

4. Смешанная (сдельно-повременная) система оплаты труда, с учетом премиальной составляющей. Эта система наиболее гибкая: определенная часть заработка зависит от общей эффективности работы, а другая часть – от фактически отработанного времени и почасовой ставки или должностного оклада. Такая форма оплаты труда, в частности, близка к комплексной процессуальной теории мотивации, представленной в 1968 году американскими учеными Л. Портером и Э. Лоурером. Она основана на учете двух факторов: ожидании вознаграждения и справедливости вознаграждения. Другими словами, на конечную мотивацию работника к труду влияют такие факторы, как ценность вознаграждения и уверенность в том, что затраченные на работе трудовые усилия будут соответствующим образом вознаграждены и работник при сравнении своей заработной платы с зарплатой других коллег, выполняющих аналогичную работу, останется удовлетворенным. К снижению мотивации к труду или демотивации приводят как недоплаты, так и необоснованные переплаты для сотрудников.

Какая же система оплаты труда из перечисленных 4-х видов наиболее эффективная и справедливая? К сожалению, как отмечают многие эксперты, на сегодняшний день в мире не существуют абсолютно справедливой и совершенной системы оплаты труда «для всех времен и народов». Каждая система имеет свои преимущества и недостатки. Выбор той или

иной модели оплаты труда зависит, прежде всего, от таких факторов, как особенности социально-экономической и культурно-исторической среды и уровня развития страны, развитости рыночных отношений, технологического уровня общественного производства, производительности труда и т.д. Например, оплата труда, связанная с конечными результатами, наиболее популярна во Франции, Италии, Швейцарии и, в то же время, не очень распространена в скандинавских странах. Повременная или почасовая оплата труда является основной в Великобритании, а сдельно-повременная – в США, хотя в последние годы растет интерес в этих странах и к премиальным формам оплаты труда. В ФРГ оплата труда тесно связана с профессиональной квалификацией работников. Какие же мировые тенденции наблюдаются сегодня в развитии систем оплаты труда? Во-первых, в связи с повышением жизненного уровня среднего класса и ростом социальных гарантий роль заработной платы как мотивационного фактора в развитых странах Запада снижается и зарплата занимает в современной Европе только 6-7 место среди мотивационных факторов к труду. В России, к сожалению, заработная плата пока остается главным мотивационным фактором. Но ее мотивирующая роль также снижается, когда она не обеспечивает возможности удовлетворения базовых материальных потребностей работников. Во-вторых, фиксированная и гарантированная государством часть заработной платы во многих зарубежных странах только растет и практически никогда не уменьшалась. В-третьих, объем заработной платы все меньше зависит от результатов работы и производительности труда, так как эти показатели уже больше зависят от технологических инноваций, чем от человеческого фактора. Таким образом, рост оплаты труда в некоторых развитых странах опережает темпы роста производительности труда и слабо стимулирует ее повышение. В-четвертых, прослеживается тенденция к росту фонда оплаты труда в себестоимости произведенной продукции.

Особого внимания заслуживает при рассмотрении оплаты труда и система материального и нематериального стимулирования работников, которая применяется во многих странах и позволяет обеспечивать дополнительный мотивационный эффект к труду. Разнообразные формы материального стимулирования (более 70 видов) особенно популярны в Великобритании. Материальное стимулирование – это дополнительная оплата труда (сверх заработной платы), вознаграждение (премия) за отдельные успехи, результаты, достижения, т.е. своего рода «морковка» персоналу за хорошую и эффективную работу. Большинство схем материального стимулирования придуманы руководителями и определяются достаточно субъективно, лишь бы обеспечивали соответствующий мотивационный эффект. Однако, когда дополнительные выплаты слишком мизерны, очень трудоемкие и откладываются надолго после выполнения работы или они не связаны со стратегией развития организации – их стимулирующий эффект явно снижается. В качестве примера можно взять показатели так называемого эффективного контракта преподавателей вузов. Во-первых, это во многом «погоня» за чисто количественными показателями (количество публикаций, индексы РИНЦ и Хирша, количество грантов и т.п.). А ведь главное в вузах – качество преподавания, что практически никак не учитывается в показателях эффективного контракта. Во-вторых, рейтинговые оценки всегда достаточно субъективны и искажены (или завышены, или занижены). В-третьих, в творческих видах профессиональной деятельности не все можно формализовать и измерить. В-четвертых, каждый вуз по-своему определяет приоритеты в баллах и коэффициентах при оценке результатов работы преподавателей. В итоге, даже во многих ведущих вузах страны, эта система вынуждает преподавательский состав накопить баллы и тем самым отодвигаются интересы студентов на получение качественного образования на второй план. Необходимо, на наш взгляд, критически пересмотреть показатели эффективного контракта ППС, как в целом и показатели оценки эффективности работы, аккредитации и лицензирования вузов, которые не стимулируют их к реальному повышению качества образования и даже, скорее всего, мешают этому.

Таким образом, чтобы повысить мотивационный эффект оплаты труда в российских условиях (увеличение эффективности, повышение производительности труда, качества продукции, прибыльности организации и т.д.) необходимо развивать:

- а) объективность и критериальность оплаты труда;
- б) связь оплаты с результатами труда;
- в) справедливость размеров оплаты труда, особенно в части соотношения заработной платы руководителей организации и рядовых сотрудников, которое в среднем в России составляет сегодня 1:50;
- г) прозрачность и контролируемость начисления зарплаты;
- д) дифференцированность или возможность применения различных систем оплаты труда;
- е) повысить средний уровень фонда оплаты труда в себестоимости продукции;
- ж) гарантировать достаточный уровень МРОТ для нормальной жизнедеятельности человека.

Также, на наш взгляд, необходимо развивать и новые формы материального и нематериального стимулирования, такие как соучастие в управлении, в прибылях, в собственности, карьерный рост, повышение квалификации и др.

Со справедливой заработной платы, связанной с трудовым вкладом работника, начинается социальная справедливость в обществе в целом. К сожалению, сегодня в России подорвано доверие к базовой ценности материального благосостояния людей и мотивации к производительному и квалифицированному труду – справедливой оплате труда. Но с другой стороны, даже повсеместное введение системы оплаты труда, зависящей от результатов работы, быстро не изменит отношение всех работников к своему труду.

УДК 316.4; 332.1

И. Ф. Файзуллин

I. F. Fayzullin

СОКРАЩЕНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

THE REDUCTION OF UNEMPLOYMENT AS A FACTOR OF INCREASE OF EFFICIENCY OF USE OF HUMAN CAPITAL

Аннотация. В статье безработные рассматриваются как специфическая социальная группа, формировавшаяся в результате трансформации общественных отношений. Выделяются четыре основных вида безработицы: фрикционная, структурная, циклическая и скрытая её формы. Определяются основные тенденции развития и функционирования социальной группы безработных и их региональные особенности. Выявляются объективные и субъективные факторы безработицы.

Ключевые слова: безработица, занятость, трудовой потенциал, социальная структура, социальная группа, формы безработицы.

Abstract. In article are considered unemployed as a specific social group, formed as a result of the transformation of social relations. There are four main types of unemployment: frictional, structural, cyclical and hidden its form. Identifies the main trends in the development and functioning of the social groups of unemployed and their regional characteristics. Identify the objective and subjective factors of unemployment.

Key words: unemployment, employment, employment potential, social structure, social groups, forms of unemployment.

Рынок труда занимает особое место в сфере трудовых ресурсов, и рыночные отношения всегда сопровождаются безработицей. Здесь рабочая сила, рассматриваемая как товар, должна постоянно обновляться и воспроизводиться на новом, более высоком уровне, что связано с конкуренцией на рынке труда. Рыночный спрос и НТП диктуют необходимость внедрения новых технологий, предприятия вынуждены в сжатые сроки проводить реконструкцию, оснащать производство современным высокопроизводительным оборудованием, необходимость сокращения работников неспособных отвечать новым требованиям рынка труда. Это в свою очередь приводит к неэффективному использованию человеческого капитала общества и росту безработицы. В этом случае полная занятость, т.е. использование всех пригодных трудовых ресурсов, препятствует модернизации производства, эффективному использованию ресурсов общества, прогрессивным структурным сдвигам и переливу капитала.

Причины безработицы лежат не только в рыночных общественно-экономических отношениях, но и в развитии общественного производства, которое в далекой перспективе может привести к тому, что труд из жизненной необходимости большинства людей превратиться в привилегию. В связи с прогрессом производства происходит сокращение участников материального производства, и увеличение - в духовном производстве. Конкуренция в духовном производстве в свою очередь приведет к вытеснению ряда экономических субъектов общественного производства, не отвечающих требованиям общества заданного этапа развития.

В далекой перспективе под воздействием факторов НТП будет происходить увеличение числа различных категорий безработных, рост уровня безработицы в целом. В связи с этим общество уже сейчас должно задумываться о том, чем и где занять людей, чтобы отвлечь их от преступности, пьянства, наркомании.

Современный человек должен быть психологически готов к возможности потери работы, к непрерывному образованию, переквалификации и переобучению, что связано с требованиями НТП и рыночных отношений. Рабочая сила, обладающая новаторским потенциалом, сегодня становится даже более важным фактором развития производства, чем передовая технология. Практически каждая новая промышленная технология стоит дорого и быстро морально устаревает. А рабочая сила, обладающая высокоразвитыми творческими способностями, обходится сравнительно недорого и обеспечивает мелкосерийный, подчас индивидуальный выпуск высококачественной, постоянно обновляемой продукции в ею же совершенствуемых условиях производства, принося прибыль.

Необходимо отметить, что оценка занятости, безработицы варьируется во времени и пространстве, от страны к стране в зависимости от особенностей социально-политического и экономического устройства, культурных традиций. Поэтому при изучении безработицы должна быть раскрыта диалектика общего и единичного в процессе формирования социально-демографической структуры безработных.

Вместе с тем, несмотря на нерешенность многих болезненных структурных проблем безработицы в России, отмечена тенденция к сокращению расходов государства на политику занятости. Она включает профессиональную переподготовку, субсидирование дополнительных рабочих мест в государственном секторе, поддержку занятости среди групп, находящихся в особо невыгодном положении на рынке труда. Одновременно в арсенале средств государственного регулирования все большую роль начинают играть так называемые: программы активизации. Их цель - интенсифицировать поиск безработными новых рабочих мест. Это означает, с одной стороны, давление на безработного с помощью экономических рычагов, с другой - экономическое поощрение тех, кто быстро находит новую работу. На это направлена реформа системы страхования по безработице, в частности усиление страхового принципа, в результате которого отсекаются лица с коротким сроком выплат, а также те, кто неоднократно терял работу.

Состояние рынка труда в дальнейшем будет определяться рядом факторов. Основные из них - замедление темпов роста трудоспособного населения, увеличение в структуре экономически активного населения доли старших возрастных групп, сохранение тенденции к опережающим темпам роста занятости в сфере услуг, а также преимущественный рост спроса на высококвалифицированную рабочую силу при сохранении большого числа мест с низкими профессионально-квалификационными характеристиками. При этом старение населения является следствием не только волнообразной динамики рождаемости, но и значительного увеличения средней продолжительности жизни вследствие улучшения ее качества, вызванного техническим прогрессом.

Вероятно, не произойдет каких-либо изменений в источниках создания дополнительных рабочих мест, подавляющая их часть появится в сфере услуг. При этом наибольший прирост занятости произойдет в управленческих услугах, здравоохранении, инжиниринге. На первое место по темпам роста занятости выйдут компьютерные услуги, что связано с развитием производительных сил и информатизации общества.

Научно-технический прогресс и изменения отраслевой структуры экономики наряду с переменами в стиле жизни предопределяют предполагаемый характер спроса на отдельные профессиональные группы. Основной тенденцией ближайших лет будет рост профессий, требующих высокого уровня образования, и высокие темпы создания рабочих мест для малоквалифицированной рабочей силы.

Прогнозируемая структура спроса на отдельные профессии определяет особенности требований к образовательному уровню будущих работников, их социальному потенциалу. Вместе с тем преимущественное развитие сферы услуг в течение ближайшего десятилетия приведет к тому, что для большинства новых рабочих мест не будет обязательным высокий уровень образования, что обусловит будущие проблемы рынка труда.

Макрорынок труда складывается из множества национальных, региональных рынков труда, которые определяют его специфику. В свою очередь региональные рынки испытывают воздействие основных тенденций международного рынка труда. Так, стабильная общественная обстановка и позитивные тенденции в экономике, сложившиеся в Республике Башкортостан за последние годы положительно сказываются на сфере занятости населения. В настоящее время в Республике Башкортостан получили дальнейшее развитие наметившиеся положительные изменения на рынке труда, чему способствовала реализация органами службы занятости целого комплекса мероприятий [1, с.21]. Рост численности работающих отмечался в нефтепереработке, машиностроении и металлообработке, мукомольно-крупяной и комбикормовой, полиграфической промышленности, на магистральном трубопроводном, железнодорожном транспорте, в связи, оптовой торговле и общественном питании, в жилищно-коммунальном хозяйстве, на предприятиях непродовольственных видов бытового обслуживания населения, операций с недвижимым имуществом, общей коммерческой деятельности, в организациях здравоохранения, физической культуры и социального обеспечения, образования, культуры и искусства, науки и ручного обслуживания, финансов, кредита. Сократилась численность работников в электроэнергетике, металлургии, в химической и нефтехимической, лесной и деревообрабатывающей, легкой, пищевой промышленности, промышленности строительных материалов, сельском хозяйстве, строительстве.

Следует отметить, что последние годы разрыв между общей и регистрируемой безработицей все больше сокращается. Наибольшие размеры неполной занятости отмечаются на предприятиях черной металлургии, химической, лесозаготовительной, легкой, пищевой промышленности, промышленности строительных материалов и в строительстве. В связи с подъемом экономики в Республике Башкортостан началось увеличение объема производства, активизация деятельности предприятий и учреждений начал возрастать спрос на кадры [2, с.272]. Это обусловило сокращение в республике как общей, так и официально зарегистрированной безработицы.

Россия встала на путь формирования рыночных отношений, время всеобщей занятости прошло. Явления макроэкономической нестабильности - безработица, инфляция и т.д.- являются обязательными элементами рынка, периода трансформации отношений собственности и демократизации. Длительное время отечественная наука изучала безработицу на примере других стран. Между тем западные страны, открыто признававшие безработицу, научились смягчать ее социальные последствия. Это доказывают многочисленные исследования и практика работы социальных институтов, которые выработали соответствующие формы и методы регулирования как самой занятости вообще, так и видов проявления безработицы среди различных категорий граждан с учетом условий и возможностей каждой страны, особенностей исторического развития, типологии людей. Необходимо констатировать, что используемые ими методы оказывают существенное влияние на снижение социального иждивенчества граждан, повышение ответственности как за приобретаемую профессию, так и за объем и глубину знаний специалистов, на повышение производительности труда и в целом на повышение эффективности общественного производства и реализации социального потенциала населения, на качество выпускаемой продукции, на ряд других сфер общественной жизни. Положительный опыт зарубежных стран следует изучить и использовать его в социальной политике Российской Федерации.

Список литературы:

1. Файзуллин Ф.С., Файзуллин И.Ф. Безработица и её регулирование. Уфа: РУНЦ МО РБ, 2006. – 135 с.
2. Файзуллин И.Ф. , Файзуллин Ф.С. Устойчивое развитие - основа прогресса общества. /Социальное и политическое развитие Республики Башкортостан в условиях трансформации общественных отношений. -Уфа: РИК УГАТУ, 2017. – 338 с.

УДК 316.356.2

С. В.Черешова

S. V. Chereshova

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТОВ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА О РОЛИ ГОСУДАРСТВА В ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ⁴⁶

PERSONS ENGAGED INTO PARENTAL WORK ABOUT THE STATE ROLE IN ITS IMPLEMENTATION

Аннотация. Работа посвящена анализу роли государства в возможном формировании настроений субъектов родительского труда на реализацию родительских практик в современном российском обществе. Автор оценивает положение субъектов родительского труда в контексте текущей социально-экономической ситуации, основываясь на исследованиях в этой области и собственном эмпирическом исследовании и приходит к выводу о несоответствии реальных действий государства запросам непосредственных исполнителей родительского труда.

Ключевые слова: Труд, родительский труд, государство, субъект родительского труда, семейная политика

Abstract. The work is devoted to the analysis of the role of the state in the possible formation of the moods of the subjects of parental labor for the implementation of parental practices in modern Russian

⁴⁶ Исследование проведено в рамках проекта «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

society. The author assesses the situation of the subjects of parental work in the context of the current socio-economic situation based on research in this area and his own empirical research and concludes that the real actions of the state do not correspond to the demands of the direct executors of parental work.

Key words : Labor, parental work, state, subject of parental labor, family policy

В сегодняшней России сложилась сложная демографическая ситуация. Старение населения, снижение численности людей трудоспособного возраста и отсутствие прироста численности населения в целом определяют необходимость государственного стимулирования процессов воспроизводства населения и совершенствования существующей сегодня системы мер. Реализация эффективной государственной политики в этой сфере невозможна без результатов анализа феномена родительского труда в целом и субъектов, которые способны его выполнять – в частности. Целью данной статьи является рассмотрение вопросов, связанных с социальным положением субъектов родительского труда в современной России и тех ожиданиях, которые формируются у них в отношении действий государства.

Отметим, что феномен родительского труда уже не раз становился объектом научного анализа. Работы М.Г. Абиловой [1], А.П. Багировой [2], Д.Г. Быковой [4], А.М. Илышева [6], М.М. Пшеничниковой [11] и других авторов подтверждают, что эту тему действительно сложно назвать малоизученной. Многочисленные труды ученых свидетельствуют не только о стойком интересе науки к процессам родительского труда, но и о существовании определенных традиций в его изучении. Вместе с тем, отдельного внимания заслуживает изучение субъектов родительского труда, непосредственно занятых его реализацией. В частности, социальный статус таких субъектов и их представления о возможной роли государства в реализации родительских практик часто остаются за рамками внимания исследователей. Между тем понимание этих вопросов важно в контексте обостряющегося запроса государства на стимулирование родительского труда.

Очевидно, что связанные с этим видом труда субъективные желания и установки возникают не спонтанно. Они не изолированы от общества. Общество создает определенную систему институтов и устанавливаемых ими норм и правил поведения, способных оказывать принудительное воздействие на человека. Желание субъекта заниматься родительским трудом, его мотивация и степень осознанности в отношении к такому труду во многом могут определяться именно тем самым контекстом, в котором он существует. Причем именно этот широкий социальный контекст может оказывать на субъекта родительского труда как благоприятное (усиливая желание заниматься родительским трудом и осознанно идентифицировать это занятие как значимую для себя активность), так и негативное (снижая желание заниматься таким трудом и/или стимулируя легкомысленное отношение к этому занятию) влияние.

Социально-экономическая обстановка, в которой на данный момент оказалось российское общество, довольно противоречива. Текущую социально-экономическую ситуацию в стране можно охарактеризовать как период постепенной посткризисной стабилизации, направление и ожидаемый результат которой пока остаются неустойчивыми. Сложности, которые начались в социально-экономическом развитии России в конце 2014 г., к настоящему моменту становятся менее ощутимыми: об этом говорят и сокращающиеся темпы инфляции [7], и снижающаяся тревожность общественного мнения, которую фиксируют всероссийские социологические опросы [9]. С другой стороны, об устойчивом развитии экономики и повышении уровня жизни населения говорить не приходится. Негативные обстоятельства, которые вызвали сложности в российской экономике ранее, сохраняются: экономические санкции со стороны стран Европы и США продолжают действовать, курс национальной валюты, как и цены на нефть по-прежнему нестабильны. Несмотря на сокращающиеся темпы инфляции, в стране продолжает падать покупательская способность населения, которая каждый месяц становится на несколько процентов ниже по отношению к предыдущему [12]. Следовательно, экономическая ситуация в российском

обществе можно охарактеризовать как противоречивую: кризисные явления пошли на спад, но уверенность в грядущей нормализации и начале экономического роста пока отсутствует.

Нестабильность и неустойчивость социально-экономического развития страны непосредственно влияют на структуру занятости и доходов субъектов родительского труда, что, в свою очередь, может оказывать влияние на их настроения и действия. Во-первых, такая ситуация потенциально сокращает само количество субъектов родительского труда (наглядным примером является демографический кризис 1990-х гг.). Во-вторых, напряженная экономическая ситуация провоцирует делегирование родительского труда тем субъектам, которые при более благоприятной обстановке в нем бы не участвовали: стремясь к интенсивным заработкам, родители склонны перекладывать заботу о детях на других родственников или на профессиональных специалистов (учителей, воспитателей и т.д.). Иначе говоря, потенциально эта обстановка способствует своеобразной диверсификации сообщества субъектов родительского труда: самих субъектов становится количественно меньше, но их состав оказывается более разнородным.

Политическая система и политический режим в части, которая имеет непосредственное отношение к условиям действий субъектов родительского труда, влияет не меньше, чем экономическая ситуация. Интерес правительства к родительскому труду можно назвать узко практическим, он возникает в первую очередь в силу необходимости адресной работы по производству и воспроизводству человеческих ресурсов. Государственная политика, которая проводится в России в соответствующем направлении, неоднозначна. С одной стороны, можно согласиться с мнением таких авторов, как Ж.В. Чернова [15], Л.Л. Рыбаковский [13], М.А. Клупт [8], которые считают, что примерно после 2007-2008 гг. российское правительство начало уделять семейной и демографической политике гораздо более адресное внимание, чем в прежние годы, и задействовало на работу в этом направлении очень внушительные ресурсы. С другой стороны, эффективность проводимой политики оказалась несколько спорной. Эксперты указывают на целый ряд тактических просчетов этой политики: отсутствие усилий по созданию условий для совмещения родительского труда с иной занятостью [14], тяготение только к монетаристским методам стимулирования рождаемости [5], скромный размер выплачиваемых денежных пособий [10] и др. Кроме того, очевидных результатов реализации подобных мер пока не ощущается.

По сути, можно сказать, что политика, проводимая российскими властями в соответствующей области, интенсивна и постоянна, но при этом не системна и пренебрегает вниманием к целому ряду важных вопросов. Можно согласиться с Ж.В. Черновой: в сложившейся ситуации государство декларирует важность семейной политики и поддержки рождаемости, но лишь ограниченно удовлетворяет реальные бытовые запросы, с которыми сталкиваются конкретные исполнители родительского труда [15]. Здесь возникает определенный парадокс общественного сознания, напрямую касающийся деятельности и настроений субъектов родительского труда. Активный акцент государства на важности рождения и воспитания детей создает благоприятные условия для распространения в обществе репродуктивных установок. Но частое несоответствие реальных действий государства запросам непосредственных исполнителей родительского труда формирует негативное отношение к роли государственных институтов в процессе работы с детьми. Сложившийся контекст благоприятствует своего рода «персонализации» сферы родительского труда: люди чувствуют важность рождения и воспитания детей, но рассчитывают в этих вопросах только на собственные ресурсы и силы, а не на государственные институты.

Для эмпирической характеристики вопроса обратимся к данным нашего собственного социологического исследования, проведенного в 2018 г. в г. Екатеринбурге. Исследование выполнялось в форме социологического опроса среди реальных субъектов родительского труда (всего опрошены более 600 человек и использованием квотной выборки по полу, возрасту, характеру участия в выполнении родительского труда). В рамках опроса мы

просили респондентов ответить на вопрос о том субъекте, который с точки зрения респондентов должен заниматься родительским трудом, а также о том, кто не должен быть его исполнителем ни при каких обстоятельствах. Анализ ответов, полученных на эти два вопроса, показывает, что государство не воспринимается большинством опрошенных как явный и активный исполнитель родительского труда. Только 28,3% опрошенных отметили, что видят государство в качестве исполнителя родительского труда, при этом категорически не хотели бы видеть его в таком качестве уже 48,8%.

Фактически подавляющее большинство респондентов не согласны с тезисом о том, что государство устранилось от сферы родительского труда, однако реальной деятельности государства в преодолении актуального проблемного фона большинство опрошенных не ощущают. Полученные ответы свидетельствуют об отсутствии массового отношения к государству как к источнику проблем (такую точку зрения разделяет лишь треть опрошенных). Однако и позитивное влияние государства на ситуацию видит лишь относительное меньшинство – 25,1% опрошенных. Почти для половины опрошенных (42,4%) роль государства в развитии текущего проблемного фона скорее незаметна и не связывается напрямую ни с вредом, ни с пользой. Поэтому можно сказать, что большинство опрошенных видит именно активность государства, но не его эффективность.

Роль государства в динамике текущего проблемного фона родительского труда ощущается как заметная, но незначительная по своему эффекту. Как таковых сформулированных претензий к государству у большинства опрошенных не наблюдается. Показательно, что среди проблем, сопровождающих выполнение родительского труда в современной России, только десятая часть (9,4%) опрошенных называют равнодушие государства.

Иными словами, отторжение идеи рассмотрения государства в качестве субъекта родительского труда более выражено, чем готовность с ней согласиться. Государство в принципе не рассматривается большинством опрошенных как активный участник процессов, связанных с родительским трудом. Отказ рассматривать государство в качестве субъекта родительского труда не означает, что люди в принципе не хотят его какого-либо вмешательства в соответствующие процессы. Вполне возможно, что косвенное участие государства в процессах, связанных с родительским трудом, субъектами родительского труда не исключается. Тем не менее, роль государства в сравнении с другими субъектами ощущается как минимальная и нежелательная.

В целом можно сказать, что те условия, которые сейчас сложились в российском обществе, осложняют положение субъектов родительского труда и изменяют характер их активности. Но выраженного запроса на интенсивное участие государства в выполнении родительского труда со стороны таких субъектов все-таки не прослеживается.

Список литературы:

1. Абилова М.Г. Активизация репродуктивного труда в России: методы оценки эффективности процесса и их реализация // Вестник Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова. 2010. – № 3. – С. 64-66.
2. Багирова А.П. Методология исследования репродуктивной активности как развитие теоретических основ экономики репродуктивного труда. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Екатеринбург. 2009. – 353 с.
3. Багирова А.П. Мотивация родительского труда и регулирование установок на родительство населения Уральского региона. Екатеринбург. Изд-во Урал. ун-та. 2014. 271 с.
4. Быкова Д.Г. Оценка результатов родительского труда на примере его дошкольной стадии // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений. – Воронеж. – 2016. – С. 33-38.
5. Дмитриев А.В. Об ограничениях материалистического подхода к демографической и миграционной политике // Социологические исследования. 2017. №. 3. С. 27.

6. Илышев А.М., Лаврентьева И.В. Стратегия включения репродуктивного труда в экономику России. М.: ИД "Финансы и кредит". 2005. – 368 с.
7. Индексы потребительских цен по Российской Федерации / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/prices/potr/tab-potr1.htm (дата обращения: 27.09.2018)
8. Клупт М.А. Государство, «третий сектор» и демографическая политика // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 31.
9. Мареева. С.В. Адаптация россиян к последствиям экономического кризиса // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 66.
10. Попов Н.Н., Карповская Е.Е. Отношение населения к проблемам семьи, детей, государственным программам повышения рождаемости // Мониторинг общественного мнения. 2015. № 1. С. 37.
11. Пшеничникова М.М. Родительский труд как объект экономического анализа // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 39. – С. 23-29.
12. Реальные располагаемые денежные доходы по Российской Федерации/ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_12kv.doc (дата обращения: 27.09.2018).
13. Рыбаковский Л.Л. Демографическое будущее России в экстраполяционных и нормативных координатах // Социологические исследования. 2014. № 2. С. 25.
14. Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуал. стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 3. С. 295–308.
15. Чернова Ж.В. Родительство в современной России: политика государства и гражданские инициативы // Мониторинг общественного мнения. 2013. №. 7. С. 51-52.

УДК 159.99

Т. С. Чуйкова

T. S. Chuykova

НЕГАРАНТИРОВАННАЯ РАБОТА: СЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ЛИЧНОСТИ, ОРГАНИЗАЦИИ И ОБЩЕСТВА

INSECURE JOB: CONSEQUENCES FOR PERSONALITY, ORGANISATION AND SOCIETY

Аннотация. В статье представлен краткий обзор исследований феномена негарантированной работы, начиная с основополагающей статьи Гринхал и Розенблат (1984) и охватывая современные исследования, посвященные прекаризации труда. Обозначены основные характеристики феномена негарантированной работы: субъективный характер, наличие негативных переживаний, неопределенность будущего; подходы к его изучению: количественный и качественный; масштабы распространенности в мире. Описаны последствия негарантированной работы на индивидуальном уровне, затрагивающие отношение к работе, физическое и психическое здоровье; для организации: снижение вовлеченности сотрудников в работу, лояльности к организации; негативные последствия для общества (прекаризация труда и ее возможные политические следствия). Автор иллюстрирует описываемые последствия результатами исследований, проведенных как за рубежом, так и на отечественной выборке.

Ключевые слова: негарантированная занятость, негарантированная работа, количественный подход, качественный подход, психологические последствия негарантированной работы, прекаризация труда.

Abstract. This contribution offers a short overview of research on job insecurity, based on the fundamental article by Greenhalgh and Rosenblatt (1984) and including contemporary research on the precarious labor. The main characteristics of the phenomenon of insecurity job are indicated: subjective nature, the presence of negative feelings, the uncertainty of the future; approaches to its study: quantitative and qualitative; prevalence in the world. The consequences of insecure job at the individual level are described, affecting the attitude to work, physical and mental health; for the organization: reducing employee engagement in work, loyalty to the organization; negative consequences for society (precarious labor and its possible political consequences). The author illustrates the described effects by the results of studies conducted both abroad and in the domestic sample.

Keywords: *insecure employment, job insecurity, quantitative job insecurity, qualitative job insecurity, psychological consequences, precarious labor.*

Во всем мире экономика в настоящее время эволюционирует и трансформируется ускоряющимися темпами. Компьютеризация производственных процессов, а также приватизация государственных предприятий приводят к реструктуризациям, слияниям и объединениям организаций. Эти процессы, в свою очередь, сопровождаются массовыми сокращениями персонала, а также широким распространением временных контрактов. Столь кардинальные изменения приводят к появлению чувства негарантированности работы среди большого числа работающих людей. Отдельные авторы рассматривают негарантированность работы в качестве определяющей современный мировой экономический порядок характеристики [11].

Общими словами негарантированная работа может быть описана как беспокойство по поводу вероятной потери работы. Первое упоминание этого термина в научном контексте отмечено в 1984 г., в известной и широко цитируемой статье Гринхал и Розенблат «Негарантированность работы: к концептуализации понятия» (*Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*) [14]. Авторы определяют этот феномен как «... беспомощность человека в сохранении работы в неблагоприятной ситуации» (цит. по [13, с. 365]). С этого момента сначала медленно, а с наступлением нового века все интенсивнее стали проводиться исследования по данной проблематике во многих странах мира. Так, поиск в известной базе данных *Web of Knowledge*, проведенный в декабре 2011 г., показал, что в течение предшествующих ему 20 лет было опубликовано не менее 256 статей, в названиях которых использовался термин *job insecurity*, и обозначенная тема обсуждалась в тексте 952 научных публикаций, также отмечается, что большая их часть датируется, начиная с 2000 г. [11].

Большинство авторов придерживаются следующих характеристик в описании феномена негарантированной работы:

- во-первых, негарантированность работы представляет собой субъективное переживание, являющееся результатом восприятия и интерпретации актуальной ситуации на работе. Это означает, что одна и та же ситуация на работе может вызвать разные переживания у работников. Так, например, сотрудники организации могут испытывать тревогу по поводу сокращения штата и вероятной потери работы, хотя объективных оснований для этого нет. И, другие сотрудники, могут воспринимать свое положение вполне надежным в условиях сокращений, в то время как вероятность лишиться работы вполне реальна;

- во-вторых, негарантированность работы рассматривается как нежелательный феномен, соответственно сопровождается негативными эмоциями и переживаниями. Поэтому она не касается тех людей, которые предпочитают неопределенный статус работы, выбирая, в силу разных обстоятельств, работу на временной основе;

- в-третьих, неопределенность в отношении будущего, которая рассматривается в качестве основного ядра в переживании негарантированности работы [13,11].

Основываясь на этих характеристиках, авторы дают следующее определение рассматриваемому феномену: «... субъективно воспринимаемая и нежелательная

вероятность потерять работу в будущем, а также страх и беспокойство, связанные с этой возможностью потери работы» [13, с. 365].

Некоторые авторы выделяют когнитивный и эмоциональный аспекты в понимании негарантированной работы: первый отражает восприятие ситуации со стороны вероятности потери работы («Думаю, что я потеряю работу»), второй отражает эмоциональную реакцию («Боюсь, что я потеряю работу»). Исследования показывают, что эти два аспекта высоко коррелируют друг с другом. Другие авторы предлагают различать количественный и качественный подходы. В рамках количественного подхода рассматривается субъективное восприятие и переживание вероятности потери работы (работы как таковой). В соответствии с качественным подходом рассматривается вероятная потеря значимых для человека аспектов работы. Речь может идти об изменении оплаты труда, его содержательных аспектов, возможности повышения квалификации, статуса и других.

Мы понимаем негарантированную работу как в существенной степени субъективный по своей природе феномен, и, в этом смысле, считаем необходимым отличать его от понятия «негарантированная занятость», отражающего, главным образом социально-экономические реалии современного мира. Эти реалии отмечены процессами глобализации, усилением конкуренции не только на национальном, но и на глобальном уровнях, частыми реструктуризациями организаций и компаний, сопровождаемыми сокращением численности персонала, переводом сотрудников на временные контракты, повсеместным распространением безработицы. Такие процессы в итоге формируют условия негарантированной занятости, которые, в свою очередь, воспринимаются конкретными людьми далеко не равнозначно в силу субъективности человеческого восприятия, а также индивидуально-специфической производственной ситуации каждого человека. Именно такое понимание закладывается нами при разведении терминов «негарантированная занятость» и «негарантированная работа»: если в первом случае речь идет об объективно складывающихся условиях экономической нестабильности и неопределенности, напрямую отражающихся на условиях труда, то во втором – речь идет об индивидуально-своеобразном отражении этих условий разными людьми [3, 4, [5].

Относительно распространенности среди работающего населения переживания негарантированной работы отмечаются противоречивые данные. В исследовании 2004 г., проведенном в Европейских странах, в среднем 9% респондентов отмечали высокую и относительно высокую вероятности потери работы, при этом различия по странам варьировались от 5% в Бельгии до 15% в Венгрии (цит. по [11]. В другом исследовании, проведенном также в Европейских странах (16 стран, включая Россию), были получены отличающиеся результаты. Процентная доля респондентов, воспринимающих свою работу как негарантированную, варьировалась в этом исследовании от 14,2% в Испании до 41,7% в Польше [15]. Столь выраженные различия в данных двух исследований могут быть отнесены к особенностям выборок. Так, во втором исследовании возраст респондентов был ограничен 45-70 годами в отличие от более разновозрастной выборки в первом исследовании. Также полагаем, что участие во втором исследовании большого количества стран из Восточной Европы привело к более выраженной вариативности полученных данных. Мы также можем апеллировать к мнению авторитетного автора о том, что в подобных исследованиях используется разный инструментарий, что приводит к различающимся данным [11].

Основываясь на идее, что ожидание или антиципация угрозы может иметь более серьезные последствия, чем реализованная угроза, негарантированность работы рассматривается как один из значимых профессиональных стрессоров, нарушающих нормальное функционирование работников [10, 9, 16].

Многочисленные исследования свидетельствуют о последствиях негарантированной работы для индивида, организации и общества в целом. На уровне индивида негарантированная работа проявляется увеличением заболеваемости, выявляемой на основе

самоотчетов, а также по объективным показателям, ростом депрессии и тревоги [12]. Часто отмечаются психосоматические нарушения: расстройства сна, головокружение, потеря аппетита [8]. Как правило, условия негарантированной работы сопровождаются высоким рабочим напряжением, которое порождается увеличением требований к результатам и объему выполненной работы в сочетании со снижением участия работника в выборе способов выполнения работы и принятия решений. Оба эти фактора, по результатам исследований, порождают вышеописанные негативные следствия, поэтому работники, находясь в ситуации негарантированной работы, часто испытывают двойной стресс и нуждаются в особой помощи и поддержке [12].

Негативные последствия для организации определяются увеличением случаев отсутствия сотрудников на рабочем месте, ослаблением вовлеченности их в работу и лояльности по отношению к организации, общим снижением продуктивности работы. Суммарный эффект всех перечисленных потерь определяет негативные последствия для общества в целом.

Психологический механизм, запускающий цепочку негативных следствий, может быть описан следующим образом: восприятие ситуации негарантированной работы как стрессовой через негативные эмоциональные реакции (эмоциональное опустошение и снижение общего уровня энергии) приводит к формированию отстраненного отношения к работе, которое проявляется в снижении мотивации и удовлетворенности работой, ослаблении приверженности организации и появлении или укреплении намерения уволиться или перейти на другую работу. Корреляционные связи, отражающие подобные следствия, зафиксированы в ряде исследований: с удовлетворенностью работой – $r=-0,43$; с уровнем приверженности организации – $r=-0,35$; с намерением уволиться – $r=0,32$ [9]. Указывается, что эти значения соответствуют данным, полученным в более раннем исследовании, также проведенном на основе мета-анализа [16].

Сходные следствия негарантированной работы для человека и организации, в которой он работает, получены на отечественных выборках. Так, в исследовании, проведенном на выборке в 104 человека, работающих в различных организациях крупного российского города, было выявлено, что субъективное чувство негарантированной работы сопровождается отчетливыми признаками изменения отношения к работе, проявляющимися в падении вовлеченности и приверженности работе, снижении энтузиазма и энергичности усилий по выполнению задач деятельности, а также повышением уровня депрессивных проявлений и возникновением намерения перейти на другую работу [5], а также зафиксировано искажение временной перспективы в условиях негарантированной работы [6].

Социальные аспекты последствий негарантированной работы получили активное освещение в социологических исследованиях последних лет, посвященных прекаризации труда. Этим термином зарубежные авторы, а вслед за ними и отечественные, главным образом социологи, обозначили появление на рубеже XX–XXI вв. нового класса, прекариата, основной характеристикой которого является нестабильность трудовой занятости (П. Бурдье, Г. Стэндинг, Ж.Т. Тощенко, З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова). Для людей, составляющих этот социальный слой, характерны «постоянная временность социального положения, отчетливое понимание ущербности и ограниченности в реализации своих возможностей и способностей, неуверенность в своем нынешнем и будущем положении, страх, неверие, разочарование и отрицание официальных структур» [2]. З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова характеризуют прекаризацию как «непредсказуемые, ненадежные и небезопасные условия существования, приводящие к материальному и психологическому неблагополучию» [1]. Многие авторы связывают с появлением этого класса потенциальную опасность политической нестабильности [7].

Список литературы:

1. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобального общества // Социологическая наука и практика. 2013. №3. С. 5-14.
2. Тощенко Ж.Т. Новое явление в социальной структуре общества – прекариат // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. Т.1. №3(3). С. 6-22.
3. Чуйкова Т.С. Негарантированная работа как социально-психологический феномен // Социальная психология и общество. 2015. Т. №4. С. 139-149. doi:10.17759/sps.2015060410
4. Чуйкова Т.С. Ценность работы в современных условиях трудовой занятости: монография. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2015. – 176 с.
5. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2016. Т. 6, № 1, С. 6-19. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 10.04.2016)
6. Чуйкова Т. С., Сотникова Д. И. Временная перспектива в условиях негарантированной работы // Российский психологический журнал. – 2017. – Т. 14. – № 1. – С. 188–213. doi: 10.21702/rpj.2017.1.12
7. Anderson C.J., Pontusson J. Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries // European Journal of Political Research. 2006. P. 1-25. doi: 10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x
8. Ashford S.J., Lee C., Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32. № 4. P. 803–829.
9. Cheng G. H. L., Chan D. K. S. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review // Applied Psychology: An International Review. 2008. Vol. 57. № 2. P. 272–303.
10. De Witte H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences // SA Journal of Industrial Psychology. 2005. Vol. 31. P. 1-6.
11. De Witte H., De Cuyper N., Elst T.V., Vanbelle E., Niesen W. Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium // Romanian Journal of Applied Psychology. 2012. Vol. 14. № 1. P. 11-17.
12. D'Souza R.M., Strazdins L., Lim L.L-Y., Broom D.H., Rodgers B. Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity // Epidemial Community Health. 2003. Vol. 57. P. 849–854.
13. Elst T.V., De Witte H., De Cuyper N. The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2014. Vol. 23. № 3. P. 364–380.
14. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. 9(3). P. 438-448.
15. Laszlo, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavecz, G., Marmot, M. Job insecurity and health: A study of 16 European countries. // Social Science & Medicine. – 2010. – V. 70. – P. 867–874.
16. Sverke M., Hellgren J., Naswal K. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences // Journal of Occupational Health Psychology. 2002. № 7. P.242–264.

**АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА КАК ОСОБЫЙ ВИД ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРАВО ГРАЖДАНИНА И СПОСОБ ЗАПОЛНЕНИЯ
НЕПОПУЛЯРНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ВАРИАНТЫ
ИХ РЕШЕНИЯ**

**ALTERNATIVE CIVILIAN SERVICE AS A PARTICULAR KIND OF LABOUR
ACTIVITY, A CITIZEN'S RIGHT AND A METHOD OF FILLING UNPOPULAR JOBS:
THE MODERN PROBLEMS AND THEIR POSSIBLE SOLUTIONS**

Аннотация. В 2002 году принят Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе». Закон регулирует отношения, связанные с реализацией гражданами Российской Федерации конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (АГС), которая квалифицируется Законом как особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства. Практика применения Закона выявила группу проблем, главные среди которых: принципы прохождения АГС, сроки прохождения службы, влияние на количество и качества призыва в российские Вооружённые силы. В статье на основе анализа статистических материалов, количественных и качественных исследований актуальных аудиторий рассматривается необходимость совершенствования Закона об АГС и обосновываются конкретные рекомендации в данном направлении.

Ключевые слова: Альтернативная гражданская служба, принципы отбора, сроки прохождения службы, призыв в Вооружённые силы, профессии и должности для АГС.

Abstract. In 2002 the Federal Law «On Alternative Civilian Service» was adopted. The Law regulates the the relations associated with the realization of the constitutional right of Russian citizens to replacement of conscription military service by alternative civilian service (ACS), which is qualified by the Law as a particular kind of labour activity in the interest of the society and the State. The practice of the application of the Law has revealed a group of problems, the most important of which are the following: the principles of the ACS service, the period of service, the influence on the quantity and quality of the conscription in the Russian armed forces. On the basis of an analysis of statistical outputs, the quantitative and qualitative research of relevant audiences, the article considers the necessity of improvement to the Law «On Alternative Civilian Service», and substantiates actual recommendations in this respect.

Key words : Alternative Civilian Service, the principles of ACS, the period of service, conscription in the Armed Forces, jobs.

В 2002 г. в России принят Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе». Закон регулирует отношения, связанные с реализацией гражданами Российской Федерации конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой (АГС), которая квалифицируется Законом как особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства.

Вряд ли стоит называть этот Закон инновационным – скорее он традиционный, имеющий обширные исторические предпосылки. Россия стала первым в мире государством, которое ввело институт альтернативной службы. Освобождение от военной службы по религиозным убеждениям стало практиковаться в нашей стране ещё в XVIII веке. В 1762-63 гг. по приглашению Екатерины II в Россию из Пруссии переселилась группа представителей Протестантской Церкви – менонитов. Это убежденные пацифисты, которые помимо общих протестантских принципов спасения и всеобщего священства проповедовали отказ от любых клятв (в том числе присяги) и воинской службы. В 1787 г. императорским Указом им предоставили льготу в виде освобождения от военной службы.

Введение в России в 1874 г. всеобщей воинской повинности вызвало массовые отказы от военной службы, особенно со стороны представителей ряда конфессий, в первую очередь, менонитов. Поэтому в Устав о воинской повинности внесли изменения: менониты, поселившиеся в Российской империи до 1 января 1874 г., освобождались от ношения оружия и отбывали службу во вневойсковых командах. Особый порядок привлечения менонитов к отбыванию обязательной службы действовал и в последующие десятилетия: они служили в особых лесных командах (в качестве лесников, объездчиков и надсмотрщиков), в пожарных отрядах, в мастерских морского ведомства.

Позже льготы по освобождению от военной службы пожаловали духоборам, молоканам и участникам других сект. В начале XX в. среди отказников числились евангелисты, баптисты, адвентисты седьмого дня и последователи учения Льва Толстого.

После революции 1917 г. Советская Россия наряду с Великобританией (1916 г.) и Данией (1917 г.) стала одной из первых стран, признавших право своих граждан на отказ от военной службы по соображениям совести. Так, 4 января 1919 г. издаётся Декрет «Об освобождении от воинской повинности по религиозным убеждениям», позволявший альтернативную службу, например, санитарями в госпиталях [1].

Институт такой службы просуществовал в СССР до 1939 г., затем был ликвидирован. Но через полвека с лишним к этой теме вернулись: в Конституции РФ 1993 г. закрепили право российских граждан на замену военной службы альтернативной гражданской, а в 2002 г. появился Федеральный закон № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе», вступивший в силу с 1 января 2004 г. [2].

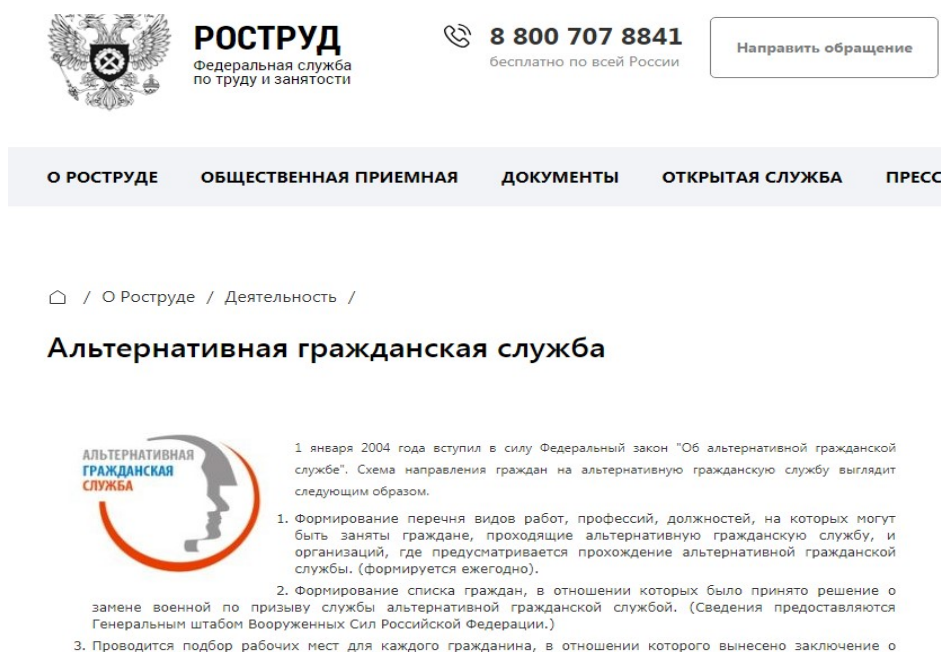


Рис. 1. Раздел АГС на сайте Роструда

В Законе сказано, что гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случаях, если:

- несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию;
- он относится к коренному малочисленному народу Российской Федерации, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционную хозяйственную деятельность и занимается традиционными промыслами коренных малочисленных народов РФ.

Срок АГС в 1,75 раза превышает установленный Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» срок военной службы по призыву и составляет для граждан, направленных для ее прохождения после 1 января 2008 г., 21 месяц. Для граждан,

проходящих данную службу в организациях Вооруженных сил РФ, он превышает срок в 1,5 раза и составляет, соответственно, 18 месяцев.

Трудовая деятельность граждан на АГС регулируется Трудовым кодексом РФ с учетом особенностей, предусмотренных ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»: работодатель заключает срочный трудовой договор с гражданином, организует при необходимости его профессиональное обучение, выплачивает заработную плату и т.д. Альтернативно служащему должны предоставляться бесплатное общежитие, выходные, отпуск.

В 2006 г. Министерство здравоохранения и социального развития РФ выпустило Приказ «Об утверждении перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение АГС» [3]. В приказе, который впоследствии неоднократно дополнялся, содержится перечень из около 200 профессий и должностей и нескольких сотен организаций.

Среди профессий есть непопулярные и вредные, например, аккумуляторщик, аппаратчик химводоочистки, дорожный рабочий, плавильщик; сборщик ртутно-цинковых, магниевых и других источников тока, санитарка (мойщица). В перечень внесены и вполне обычные профессии: буфетчик, водитель автомобиля, лифтёр, повар, парикмахер, почтальон. Предусмотрены профессии для коренных малых народов: оленевод, охотник промысловый, рыбак прибрежного лова, чабан. Что касается должностных позиций, то среди них указываются от вполне приемлемых (библиотекарь, инструктор по физической культуре, корреспондент, учитель, врач) до творчески привлекательных (артист балета, артист драмы, артист оркестра, артист хора).

Завершая этот позитивный и оптимистичный информационный ряд, отметим, что, по данным формальной государственной статистики, около 90 процентов заявлений о прохождении АГС вместо военной службы удовлетворяется призывными комиссиями военкоматов.

В то же время практика применения Закона «Об альтернативной гражданской службе» выявила группу проблем. Эти проблемы обозначились с самого начала существования АГС в Российской Федерации, однако их мониторинг на протяжении 15 лет демонстрировал разную степень остроты, возросшую к 2019 г.

Обратимся к принципам прохождения АГС. О том, кто может призываться на альтернативную гражданскую службу, мы говорили выше. Так вот: коренные малые народы в общей структуре проходящих АГС составляют около трёх процентов (здесь и далее приводятся усреднённые данные за 15 лет). Заявления их представителей удовлетворяются почти автоматически, причём, некоторое количество потенциальных участников АГС отказывается от своего права. Они предпочитают «выход в жизнь из стойбища», то есть действительную военную службу за пределами мест постоянного обитания, поскольку Закон об АГС позволяет малым народам проходить службу по месту жительства. Выходит, и проблемы с малыми народами применительно к АГС нет.

Ещё около 20 процентов – это молодёжь, обладающая *какими-то убеждениями*, которые не позволяют служить в армии. Например, гражданин утверждает, что он пацифист. Однако это надо доказать, а каким образом – в Законе не сказано, так что свой вердикт призывная комиссия выносит субъективно. Здесь проблема существует.

Но наиболее остро она стоит по отношению к оставшимся 80 процентам, чей отказ от военного призыва связан с вероисповеданием. Не будем вдаваться в нюансы всех течений веры, запрещающих брать в руки оружие. Но вот проигнорировать религиозную организацию Свидетелей Иеговы (Исследователи Библии, Общество Сторожевой Башни) не сможем, так как количество последователей организации в России, согласно экспертным данным, составляет не менее 162 тысяч человек. По своей численности это четвёртое место среди всех российских религий (после православия, ислама и буддизма) [4].

Простые подсчёты покажут, что число подлежащих призыву молодых людей - последователей Свидетелей Иеговы далеко не покрывается цифрами призванных на АГС (конкретные цифры будут приведены чуть дальше).

Может быть, эти призывники периодически «идут на попятную» и соглашаются служить в армии? Вряд ли. Исследования автора настоящей статьи и других авторов показывают, что даже в ходе Второй мировой войны Свидетели Иеговы не брали в руки оружие. В оккупированных фашистами странах они отказывались воевать на стороне нацистской Германии и говорить «Хайль Гитлер». За это их сажали в концлагеря, где «отказники» находились под особым контролем и отмечались специальным знаком – фиолетовым треугольником.

Современная ситуация усугубилась тем, что в 2017 г. решением Верховного суда Российской Федерации деятельность религиозной организации Свидетелей Иеговы и всех его региональных 395 отделений признана экстремистской и на территории России запрещена. Соответственно, перед призывными комиссиями встал вопрос: как относиться к подлежащим призыву молодым людям из запрещённой организации?

Сайт «Права человека в России» сообщает, например, о таком факте:

- В чувашском городе Шумерля 12 мая 2017 года призывная комиссия отказала 18-летнему Авелю Лукину, убеждениям которого противоречит несение военной службы, в конституционном праве на альтернативную гражданскую службу. Один из членов призывной комиссии, ссылаясь на решение Верховного суда РФ против организаций Свидетелей Иеговы, заявил молодому человеку: «Свои убеждения можешь оставить при себе, да и веру свою». Авелю выдана повестка о явке на призывной пункт... [5]

С близкими ситуациями можно столкнуться и при анализе деятельности последователей не запрещённой в РФ и довольно массовой Церкви Адвентистов Седьмого Дня.

Но главная проблема заключается в другом – в предположении о том, что увеличение призыва на альтернативную военную службу может отрицательно повлиять на количество и качество призыва в российские Вооружённые силы. Отсюда и установки, от которых отталкиваются ведущие по причастности к обозначенным вопросам федеральные органы власти:

– Министерство обороны: есть план призыва на военную службу, и его надо жёстко выполнять.

– Роструд: у молодых людей призывного возраста есть право замены военной службы на АГС, плана направления на АГС нет, наша задача - мягко информировать аудиторию о возможностях АГС.

Теперь обратимся к цифрам. По данным Роструда, в 2013 г. альтернативную гражданскую службу проходили 1112 человек, в 2018 г. – 1125 человек. Ежегодно на АГС направлялось около 500 человек [6].

А вот какие данные, со ссылкой на Министерство обороны РФ, приводит ИТАР-ТАСС (без учёта контрактников) [7]:



Рис. 2. Сведения о призыве в Вооружённые силы РФ в 2016-2018 гг.

Итак, получается, что численность граждан на АГС составляет менее одного процента призванных на военную службу. О каком опасении за количество и качество призыва в Вооружённые силы страны в связи с гипотетическим увеличением альтернативно служащих может в такой ситуации идти речь? Какую роль выполняет увеличенный в 1,5-1,75 раза в АГС срок службы? К чему огромные, связанные с АГС, бюрократические усилия многих государственных и коммерческих структур? На федеральном уровне это формирование перечня профессий и должностей для АГС и изменения в законодательстве, на региональном – направление заявок на рабочие места для АГС, которые не заполняются.

Добавим к этому, что многочисленные исследования свидетельствуют: отношение к военной службе в последнее десятилетие неизменно улучшается как у массы граждан, так и у самих военнослужащих. Служба в Вооружённых силах становится всё более престижной. Приведём один показательный пример: с недавнего времени на территории России организованы научные роты. В 2018 г. в 12 таких ротах с улучшенными условиями проходили службу около 600 солдат со всей страны, а конкурс на одно место в научной роте достигал 25 человек на место [8].

Что касается возможных перспектив расширения альтернативной гражданской службы, то, по данным Информационно-аналитического центра «Сова», в некоторых странах Западной Европы на АГС отправляется до 35%. Они успешно служат обществу в больницах, домах престарелых, благотворительных центрах при религиозных организациях [9].

Выводом к сказанному будут предложения, с одной стороны, о снятии субъективных ограничений, применяемых военкоматами при направлении молодых граждан на АГС; с другой – об уравнивании сроков прохождения службы призывников в армии и на АГС.

Список литературы:

1. Раздел «Альтернативная гражданская служба» (АГС). Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда). [Электронный ресурс] URL: <https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=236478> (дата обращения: 10.01.2019).
2. Федеральный закон № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» [Электронный ресурс]. URL: <https://fzrf.su/zakon/ob-alternativnoj-grazhdanskoj-sluzhbe-113-fz/> (дата обращения: 10.01.2019).
3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение АГС» [Электронный ресурс]. URL:

<http://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-12042006-n-286/> (дата обращения: 10.01.2019).

4. Сайт «Академик» [Электронный ресурс]. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1140611> (дата обращения: 10.01.2019 г.)

5. Сайт «Права человека в России» [Электронный ресурс]. URL: <https://hro.org/node/26524> (дата обращения: 10.01.2019 г.)

6. Сайт Роструда [Электронный ресурс]. URL: https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=7946 (дата обращения 10.01.2019 г.)

7. Сайт ИТАР-ТАСС [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/info/5082105> (дата обращения 10.01.2019 г.)

8. Сайт «Войсковые части России» [Электронный ресурс] URL: <https://voinskayachast.net/articles/osenniy-priziv> (дата обращения 10.01.2019 г.)

9. Сайт информационно-аналитического центра «Сова» [Электронный ресурс] URL: <https://www.sova-center.ru/religion/publications/2015/06/d32262> (дата обращения 10.01.2019 г.)

УДК 331.52

Р. Р. Шарафуллина

R. R. Sharafullina

ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

PROBLEMS OF INSTITUTIONALISATION OF INFORMAL EMPLOYMENT

Аннотация. Несовершенство институциональной среды существенно связано с распространением неформальной занятости. Существование обширной и растущей неформальной занятости является свидетельством институционального провала государства. Изучение структуры российской неформальной занятости и ее характеристик показало, что ее рост сопряжен со снижением производительности труда и возрастанием рисков социальной незащищенности работников и не содержит инновационного потенциала роста экономики. В российских условиях экономический рост и рост неформальности на рынке труда благополучно сочетались друг с другом. Это говорит о том, что экономический рост сам по себе не сдерживает рост неформальности. Исследования показывают, что улучшения могут быть вызваны осознанным пониманием ценности, получаемой от институционализации лучших практик ведения бизнеса.

Ключевые слова: неформальная занятость, институциональная среда, рост производительности, институциональный потенциал.

Abstract. The imperfection of the institutional environment is significantly associated with the spread of informal employment. The existence of extensive and growing informal employment is evidence of the institutional failure of the state. The study of the structure of Russian informal employment and its characteristics showed that its growth is associated with a decrease in labor productivity and an increase in the risks of social insecurity of workers and does not contain the innovative potential for economic growth. In Russian conditions, economic growth and the growth of informality in the labor market were successfully combined with each other. This suggests that economic growth in itself does not hold back the growth of informality. Studies show that improvements can be caused by a conscious understanding of the value derived from the institutionalization of best business practices.

Keywords: informal employment, institutional environment, productivity growth, institutional capacity.

В недавних современных исследованиях «институциональное» объяснение проблемы неформальной занятости заметно расширилось. Институты рынка труда влияют на издержки и выгоды, связанные с формализацией отношений занятости, а также на стимулы,

подталкивающие к неформальной занятости. Так, жесткая политика минимальной заработной платы (МРОТ) способна выталкивать работников с низкой производительностью из формального сектора. Она увеличивает предложение труда в формальном секторе и при этом сокращает в нем спрос на труд. В то же время слишком низкое пособие по безработице (или его отсутствие/затрудненный доступ) перенаправляет эти потоки в неформальный сектор. Ситуация в России выглядит в этом отношении неоднозначно. Пока повышения МРОТ были относительно небольшими и слабо отражались на соотношении между минимальным и средним уровнями оплаты труда, они практически никак не влияли на динамику неформальной занятости. Но начиная с середины 2000-х гг., когда прошли резкие повышения МРОТ, ситуация изменилась. Каждое повышение МРОТ выталкивало заметное число работников из формального сектора в неформальный, что явилось новым для российского рынка труда явлением.

Финансовые причины неформальной экономической деятельности проистекают из высокой налоговой нагрузки и бремени социального обеспечения. Если большое количество людей занято в неформальной деятельности, то налоговая база остается ограниченной. Помимо этого, значительную долю налоговых поступлений могут составить косвенные налоговые поступления. Налоговый аудит, штрафы, налоговые льготы не являются эффективным и достаточным средством контроля занятости. Налогоплательщики могут не следовать правилам из-за сложного налогового законодательства и частых изменений в нем.

Политические и административные факторы также можно рассмотреть при определении причин неформальных практик. Злоупотребление служебным положением и чрезмерная волокита делают неформальную экономику привлекательной. Неустойчивые законы в отношении налогов заставляют налогоплательщиков выбирать неформальную экономику для защиты своих выгод, полагая, что государственные расходы неэффективны.

В рамках социальных причин неформальной экономики выделяют безработицу и неравенство в распределении доходов. Кроме того, быстрый рост населения и урбанизация подталкивают неквалифицированных работников выбирать неформальный сектор.

В России инфляционные тенденции также влияют на рост неформальной экономики. Занятость высока в сельском хозяйстве и сфере услуг и эти сектора очень сложны для контроля. Существует множество малых предприятий, не имеющих надлежащей регистрации и документирования. И поэтому контролировать их очень сложно. Люди могут выбрать неформальный сектор, потеряв работу из-за экономического кризиса.

В российских условиях формальный и неформальный сектора существуют не изолированно, а активно взаимодействуя друг с другом. Существование массивного анклава неформальных трудовых отношений может оказывать заметное влияние на функционирование всей экономики: на потоки на рынке труда, на профессиональную и социальную мобильность, на экономическое неравенство и использование человеческого капитала, на удовлетворенность жизнью и работой. «Соседство» с ним серьезно искажает работу формального сектора, «разъедая» его правовой фундамент и способствуя проникновению в него разного рода полуформальных практик. Большинство работников неформального сектора задействованы в определенных маргинализированных видах экономической деятельности, а также в таких трудоемких секторах, как сельское хозяйство, строительство, розничная торговля, общественное питание и бытовые услуги. Работники и фирмы предпочитают не регистрировать свою деятельность, если выгоды, связанные с регистрацией, не оправдывают понесенных расходов.

В развивающихся странах преобладающей формой неформальной занятости выступает самозанятость, в России — наемная занятость. В российском случае неформальная самозанятость продолжает оставаться низкой — 5–7%. Следовательно, весь прирост неформальной занятости в 2000-е годы был обеспечен расширением именно неформальной работы по найму. Природа «неформальности» в постсоциалистических странах имеет свою специфику. Если в развивающихся странах формальный и неформальный секторы

достаточно четко разграничены, то в переходных экономиках распространены промежуточные формы «полуформальной» занятости, не поддающиеся однозначной классификации. «Формальные» по одним признакам (например, с точки зрения наличия официальных трудовых контрактов), они могут представлять как вполне неформальные по другим признакам (например, с точки зрения использования «конвертных» выплат при плате за труд) [2].

Тенденции деформализации характерны практически для всех регионов страны, но ее уровень сильно различается. Спрос на труд в регионах, порождаемый экономическим ростом, слабо транслируется в рабочие места в корпоративном секторе, а реализуется преимущественно в наиболее примитивных, но широко распространенных, формах организации деятельности неторгуемых секторов. Такие виды деятельности как торговля, строительство, бытовые и личные услуги составляют основу неформального сектора в России и одновременно дают значительный вклад в рост совокупной занятости. С одной стороны, эти сферы (торговля, строительство, услуги) относительно менее чувствительны к качеству институциональной среды. С другой, рост доходов населения и укрепление рубля стимулируют спрос на импортные товары и в то же время — на неформальные услуги, поощряя расширение соответствующих видов деятельности. Меж- и внутрисекторная мобильность весьма высока. Выход из неформального сектора возможен и достаточно распространен. Что же касается внутрисекторной мобильности, то неформальные рабочие места имеют очень короткую продолжительность жизни, поскольку отсутствуют механизмы их законодательной, административной или судебной защиты. Однако, чем больше доля таких рабочих мест в экономике, тем менее стабильна занятость в целом. Занятые неформально по найму — это скорее молодые люди с невысоким уровнем образования, сосредоточенные в торговле, строительстве и бытовых услугах.

Высокая доля неформального сектора может привести к равновесию с низкой продуктивностью. Косвенные потери имеют отношение к более низкой производительности труда в неформальной экономике и, как следствие, ограниченным возможностям экономического рывка, а также связаны с неравными условиями конкуренции между предприятиями, включенными и не включенными в теневые экономические отношения. Соответственно, субъекты неформальной экономики не могут конвертировать свои доходы в физические и финансовые вложения. По данным различных исследований, незарегистрированные фирмы обходятся развивающимся странам в пределах 1-2 процентных пунктов от годового роста ВВП. Конкуренция с предприятиями неформального сектора, приводит к потере производительности официально работающих предприятий. В совокупности, большая концентрация рабочих в мелких, а не крупных предприятиях может привести к снижению производительности труда.

Следует отметить, что существование неформальной занятости сопряжено не только с издержками, но и с выгодами, как для работников, так и для общества в целом. Неформальный сектор занятости существует и в самых развитых странах и выполняет важные социальные и экономические функции. По существу, являясь последней инстанцией для получения заработка - неформальный сектор служит социальной защитой для малообеспеченных слоев населения, обеспечивает занятость, способствует сокращению бедности. Для прибывающих из сельской местности неформальный сектор часто является шагом для интеграции в город. Помимо этого, деятельность в неформальных секторах часто позволяет начать бизнес, а также может служить трамплином на пути к формальной занятости. В любом случае установка на полное их искоренение (помимо того, что оно в принципе недостижимо) чревато потерями, даже большими, чем готовность с ними мириться. Избыточная формализация отношений занятости столь же контрпродуктивна, как и избыточная их деформализация. Что принесла бы полная формализация тех 20–25% работников, которых мы относим к неформальному сектору? Возможно, скажут: возрастут заработки этих людей, их социальная защищенность, бюджет получит дополнительные

налоги, увеличатся пенсии. Однако для того, чтобы такое произошло, необходимо одновременно выполнить так много условий, что вряд ли это принесет большие выгоды. Поэтому насильственная формализация привела бы к сокращению заработков в формальном секторе, росту безработицы и экономической неактивности. Итогом стало бы снижение уровня занятости в экономике и благосостояния всего населения, а также сокращение налоговых поступлений [2].

По разным оценкам в борьбе с неформальностью репрессивные меры в лучшем случае бессильны. Возможно, что с помощью административного зажима можно (хотя бы частично) вытравить неформальные трудовые отношения, но ценой этого почти наверняка будет резкий рост безработицы и экономической неактивности. Во-первых, неформальность на рынке труда в принципе неустранима. Во-вторых, ее разрастание дает ясный сигнал о наличии искаженной системы стимулов и необходимости ее перенастройки. Существование обширной и растущей неформальной занятости — это свидетельство институционального провала государства. Но главное — и это в-третьих, — так называемая «легализация» не ведет к росту производительности труда. Она повышает издержки и для неформальных производителей, и для потребителей, что ведет к сокращению и спроса, и предложения. Для ограничения неформальности в первую очередь необходимо системное совершенствование институциональной среды и повышение качества регулирования. Нужно снижать административные барьеры разного рода, облегчая вход в бизнес, стимулируя создание новых и расширение действующих предприятий. Только через интенсивное создание формальных рабочих мест можно остановить рост неформальных.

Мировой опыт свидетельствует, что успехов в снижении масштабов неформальной занятости можно достичь, реализуя комплексную политику, охватывающую различные сферы регулирования, сочетающую стимулирующие и санкционные механизмы, и включающую более широкие задачи по улучшению институтов, экономическим реформам, и изменению социальных норм, связанных со снижением приемлемости неформальных отношений.

Укрепление институционального потенциала (кадры, обучение, техническая помощь) учреждений, работающих в сфере соблюдения трудового законодательства и обмена информацией (увязки компьютерных баз данных), а также более тесное сотрудничество между трудовыми, социальными и налоговыми органами имеют важное значение для выявления нарушений [1].

Государственные меры, направленные на повышение уровня занятости в формальном секторе, заключаются в снижении затрат и повышении выгод, связанных с формальной занятостью. Сюда также включаются такие меры, как проведение проверок, которые увеличивают стоимость несоблюдения законодательных требований. Данные государственные меры делятся на четыре категории: (а) налоговая политика, в том числе отчисления на социальное обеспечение, (б) трудовое законодательство, (в) расширение регулирования предпринимательской деятельности, (г) институциональные реформы, включая санкции за нарушение законов. В рамках этих четырех категорий, а также в зависимости от обстоятельств в отдельно взятой стране, правительства внедряли различные комбинации политических мер. Например, в целях снижения затрат, связанных с формальной занятостью, правительства приняли меры, направленные на улучшение деловой среды, включая снижение налогов и упрощение налогового администрирования, упрощение процедур регистрации бизнеса, устранение бюрократических барьеров в процессе деятельности предприятия (сокращение количества разрешительных документов) и либерализацию трудового законодательства. В целях увеличения выгод, связанных с официальным оформлением трудовой деятельности, правительства ужесточили связь между отчислениями на социальное обеспечение и получаемыми пособиями, с целью стимулирования работников к формализации своей трудовой деятельности. Некоторые страны также предприняли шаги в области улучшения доступа к кредитным и другим

услугам, предоставляемым деловым кругам, с целью стимулирования коммерческих предприятий (особенно малых) для регистрации своей деятельности и оплаты налогов.

В странах Европейского Союза, государственные меры по данному вопросу основываются на следующих базовых принципах:

- превентивные меры: упрощение процедур, сокращение затрат и ограничений, препятствующих созданию и развитию бизнеса, особенно начинающих и малых предприятий; устранение препятствий на пути официального декларирования своей деятельности со стороны спроса и предложения;

- санкции: укрепление надзорной функции и применение соответствующих санкций в отношении тех, кто извлекает выгоду из скрытой/теневой трудовой деятельности, а также в защите жертв увольнений, в частности путем улучшения координации между соответствующими органами (налоговые органы, инспекции за соблюдением условий труда, полиция);

- сотрудничество между государствами-членами в целях борьбы с мошенничеством в области социального страхования, и неофициальной занятостью в рамках транснациональной экономической деятельности;

- кампании по повышению осведомленности общественности в отношении негативных последствий неофициальной занятости в плане социального страхования, а также последствий в плане солидарности и справедливости.

Страна может достичь высоких стандартов жизни и обеспечить рост производительности, уловив устойчивую и постоянную тенденцию роста. В конечном счете все зависит от особенностей технологической, экономической и институциональной среды, в которой возникают и воспроизводятся неформальные трудовые отношения. В долгосрочной перспективе, экономическое и институциональное развитие страны способствует развитию формального сектора, в том числе формированию человеческого капитала, расширению доступа к финансированию и т.д.

Список литературы:

1. Политические меры, направленные на сокращение неформальной занятости: Обзор международного опыта (пер. с англ.) / Аналитическая записка для Правительства Украины. The World Bank, апрель 2011. 20 с.

2. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда. / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой, С.Рощина. - Москва, 2017. 148 с.

VI. РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА: ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ, МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОТОКИ И МИГРАЦИЯ

УДК 316.4

Т. А. Булатова, А. В. Филькина

T. A. Bulatova, A. V. Filkina

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ (КЕЙС ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ)⁴⁷

LABOR MOTIVATION AND ECONOMIC DIFFERENTIATION OF THE POPULATION: REGIONAL ASPECT (CASE OF THE TOMSK REGION)

Аннотация. Томская область обладает своей спецификой в отношении трудовой активности, дифференциации населения, мотивации к труду. Цели исследования состояли в изучении сферы труда в рамках социокультурных изменений в регионе. Задачи исследования включали изучение трудовой мотивации и экономической стратификации населения. В исследовательском проекте применялись социологические методы исследования (анкетирование населения региона (1000 анкет), анализ статистических данных. С одной стороны, Томск является значимым образовательным центром Сибири, что позволяет высоко оценивать потенциал имеющихся человеческих трудовых ресурсов. С другой стороны, в самом регионе высокотехнологичный сектор экономики довольно узок и не имеет тенденции к расширению, поэтому имеется нехватка рабочих мест, на которых были бы востребованы квалифицированные специалисты с высшим образованием. Сектор частного предпринимательства, имеет тенденцию к сокращению, фактически отсутствует. Небольшую часть трудового сектора в регионе активно занимают мигранты из среднеазиатских республик. По данным опроса населения, трудовая мотивация значительной части населения имеет консервативную тенденцию, не связанную с рисками предпринимательства и изменения профессионального статуса.

Ключевые слова: труд, трудовая активность, трудовая дифференциация, мотивация, трудовая миграция.

Annotation. The Tomsk oblast has its own specificity of labor activity, population differentiation and labor motivation. The purpose of study was to research a labor sphere in the frame of social and cultural changes in the region. The research objectives included a study of labor motivation and economic stratification of the population. Sociological research methods and statistical data analysis were applied to the research project (survey of the regional population (1000 questionnaires)). On the one hand, Tomsk is a significant educational center of Siberia, it helps to assess the capacity of the available human workforce. On the other hand, the high-tech economy sector is rather narrow in the region and has no tendency to expand, so there is a shortage of jobs, where qualified specialists with higher education would be in demand. The private entrepreneurship sector tends to decrease. A small part of the labor sector in the region is actively occupied by migrants from Central Asian republics. According to a survey of the population, a significant part of the population is motivated conservatively, their motivation isn't connected with any entrepreneurship risks or professional status changes.

Keywords: labor, labor activity, labor differentiation, motivation, labor migration.

⁴⁷ Исследование осуществлено при финансовой поддержке РГНФ, проект 15-03-00366 «Социокультурные факторы новой индустриальной модернизации в регионах (на материалах исследований в Томской области).

Региональный рынок труда в Томской области достаточно стабилен: среднегодовая численность занятого в экономике населения за последние 20 лет изменилась незначительно. В 2015 году численность экономически активного населения составила 526,5 тысяч человек или 64 % от всего населения Томской области в целом, то есть осталась фактически на том же уровне, что и 10 лет назад, поскольку в 2005 году численность экономически активного населения в регионе составляла 530 тысяч человек. Если посмотреть на данные 1995 года, то видно, что и с середины 1990-х годов число экономически активных людей в регионе не претерпело значительных изменений, поскольку в 1995 году оно равнялось 529 тысячам человек. На Рис. 1. хорошо видно, что даже на фоне достаточно инерционной динамики численности экономически активного населения в Российской Федерации в целом динамику роста трудоспособного населения Томской области едва ли можно назвать положительной. Уровень занятого населения в области в 2015 году составил 59,1 % (486,1 тыс. человек) [5,6]

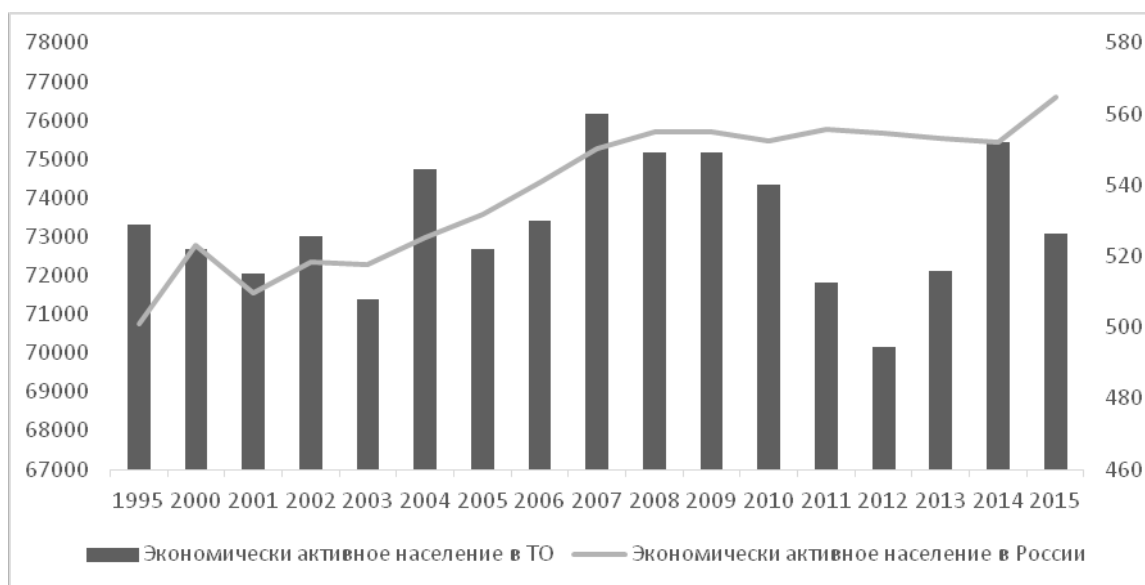


Рис. 1. Динамика численности экономически активного населения в РФ и ТО (1992–2015, тыс. чел.)

Уровень экономической активности мужчин в Томской области несколько выше уровня экономической активности женщин. В частности, в 2015 году уровень занятости в экономике мужчин составил 66 %, тогда как уровень занятости женщин оказался 52,8 %, ниже общего уровня занятости в регионе (59,1 %). Традиционное объяснение может быть связано с одной стороны – выпадением доли молодых женщин занятых детьми, небольшой долей постоянно не работающих женщин, с другой стороны потребностью в чисто мужских рабочих профессиях. Непосредственно в Томской области уровень безработицы выше (7,8 %), чем в более развитых областях Сибирского региона – Омской, Красноярской, Кемеровской и Новосибирской [3].

В результате массового анкетирования Томской области в двух волнах исследования 2011, 2015 гг. (исследование проводилось с использованием типового инструментария Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой «Социокультурный портрет региона России» [2]. Были заданы ряд вопросов, связанных с изучением трудовой активности населения, мотивации к видам трудовой занятости, смене места работы.

Данные исследования 2015 года показали, что для большинства информантов основным местом работы выступали государственные и муниципальные предприятия: преимущественно, бюджетные организации (42 %) и государственные предприятия (9,6 %); 4,4 % - в органах государственной власти. Непосредственно на частных предприятиях работали 21 % опрошенных, 11,6 % были заняты на работе в акционерных предприятиях

различных видов. Только 3 % сообщили, что являются собственниками частных предприятий или фирм. 23 % информантов хотели бы выступать собственниками некоего частного предприятия в качестве основной работы и 9 % – в качестве дополнительной. Однако, если вспомнить реальный процент владельцев частного бизнеса в выборке (3 %), то данное стремление больше похоже на абстрактное желание, чем на реальный план. 61,4 % хотели бы работать на предприятиях государственной формы собственности.

Слабое развитие частного предпринимательства в регионе может быть связано с условиями ведения бизнеса, в частности, с коррупционной составляющей и большим количеством проверок и согласований, а также довольно уязвимым положением наёмных рабочих в частном секторе, часто сопровождающемся нарушением их прав. В государственной сфере существует стабильная, хотя и преимущественно невысокая оплата труда и обеспечиваются социальные гарантии, что и обуславливает желание закрепиться на бюджетных предприятиях.



Рис.2. Желаемая и реальная работа на предприятиях по типу собственности, (2011, 2015 гг., % от числа опрошенных)

Примечание: при анализе к предприятиям государственной формы собственности отнесены государственные и муниципальные и акционерные с участием государства; к предприятиям частной формы собственности отнесены частные, акционерные, фермерские и личные подсобные хозяйства, индивидуальная трудовая деятельность.

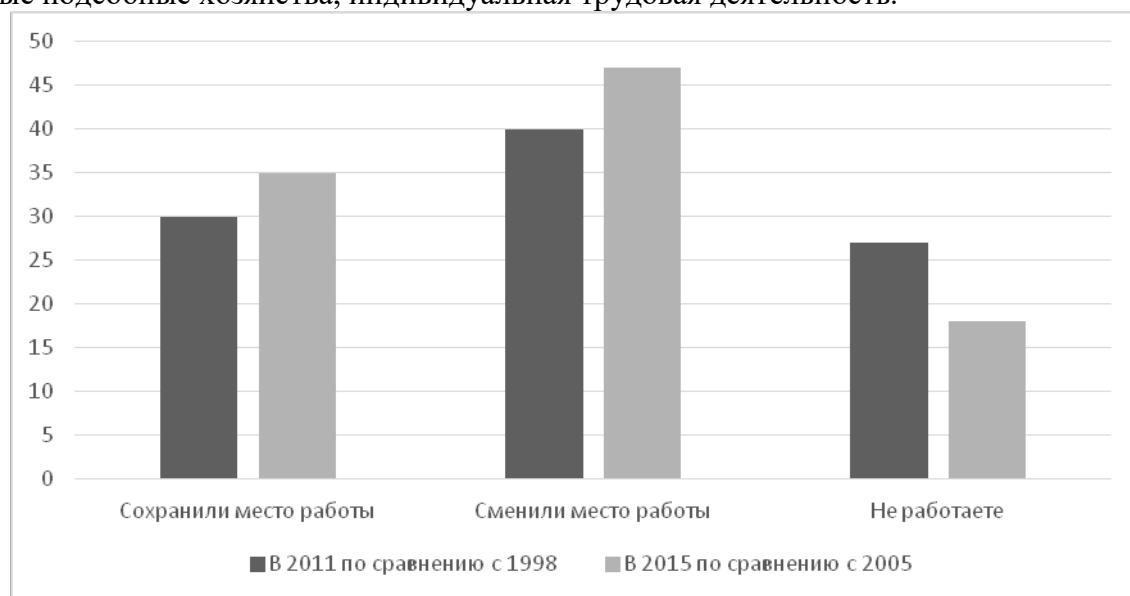


Рис. 3. Изменение или сохранение трудового положения за десятилетний период (Томская область, 2011, 2015 гг.)

В целом уровень профессиональной мобильности, если судить по результатам исследований, остается в регионе примерно на одном уровне: примерно треть респондентов не меняет работу на протяжении более чем десяти лет, около 40 % в совокупности меняют либо место работы, либо и место работы, и специальность. В 2015 году почти на 10 % меньше тех, кто перестал работать, чем в 2011 г.

Те респонденты, которые сохранили свою профессию с 2005 года в качестве основных причин того, что они работают на том же месте, называли как причины, которые можно обозначить как «позитивно-конструктивные»: «работа интересная» (26 %), «престижная» (19 %), «хорошо оплачивается» (15 %), так и причины скорее «инерционные»: «некуда уходить» (26 %), «привык к работе» (33 %), «так спокойнее» (11 %). Распределения ответов примерно совпадают с теми, которые были получены в 2011 году, где респонденты отвечали на вопрос, «почему вы сохранили работу и профессию с 1998г. В 2011 году среди причин сохранения прежней работы также были выражены «преимущества»: «работа интересная» – 29 %, «почётная, уважаемая, престижная» – 13 %, «работа хорошо оплачивается» – 7 %, но доминировали, как и в 2015 году, причины скорее инерционного свойства: «мне некуда уходить» – 25 %, «я привык» – 31, «так спокойнее» – 12 %. При этом надо заметить, что это – отражение, в том числе, и реальной стагнации, присущей современному российскому обществу. Фактор инерционности отрицать невозможно, но надо иметь в виду, что работнику чаще всего действительно «некуда уходить». Если использовать терминологию мотивов смены места работы [1], то можно увидеть, что за пять лет в регионе в два раза (с 7 % до 15 %) увеличился процент «меркантильных» – тех, для кого важнее всего оплата труда при оценке значимости для них рабочего места. Возможно, это связано с тем, что в период экономического кризиса факт наличия стабильного источника дохода в виде заработной платы становится более значимым, чем уровень престижа места работы или степень самореализации, которые оно может дать индивиду.

Рассматривая динамику трудовой мобильности в регионе, необходимо также упомянуть о «трудовых мигрантах»: в Томскую область регулярно въезжают мигранты из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана, занимая не требующие высокой квалификации и высшего образования ниши на рынке труда – строительство, благоустройство, розничная торговля. Пик миграционного прироста в области пришелся на 2008-2014 годы, в 2011 году миграционный прирост составил 8354 человека [4], но после 2015 года произошел резкий спад входных миграционных потоков. Высокий процент мигрантов пребывают на территорию области нелегально. Значительные конфликты на национальной почве в регионе зафиксированы не были, по результатам исследования 29 % респондентов в 2011 году и 19 % респондентов в 2015 году выразили мнение, что у мигрантов с коренным населением в Томской области «сложилась устойчивые хорошие отношения», треть (32 %) считают, что «отношения нормальные, но случаются недоразумения». Высокий процент респондентов (28 % в 2015 году) затруднились хоть как-то охарактеризовать ситуацию с мигрантами, скорее всего это связано с тем, что трудовые мигранты достаточно сильно обособлены в рамках своих общин и имеют мало контактов с коренным населением.

способностей, преобладание приспособленческих и консервативных стратегий в сфере трудовой деятельности.



Рис. 4. Причины сохранения работы (2015 г.)

Основываясь на результатах данного исследования, можно заключить, что в настоящее время в регионе сложилась ситуация, при которой явно наблюдается несоответствие структуры человеческих ресурсов структуре реальной потребности в этих ресурсах. С одной стороны, мы имеем развитую систему высшего и среднего профессионального образования, традиционно сложившуюся в регионе и находящуюся на подъеме. С другой – глубокие, по большей части отрицательные изменения в структуре экономики региона. В ходе рыночных реформ большая часть имеющихся высокотехнологичных производств была ликвидирована, и потребность в рабочей силе высокой квалификации при общем высоком уровне её предложения резко сократилась. Отсюда тенденции к сохранению достаточно высокого уровня безработицы, низкая мобильность рабочей силы (в пределах региона), готовность значительной её части покинуть регион с целью поиска более выгодного применения своих

Список литературы:

1. Беляева Л. А. Массовые акторы экономического развития // Регионы России: социокультурные портреты регионов в общероссийском контексте. М., 2009. С. 747.
2. Лапин Н. И., Беляева Л. А. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России (Модификация – 2010). М.: ИФРАН, 2010. 111 с.
3. Социально-экономические показатели // Регионы России. 2016: Стат. сб. / Росстат. М., 2016. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-18.doc (дата обращения: 22.12.2018).
4. Томскстат [Электронный ресурс] URL: tmsk.gks.ru. (дата обращения: 22.12.2018).
5. Численность рабочей силы // Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016 г.: Стат. сб. / Росстат. М., 2016. 1326 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/03-01.doc (дата обращения: 22.12.2018);
6. Численность экономически активного населения // Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. М., 2010. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B10_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-01.htm (дата обращения: 22.12.2018).

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИЙ

SOCIO-DEMOGRAPHIC ASPECTS OF DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF REGIONS

Аннотация. В данной статье рассмотрены ключевые направления социально-демографического развития территорий Российской Федерации, влияющие на количественные характеристики трудового потенциала. Основной целью, выдвигаемой авторами, является рассмотрение ведущих факторов восполнения трудовых ресурсов, которые в настоящее время содержат ряд ярко выраженных отрицательных тенденций. Задачами исследования выступают описание данных тенденций и обоснование степени их влияния на трудовой потенциал. На основе анализа статистических данных в рамках представленного материала рассмотрены такие аспекты как: увеличение коэффициента демографической нагрузки, снижение темпов рождаемости и брачности, увеличение количества разводов. Также авторами проанализированы основные сходства и различия демографических показателей федерального, субфедерального и регионального уровней (на примере Республики Башкортостан); сделаны выводы об обусловленности рассматриваемых проблем эффективностью социального управления и ценностными установками, преобладающими в обществе.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, социально-демографическое развитие, рождаемость, брачность, разводимость, коэффициент демографической нагрузки.

Abstract. This article discusses the key areas of socio-demographic development of the Russian Federation, affecting the quantitative characteristics of labor potential. The main goal put forward by the authors is to consider the leading factors of replenishment of labor resources, which currently contain a number of pronounced negative trends. The objectives of the study are the description of these trends and the justification of their impact on the labor potential. Based on the analysis of statistical data in the framework of the presented material, the following aspects are considered: an increase in the demographic load factor, a decrease in the rate of fertility and marriage, an increase in the number of divorces. Also, the authors analyzed the main similarities and differences of demographic indicators of the Federal, sub-Federal and regional levels (on the example of the Republic of Bashkortostan); made conclusions about the conditionality of the problems of efficiency of social management and values prevailing in society.

Keywords: labor resources, socio-demographic development, birth rate, marriage, divorce rate, demographic burden.

Трудовые ресурсы являются детерминирующим фактором социально-экономического развития любого территориального образования, будь то отдельная административная единица или государство в целом. Продуктивность использования данных ресурсов во многом определяет уровень развития человеческого капитала и формирует траектории прогрессивных изменений в ближайшей и отдаленной перспективе. Следует отметить также, что в социальных государствах, к числу которых относится Российская федерация, трудящееся население обеспечивает благополучие и защищенность лиц, которые в силу ряда причин оказались незадействованными в сфере занятости. Учитывая данное обстоятельство, сокращение численности трудоспособных граждан неблагоприятно сказывается не только на

материально-производственной стабильности, но и на социальном развитии общества в целом. Рассматривая данную проблему в условиях современных российских реалий, нельзя оставить без внимания динамику показателя демографической нагрузки, изменение которого на протяжении последних лет имеет ярко выраженный негативный характер. По последним данным официальной статистики в Российской Федерации на 1000 чел. трудоспособного возраста приходится более 700 лиц нетрудоспособного возраста, причём за последнее время отрицательные тенденции прослеживаются во всех федеральных округах. В Приволжском федеральном округе в период 2010-2016 гг. показатель увеличился с 634 до 787 лиц нетрудоспособного возраста (табл. 1).

Таблица 1. Коэффициент демографической нагрузки в федеральных округах Российской Федерации (на конец года; на 1000 чел. трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособных возрастов)

Наименование территориальных субъектов	Годы						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Российская Федерация	631	647	665	686	709	735	759
Центральный федеральный округ	613	630	650	670	695	726	751
Северо-Западный федеральный округ	658	671	691	711	741	768	789
Южный федеральный округ	639	647	659	674	686	704	715
Северо-Кавказский федеральный округ	634	653	677	702	729	760	787
Приволжский федеральный округ	604	624	648	675	704	734	760
Уральский федеральный округ	617	638	663	690	718	748	773
Сибирский федеральный округ	577	595	616	640	664	690	712
Дальневосточный федеральный округ	631	647	665	686	709	735	759

Источник: [1]

В Республике Башкортостан коэффициент демографической нагрузки ниже, чем в среднем по Приволжскому федеральному округу, но на протяжении исследуемого периода наблюдается его значительное увеличение (табл. 2).

Таблица 2. Коэффициент демографической нагрузки в Приволжском федеральном округе и его регионах (на конец года; на 1000 чел. трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособных возрастов)

Наименование территориальных субъектов	Годы						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Приволжский федеральный округ	597	634	653	677	702	729	760
Республика Башкортостан	603	624	643	665	687	714	745
Республика Марий Эл	551	595	621	652	685	722	761
Республика Мордовия	587	610	627	648	672	696	717
Республика Татарстан	600	618	635	657	681	707	737
Удмуртская Республика	554	619	646	677	708	740	774
Чувашская Республика	589	614	632	656	682	710	741
Пермский край	581	645	668	691	717	743	774
Кировская область	588	659	687	720	755	792	832
Нижегородская область	624	653	669	690	713	738	768
Оренбургская область	594	635	656	682	711	741	775
Пензенская область	626	666	685	709	734	760	789
Самарская область	583	628	645	668	693	719	751
Саратовская область	621	655	671	689	711	733	758
Ульяновская область	592	628	649	675	704	734	767

Источник: [1]

Причины распространения данных негативных тенденций напрямую связаны с такими деструктивными факторами как снижение темпов рождаемости и рост разводимости.

По данным официальной статистики, на протяжении последних лет показатели брачности населения в Российской Федерации характеризуются значительным спадом. По итогам 2016 г., средний коэффициент брачности составил 6,7 на 1000 чел. населения, в то время как в 2011 г. данный коэффициент составил 9,2. Отрицательная динамика прослеживается также по всем федеральным округам Российской Федерации (табл. 3).

Таблица 3. Динамика коэффициентов брачности на 1000 чел. населения в Российской Федерации и ее федеральных округах, ед.

Наименование территориальных субъектов	Годы						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Российская Федерация	8,5	9,2	8,5	8,5	8,4	7,9	6,7
Центральный федеральный округ	8,1	8,8	8	8,2	8,3	8	6,7
Северо-Западный федеральный округ	9	9,7	9,3	9,2	9,2	8,8	7,6
Южный федеральный округ	8,2	9,1	8,2	8,4	8,4	8,1	6,7
Северо-Кавказский федеральный округ	8,1	8,1	7,3	7	6,6	6,2	5,6
Приволжский федеральный округ	8,3	9,1	8,4	8,4	8,2	7,6	6,3
Уральский федеральный округ	9,4	10,1	9,3	9,4	9	8,4	7,1
Сибирский федеральный округ	8,9	9,6	9	9	8,5	7,9	6,8
Дальневосточный федеральный округ	9,3	9,8	9,4	9,3	9,1	8,6	7,6

Источник: [1]

Приволжский федеральный округ занимает предпоследнее 7-е место в рейтинге показателей. Коэффициент брачности на данной территории составляет 6,3 ед., что на 0,4 ед. ниже общероссийского показателя.

Ситуация в Республике Башкортостан складывается аналогичным образом. В период с 2011 г. по 2016 г. коэффициент брачности снизился с 9,4 до 6,2 ед. (рис. 1).

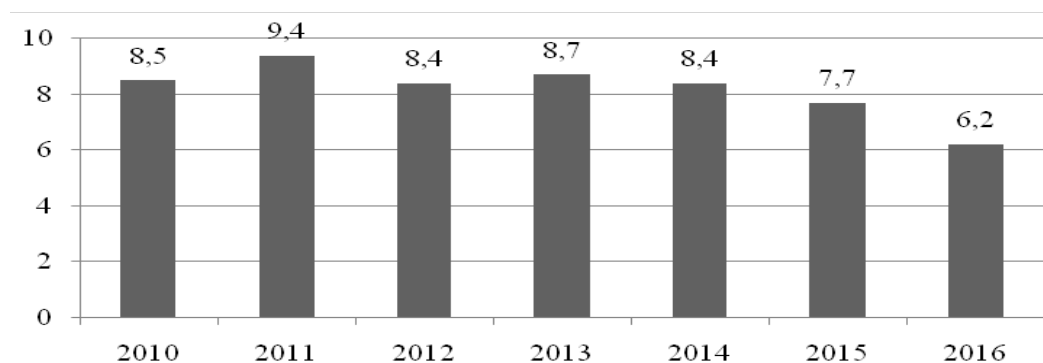


Рис. 1. Динамика коэффициента брачности на 1000 чел. населения в Республике Башкортостан

Негативный эффект данной тенденции усугубляется ещё и тем, что за последнее время значительно увеличилось количество разводов. Общероссийский показатель соотношения браков и разводов в 2011-2016 г.г. вырос с 526 до 617, то есть в настоящее время около 62,0% браков распадается. В Приволжском федеральном округе рассматриваемый показатель достигал в 2016 г. 625 случаев развода на 1000 чел. населения (табл. 4)

В Республике Башкортостан число разводов ниже среднего показателя в Приволжском федеральном округе, но динамика устойчивого роста свидетельствует об отсутствии благоприятных изменений в ближайшей перспективе.

Негативные тенденции, связанные с уменьшением количества зарегистрированных браков и увеличением разводов, которые имеют в настоящее время общероссийский

характер, влекут за собой ряд последствий, связанных, в первую очередь, с уменьшением рождаемости.

Таблица 4. Динамика количества разводов на 1000 зарегистрированных браков в федеральных округах Российской Федерации, ед.

Наименование федеральных округов	Годы						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Центральный федеральный округ	545	514	540	553	554	516	606
Северо-Западный федеральный округ	550	526	535	570	560	520	604
Южный федеральный округ	550	521	535	562	545	522	630
Северо-Кавказский федеральный округ	313	318	346	357	383	379	419
Приволжский федеральный округ	511	487	514	516	562	517	625
Уральский федеральный округ	562	546	578	563	622	573	668
Сибирский федеральный округ	533	538	554	579	624	576	661
Дальневосточный федеральный округ	583	587	587	622	643	597	662

Источник: [1]

Данные статистики свидетельствуют о том, что на протяжении последних пяти лет наблюдается снижение суммарных коэффициентов рождаемости на территории всех федеральных округов Российской Федерации (табл. 5).

Таблица 5. Общий коэффициент рождаемости в Российской Федерации и её федеральных округах (число родившихся на 1000 чел. населения), чел.

Наименование территориальных образований	Годы						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Центральный федеральный округ	10,7	10,7	11,4	11,3	11,4	11,7	11,6
Северо-Западный федеральный округ	11,4	11,4	12,2	12,2	12,3	12,5	12,4
Южный федеральный округ	11,8	11,8	12,6	12,5	12,8	12,8	12,3
Северо-Кавказский федеральный округ	17,3	17,5	17,4	17,2	17,3	16,6	15,9
Приволжский федеральный округ	12,4	12,4	13,3	13,3	13,3	13,3	12,8
Уральский федеральный округ	14,1	14,2	15,1	15	15,1	14,8	14
Сибирский федеральный округ	14,1	14,1	15	14,8	14,7	14,4	13,8
Дальневосточный федеральный округ	13,2	13,2	14	13,9	14	13,9	13,3

Источник: [1]

Республика Башкортостан занимает 27-е место в рейтинге 85 регионов, но тем не менее, ситуацию относительно рассматриваемой проблемы нельзя охарактеризовать как благоприятную, так как изменения общего коэффициента рождаемости совпадают в данном территориальном субъекте с общероссийскими (рис. 2).

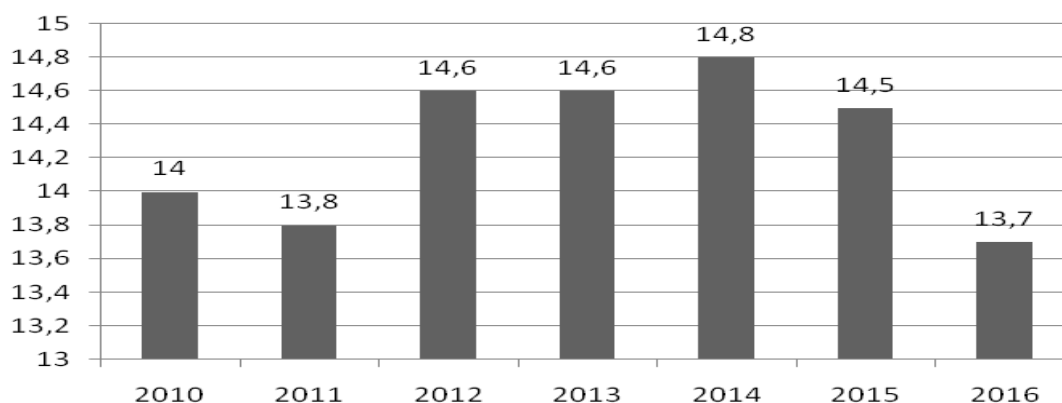


Рис. 2. Общий коэффициент рождаемости в Республике Башкортостан (число родившихся на 1000 чел. населения), чел.

Таким образом, подводя итоги вышесказанному, необходимо отметить, что неблагоприятные предпосылки развития трудового потенциала территорий обусловлены в первую очередь социально-демографическими проблемами, которые также содержат ряд причин стремительного распространения. [2] К числу наиболее значимых из них относятся: снижение уровня и качества жизни населения, неэффективность проводимой демографической политики и деформация социальных ценностей, в том числе института семьи. При оценке явных и латентных факторов развития трудового потенциала территорий большую роль играет эффективность социального управления, нацеленного на повышение благосостояния населения. Учитывая данное обстоятельство, механизмы регулирования рассматриваемых тенденций на федеральном и региональном уровнях способны в значительной степени повлиять на сглаживание и элиминирование проблемы восполнения трудовых ресурсов.

Список литературы:

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: Статистический сборник. – М.: Росстат, 2017. – 1402 с.
2. Файзуллин Ф.С., Герасимова Л.А. Демографические проблемы региона: противоречия развития // Проблемы востоковедения. 2018. №4 (82). С. 8-13

УДК 316.351

Г.Д. Горбунова

G. D. Gorbunova

МЕЖСУБЪЕКТНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА РАЗВИТИЯ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

INTER-SUBJECT SOCIAL PARTNERSHIP AS A DRIVER FOR COMMUNITY DEVELOPMENT

Аннотация. В статье показывается, что социальное партнерство применимо не только к социально-трудовым отношениям и некоммерческому сектору, но и к деятельности субъектов развития местного сообщества. Через призму методологии постнеклассической рациональности рассматривается понятие межсубъектного социального партнерства. Дается авторская трактовка понятия субъектности. Приводятся результаты экспертного опроса по проблемам развития межсубъектного социального партнерства, проведенного в Республике Башкортостан, которые, в частности позволили выявить слабую готовность местного самоуправления, региональной науки, бизнеса и некоммерческих организаций к межсубъектному партнерскому взаимодействию. В качестве одной из причин этого видится нечеткое понимание респондентами смыслового поля понятия «субъектность». В качестве рекомендуемой технологии повышения эффективности партнерского взаимодействия в местных сообществах предложена модель социально-экономического альянса.

Ключевые слова: *социальное партнерство, постнеклассическая рациональность, субъектность, взаимодействие, социально-экономический альянс*

Abstract. The paper reveals that the social partnership applicable not only for labor relations and non-governmental sector, but also to the activity of the actors of community development. Through the prism of post-non-classic rationality methodology, the concept of inter-subject social partnership is considered. Author's treatment for the concept of 'subjectness' is given. The results of expert survey concerning the problems of inter-subject social partnership development, which

was conducted in Bashkortostan, are discussed. The relatively weak willingness of local administration, regional science, business and non-profit organizations to the inter-subject interaction was revealed. Part of the reason for this is the unclear understanding of the sense of the concept of 'subjectness'. To comprehend partnership interaction within communities, a model of social and economic alliance is proposed.

Keywords: social partnership, post-non-classic rationality, 'subjectness', interaction, social and economic alliance

В настоящее время социальному партнерству уделяется достаточно большое внимание исследователей, однако сфера использования данной категории ограничивается сферами социально-трудовых отношений и деятельности некоммерческих организаций. На наш взгляд, модели социального партнерства применимы и для выстраивания систем поддержки и источников развития местных сообществ.

Местное сообщество представляет собой социально-территориальную общность, базовыми признаками которого являются целостность, относительная функциональная самодостаточность, способность к внутренней интеграции, дифференциация и сегментация, способность к самовоспроизводству и устойчивому развитию [1].

Благодаря организующему началу, в зависимости от степени его выраженности, а также от направленности, местное сообщество может выступать не просто как объект средовых воздействий, но и как активный субъект – накопитель и преобразователь материальных, финансовых и социальных ресурсов. Соответственно, применительно к партнерскому взаимодействию в рамках местного сообщества представляется более продуктивным подход, основанный на методологии постнеклассической рациональности В.С. Стёпина [3], которая предполагает рассмотрение не межсекторного, а межсубъектного социального партнерства.

В настоящее время понятие субъектности в большей мере проработано учеными и специалистами в области педагогики, нежели в области местного самоуправления. В данном аспекте предметом исследования чаще всего является формирование профессионально-субъектной позиции будущих специалистов [2,4,5]. При этом важно, что авторы рассматривают субъектность как социальное качество, формируемое средой [6]. Переноса трактовку профессионально-субъектной позиции О.В. Щербаковой на отношения в рамках местных сообществ, мы определяем субъектную позицию личностей и организаций, участвующих в социальном партнерстве, как интегративную систему их осознанных отношений к себе, общественной деятельности и к другим субъектам местного самоуправления, основанную на совокупности знаний, умений, компетенций и проявляющуюся в профессиональной и общественной деятельности.

Анализ подходов к пониманию субъектности позволяет предложить авторскую трактовку данного понятия применительно к сфере местного самоуправления: субъектность – это социальное качество, осознание ответственности за решение вопросов местного значения и сплочение местной общины, в основе которого лежит выход субъекта за пределы внутренней и внешней предопределенности, в результате чего происходит реализация его социально-преобразовательного потенциала.

В рамках экспертного опроса по проблемам развития межсубъектного социального партнерства, проведенного нами в 2015 и 2018 гг. в Республике Башкортостан (N=298), мы выявляли готовность представителей местного самоуправления, региональной науки, бизнеса и некоммерческих организаций к межсубъектному партнерскому взаимодействию. По факту эта готовность оказалась довольно слабо выраженной, вероятно, по причине низкого уровня социального доверия указанных субъектов друг к другу, отсутствия внутренней сплоченности субъектов и их ориентации в большей мере на собственную выгоду.

Раскладка ответов на вопрос о ценностях, лежащих в основе социального партнерства, показала, что данные ценности распадаются на две обособленные группы. К первой группе относятся ценности, обеспечивающие долговременность взаимодействия субъектов социального партнерства (доверие, надежность, уважение, равенство), а ко второй группе – ценности, обеспечивающие результативность взаимодействия (стабильность, благосостояние общества, уровень и качество жизни). На данный момент доминирует первая группа ценностей, однако возникает необходимость в обеспечении ценностного баланса между обеспечением процесса и результата партнерских отношений.

Экспертный опрос также показал недостаточное понимание респондентами смыслового поля понятия «субъектность». Так, данное поле анкеты оказалось заполнено лишь в 62,5% случаев. Доля экспертов, указавших на такие в целом верные признаки субъектности, как инициативность, активность, наличие собственных интересов либо ответственность, еще меньше – 25% от числа всех опрошенных, или 40% от числа давших содержательный ответ.

Одним из важнейших признаков местного самоуправления является организующее начало. Система местного самоуправления организует жизнедеятельность местного сообщества на основе сочетания внешнего стимула, обусловленного встроенностью данной системы в системы более широкого порядка (региональную, национальную), и опоры на внутренние потребности. Подлинная самостоятельность местного самоуправления зависит от степени проявления его субъектности в отношении проблем и задач местного сообщества, отстаивания интересов населения на региональном и федеральном уровнях.

Источниками субъектности в рамках жизнедеятельности местных сообществ являются правовые и финансовые основы местного самоуправления;

подготовленная социальная среда местного сообщества – открытая к конструктивному диалогу на основе совместно выработанных правил взаимодействия, а также восприимчивая к техническим и организационным инновациям;

профессиональные, креативные и мотивированные кадры как муниципальных служащих, так и местной элиты – работников организаций различных форм собственности, которым безразлична судьба своей территории;

готовность управленцев и общественников опираться в своей работе на научные знания – подыскивать подходящие концепции, при необходимости в большей мере подстраивать их под практические потребности конкретной территории, внедрять, оценивать эффективность и впоследствии совершенствовать;

способность продуцировать уникальные организационные технологии решения муниципальных проблем и задач на основе сочетания теоретических наработок и успешной практической работы. Данные технологии должны становиться «лучшими практиками», главное свойство которых – воспроизводимость на других территориях и в другие временные промежутки;

управленческие традиции – развитая корпоративная культура, наличие среди муниципальных служащих и общественников ярких личностей, известных своими достижениями и примерным поведением;

благоприятная внешняя среда, в том числе правовые и финансовые механизмы местного самоуправления. В самом деле, без достаточного местного бюджета субъектность существенно снижается.

Проявления субъектности на местном уровне могут состоять в следующем:

интеграция разрозненных влиятельных сил в рамки социальных субъектов. В этом смысле важно повышение роли объединений предпринимателей, профсоюзных организаций, ассоциаций общественных объединений;

явная выраженность стремления социальных субъектов не только отстаивать свои интересы, но и решать проблемы других социальных групп и местного сообщества в целом, создавать благоприятные условия жизнедеятельности для всех жителей;

эффективное решение муниципальных проблем с помощью специально адаптированных под это социальных технологий: интеллектуально-инновационных, образовательных, воспитательных, коммуникативных, экологических, инновационных и других;

относительно низкий уровень конфликтности межсубъектных отношений, использование сторонами технологий недопущения либо минимизации конфликтов. – Конституционно-правовая просвещенность власти и жителей, отстаивание конституционных прав граждан.

Условием реализации рассмотренных механизмов социального партнерства является формирование в рамках местного сообщества так называемого социально-экономического альянса, который может включать множество субъектов, таких как 1) территориальные отделения государственных органов, заинтересованные в том, чтобы внести вклад в развитие территории; 2) органы местного самоуправления, выступающие «передаточным звеном» между государством и местным сообществом; 3) органы общественного самоуправления – ТОСы, Советы территории; 4) корпоративно организованный социально-ответственный бизнес, активно взаимодействующий с государством в формате государственно-частного партнерства и с местным сообществом, 5) финансовые институты – банки и кредитные кооперативы, готовые инвестировать средства в развитие территории, 6) общественные объединения, работающие на благо своей территории: местные общественные организации, движения, общественные фонды, 7) инфраструктурные и научно-внедренческие организации, в том числе занимающиеся социальной экспертизой проектов, важных для местного сообщества, 8) граждане, которым свойственен высокий уровень политической и правовой культуры, активная общественная позиция – инвесторы, эксперты, журналисты (блогеры) и общественники, для которых личностная и профессиональная самореализация связана с установкой на устойчивое развитие своей территории. По мере дальнейшего развития гражданского общества может происходить усложнение межсубъектного взаимодействия на основе выделения новых самостоятельных субъектов партнерства.

Чтобы принципы социального партнерства были воплощены в жизнь и работали на благо конкретного местного сообщества, формирование социально-экономического альянса должно быть закреплено следующими способами:

Первый способ – организационно-процедурный – состоит в проведении земского собрания и подписании многостороннего Договора о партнерском взаимодействии между обозначенными субъектами.

Второй способ – институциональный – предполагает создание агентства развития города (района, поселка, села).

Таким образом, именно социальные субъекты, действующие на началах самоорганизации, рассматриваются нами в качестве источников развития российских муниципальных образований.

Список литературы:

1. Попова, В.В. Муниципальный социум как субъект местного самоуправления [Текст] / В.В. Попова: Автореферат дис. ... кандидата социол. наук: 22.00.08. – М., 2008. – 24 с.
2. Пушкина, Л.Г. Формирование профессионально-субъектной позиции будущего специалиста в условиях юридического вуза [Текст] / Л.Г. Пушкина. Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Астрахань, 2015. – 154 с.
3. Стёпин, В.С. Стратегии теоретического исследования в эпоху постнеклассической науки [Текст] / В.С. Стёпин // Стёпин В.С. Теоретическое знание. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – С. 641-702.
4. Чозгиян, О.П. Формирование субъектной профессиональной позиции у студентов педагогического колледжа [Текст] / О.П. Чозгиян. Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2014. – 243 с.

5. Шулепников, Д.В. Опыт деятельности вузов ФСИН России по формированию субъектной позиции курсантов в образовательном процессе [Текст] / Д.В. Шулепников // Вестник Владимирского юридического института. – 2015. – № 4 (37). – С. 59-62.

6. Щербакова, О.В. Проектирование модели образовательной среды по формированию профессионально-субъектной позиции у будущих педагогов гуманитарного колледжа [Текст] / О.В. Щербакова // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2016. – № 1. – С. 79-87.

УДК 316.334.22; 331.522

И. А. Грошева, И. Л. Грошев

I. A. Grosheva, I. L. Groshev

ГОТОВНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА К ПЕРЕХОДУ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

REGIONAL PREPAREDNESS LABOR MARKET TO THE TRANSITION TO DIGITAL ECONOMIES

Аннотация. В статье рассматривается проблема готовности региональных рынков труда к программе цифровизации (на примере Тюменской области). Предметом исследования выступили возможности и угрозы процессу цифровизации в Тюменской области в условиях экономического кризиса. На основе анализа статистической информации рассмотрены противоречия в представлении регистрируемой и реальной безработицы. Цель статьи – на основе статистического анализа наполнения регионального рынка труда определить готовность адаптации региона к цифровой экономике, что позволит охарактеризовать региональную специфику в инновационной среде и выявить противоречивый характер её проявления. Сформулирован вывод о прямой зависимости уровня развития реального производства и возможности эффективного перехода к цифровой экономике, а также о необходимости развития перспективного планирования и прогнозирования трудоустройства граждан в условиях трансформирующегося рынка труда.

Ключевые слова: социальная сфера, региональный рынок труда, цифровая экономика, безработица, коэффициент напряжённости, экономическая безопасность.

Abstract. The article deals with the problem of the readiness of regional labor markets to the process of digitalization (on the example of the Tyumen region). The subject of the research was the possibilities and threats to the digitalization process in the Tyumen region in the conditions of the economic crisis. Based on the analysis of statistical information, the contradictions in the representation of registered and real unemployment are considered. The purpose of the article is based on a statistical analysis of filling the regional labor market to identify the region's readiness for the transition to a digital economy, which will determine the regional specifics of the digital economy becoming and reveal the contradictory nature of its manifestation. The conclusion about the dependence of the level of development of real production and the possibility of an effective transition to a digital economy, as well as the need to develop long-term planning and forecasting employment of citizens in a transforming labor market was made.

Keywords: social sphere, regional labor market, digital economy, unemployment, tension coefficient, economic security.

В последнее десятилетие в лексиконе учёных, политиков, экономистов прочно закрепилось понятие «цифровая экономика». От процесса цифровизации экономики, в ходе

которого компьютерные технологии проникнут во все сферы жизни, ожидается положительный эффект не только в экономической (рост производительности труда, количества рабочих мест в смежных отраслях, ускорение темпов развития малого и среднего бизнеса), но и в социальной (снижение уровня бедности, стоимости массового образования, негативного влияния на окружающую среду; сокращение уровня преступности; повышение доступности и качества медицинского обслуживания и др.) сферах общества.

Президент Российской Федерации В.В. Путин на XXI Международном экономическом форуме, состоявшемся в Санкт-Петербурге в июне 2017, отметил, что цифровая экономика позволит создать качественно новые модели торговли, бизнеса, изменит формат образования, здравоохранения, государственного управления, т.е. фактически задаст новую парадигму развития не только экономики, но и всего общества в целом [15]. Однако в Программе «Цифровая экономика Российской Федерации» признаётся наличие серьёзных проблем в применении информационно-телекоммуникационных технологий на уровне органов местного самоуправления. Отмечено, что только 10 % муниципальных образований соответствуют установленным в российском законодательстве требованиям к уровню цифровизации [9, с. 7-8].

В социальной сфере среди значимых проблем цифровизации следует отметить трансформацию рынка труда. Например, Сбербанк в процессе автоматизации планирует до 2025 года организовать обслуживание клиентов полностью в цифровом формате, что повлечёт за собой высвобождение почти половины персонала. Значительная доля увольнений придётся на сферы производства и передачи электроэнергии и топлива, добычи полезных ископаемых, производства машин и оборудования, автомобилестроения и др. [2, с. 261]. Прогнозы о возможном перспективном трудоустройстве высвобождающихся кадров отсутствуют.

Показатели безработицы имеют определяющее значение при оценке угрозы экономической безопасности человека. Изменения на рынке труда, увеличение в структуре занятости так называемой «рискованной занятости» (преимущественно контрактная форма найма, краткосрочная занятость, неполная занятость) означает снижение гарантий сохранения рабочего места и доходов, проблемы в семейном планировании бюджета и рационализации инвестиций в личностное развитие и пр.

За период 2015-2018 гг. региональный рынок труда в Тюменской области претерпел ряд изменений. В 2015 году 43 организации Тюменской области уведомили региональный департамент труда и занятости о сокращении работников, сведения о введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а также о приостановке производства подали 26 организаций. Отмечался рост безработицы до 6,2 % (общероссийский показатель – 5,8 %) [1]. По состоянию на 1 сентября 2017 года о высвобождении 2 тыс. 902 работников заявили 96 компаний области. Самые крупные сокращения прошли в сфере страхования (21,9 %), сельском и лесном хозяйстве (13,3 %), здравоохранении и сфере социальных услуг (13,1 %), научной и технической деятельности (11,9 %) [7]. В 2018 году 71 фирма уведомила департамент труда и занятости об увольнении работников (при этом выросло число увольняемых технических специалистов и научных сотрудников), в 27 компаниях Тюменской области введён режим неполного рабочего графика (980 сотрудников). Некоторые предприятия отправили своих работников в отпуск без содержания [6]. Среди официальных причин увольнений руководители компаний называли уменьшение объёмов работ, оптимизацию численности, изменение организационной структуры.

Низкий коэффициент напряжённости на тюменском рынке труда (0,2 %) свидетельствует о наличии значительного количества свободных вакансий. Действительно, на интерактивном портале Департамента труда и занятости населения Тюменской области свободных рабочих мест по вакансиям в регионе по состоянию на 18 января 2019 года заявлено 23462 [3]. В ходе анализа заявленных вакансий авторы составили два рейтинга: рейтинг наиболее востребованных профессий со стороны работодателей в г. Тюмени и

Тюменском районе и рейтинг профессий, востребованных населением, представленные в таблице 1.

Таблица 1. Рейтинги востребованности профессий со стороны работодателей и соискателей конкретных профессий (по состоянию на 18.01.2019 г.)*

Позиция	Рейтинг профессий по кол-ву вакансий, предоставляемых работодателями				Рейтинг профессий по запросам соискателей			
	Наименование рабочих мест	З/п, руб.	Кол-во вакансий	Кол-во состоящих на учете	Наименование рабочих мест	З/п, руб.	Кол-во состоящих на учете	Кол-во вакансий
1	Электрогазосварщик	12837 – 90000	1032	58	Подсобный рабочий	11300 – 25000	1197	823
2	Монтажник технологич. трубопроводов	18000 – 60000	968	91	Уборщик произв. и служебн. помещений	1500 – 30000	695	729
3	Подсобный рабочий	11300 – 25000	823	1197	Грузчик	11000 – 30000	485	31
4	Уборщик производств. и служебн. помещений	1500 – 30000	729	695	Комплектовщик	45000 – 55000	468	5
5	Сварщик-оператор	22500 – 35000	690	0	Дворник	3000 – 25000	432	72
6	Бетонщик	18000 – 70000	634	15	Администратор	12894 – 46000	389	14
7	Штукатур	13043 – 40000	429	28	Кухонный рабочий	12894 – 25000	377	79
8	Арматурщик	8000 – 60000	413	2	Бухгалтер	7000 – 40000	366	68
9	Монтажник наружных трубопроводов	25000 – 45000	406	5	Инженер	11163 – 103800	362	172

*Составлено по данным Интерактивного портала Департамента труда и занятости населения Тюменской области [3].

Как видно из представленных в таблице выборочных данных по профессиям, большое количество вакансий не является гарантией трудоустройства. Согласно статистическим данным, в декабре 2018 г. средняя заработная плата в Тюмени составила 35244 руб. [11]. Предлагаемый уровень заработной платы в некоторых случаях в два и более раза оказывается меньше средней по городу, что для большинства соискателей неприемлемо.

Кроме того, даже при наличии вакантных мест, чтобы приступить к работе, человек должен быть готов к переезду в другой город, или сельскую местность. Например, при наличии 1032 свободных мест электрогазосварщика, только 63 находятся в Тюмени, остальные – Тюменский район, где заработная плата от 12837 до 25 тыс. руб. В Тюмени

только 29 вакансий с заработной платой свыше 35 тыс. руб. Подобная картина складывается и по другим вакантным местам.

Обращает на себя внимание, что нет предложений в сфере высоких технологий. Например, на специалистов в IT-сфере заявлено только 4 вакансии с заработной платой от 13043 до 40 тыс. руб. и 11 состоит на учете. В настоящий момент сложилось представление о том, что производство в регионе замерло, и развитие находится на уровне XX-го века. Авторы статьи после анализа структуры предлагаемых вакансий пришли к выводу, что предпосылки к развитию цифровой экономики в г. Тюмени и юге Тюменской области отсутствуют, не востребованы разработчики iOS и Android, UI/UX-дизайнеры и тестировщики QA, управленцы digital-проектами и разработчики программ электронного обучения. Наблюдается ориентация региона на выполнение сервисной функции. Таким образом, реализовать планы по цифровизации в регионах без учёта экономического уклада – это означает впасть в иллюзию.

В целях сравнения обратившись к сайту службы занятости г. Санкт-Петербург, авторы статьи зафиксировали наличие 7039 вакансий (по состоянию на 18.01.2019 г.), однако среди них обнаружили 89 вакансий программистов в различных вариациях: инженер-программист php (it-специалист), инженер-программист frontend, программист sql, программист руководитель проектов и др. Имеются вакансии наладчика станков и манипуляторов с программным управлением, операторов станков с программным управлением, востребованы инженеры различных направлений деятельности (технологи, конструкторы, по защите информации и др.) [8]. Фактически осуществляется продвижение и развитие направлений, связанных с цифровыми технологиями. В городе Москва приоритетная потребность в работниках по видам экономической деятельности на 1 декабря 2018 года это – государственное управление и обеспечение военной безопасности; it-технологии, социальное обеспечение; строительство; транспортировка и хранение. Среди наиболее востребованных специальностей на рынке труда оказались военнослужащие, программисты в различных вариациях, охранники, полицейские, специалисты, менеджеры [4].

В дополнение целесообразно заметить: официальные источники отмечают, что с 2005 г. по 2016 г. количество обращений населения в службу занятости уменьшилось с 34,6 % до 28 %. Люди стали чаще искать работу в сети Интернет, причём отмечается рост более чем в 2,5 раза (с 17,5 % до 48,2 %). Зафиксировано увеличение частоты обращений к друзьям, родственникам, знакомым с 54,7 % до 68 %. Непосредственное обращение к работодателю также выросло с 26 % до 33,6 % [14, с. 85].

Это объяснимый факт, поскольку обращение в центры занятости сопряжено с определёнными ограничениями, затратами времени и сил. Авторы статьи апеллируют к данным агентств Superjob (Тюмень), Avito.ru, 72.ru, услугами которых пользуются тюменцы, где выявилась диспропорция – количество имеющихся вакансий значительно меньше размещённых резюме. Например, на сайте «Avito.ru Тюмень» по состоянию на 12.01.2019 года было размещено 1134 вакансии, количество резюме – 12490. Специалисты в сфере IT-технологий – 195 резюме, вакансий предложено только 19 (!) [10]. На сайте Superjob (Тюмень) было доступно 146 705 резюме и 1 543 вакансии [12], на портале Работа72.ru найдены 421 вакансия и 9400 резюме [13].

Авторы определяют реальный уровень безработицы существенно выше декларируемого, принимая во внимание и тот факт, что практически невозможно учесть уровень скрытой безработицы, количество самозанятых и др. В России по оценкам различных исследовательских центров (Сбербанк, НИУ ВШЭ) реальный уровень безработицы составляет 7-10 %. Однако Росстат при определении уровня безработицы около 5 % руководствуется критериями Международной организации труда (МОТ), по которым безработным может быть признан тот, кто был без работы последние две недели, активно её ищет и готов к ней приступить. Проблема заключается в том, что многие россияне (и

тюменцы, в частности) формально могут иметь работу, но рассматривают её как рисковую, временную.

Как форму краткосрочной занятости теперь можно представить деятельность преподавателей в высших учебных заведениях, которых массово переводят на срочные договоры (1-2 года) под предлогом перехода на эффективные контракты.

В результате пенсионной реформы сотрудники пенсионного и предпенсионного возраста стали невыгодными работниками. По данным опроса службы исследований HeadHunter, более 80% соискателей от 45 лет и старше уже ощущают различные сложности при трудоустройстве. Работодатели под различными предложениями будут стараться избавиться от этой категории работников до наступления предпенсионного возраста (т.е. за пять лет до пенсии), поскольку затем за увольнение такого сотрудника будет грозить уголовная ответственность [5].

Статистический анализ показал, что при отсутствии реальной возможности создания новых рабочих мест, соответствующих требованиям нового технологического уклада, цифровая экономика для регионального рынка – призрак. Быстрое развитие цифровой инфраструктуры и региональных рынков в отдалённых сельских районах на сегодняшний день не представляется невозможным. На подготовку и переподготовку кадров в рамках программы «Цифровая экономика» в России ежегодно до 2025 года планируется тратить 5 млрд. руб., однако не уточняется, как будет оцениваться эффективность от вложения средств, отсутствуют прогнозные исчисления о требуемом количестве специалистов.

В заключение следует отметить, что в основу принятой правительством программы «цифровой экономики» заложены рыночные механизмы, следовательно, особую важность приобретают грамотно расставленные приоритеты. Прежде всего, основное внимание необходимо уделить развитию перспективного прогнозирования и проектирования, которые помогут преодолеть диспропорции в социальной сфере регионов, будут способствовать развитию информационной инфраструктуры при одновременной разработке должных мер по снижению напряжённости на рынке труда.

Список литературы:

1. 43 тюменских предприятия сокращают сотрудников [Электронный ресурс] URL: <http://park72.ru/economics/55630/> (Дата обращения: 10.01.2019)
2. Бабанов, В.Н. Факторы и проблемы развития цифровой экономики в России [Текст] / В.Н. Бабанов // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2017. – № 4. – Вып.1. – С. 255-262.
3. Интерактивный портал Департамента труда и занятости населения Тюменской области [Электронный ресурс] URL: <https://czn.admtyumen.ru/statistics/index> (Дата обращения: 18.01.2019)
4. Интерактивный портал Центра занятости населения города Москвы [Электронный ресурс] URL: https://czn.mos.ru/content/%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BE_%... (Дата обращения: 18.01.2019)
5. Карьерный прогноз на 2019 год // Группа компаний HeadHunter (hh.ru) [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://tyumen.hh.ru/article/23813> (Дата обращения: 18.01.2019)
6. Нестеров, А. Тюменские предприятия предупредили об увольнениях сотрудников. Без работы останутся 555 человек / А. Нестеров // [Электронный ресурс] URL: <https://ura.news/news/1052364293> (Дата обращения: 10.01.2019)
7. Перепелица, П. В Тюменской области ждут сокращений в социально значимых сферах / П. Перепелица // [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/tyumen/10/10/2017/59db77d79a79476dd1f1e2df> (Дата обращения: 10.01.2019)

8. Правительство Санкт-Петербурга. Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга [Электронный ресурс] URL: <https://www.r21.spb.ru/empl/vacancies.htm> (Дата обращения: 18.01.2019)

9. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р. [Текст] – Москва, 2017. – 87 с.

10. Статистика вакансий портала Avito.ru Тюмень по состоянию на 12.01.2019. [Электронный ресурс] URL: https://www.avito.ru/tyumen/vakansii?s_trg=11 (12.01.2019)

11. Статистика зарплат – Тюмень [Электронный ресурс] URL: <https://gorodrabot.ru/salary?l=%D1%82%D1%8E%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%8C> (Дата обращения: 18.01.2019)

12. Статистика портала Superjob (Тюмень) по состоянию на 12.01.2019 г. [Электронный ресурс] URL: https://tyumen.superjob.ru/resume/search_resume.html (Дата обращения: 12.01.2019)

13. Статистика портала Работа72.ru. [Электронный ресурс] URL: <http://rabota72.ru/%D1%81%D0%B2%D0%B5%D0%B6%...> (Дата обращения: 12.01.2019)

14. Труд и занятость в России. 2017 [Текст]: Стат. сб. / Росстат – Т78 М., 2017. – 261 с.

15. Цифровизация экономики: мода или всерьёз? [Электронный ресурс] URL: <https://stimul.online/viewpoint/tsifrovizatsiya-ekonomiki-moda-ili-vserez/> (Дата обращения: 10.01.2019)

УДК 343.97 (470.57)

С. В. Егорышев

S. V. Egoryshev

КРИМИНАЛЬНЫЕ И ДРУГИЕ ПРИЧИНЫ, НЕГАТИВНО ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН⁴⁸

CRIMINAL AND OTHER REASONS, NEGATIVE AFTER THE LABOR RESOURCES OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация. Статья отражает результаты исследований проблемы «Состояние и динамика криминальной девиации в Республике Башкортостан и ее минимизации на региональном уровне», поддержанных грантом РФФИ – РБ №18-411-020007/18 р_а. На основе анализа статистической информации за период 2015-2017 годов рассматривается негативное влияние на трудовые ресурсы региона таких проявлений социальной девиации как преступность, самоубийства, алкоголизм, наркомания и токсикомания, а также заболеваемость и несчастные случаи. Прослеживаются тенденции изменений в уровнях проявлений этих явлений, оцениваемых в качестве причин ухудшения ситуации с трудовыми ресурсами в республике. Эти тенденции связаны с некоторым постепенным снижением силы действия данных причин. Однако это не ведет еще к заметному улучшению демографической ситуации. Не влияет на эту ситуацию в позитивном плане и миграция населения, несмотря на наметившуюся и здесь тенденцию снижения миграционной убыли населения.

Ключевые слова: Республика Башкортостан, демографическая ситуация, трудовые ресурсы, причины негативного влияния, миграционные потоки.

⁴⁸ Статья, содержит результаты исследований, проведенных в рамках гранта РФФИ-РБ № 18-411-020007/18 р_а.

Abstract. The article reflects the results of research on the problem “The state and dynamics of criminal deviation in the Republic of Bashkortostan and its minimization at the regional level”, supported by the RFBR grant No. 18-411-02-007. Based on the analysis of statistical information for the period 2015-2017, the negative impact on the region’s labor resources on such manifestations of social deviation as crime, suicide, alcoholism, drug addiction and substance abuse, as well as morbidity and accidents is considered. The trends of changes in the levels of manifestations of these phenomena, assessed as the causes of the deterioration of the situation with labor resources in the republic, are traced. These trends are associated with some gradual decrease in the strength of these causes. However, this does not lead to a noticeable improvement in the demographic situation. The migration of the population does not influence this situation in a positive way, despite the outlined here again tendency of a decrease in the migration loss of the population.

Key words: *Republic of Bashkortostan, demographic situation, labor resources, causes of negative influence, migration flows.*

В Республике Башкортостан на 1 января 2018 года проживало 4063293 человек, что к соответствующему периоду 2011 года составило 99,78%. С 2011 года статистика фиксирует незначительное ежегодное (за исключением 2013 г.) уменьшение числа жителей в регионе [1, с. 14]. Для сравнения: в 2015 году в республике проживало 4071987 человек, а в 2016 году – 4071064 человека. Из них лица трудоспособного возраста в 2015 году составляли 58,4 % или 2376053 человека, в 2016 году – 57,3 % или 2333369 человек и в 2017 году – 56,4 % или 2294078 человек. Налицо некоторое снижение числа лиц трудоспособного возраста, проживающих в регионе [1, с.20]. И эта неблагоприятная тенденция может усиливаться за счет сокращения числа родившихся, которые повзрослев, стали бы участниками производительного труда. Но в регионе в 2015 году родилось 59028 человек, в 2016 году – 55628 человек и в 2017 году – 49315 человек [1с. 50].

Характеризуя демократическую ситуацию, сложившуюся в России в целом и в ее регионах, включая Республику Башкортостан, за последние десятилетия, исследователи отмечают, что особенностью этой ситуации стали два одновременно и параллельно проходящих процесса: низкая рождаемость и высокая смертность, которые, по сути, ведут к резкому и катастрофическому сокращению населения и естественно негативно отражаются на состоянии трудового потенциала страны, проявляясь сильно среди населения трудоспособного возраста [2, с. 7].

Подобная демографическая ситуация характерна для многих развитых зарубежных стран, в которых налицо устойчивая тенденция старения населения, последствия проявления которой преодолеваются целым комплексом мер экономического (развитие производительных сил и производительности труда), социального (улучшение качества жизни и продление активного долголетия), политического (миграционная политика), экологического (здоровая среда обитания, охрана труда) и духовного (ценности здорового образа жизни) характера.

В нашей стране и в Республике Башкортостан подобные меры также применяются, достаточно назвать политическое решение об увеличении пенсионного возраста. Но в силу специфики социально-экономического развития страны и уровня этого развития кардинально повлиять на улучшение демографической ситуации не удастся. Хотя очевидные позитивные подвижки уже наблюдаются, например, рост средней продолжительности жизни, увеличение числа граждан, ведущих здоровый образ жизни и др.

На сокращение объема трудовых ресурсов влияют различные по своим природе, характеру, направленности и силе действия социальные причины. Их проявление имеет региональные особенности. Опираясь на материалы официальной статистики, рассмотрим некоторые из причин тех людских потерь, которые имеют место в Республике Башкортостан.

Сразу необходимо указать, и это хорошо видно из таблицы 1, что практически по всем представленным видам причин статистика фиксирует уменьшение их удельного веса, но сильного оптимизма это не вызывает, так как причины эти сохраняются и они весьма серьезные. Так, по этим причинам в 2015-2017 годах умерло от 15007 до 12587 лиц трудоспособного возраста, что составило от 27% до 24% от всех умерших.

Таблица 1. Людские потери от преступлений, самоубийств, заболеваний алкоголизмом и наркоманией в Республике Башкортостан, (2015-2017 гг.)

Причины потерь	Годы		
	2015	2016	2017
Всего умерших от всех причин	54024	52330	50387
в том числе в трудоспособном возрасте	15007	13730	12587
Число умерших от различных заболеваний	35342	35156	34358
Количество умерших от внешних причин	5905	5286	4651
в том числе в результате несчастных случаев	4323	3871	3550
в том числе от отравления алкоголем	288	146	151
Число лиц, совершивших самоубийство	1260	1150	877
Количество людей, погибших в результате преступлений	992	803	783
в том числе было убито	322	265	224
Количество лиц, которым был причинен тяжкий вред здоровью	1331	1295	1169
Выявлено лиц, совершивших преступления	27014	29482	27913
Снято с наблюдения в связи со смертью больных: алкоголизмом	1383	1981	1793
алкогольными психозами	44	40	32
наркоманией	283	323	220
токсикоманией	3	5	3
Численность пациентов, состоящих на учете с диагнозом:	45287	43562	40839
алкоголизм			
алкогольный психоз	807	796	599
наркомания	5716	5101	4380
токсикомания	215	189	153

Источники: [1, с. 83, 87,113, 129, 142], [3, с. 31,32,113], [4, с. 13,34], [5]

Обращает на себя внимание высокий уровень смертности от различных заболеваний (от 65 % до 68 % от всех умерших в 2015-2017 годах) [3, с.31-32]. За этот период времени от внешних причин умерло 11 % – 9 % от общего числа умерших. Среди этих внешних причин преобладают самоубийства.

Среди 14 регионов Приволжского федерального округа Республика Башкортостан входит в пятерку лидеров по уровню самоубийств по классификации ВОЗ, то есть имеется показатель свыше 20 суицидов на 100 тысяч населения [4, с.13]. Этот уровень за население шесть лет снизился с 40,0 до 28,3 на 100 тысяч человек. В 2015 году в регионе было зафиксировано 1260 фактов суицида, в 2016 году – 1150 и в 2017 году – 877 самоубийств [4, с.34]. Средний возраст умерших в результате суицида с 2000 года составляет интервал 43-47 лет, то есть приходится на активный трудоспособный возраст.

На демографическую ситуацию, равно как и на состояние трудовых ресурсов, влияет и криминальный фактор, являющийся причиной людских потерь. В таблице 1 указаны три криминальных причины: количество людей, погибших в результате преступлений, включая убитых сразу; количество лиц, которым преступниками был нанесен тяжкий вред здоровью, что также сокращает возможности трудовых ресурсов и число установленных лиц, совершивших преступления, образ жизни которых, арест и изоляция от общества в силу решения суда, также отображается на количестве вовлеченных в общественно полезный

производственный процесс. Хотя статистические показатели этих криминальных причин характеризуются тенденциями уменьшения, тем не менее ежегодно они уносят тысячи жизней.

Влияют на количество и качество трудовых ресурсов, а также человеческого потенциала в целом вредные привычки и связанные с ними заболевания, которые нередко заканчиваются летальным исходом. В республике ежегодно более 40 тысяч человек состоят на учете как больные алкоголизмом, из которых более полутора тысяч умирают.

На состоянии трудовых ресурсов региона отражаются и миграционные процессы, причем, отражаются не в лучшую сторону. Так, в 2015 году в республику по разным причинам прибыли 151716 человек, а выбыли также по разным причинам 157643 человека. Миграционная убыль составила – 5927 человек. В 2016 и 2017 годах в регион прибыло соответственно 147202 и 143763 человек, а выбыло соответственно 154592 и 146369 человек. Миграционная убыль в 2016 году составила – 7390 человек, а в 2017 году – 2607 человек [1, с. 129]. Показатель в 2017 года вдвое превышает естественную убыль населения в регионе (– 1072).

Представленные за последние три года статистические данные свидетельствуют о наметившейся тенденции сокращения миграционной убыли населения в республике. Тем не менее она существует и обеспечивается в основном таким потоком миграции, как межрегиональная в пределах России. Этот поток заметно превосходит некоторое пополнение населения за счет международной, в основном из стран СНГ, миграции [1, с.142]. Вполне естественно, что миграционная убыль в основном приходится на людей трудоспособного возраста. В 2015 году по отношению к данной категории населения она составляла – 5942 человека, в 2016 и 2017 годах соответственно – 6625 и – 1100 человек [1, с. 150].

Если говорить о причинах смены людьми места жительства, например, в 2017 году, то статистика указывает по нисходящей на следующие: возвращение после временного отсутствия, поступление в образовательные учреждения, возвращение к прежнему месту жительства, перемена работы и причины личного, семейного характера.

В силу требований к объему статьи не представилось возможным подробно проанализировать действие всех причин, влияющих деструктивно на стояние трудовых ресурсов региона. Но и те причины, которые были схематично рассмотрены, свидетельствуют о необходимости последовательной реализации в регионе всего комплекса мер по их минимизации с целью улучшения демографической ситуации в республике в целом, а через это и обеспечения эффективного социально-экономического развития регионального социума. Повышению привлекательности жизни станет стимулом роста рождаемости и миграционной привлекательности республики, будет заметным фактором снижения смертности населения от различных причин.

Список литературы:

1. Демографические показатели муниципальных образований Республики Башкортостан: статистический сборник. – Уфа: Башкортостанстат, 2018. –183 с.
2. Демографический потенциал Республики Башкортостан: состояние и тенденции развития / отв.ред. Р.М. Валиахметов, Г.Ф. Хилажева; сост. Н.К. Шамсутдинова – Уфа: АН РБ, Гилем, 2013. – 320 с.
3. Здравоохранение Республики Башкортостан: статистический сборник. – Уфа: Башкортостанстат, 2018. – 123 с.
4. О самоубийствах в Республике Башкортостан: аналитическая записка. – Уфа: Башкортостанстат, 2017. – 46 с.
5. Итоги деятельности МВД по РБ за январь-декабрь 2017 года / Информационный центр МВД по РБ. – Уфа, 2018. [Электронный ресурс]. URL:<https://02.xn--blaew.xn--plai/slujba/itogi-dejatelnosti> (Дата обращения: 10.07.2018).

Г. Р. Ислакаева

G. R. Islakaeva

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ: ЛИЧНЫЕ МОТИВЫ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ⁴⁹

EDUCATIONAL MIGRATION: PERSONAL AND ECONOMIC REASONS

Аннотация: статья посвящена исследованию масштабов и причин образовательной миграции в Республике Башкортостан. Исследование на основе анкетирования выпускников школ (11-х классов) показало, что основными причинами оттока выпускников школ Республики Башкортостан являются: неудовлетворенность социально-экономической ситуацией в РБ, достаточно большая часть выпускников выбор вуза за пределами республики связывают с возможностью перспективного трудоустройства и получения высокой заработной платы; деятельность вузов в Башкортостане в глазах выпускников в среднем не оценивается высоко, поэтому они в поиске получения более качественного высшего образования в вузах другого региона.

Ключевые слова: образовательная миграция, регион, выпускники школ, вузы, отток выпускников.

Abstract: the article is devoted to the study of the scale and causes of educational migration in the Republic of Bashkortostan. The study on the basis of a survey of school graduates (11th grade) showed that the main reasons for the outflow of school graduates of the Republic of Bashkortostan are: dissatisfaction with the socio-economic situation in the Republic of Belarus, a fairly large part of graduates the choice of the University outside the country associated with the possibility of prospective employment and high wages; the activities of universities in Bashkortostan in the eyes of graduates on average is not appreciated, so they are in search of a better higher education in the universities of another region.

Keywords: educational migration, region, school graduates, universities, outflow of graduates.

Проблема образовательной миграции актуальна для многих регионов России, в частности и для Республики Башкортостан (РБ). Суть проблемы в том, что с одной стороны, уезжающие выпускники общеобразовательных учреждений обучаться в вузы других регионов, среди которых, в основном лучшие выпускники, как правило, не возвращаются обратно на родину. В результате снижается качество поступающего контингента в вузы Республики. С другой стороны, образовательная миграция в РБ является не сбалансированной, поскольку отток выпускников РБ (11-классников) не компенсируется притоком абитуриентов из других регионов и стран.

Данная статья посвящена исследованию образовательной миграции в Республике Башкортостан, а также изучению мотивации выпускников общеобразовательных школ, как потенциальных абитуриентов, при выборе вуза.

Анализ динамики численности выпускников школ, поступивших в вузы других регионов за 2011-2018 гг., свидетельствует о том, что масштабы оттока выпускников школ из РБ увеличиваются. Так, если в 2011 г. доля выпускников школ РБ, поступивших в вузы другого региона от общей численности выпускников РБ, поступивших в вузы, составляла в

⁴⁹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 17-46-020762 р_а.

30,3%, то в 2018 г. – 36,5%. Последнее означает, что практически 40% выпускников школ, из общего числа поступивших в вузы, поступили в вузы других регионов.

Структура распределения поступивших выпускников школ Башкортостана в вузы других регионов такова, что основная часть поступает в вузы соседних регионов (как правило, Республика Татарстан, Челябинская и Свердловская области), а треть поступает в вузы Москвы и Санкт-Петербурга.

Если рассмотреть отток выпускников в разрезе городов Республики Башкортостан, то практически во всех городах, за исключением Уфы, более половины уезжают обучаться в вузы других регионов. Больше всего уезжают из Нефтекамска – это более 80% выпускников, из общего числа поступивших в вузы, уезжают в вузы других регионов. Из Уфы уезжают меньше всего – порядка 20%.

География оттока выпускников школ такова, что чем ближе к Уфе, тем меньше наблюдается отток из Башкортостана. Основная часть выпускников уезжает из северо-западных, северо-восточных, восточных и юго-восточных районов Республики.

Нами был рассчитан межрегиональный баланс притока абитуриентов (на бакалавриат и специалитет) и оттока выпускников общеобразовательных учреждений из РБ за 2016 г. Сальдо образовательной миграции показало, что потери об образовательной миграции – порядка 3 тыс. чел.

Для выяснения причин оттока выпускников школ из Республики, нами было проведено исследование на основе анкетирования в феврале 2016 г. Анкетирование проводилось при организационной поддержке Министерства образования Республики Башкортостан среди выпускников 11-х классов практически по всем районам и городам РБ. Всего было собрано и обработано 3702 анкеты. Респондентам были предложены вопросы, направленные на выявление мотивационных особенностей выпускников при выборе вуза.

Заметим, что результаты анкетирования мы рассматривали отдельно по Уфе и РБ без Уфы, поскольку положение респондентов в Уфе отличное от респондентов, проживающих в других поселениях.

Выпускникам был задан вопрос: «Планируют ли они поступать в вузы другого региона»? половина респондентов ответило, что планируют. Этим же респондентам (планирующим поступать в вузы другого региона) был задан вопрос: «Почему они планируют поступать в вузы другого региона?» с возможностью выбрать несколько вариантов ответа, включая возможность дописать свой вариант.

Результаты опроса показали, что основная часть респондентов (более 50%) делают свой выбор в пользу вуза другого региона, поскольку в другом регионе больше возможностей для трудоустройства, выше заработная плата. Можно предположить с высокой степенью вероятности, что выбирая вуз другого региона, выпускники надеются, что по его окончании им там будет легче найти работу, соответствующую их требованиям, представлениям.

Достаточно большая доля респондентов выбрала вариант ответа «интересно жить в другом регионе», его выбрали около 30% респондентов. Вместе с тем взгляды респондентов Уфы и РБ без Уфы в отношении значимости такого фактора как качество образования в вузе разделились.

Так, для респондентов Уфы более значим фактор получения более качественного высшего образования, по сравнению с респондентами других поселений РБ (РБ без Уфы). Доля респондентов Уфы выбравших вариант ответа: «в вузах другого региона обучают лучше» выбрало (34,2%) существенно выше по сравнению с респондентами РБ без Уфы. Вероятно, в представлениях третьей части респондентов Уфы уровень подготовки в вузах РБ является низким, поэтому они в поиске получения более качественного высшего образования в вузах другого региона. В свою очередь для респондентов РБ без Уфы более значим фактор наличия бюджетных мест в вузе, проходной бал по ЕГЭ, поэтому их выбор вуза в другом регионе во многом связан с большей вероятностью поступления в вуз.

На вопрос планируют ли они возвращаться обратно на родину, только небольшая часть респондентов выразили желание вернуться обратно в Башкортостан, основная же часть (чуть более 60%) отметили, что не планируют возвращаться (Уфа - 63%; РБ без Уфы – 69%). Более подробно детализация ответа на вопрос: «Планируете ли вы после окончания вуза в другом регионе вернуться обратно в Башкортостан?», заданный респондентам, собирающихся поступать в вузы других регионов, представлена на рисунке 1.

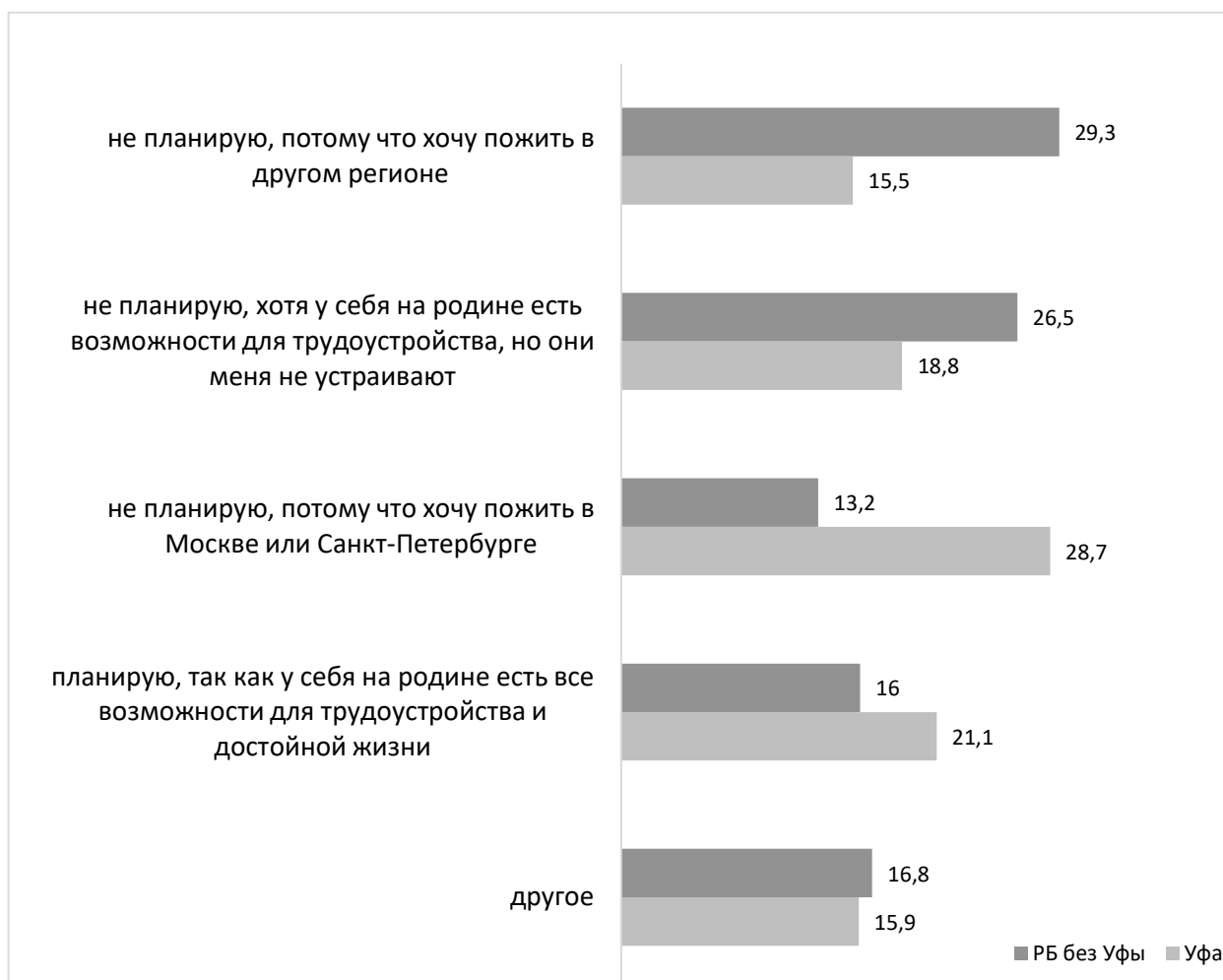


Рисунок 1. Детализация ответа на вопрос: «Планируете ли вы после окончания вуза в другом регионе вернуться обратно в Башкортостан?», % ответивших

Самым популярным ответом является то, что все респонденты (Уфы, РБ без Уфы) не хотят жить в Республике Башкортостан. У респондентов Уфы в большей степени выражено желание жить в Москве или Санкт-Петербурге, так ответило треть респондентов (28,7%), у респондентов РБ без Уфы не прослеживается в высокой степени ориентация на столичные города страны, вероятно, они ориентированы на соседние регионы.

Другим популярным ответом среди всех респондентов является то, что их не устраивают возможности для трудоустройства, которые есть в РБ, поэтому они не хотят возвращаться обратно - 18,8%. Порядка 16% респондентов выбрали вариант ответа «другое», указав в нем, что еще не задумывались по этому вопросу или зависит от обстоятельств.

Таким образом, основная причина оттока выпускников школ из РБ – это неудовлетворенность социально-экономической ситуацией в РБ: достаточно большая часть абитуриентов выбор вуза за пределами республики связывают с возможностью

перспективного трудоустройства и получения высокой заработной платы (более 50% из числа намеревающихся учиться за пределами региона). По их представлению, это возможно в Москве, Санкт-Петербурге или в другом регионе.

Другими по значимости причинами оттока являются: низкое качество предоставления образовательных услуг в вузах в РБ (такого мнения придерживаются в большей степени выпускники школ г. Уфы); ожидаемая вероятность поступить в вуз в другом регионе выше, по сравнению с ожидаемой вероятностью поступить в вуз в РБ (выражен у респондентов РБ без Уфы).

Выявленные причины оттока выпускников школ из РБ в вузы других регионов позволяют утверждать, что в решение данной проблемы должны быть вовлечены как региональные власти РБ, в части создания перспективных мест трудоустройства для выпускников вузов, так и непосредственно вузы, через повышение качества предоставления образовательных услуг.

УДК 331.55

Д. У. Ишназаров

D. U. Ishnazarov

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

INTERRELATION BETWEEN LABOUR MIGRATION AND LABOUR MARKET IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация. Цель исследования заключается в развитии теоретико-методологических основ взаимодействия трудовой миграции и рынка труда в Республике Башкортостан, разработке рекомендаций по совершенствованию системы регулирования трудовой миграции с позиций обеспечения стабильности функционирования и развития регионального рынка труда. Предметом исследования представляется совокупность социально-экономических, организационных и управленческих отношений, реализующихся при взаимодействии трудовой миграции и регионального рынка труда. Сделан вывод, что трудовая миграция сокращает численность безработных, в том числе и за счет увеличения числа выбывающих в поисках работы в другие регионы и прибывающих в поисках работы в Республику Башкортостан. Даны рекомендации по регулированию трудовой миграции на федеральном и региональном уровнях: создание паспортов территорий; формирование единых баз данных мигрантов; организация региональных миграционных аналитических центров (МиАнЦ), разработка федеральных и республиканских программ содействия закреплению трудовых ресурсов в регионе и привлечению востребованных специалистов; совершенствование регионального законодательства в части обеспечения реализации целей, задач и основных направлений государственной миграционной политики региона и др.

Ключевые слова: Трудовая миграция, рынок труда, заработная плата, регион

Abstract. The purpose of the study is to develop theoretical and methodological foundations of the interaction of labor migration and the labor market in the Republic of Bashkortostan, to develop recommendations for improving the system of regulation of labor migration from the standpoint of ensuring the stability of functioning and development of the regional labor market. The subject of the study is a set of socio-economic, organizational and managerial relations, implemented in the interaction of labor migration and the regional labor market. It is concluded that labor migration reduces the number of unemployed, including by increasing the number of people

leaving in search of work in other regions and arriving in search of work in the Republic of Bashkortostan. The recommendations for the regulation of labor migration at the federal and regional levels are proposed: creation of passports of territories; formation of unified databases of migrants; organization of regional migration analytical centers, development of federal and national programs to promote ingrain labor force in the region and attract wanted specialists; improvement of regional legislation in terms of ensuring implementation of the goals, objectives and main directions of the state migration policy of the region, etc.

Keywords: labor migration, wages, region, labor market

В настоящее время миграция рабочей силы, охватывая все большее число стран и регионов, приобрела глобальный характер, способствуя распространению новых знаний, технологий и прогрессивных производств – с одной стороны и, создавая мощный клубок социально-политических и экономических противоречий и проблем, – с другой. Усиливающееся международное и внутринациональное разделение труда, военные и политические конфликты в ряде стран и регионов, способствуют увеличению объемов и разнообразия миграционных потоков, перемещающихся из одного региона в другой, что влечет за собой как выгоды, так и издержки для стран и территорий, участвующих в миграционном процессе [1, 2, 3].

Трудовая миграция весьма противоречива и с позиции государства (необходимость осуществления действий по управлению самими миграционными потоками, решение проблем на местах прибытия и выбытия мигрантов), и с позиции регионов выбытия и прибытия (с притоком мигрантов появляются как новые возможности для трудового развития, так и новые угрозы), и с позиции самих мигрантов (смена привычного образа жизни, жилищные проблемы, адаптация на новом месте проживания и трудоустройства) [4]. Социально-экономические последствия трудовой миграции населения могут быть как положительными, так и отрицательными (табл.1).

Проведенная систематизация функций трудовой миграции и ее последствий позволяет сделать вывод о необходимости оптимизации, повышения эффективности действий по регулированию миграционных потоков 1) при максимальном использовании функций, формирующих востребованный обществом и экономикой результат; 2) нацеленных на увеличение положительных и сокращение отрицательных последствий трудовой миграции, что в целом будет способствовать планомерной реализации миграционной политики государства, сохранению баланса на рынке труда и всем социально-экономическом пространстве страны.

Таблица 1. Социально-экономические последствия трудовой миграции

Положительные	Отрицательные
Заселение новых, ранее неосвоенных территорий, разработка новых месторождений полезных ископаемых, строительство новых предприятий, создание новых рабочих мест.	Отток высококвалифицированных специалистов с территорий, где они были сформированы (представители науки и образования, инженерных и технических специальностей), замена работников менее квалифицированными кадрами ввиду нехватки трудовых ресурсов нужной квалификации.

Обмен культурным опытом и традициями.	Интенсивное перемещение сельского населения в городскую местность, что приводит к разрушению и исчезновению деревень и сел, трудовому истощению сельского хозяйства (более 52% мигрантов – сельское население и, по статистике, они переселяются в урбанизированные города).
Развитие кооперации и специализации, крупных международных корпораций (машиностроение, сельское хозяйство, нефтехимия).	Обострение социально-экономических проблем, усвоение разрушительных для общества, особенно для молодежи, норм и привычек (алкогольная, наркотическая зависимость, влияние криминогенных факторов) и другие. Социальное расслоение населения на «сорта». Рост нагрузки на социальные службы.
Восполнение численности трудовых ресурсов, сокращающейся в последние несколько лет, за счет привлечения внешних мигрантов.	Оскудение отдаленных территорий (Камчатка, Дальний Восток), ухудшение ситуации в малых городах, монопоселениях.
Передача знаний и опыта в различных сферах деятельности (производство, НИОКР, образование и наука).	Потеря традиций, основ этносоциальных групп. Утрата (ослабление) родственных связей.

В ходе анализа миграционных процессов в Российской Федерации [6, 7] и Республике Башкортостан был выявлен ряд тенденций. Сокращение численности трудоспособного населения в России наблюдалось на протяжении всего периода исследования: с 87,3 млн. человек в 2000 г. до 85,5 млн. человек в 2015 г. По прогнозам в 2017 г. данный показатель составит 77,4 млн. человек. За этот же период численность населения нетрудоспособного возраста увеличится с 64,2 до 69,3 млн. человек. При этом численность экономически активного населения сохраняется примерно на одном уровне (табл. 2).

Таблица 2. Соотношение миграционного прироста и показателей рынка труда России (2000-2017гг.)

Показатель	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность населения, млн. чел.	146,3	143,8	142,8	142,7	142,9	142,9	143	143,3	143,7	146,7	146,5	146,7
Население в трудоспособном возрасте, млн. чел.	87,2	89,7	89,3	88,5	87,8	87	86,1	85,9	85,6	85,5	82,3	77,4
Экономически активное население, млн. чел.	72,7	73,5	75,7	75,7	75,4	75,7	75,6	75,5	75,4	75,9	75,5	75,1
Миграционный прирост, тыс. чел.	241,7	107,4	242,1	247,4	158	318,7	294,9	295,8	270	245,7	325	342

Коэффициент миграционного прироста (КМП) на 10 тыс. человек населения в целом по России в последние годы имел положительную динамику (табл.6). Наибольшее значение данный показатель достигал в 2000 и 2007-2009 гг. (24-25 мигрантов на 10 тысяч человек населения). В 2017 году прогнозируется рост КМП до 37 мигрантов на 10 тысяч человек населения.

Таблица 3. Коэффициенты миграционного прироста (на 10 000 человек населения)

Регион	2000	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
РФ	24	19,1	17,8	19,6	24,8	24	19	22	20,5	21	18,75	16,8	27	37
ПФО	11	-3	-3	-8	2	5	-12	-4	-6	-5	-2	-2	2	6
РБ	18	13	11	-3	13	17	2	-23	-21	7	-11	-4,5	4,3	4,4

Миграционный прирост в Республике Башкортостан происходит в основном за счет международной миграции. Причины, по которым прибывают мигранты, следующие: 1) для получения образования (50%); 2) в поисках работы (35%); по другим причинам (15%).

Как в целом по Российской Федерации, так и в Республике Башкортостан сокращается удельный вес выбывающих за пределы России в общей численности мигрирующих за счет роста миграции в другие регионы. В пределах региона миграция сохраняет стабильный объем потока (табл.4).

Таблица 4. Распределение числа трудовых мигрантов по направлениям движения (в процентах от общего числа выбывших)

Регион	Число выбывших																	
	В пределах региона						В другие регионы России						За пределы России					
	2000	2005	2011	2013	2015	2017	2000	2005	2011	2013	2015	2017	2000	2005	2011	2013	2015	2017
РФ	53,1	55,3	55,1	51,9	55,1	55,9	40,9	41,2	43,7	44,9	45,5	45,9	6,0	3,5	1,2	4,4	3,1	2,7
ПФО	62,6	63,6	63,8	62,5	63,8	64,5	33,6	34,1	35,4	35,8	35,9	36,1	3,8	2,3	0,8	2,1	1,6	1,1
РБ	69,4	71,8	67,0	66,8	67,0	66,8	28,4	27,2	32,7	32,7	31,8	32,7	2,2	1,0	0,3	0,5	0,4	0,2

Прогнозы развития ситуации на рынке труда в регионе отражают общероссийскую тенденцию снижения численности трудовых ресурсов (табл.5), для восполнения которых необходимы конструктивные действия, направленные на закрепление собственных квалифицированных кадров «на местах», и привлечение внешних трудовых мигрантов, востребованных экономикой региона специальностей и уровня квалификации.

Таблица 5. Трудоспособное население Республики Башкортостан (чел.)

Показатели	2008	2010	2011	2013	2014	2015	2017
Численность трудовых ресурсов	2568266	2549800	2523200	2427801	2414621	2399450	2403130
В т.ч.: население в трудоспособном возрасте	2430524	2428492	2387819	2287540	2259500	2244200	2219170
Иностранные трудовые мигранты	38553	27673	22521	35072	44500	43000	44000
Лица старше трудоспособного возраста и подростки	99189	93648	112901	105189	107200	112250	139960
В т.ч.: лица старше трудоспособного возраста	97681	90736	110081	104325	106320	111280	138840
Подростки	1508	2911	2820	864	880	970	1120

На основе анализа данных Федеральной службы государственной статистики, ее территориального органа по Республике Башкортостан и результатов проведенного социологического опроса населения районов Республики Башкортостан составлен социально-экономический «портрет» (совокупность общих характерных черт) современного внутреннего трудового мигранта региона. Сопоставление социально-экономического портрета официального трудового мигранта в среднем по России и в Республике Башкортостан позволяет сформулировать ряд выводов: 1) в отличие от иммигрантов страны, у прибывающих в республику практически не имеется проблем с владением русским языком; 2) большинство иммигрантов России – из стран СНГ, прибывающих в Республику Башкортостан – из других регионов страны, наибольшее количество (66,2%) – из Уральского федерального округа; 3) схожими характеристиками являются вид деятельности – строительство и торговля, средний заработок в месяц – до 30 000 рублей, уровень образования – среднее специальное и возраст – 18-29 лет; 4) женщины в Башкирии мигрируют больше, чем мужчины (52%), тогда как в целом по России до 90% мигрантов составляют мужчины (табл.7).

Таблица 7. Характеристики иммигрантов России и прибывающих в Республику Башкортостан

№	Критерий	Трудовой иммигрант России	Прибывший в РБ для трудоустройства
1.	Доминирующий возраст	18-29 лет	20-29 лет
2.	Пол	Мужчины – 90%	Мужчины – 48%
3.	Образование	Среднее, среднее специальное	Среднее специальное, без специального образования
4.	Вид деятельности	Строительство, торговля, сельское хозяйство	Торговля, строительство, образование
5.	Владение русским языком	Большинство не владеет	Большинство владеет
6.	Средний заработок	До 30 000 рублей в месяц	До 30 000 рублей в месяц
7.	Откуда прибыл	Большинство из стран СНГ	Большинство из Уральского и Центрального ФО
8.	Семейное положение	нет данных	Большинство состоят в браке

Изучение общих сходных черт мигрантов может быть использовано в качестве инструмента диагностики ситуации на рынках труда при разработке региональных миграционных программ, включающих мероприятия для предотвращения оттока востребованных трудовых ресурсов и привлечения квалифицированных кадров.

Обобщение результатов исследований позволило сформулировать ряд рекомендаций, которые могут быть использованы *при разработке направлений совершенствования системы государственного регулирования трудовой миграции на федеральном и региональном уровнях:*

1. Создание паспортов территорий (в том числе он-лайн версий) и размещение их на сайтах соответствующих миграционных служб для обеспечения доступности наиболее востребованной мигрантами информации. Паспорта могут содержать перечни сфер и отраслей деятельности, промышленных предприятий и комплексов, требуемых и избыточных специалистов, основные концепции и программы развития округов, регионов, территорий с указанием числа перспективных рабочих специальностей и т.д. Данная рекомендация может быть реализована как пилотный проект в нескольких регионах.

2. Формирование единых баз данных работников с возможностью занесения информации специалистами кадровых (миграционных) служб на основе письменного согласия самого работника (трудовая история мигранта – аналог кредитных историй заемщиков). Трудовая история мигранта (ТИМ) может содержать только краткую информацию о трудовой деятельности (в соответствии с записями в трудовой книжке и договорами ГПХ), может быть дополнена другой информацией (в формате резюме). Подобная систематизация данных о мигрантах (в том числе потенциальных) упростит работу миграционных служб, центров занятости населения, будет способствовать сокращению сроков трудоустройства и т.д.

3. Создание окружных (региональных) миграционных аналитических центров (МиАнЦ), специализирующихся на исследованиях ситуаций на рынке труда, а также формировании миграционных потоков в интересах округов и регионов. Функции подобного рода центров должны включать непосредственно анализ ситуации, ее оценку, принятие мер по решению возникающих проблем (таких как разъяснения процедур прохождения регистрации мигрантов, трудоустройства в районах с острой нехваткой специалистов и т.д.), разработку программ привлечения и размещения мигрантов.

При разработке направлений совершенствования системы государственного регулирования трудовой миграции на региональном уровне:

1. Уточнение основных стратегических ориентиров, приоритетов и направлений реализации государственной миграционной политики в регионе.

2. Совершенствование законодательства Республики Башкортостан в части обеспечения реализации целей, задач и основных направлений государственной миграционной политики региона.

3. Разработка республиканской программы по сохранению трудовых ресурсов и регулированию миграционных процессов (табл.8). Необходимыми дополнениями в данную программу должны стать: 1) система показателей выполнения программы, включающая численность мигрантов, квалифицированных специалистов, привлекаемых на территорию региона в соответствии с перечнем профессий (специальностей, должностей); число выданных патентов на осуществление трудовой деятельности иностранным гражданам, прибывшим в порядке, не требующем получения визы; отношение численности иностранных граждан, получивших разрешение на работу в текущем году, к численности иностранных граждан, получивших разрешение на работу в предыдущем году и т.д.; 2) методическое обеспечение регулирования миграционными процессами в регионе (включая уровень муниципальных образований): паспорта территорий, базы данных мигрантов и т.д.; 3) мероприятия по созданию специализированных аналитических центров.

Таблица 8. Этапы реализации республиканской программы по регулированию миграционных процессов в Башкортостане

Этап	Период	Описание
Первый этап	2020 г.	<i>Подготовительный.</i> Создание нормативно-правовой основы; формирование системы управления миграционными процессами; оценка потребности региона в трудовых ресурсах; анализ имеющейся инфраструктуры для приема семей переселенцев; информационная поддержка мигрантов на территории региона и за его пределами; мониторинг миграционного потенциала, анализ состава участников миграционных процессов, мотивов их участия, корректировка условий участия и т.д.
Второй этап	2020-2025 гг.	<i>Организационный.</i> Прием переселенцев и членов их семей в регион и внутри региона, анализ реальных результатов реализации программных мероприятий; определение дальнейших направлений миграционной политики.
Третий этап	2026-2030 гг.	<i>Результативный.</i> Оценка реализации утвержденной программы и ее результативности: анализ результатов, полученных в ходе реализации программы, расчет эффективности, определение перспектив ее развития на ближайшие десятилетия.

Реализация всех вышеперечисленных мероприятий будет способствовать повышению эффективности процессов регулирования внутренней и внешней трудовой миграции в регионе. Оптимизация размещения населения с учетом потребностей как самим мигрантов, так и принимающих их территорий, может стать основой создания благоприятных условий для жизнедеятельности в каждом регионе страны, что позволит обеспечить стабильность функционирования и развития регионального рынка труда.

Список литературы:

1. Архангельский В.Н., Иванова А.Е., Кузнецов В.Н., Рыбаковский Л.Л., Рязанцев С.В. Стратегия демографического развития России. – М., 2005. – С. 44–45.
2. Акумова Н.Г., Иванов Г.С. Современное состояние трудовой миграции в контексте общей миграции в России // Право и образование. – 2013. - №10. – С.114-122.

3. Рязанцев С.В., Письменная Е.Е., Храмова М.Н. Возвратная миграция соотечественников в Россию: существует ли миграционный потенциал? / С.В. Рязанцев, Е.Е. Письменная, М.Н. Храмова // Народонаселение. – 2015. – № 2 (68). – С. 64-73.
4. Барлыбаева Ф.Б., Ситнова И.А., Ишназаров Д.У., Салихова З.М. Человеческий капитал Республики Башкортостан и его роль в формировании и развитии экономики, основанной на знаниях / Ф.Б. Барлыбаева, И.А. Ситнова, Д.У. Ишназаров, З.М. Салихова. – Уфа: Гилем, Башк. энцикл., 2014. – 332с.
5. Щербакова Е. Демографические итоги I полугодия 2014г. (часть III). // Демоскоп. – 2014. – №613-614.
6. Экономика Башкортостана / Под общ.ред. Х.А.Барлыбаева. – Уфа, 2007. – 542 с.
7. Топилин А.В., Воробьева О.Д. Опыт государственного регулирования в размещении производительных сил в России в период 1970-1990 годов / А.В.Топилин, О.Д.Воробьева // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2015. – № 13. – С. 500-524.
8. Воробьева О.Д., Гребенюк А.А., Топилин А.В. Проблемы информационного обеспечения прогнозирования трудовой миграции в России / О.Д. Воробьева, А.А. Гребенюк, А.В. Топилин // Проблемы прогнозирования. – 2014. – № 4. –С. 47-62.

УДК 331.5

Е.В. Кабашова

E. V. Kabashova

АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

ANALYSIS OF REGIONAL DIFFERENTIATION OF RUSSIAN LABOR MARKET

Аннотация. В статье анализируется региональная дифференциация на рынке труда в Российской Федерации. Актуальность исследования региональной дифференциации рынка труда вызвана необходимостью разработки дифференцированного подхода в политике занятости в зависимости от величины региона, отраслевой специфики, особенностей экономического и демографического развития региона. В статье приведены показатели, характеризующие состояние и развитие регионального рынка труда. На основе аналитической группировки выделены три группы регионов России по уровню занятости и уровню безработицы.

Ключевые слова: рынок труда, региональная дифференциация, занятость, безработица, напряженность на рынке труда, потенциал рабочей силы

Abstract. The article analyzes the regional differentiation in the labor market in the Russian Federation. The relevance of the study of regional differentiation of the labor market is caused by the need to develop a differentiated approach to employment policy, depending on the size of the region, industry specifics, specifics of the economic and demographic development of the region. The article presents indicators characterizing the state and development of the regional labor market. On the basis of the analytical grouping, three groups of regions of Russia are identified in terms of employment and unemployment.

Keywords: labor market, regional differences, employment, unemployment, tension in the labor market, the potential labor force

В современных условиях формирование цивилизованного рынка труда является одним из основных приоритетов развития конкурентной социально-ориентированной рыночной экономики. Рынок труда представляет собой социально-экономический механизм, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов трудящихся, предпринимателей и государства. От эффективности взаимодействия работника, работодателя и контролирующих структур зависит не только уровень производственных издержек, качество выпускаемого продукта, но и уровень благосостояния общества [5].

Рынок труда в Российской Федерации представляет собой совокупность региональных рынков труда, ограниченных территорией определенного региона, имеющих принципиальные отличия, свои особенности формирования и развития [3].

Региональный рынок труда сочетает характерные особенности функционирования и регулирования, которые заключаются в основном в проведении дифференцированной политики занятости в зависимости от величины региона, отраслевой специфики, особенностей экономического и демографического развития региона. Региональный рынок труда сочетает в себе как индивидуальные особенности отдельного региона, так и общие закономерности рыночной экономики всего общества [3].

Сущность рынка труда, механизмы и тенденции его развития исследуются в работах отечественных ученых, а именно: Н. А. Волгина, Б. М. Генкина, В. Е. Гимпельсона, Б. Г. Збышко, С. Г. Землянухиной, Р. И. Капелюшниковой, Р. П. Колосовой, А. Г. Коровкина, Л. В. Санковой, Л. И. Смирных, Т. Ю. Стукен, Ю. Г. Одегова, А. И. Рофе и других [5].

В качестве основного фактора региональной схожести (неоднородности) рынков труда ученые называют соотношение спроса (количества рабочих мест) и предложения (численности экономически активного населения, его половозрастной и образовательной структур, уровня мобильности) [1].

На рынке труда реализуются такие возможности, как:

- свободный выбор профессии, отрасли и места деятельности, определяемый уровнем оплаты труда, а также возможностями реализации творческих планов;
- наем и увольнение при обязательном соблюдении норм трудового законодательства, которые защищают интересы граждан, гарантируя занятость, условия труда, его оплату;
- независимая миграция трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально-квалификационными группами. Этому способствует обычно улучшение условий жизни и трудовой деятельности, наличие высокоразвитых рынков жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей, которые доступны населению [3].

Для анализа и выявления основных тенденций развития региональных рынков труда необходимо определить систему показателей, характеризующих их структуру и динамику. К основным характеристикам для оценки региональной дифференциации рынка труда относятся:

- численность экономически активного населения, численность безработных из числа экономически активного населения, а также численность тех безработных, которые имеют официальный статус на бирже труда;
- средняя фактическая продолжительность рабочего дня по отраслям экономики;
- распределение числа безработных и занятых по полу, возрасту, уровню образования;
- состав безработных по обстоятельствам незанятости, позволяющий определить причины безработицы;
- размер среднемесячной начисленной заработной платы по отраслям экономики;
- уровень экономической активности, уровень безработицы, а также коэффициент напряженности, определяемый как численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в расчете на одну заявленную вакансию;

- уровень участия в рабочей силе, т.е. отношение численности рабочей силы определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы;

- потенциальная рабочая сила – незанятые лица, которые выражают заинтересованность в получении работы за оплату или прибыль, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы или их готовность приступить к работе;

- совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы – отношение суммы численности безработных и потенциальной рабочей силы к расширенной концепции рабочей силы, рассчитанное в процентах. Расширенная концепция рабочей силы включает в себя занятых, безработных и потенциальную рабочую силу.

На сегодняшний день в науке существует целый арсенал современных статистических и экономико-математических методов, используемых на определенных этапах исследования рынка труда, в целях:

- первичной обработки собранной информации (проверки, группировки, систематизации);

- изучения состояния и закономерностей развития рынка труда;

- определения влияния факторов на региональную дифференциацию рынка труда [2];

- прогнозирования развития рынка труда;

- обобщения результатов анализа и комплексной оценки функционирования региональных рынков труда.

К основным методам относятся: методы группировки, балансовый, корреляционный анализ, регрессионный анализ, дисперсионный анализ, прогнозирование по уравнению тренда, прогнозирование по уравнению регрессии, комплексный анализ и другие. Существующие методы анализа связаны между собой, дополняют друг друга.

В нашем исследовании для оценки региональной дифференциации рынка труда применен способ аналитической группировки, который позволяет исследовать связь группировочного признака и основных показателей рынка труда (уровня безработицы, коэффициента напряженности, среднего времени поиска работы, совокупного показателя безработицы и потенциальной рабочей силы). Этот метод позволяет выявлять определенные закономерности в процессах, происходящих на рынке труда, выбрать дальнейшее направление исследований, детализировать и охватывать значительный объем показателей [2].

При построении аналитической группировки в качестве группировочного признака выбран уровень занятости (%), представляющий собой отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы. По предварительному анализу данных вся совокупность регионов Российской Федерации является однородной по уровню занятости.

Всю совокупность регионов Российской Федерации разделили на три группы:

1 группа (11 субъектов) – субъекты РФ с низким уровнем занятости и, соответственно, высоким уровнем безработицы. В данную группу регионов входят: Республика Тыва, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Адыгея, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Республика Бурятия, Курганская область, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Алтай, Чеченская Республика, Алтайский край.

2 группа (65 субъектов) – субъекты РФ со средними значениями уровня занятости и уровня безработицы. К ним относятся: Забайкальский край, Республика Крым, Саратовская область, Рязанская область, Томская область, г. Севастополь, Еврейская автономная область, Ставропольский край, Кемеровская область, Кабардино-Балкарская Республика, Псковская область, Республика Карелия, Республика Калмыкия, Пермский край, Орловская область, Тамбовская область, **Республика Башкортостан**, Тюменская область, Республика Коми, Ростовская область, Республика Марий Эл, Воронежская область, Брянская область, Свердловская область, Костромская область, Ульяновская область и другие.

3 группа (9 субъектов) – это субъекты с высоким уровнем занятости и низким уровнем безработицы. Исключение составляет Мурманская область с уровнем безработицы 7%. В данную группу входят: Мурманская область, Камчатский край, Московская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Санкт-Петербург, г. Москва, Ямало-Ненецкий автономный округ, Магаданская область, Чукотский автономный округ. Результаты аналитической группировки приведены в таблице 1.

Таблица 1. Результаты аналитической группировки регионов Российской Федерации

Группа регионов	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Коэффициент напряженности	Среднее время поиска работы безработными, месяцев	Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, %	Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, %
Группа I	56,30	13,00	15,50	9,70	46,10	16,0
Группа II	64,15	5,73	3,09	7,60	30,60	7,4
Группа III	72,79	3,59	1,58	6,43	22,63	4,6
Итого по РФ	65,5	5,20	2,70	7,60	30,40	6,6

По данным табл. 1 можно сделать вывод о четко выраженной обратной связи уровня занятости и продолжительности поиска работы, коэффициента напряженности, удельного веса безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, совокупного показателя безработицы и потенциальной рабочей силы.

Таким образом, исследование дифференциации региональных рынков труда, особенностей их функционирования и регулирования, необходимо для разработки грамотной политики в области занятости населения, от эффективности которой, в конечном счете, зависит благосостояние всего общества.

Список литературы:

1. Зубаревич Н. В. Развитие и конкуренция крупнейших городов России в периоды экономического роста и кризиса // Региональные исследования. 2010. № 1. С. 45-54.
2. Иванова Л. К. Вопросы методологии оценки состояния рынка труда моноспециализированного города // Вестник Удмуртского университета. 2013. Вып. 2 . С.42-46.
3. Каспарьянц Н. М. Региональный рынок труда: особенности его формирования и функционирования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т.31. С. 1096-1100. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970234.htm> (дата обращения 20.01.2019).
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: Статистический сборник. –М.: Росстат, 2017. – 1402 с.
5. Янченко Е. В. Рынок труда: анализ региональной дифференциации // Региональная экономика: теория и практика. 2015. №36 (411). С.56-66.

П. И. Куконков

P. I. Kukonkov

РАБОЧАЯ СИЛА В ПРИВОЛЖСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**WORKFORCE IN PRIVOLZHSKIY FEDERAL DISTRICT: CURRENT STATUS AND PROSPECTS**

Аннотация: на основе анализа статистики и социологических данных автор статьи приходит к выводу о противоречивости ситуации, складывающейся на рынке труда ПФО, усугубляющей неравенство и неопределенность положения наемных работников. Описанная ситуация, по обоснованному выводу автора, ведет к тому, что значительная часть лиц, не входящих в состав рабочей силы, не выражает желание работать, а среди лиц, желающих работать, немало таких, кто не ищет работу и не готов приступить к ней, немало также отчаявшихся найти работу. Процесс "привыкания" населения к последствиям кризиса и распространения традиционных способов адаптации к ним ведет к деградации человеческого капитала, стремительно теряющего способность к активным действиям на рынке труда, выступающей основным условием рывка в сфере экономики.

Ключевые слова: рабочая сила, рынок труда, структура занятости, безработный, удовлетворенность заработком.

Abstract: based on the analysis of statistics and sociological data the author finds conflicting situation in the labour market which aggravates inequality and PFD, uncertainty of employees. This situation, on a reasoned conclusion the author, leads to a significant portion of persons outside the labour force, does not express a desire to work, and among those who are willing to work, a lot of those who are not looking for a job and are not ready to get down to it, a lot also desperate to find work. The process of "addictiveness" population to the effects of the crisis and the spread of traditional ways of adapting to them leads to the degradation of human capital, is rapidly losing the ability to active measures on the labour market, serving the basic condition spurt in the economy.

Key words: labour, the labour market, the structure of employment, the unemployed, the satisfaction of earning.

Продолжающийся экономический кризис в России неизбежно сказывается на состоянии рынка труда и отражается, прежде всего, на занятости населения. Ситуация, складывающаяся на рынке труда России, весьма противоречива: сокращение численности занятого населения сопровождается уменьшением общей численности безработных и нагрузки незанятого трудовой деятельностью населения на 100 заявленных вакансий. В 2018 году общая численность безработных в РФ, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 4,9 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения, значительная часть которых (16,3%) потеряла работу в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела [4].

Обращает на себя внимание то, что зафиксированный в 2017 году рост денежных доходов и заработных плат слабо сказывается на самочувствии россиян. По данным ФОМ, доля россиян, обеспокоенных низким уровнем зарплат, в последние годы достаточно стабильна и держится на уровне 44-46% [3].

Кризис не ограничивается явными последствиями, не менее важны и его неявные следствия на рынке труда – изменение взаимоотношений между работодателями и работниками, растущая трудовая нагрузка, ущемление социальных и экономических прав

работников и т.д [2, С. 26–34]. Напряжённая социально-экономическая ситуация в последние годы усугубляется традиционным правовым нигилизмом работодателей. В кризисных условиях они стремятся сэкономить на фонде оплаты труда, не считаясь ни с требованиями трудового кодекса, ни с положениями коллективных договоров [6, С. 73-81].

Продолжающийся экономический кризис оказывает заметное влияние на состояние рабочей силы. По аргументированному мнению Н.Е.Тихоновой, «...сюда относится не только ухудшение положения с зарплатой (характерное для более, чем трети россиян – 37%), но и общая ситуация на работе, ухудшение которой в разных формах затронуло четверть (26%) населения» [12, С. 16–27].

Очевидный процесс демонтажа социального государства и связанного с этим ухудшения условий труда наемных работников протекает в условиях нарастания неопределенности трудовых отношений в современном российском обществе, все большее распространение которых позволяет усиливать эксплуатацию наемных работников, еще более увеличивая неопределенность их положения. Складывающаяся структура занятости, усугубляет неравенство, структурируя его по-новому: есть группы, выигрывающие от неопределенности, а есть группы страдающие, которые олицетворяют новые аспекты социального неравенства [1, С.44-52]. Указанные обстоятельства неизбежно сказываются на отношении к труду и поведенческих практиках населения в сфере труда: желание и готовность работать, способы поиска работы.

Приволжский федеральный округ (ПФО) один из самых населенных регионов России (29636,5 тысяч человек) и занимает второе место по численности населения после ЦФО (39209,6 тысяч человек) [9, С.18.]. Иерархизация субъектов ПФО по соотношению величины прожиточного минимума и среднего дохода свидетельствует о значительных различиях в доходах населения: на вершине иерархии оказались Татарстан (26,3%), Башкортостан (30,3%) и Нижегородская область (29,6%), в которых величина прожиточного минимума ниже среднего дохода (в России этот показатель составляет 32%). Вместе с тем, в 7 субъектах ПФО (Пензенская область, Ульяновская область, Саратовская область, Кировская область, Республика Мордовия, Чувашская Республика, Республика Марий Эл) это соотношение превышает 40% [11].

Следует отметить рост коэффициента демографической нагрузки в ПФО – в 2016 году на 1000 человек трудоспособного возраста приходилось 787 лиц нетрудоспособных возрастов (в РФ - 764) , в Удмуртии – 804, Пермском крае -800, Кировской области -867, Нижегородской области – 793, Оренбургской области – 802, Пензенской области – 813, Ульяновской области – 799. Для сравнения, демографическая нагрузка выше только в Южном федеральном округе (789), а меньше других в Северокавказском (715) и в Дальневосточном федеральных округах (712)[10, С.52].

Одним из важных показателей состояния рынка труда выступает уровень участия в рабочей силе, определяемый как отношение численности рабочей силы определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы. В 2018 году в ПФО численность лиц, не входящих в состав рабочей силы в трудоспособном возрасте, составила 2919 тыс. [8, С.125].

Лица, не входящие в состав рабочей силы, по-разному ведут себя в сфере труда – значительная часть не выражает желание работать, среди лиц, желающих работать, немало таких, кто не ищет работу и не готовы приступить к ней, немало также отчаявшихся найти работу (табл.1).

Таблица 1. Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы в трудоспособном возрасте по категориям по субъектам ПФО в 2017 г.

	Всего, тыс. человек	Не выразили желание работать	Ищут работу, но не готовы приступить	Не ищут работу, но готовы приступить	Из них отчаялись найти работу	Лица, не ищущие работу и не готовые приступить к ней
Башкортостан	460	345	1	32	15	82
Марий Эл	72	57	0,1	4	2	11
Мордовия	68	53	0,2	4	1	11
Татарстан	344	294	1	4	1	45
Удмуртия	132	99	0,3	9	3	23
Чувашия	139	116	1	9	3	13
Пермский край	288	245	1	17	9	26
Кировская обл.	106	81	1	6	2	18
Нижегородская обл.	245	156	2	13	4	74
Оренбургская обл.	203	165	0,2	13	5	25
Пензенская обл.	144	101	1	11	6	32
Самарская обл.	297	254	1	9	4	34
Саратовская обл.	293	229	1	14	6	49
Ульяновская обл.	128	114	0,0	4	2	9

Данные табл.м1 свидетельствуют о том, что по числу лиц, не выразивших желание работать, в ПФО лидируют Башкортостан, Татарстан, Самарская область и Пермский край, а по числу отчаявшихся найти работу впереди Башкортостан и Пермский край, значительно меньше их зафиксировано в республиках Мордовия и Татарстан. В 2017 г. среднее время поиска работы составило 7,6 месяца. Причем, с 2006 по 2015 г. это время постепенно снижалось (с 9 до 7,3 месяцев). В 2016 году оно вновь стало расти [8, С.125].

Структура безработных ПФО в возрасте 15-72 лет по способам поиска работы представлена в таблице 2.

Таблица 2. Структура безработных ПФО в возрасте 15-72 лет по способам поиска работы

по субъектам ПФО в 2017 г.	из них использовали способы поиска работы					
	обращение в органы службы занятости	обращение в коммерческую службу занятости	обращение в СМИ, Интернет	обращение к друзьям, родственникам, знакомым	обращение к администрации, работодателю	другие способы
ПФО	26,6	3,8	52,5	72,5	36,7	9,6
Башкортостан	29,6	2,1	54,8	74,1	33,9	11,6
Марий Эл	20,4	1,8	44,2	72,5	46,7	5,3
Мордовия	24,5	1,2	43,5	73,6	14,0	10,6
Татарстан	18,0	0,4	46,2	69,7	43,5	5,0
Удмуртия	30,0	1,0	64,5	76,2	40,9	3,5
Чувашия	20,8	0,4	57,3	76,4	26,2	1,6
Пермский край	27,8	2,1	53,5	78,0	37,2	7,1
Кировская обл.	28,5	0,2	47,7	69,0	30,9	0,5
Нижегородская обл.	21,8	2,1	47,3	72,6	52,6	7,0
Оренбургская обл.	28,7	1,0	60,7	61,8	24,4	6,2
Пензенская обл.	33,3	0,7	38,8	66,1	37,0	7,3
Самарская обл.	43,8	26,1	67,2	74,1	37,8	20,1
Саратовская обл.	18,3	1,0	53,5	67,6	21,6	26,7
Ульяновская обл.	13,8	0,4	29,0	82,1	54,3	4,4

Представляется весьма симптоматичным то, что безработные обращались, прежде всего, к друзьям, родственникам, знакомым 72,5%, в СМИ, Интернет 52,5%, тогда как к администрации, работодателю 36,7%, в государственную службу занятости 26,6%, в коммерческую службу занятости 3,8%.

Нижегородцы, занятые в экономике, следующим образом оценили удовлетворенность заработком по месту своей основной работы (табл. 3).

Таблица 3. Удовлетворенность заработком различных социально-демографических групп нижегородцев [5]

Заработок	Всего	Мужчины	Женщины	15-29 лет	Старше трудоспособного возраста	Город	Село
Вполне удовлетворены	32,3	34,3	30,1	38,6	45,0	35,1	19,6
Не вполне	53,5	51,4	55,7	49,8	43,7	51,2	63,8
Совсем не	14,2	14,3	14,1	11,6	11,3	13,7	16,6

Неудовлетворенность заработком закономерно ведет к тому, что более половины россиян (51%) используют любую возможность временных приработков, работают по совместительству. Численность группы не предпринимających никаких действий для улучшения своего материального положения и указывавших при этом, что у них нет в этом необходимости, достаточно устойчива. В разгар кризиса в 2009 г. такая группа составляла 13%; весной 2014 г. в нее входили 16% россиян, и эта доля не изменилась за три последующих года. Одновременно с этим, численность группы, представители которой ничего не предпринимają, так как не видят возможности что-то изменить, заметно сократилась за последний год (с 21 до 15%) [7, С. 44-45].

Чувствительность различных социальных групп ПФО к обострению ситуации в сфере труда различна, что обусловлено как социальным положением группы, так и конкретной социально-экономической ситуацией. Узкие слои населения, фактически принимающие решения, непосредственно касающиеся сферы труда и легитимизирующие их при помощи официальной власти, при необходимости имеют возможность разрешить кризис за счет той части населения, которая не представлена в структурах, принимающих такие решения.

Анализ статистики и результатов социологических исследований позволяет сделать вывод о том, что рынок труда ПФО перегружен назревшими проблемами. Процесс «привыкания» населения к последствиям кризиса и распространения традиционных способов адаптации к ним ведет к деградации человеческого капитала, стремительно теряющего способность к активным действиям на рынке труда. Это обстоятельство представляет собой существенное препятствие на пути осуществления рывка в сфере экономики регионов России.

Список литературы:

1. Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности. СОЦИС. 2017. №11. С.44-52.
2. Горшков М.К. Российский социум в условиях кризисного развития: контекстный подход // Социологические исследования. 2016. № 12. С. 26–34.
3. ДОМИНАНТЫ|неделя №33 || 23.08.2018 || © ФОМ. Проблемы региона. Опрос «ФОМнибус» 18–19 августа. 104 населенных пункта, 53 субъекта РФ, 1500 респондентов. Горшков М.К. Российский социум в условиях кризисного развития: контекстный подход // Социологические исследования. 2016. № 12. С. 26–34.
4. Занятость и безработица в Российской Федерации в мае 2018 года (по итогам обследования рабочей силы). Федеральная служба государственной статистики. Официальная статистика. 21.12.2017. [Электронный ресурс].—Режим доступа:

http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/122.htm (дата обращения: 14.12.2018). — Загл. с экрана.

5. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2016 году. Удовлетворенность работой по социально-экономическим категориям. Территориальный орган государственной статистики по Нижегородской области. Уровень жизни. Официальная статистика. 21.12.2017.[Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://nizhstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/nizhstat/ru/statistics/standards_of_life/ (дата обращения: 26.12.2018). — Загл. с экрана.

6. Калашников К.Н., Шаров В.В. Трудовые отношения в России: между партнёрством и конфронтацией. СОЦИС. 2017. № 4. С. 73-81.

7. Российское общество и вызовы времени. Книга пятая / [М.К. Горшков и др.]; под ред. М.К. Горшкова, В.В. Петухова. - М.: Весь Мир, 2017. С. 44-45. - 427 с.

8. Росстат. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. Статистический сборник. М. 2018. С.125.

9. Росстат. Регионы России. Социально-экономические показатели. Статистический сборник. М., 2017. С.18.

10. Росстат. Регионы России. Социально-экономические показатели. Статистический сборник. М., 2017. С.52.

11. Средний, медианный и модальный уровень денежных доходов населения в целом по России и по субъектам Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики. Обновлено 22.06.2018. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/ # (дата обращения: 20.12.2018) — Загл. с экрана.

12. Тихонова Н.Е. Явные и неявные последствия экономических кризисов для россиян // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 16–27.

УДК 351:85, 316.472

В. И. Мосин

V. I. Mosin

РОЛЬ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

ROLE OF TERRITORIAL PUBLIC SELF-GOVERNMENT IN THE SOCIAL AND CULTURAL DEVELOPMENT OF THE REGION

Аннотация. От эффективной деятельности органов территориального общественного самоуправления во многом зависит социокультурная ситуация в регионе. В условиях социального партнёрства необходима постоянная связь между территориальным общественным самоуправлением и всеми вертикалями власти по вопросам благоустройства в рамках социокультурного развития региона. В Тульской области подобная работа ведётся более десяти лет и получены хорошие результаты.

Ключевые слова: территориальное общественное самоуправление, эффективность деятельности, социокультурное развитие региона

Abstract. The social and cultural situation in the region largely depends on the effective activity of the territorial public self-government bodies. In the context of social partnership, there is a need for a constant link between the territorial public self-government and all the verticals of power on the issues of improvement within the framework of social and cultural development of the

region. In Tula Oblast, such work has been carried out for more than ten years; and positive results have been obtained.

Keywords: territorial public self-government, efficiency of activity, social and cultural development of the region

Территориальное общественное самоуправление через выражение гражданами активного участия в решении вопросов местного значения даёт возможность гражданам влиять на социокультурную ситуацию в регионе, городе, на их территории деятельности. Сейчас территориальное общественное самоуправление – одна из наиболее современных форм самоорганизации граждан, которая при грамотном управлении способна с большой эффективностью решать вопросы местного значения на определённой территории. В настоящее время ТОС развито в 5 территориальных округах муниципального образования город Тула, общее количество составляет 117 ТОС, 26 из которых имеют статус юридического лица. Предварительный анализ деятельности Тульских ТОС показывает, что эффективность деятельности ТОС на местах очень различна, она обусловлена не полным владением нормативно правовой базой, стремлением руководства ТОС в поиске механизмов оценки эффективности деятельности ТОС.

Для изучения работы ТОС Администрация г. Тулы в июне 2018 г. выделила ТООО «Центр содействия развитию местного самоуправления» (председатель правления Костюченков С.В.) муниципальный грант на тему «Повышение эффективности ТОС в социокультурном развитии региона». Социологическое исследование в рамках муниципального гранта «Повышение эффективности ТОС в социокультурном развитии региона» проходило на площадке «Общественного ресурсного центра города Тулы» при активном содействии сотрудника отдела по работе с общественностью управления по местному самоуправлению и молодёжной политике администрации г. Тулы Кабелевского Р.А.

При подготовке социологического исследования был проведён анализ нормативно-правовых актов регулирующих деятельность ТОС на территории МО г. Тула и внутренней документации 15 ТОС для выявления критериев оценки деятельности ТОС, а именно:

Проанализированы нормы Федерального законодательства и Законодательства Тульской области по вопросам деятельности территориального общественного самоуправления:

- Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";
- Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

Проанализированы действующие нормативно-правовые акты г. Тулы по вопросам деятельности территориального общественного самоуправления, а именно:

- Решение Тульской городской Думы от 31.01.2018 N 47/1158 "О внесении изменения в решение Тульской городской Думы от 22.11.2006 N 22/424 "О Положении "Об организации и осуществлении территориального общественного самоуправления в муниципальном образовании город Тула"

Проанализированы уставы и организационная документация 15 организаций ТОС г. Тулы.

В ходе анализа было установлено, что все проанализированные организации ТОС ненадлежащим образом исполняют требования устава организации, отсутствует планирование деятельности и планы развития территории, а именно:

- Не проводятся на регулярной основе заседания комитетов, ежегодные собрания;
- Не надлежащим образом ведется документирование деятельности ТОС, отсутствуют положения о внутреннем документообороте;
- Не выполняются мероприятия по ревизии деятельности;

- Отсутствует планирование деятельности как на краткосрочный период, так и на долгосрочный период;

- Не соблюдаются требования обеспечения финансовой составляющей деятельности организации.

По результатам анализа установлено следующее:

Суть и проблематика деятельности территориального общественного самоуправления четко определена в российском законодательстве и нормативных актах МО Г. Тулы.

Можно выделить несколько ключевых характеристик территориального общественного самоуправления:

Во-первых, ТОС – это форма участия населения в осуществлении местного самоуправления, основанная на самоорганизации граждан по месту их жительства, и то же время ТОС - это институциональная форма самоорганизации населения.

Во-вторых, ТОС осуществляется на части территории муниципального образования. Чаще всего - на территориях микрорайонов, кварталов, улиц.

В-третьих, ТОС предполагает самостоятельное и под свою ответственность осуществление населением собственных инициатив, когда ТОС не находится в иерархических связях с какими-либо структурами, обеспечивает соответствие своей деятельности только нормам права и должно быть гарантировано от вмешательства извне.

В-четвертых, сфера компетенции ТОС ограничена вопросами местного значения.

В-пятых, ТОС может осуществляться непосредственно населением путем участия в собраниях (сходах) и конференциях, проведения опросов и иных форм непосредственной демократии, а также через органы территориального общественного самоуправления.

Если граждан, проживающих на территории ТОС и объединившихся для осуществления общественного самоуправления, можно назвать территориальным сообществом, то орган ТОС можно определить как избранный членами территориального сообщества орган, выполняющий представительные и организационно-распорядительные функции по осуществлению инициатив членов территориального сообщества в вопросах местного значения в границах территории, на которой осуществляется ТОС.

Территориальное общественное самоуправление считается учрежденным с момента регистрации устава территориального общественного самоуправления уполномоченным органом местного самоуправления соответствующих поселения, внутригородской территории города федерального значения, городского округа, внутригородского района. ТОС в соответствии с его Уставом может являться юридическим лицом и подлежит государственной регистрации в организационно-правовой форме некоммерческой организации в установленном законодательством порядке.

Гипотеза исследования.

Степень эффективности работы ТОС во многом зависит от теоретической подготовки и практического опыта работы председателей ТОС, членов комитетов ТОС и старших по территории.

Выборочная совокупность. В настоящее время ТОС развито в 5 территориальных округах муниципального образования город Тула, общее количество составляет 117 ТОС, 26 из которых имеют статус юридического лица. Для экспертного опроса обычно опрашивают 10 % от общего количества организаций (12 ТОС). Так как социологическое исследование по данной теме проводится впервые, то для подстраховки решили взять 15 ТОС и 150 экспертов. Сами организации ТОС были разбиты на 3 группы: преимущественно многоэтажные дома, преимущественно частный сектор и смешанные (примерно в равных пропорциях многоэтажные дома и частный сектор).

Лидерство руководства. В большинстве тульских ТОС последние выборы руководства прошли без оспаривания результатов, явка старших по территориям на выборы была удовлетворительной. Только в 30 % ТОС заседания комитетов ТОС проводятся ежеквартально или чаще, что является отрицательным моментом в грамотной хозяйственной

деятельности, хотя в 80 % случаев для членов комитета ТОС доводятся повестка, дата и время заседания комитета. Регламент проведения совещаний и встреч с жителями в большинстве ТОС либо отсутствует, либо нарушается, т.е. обратная связь довольно слабая.

Обучение и повышение квалификации. Большинство членов комитета ТОС не знакомы с положениями ФЗ и нормативно-правовыми актами г. Тулы по вопросам деятельности ТОС. Руководители и актив ТОС редко на регулярной основе участвуют в программах тренингов и повышения квалификации, проводимых организациями и ассоциациями разных уровней. ТОС активно пользуются грантами, выделяемыми вышестоящими органами для профессионального развития своего актива, но когда дело доходит до того, чтобы обученный актив показал свои знания на практике, то бывают сбои. Видимо, теоретическая подготовка не подкрепляется практическими навыками.

С планами перспективного развития ТОС дела обстоят плохо. В подавляющем большинстве ТОС не разработан план устойчивого развития территории на срок 5 и более лет. Также практически нигде не разработан план экономического развития и финансирования ТОС (смета доходов и расходов). Только в половине ТОС разработан план устойчивого развития территории на год. Руководитель ТОС только в половине организаций играет лидирующую роль в создании планов устойчивого развития территорий. Ни один ТОС не имеет регламентированный процесс для мониторинга реализации планов развития. Активисты ТОС довольно слабо знакомы с содержанием планов развития ТОС.

Управление процессами. Из материалов социологического исследования видно, что подавляющее большинство руководителей ТОС регулярно повышают свою квалификацию (специализированные курсы и т.д. касающиеся вопросов деятельности ТОС). Все руководители ТОС заявили, что они всегда обращаются к квалифицированным специалистам по повышению эффективности деятельности ТОС, многие находят время для участия в рабочих группах.

Решение вопросов местного значения. Как заявили руководители ТОС, в большинстве случаев они:

- отслеживают предложения (публичные слушания и т.п.) и действующие программы (программы развития: народный бюджет и т.п.) предлагаемые органами МСУ по вопросам развития территории, входящей в ТОС;
- выступают инициаторами участия старших по территории в действующих программах по вопросам развития территории, входящей в ТОС;
- являются инициаторами формирования предложений для органов МСУ по вопросам развития территории, входящей в ТОС;
- обсуждают на собрании или конференции ТОС предложения по вопросам развития территории, входящей в ТОС.

В то же время, по признанию руководителей ТОС:

- не создавались из членов актива ТОС рабочие группы для участия в комиссиях по подготовке проектов муниципальных правовых актов;
- ни разу за последние 2 года от их ТОС не вносились предложения в действующие муниципальные нормативно-правовые акты или проекты муниципальных нормативно-правовых актов.

Контроль за процессами на территории ТОС. Контроль за процессами на территории ТОС, со стороны руководства ТОС, осуществляется постоянно, а именно:

- отслеживаются на территории ТОС возникающие вопросы по санитарно-эпидемиологическому состоянию, состоянию благоустройства, сохранности жилищного фонда, озеленению и иные социально-значимые для территории работы;
- проводятся встречи старших по территории и жителей ТОС по санитарно-эпидемиологическому состоянию, состоянию благоустройства, сохранности жилищного фонда, озеленению и иным социально-значимым для территории работам;

– в большинстве случаев старшие по территории обращаются к руководству ТОС при сложности самостоятельного решения возникающих вопросов по санитарно-эпидемиологическому состоянию, состоянию благоустройства, сохранности жилищного фонда, озеленению и иным социально-значимым для территории работам.

Руководители ТОС редко используют процедуры и современные методы для информирования и общения с жителями о решении комитета ТОС, органов МСУ и приоритетах устойчивого развития территории на постоянной основе. ТОС никогда не публикуют документы и бюджетную информацию (результаты аудита, планы бюджета и др.). Довольно редко ТОС использует формы обратной связи (сбор предложений, проведение опросов, обращения граждан и т.д.) с помощью методов современной коммуникации (сайт, соцсети, мессенжеры и т.д.).

Региональная кооперация, социальный капитал. К сожалению, очень редко ТОС:

– кооперируются по решению проблем устойчивого развития территорий с одним или несколькими соседними ТОС;

– имеют соглашения по совместной деятельности с соседними ТОС по решению задач устойчивого развития;

– регулярно встречаются руководители соседних ТОС для обсуждения вопросов, представляющих общий интерес;

– сотрудничает с другими общественными объединениями для решения вопросов местного значения;

– делится с другими ТОС каким-либо оборудованием или материалами.

Выводы:

Для создания системы эффективной деятельности территориального общественного самоуправления в социокультурном развитии региона необходимо:

1. Разработать критерии оценки качества и эффективности руководства ТОС и непосредственно ТОС как предмета исследования.

2. Отработать между ТОС механизмы обмена лучшими практиками.

3. Необходимо разработать и внедрить на основании исследования рекомендации по повышению эффективности деятельности ТОС, которые смогут задать определённый уровень не только вновь созданным ТОС, но и поможет повысить качество и эффективность деятельности действующих ТОС.

4. Необходимо регулярно обучать руководителей ТОС и старших по территориям на профильных семинарах и тренингах.

5. Согласовывать планы устойчивого развития между близкими географически ТОС.

6. Регулярно обучать руководителей ТОС работе с финансовой документацией.

7. Активно использовать человеческий потенциал жителей ТОС.

8. Наладить регулярную обратную связь между руководством ТОС и жителями.

Тульская областная общественная организация «Центр содействия развитию местного самоуправления» на основе социологического исследования разработала методические рекомендации по улучшению деятельности организаций территориального общественного самоуправления г. Тулы [1] .

Список литературы:

1. Методические рекомендации по улучшению деятельности организаций территориального общественного самоуправления г. Тулы [Электронный ресурс] URL: <http://msu71.pf/index.php/2016-09-16-15-45-14> (Дата обращения 6.01.2019)

**НЕФОРМАЛЬНЫЙ СЕКТОР НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА АПК:
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИХ ИЗУЧЕНИЯ**

**THE INFORMAL SECTOR ON THE REGIONAL LABOUR MARKETS OF THE
AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX: METHODOLOGICAL PROBLEMS IN THEIR STUDY**

Аннотация. Исследование неформального сектора и занятости в нем сельского населения на региональных рынках труда Агропромышленного комплекса опирается на базу данных Росстата, полученную в 2011-2016 годах в результате обследования домохозяйств и индивидов по заказу Правительства РФ. Выявлено, что переход к рынку в 1990-е годы сопровождался снижением уровня занятости сельского населения в сельском хозяйстве и рост в других отраслях агропромышленного комплекса, обусловили отраслевую мобильность, трансформацию социальной структуры села и образование неформального сектора, в котором треть занятых - селяне.

Ключевые слова село, регион, рынок труда, неформальный сектор, агропромышленный комплекс, методология анализа

Abstract. A study of the informal sector and employment in this rural population on a regional labour market of agro-industrial complex relies on a database of Rosstat, obtained in the 2011-2016 years the survey of households and individuals by order of the Government of the Russian Federation. A decrease in the level of rural inhabitants employed in farming, together with an increase in other fields of the agro-industrial complex (AIC), lead to sectoral mobility (relocation), the transformation of rural social structure, and the development of an informal sector, one third of those employed in which are rural residents.

Key words village, region, labor market, informal sector, agro-industrial complex, methodology of analysis

Социально-экономические изменения, произошедшие в России во второй половине 2014 г, кризис в 2015-2016 гг. актуализировали проблемы российского села, занятости его населения и в целом АПК. Российская экономика вступила в период, когда цены на нефть упали, а последовавшие ослабление рубля и финансовые санкции привели государство, экономические институты к попыткам минимизировать риски, исходящие от рынков, которые невозможно контролировать. По мнению экспертов, чиновников и аграриев, рост экономики во многом стал определяться развитием сельского хозяйства. Аграрный сектор отнесен к стратегическим отраслям не только как важный ресурс продовольственной безопасности, но и как сфера производства с широкими возможностями применения новейшей технологии и создания новых рабочих мест. Контрсанкции, направленные на ограничение импорта продовольствия, а также беспрецедентные субсидии сделали сельское хозяйство в России выгодным бизнесом. В 2018 г. Россия направила на экспорт 40 миллионов тонн пшеницы. Это в два раза больше, чем годом ранее, является бесспорным мировым лидером по экспорту пшеницы. Тем не менее, цены на продовольствие продолжают расти вместе с инфляцией и доходы населения продолжают падать.

Значимость исследования заключается в том, что впервые проведен комплексный анализ рынка труда и социально-структурных процессов российского села на массивах крупномасштабных исследований, охватывающих все регионы РФ, показывающие специфичность момента сельского мира, когда уходят традиционные формы хозяйствования

и исчезают привычные контуры социальной структуры села. Это и определяет основные гипотезы исследования.

Концентрация и уровень занятости сельского населения в производственных отраслях являются главной характеристикой и основой изменения в социальной структуре села. Внутри нее наблюдаются существенные различия между социальными группами (образование, условия найма, профессиональная занятость, доходы), т.е. формируется своя внутренняя структура, детерминированная социально-экономическими факторами развития АПК и экономики в целом. Изменения численности занятых по видам экономической деятельности обуславливает структурную мобильность (перемещение в отраслях АПК), вызываемую институциональными (качественными) процессами на рынке труда, где в основе находится потребность в рабочей силе (количественные изменения). Это первое.

Второе - трансформация социальной структуры, возникновение новых форм занятости на рынке труда обусловили непостоянство, нелинейный характер не только занятости, но и повседневной жизни крестьян, что вызвало значимые социокультурные и ценностные изменения в их ментальности и образе жизни. По словам З. Баумана, «неопределенность наших дней является могущественной индивидуализирующей силой..., она разделяет, вместо того, чтобы объединить. В условиях, когда занятость становится краткосрочной, лишается четких перспектив, остается мало шансов для укоренения и укрепления взаимной лояльности и солидарности» [1, с. 30-31]. Процесс индивидуализации разрывает старые связи внутри сельских локальных сообществ, порождает новые модели отношений, основанные на рационализации и на распаде старых коллективных связей.

Таким образом, индикаторы, показатели изменения численности занятых в отраслевой структуре удовлетворили методологический поиск, характеризующий социальную реальность на рынке труда АПК и роль в нем неформального сектора, и определили модель анализа исследования социально-структурных процессов российского села.

Поэтому важно проследить, каково состояние рынка труда на селе, каковы его характеристики с точки зрения социально-экономического положения? Как преодолевают селяне кризис на основном поле деятельности - рынке труда АПК? Каковы их модели адаптации в сфере занятости на сельском пространстве? Важными представляются оценка масштабов, состава, особенностей неформального сектора в АПК и перспективы развития занятости селян в сельском хозяйстве.

Анализ занятости сельского населения в неформальном секторе основан на данных Росстата – «Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах», проведенное Росстатом в 83 регионах страны во всех административно-федеральных округах. В 2012 г. методом интервью опрошено 5800 индивидов с 16 лет, проживающих в 2754 сельских домохозяйствах. В 2016 г. сельская выборка была увеличена и составила 34685 респондентов с 16 лет проживающих в 18888 домохозяйствах в 85 субъектах в 9 Федеральных округах, в том числе Крымском ФО.

Данное обследование проводится по заказу Правительства РФ, что говорит о надежности контроля и репрезентативности результатов. Было также использовано Предварительные итоги сельскохозяйственной переписи (2016 г.) и ежеквартальное «Обследование населения по проблемам занятости» 2005–2016 гг.

В современном мире занятость в неформальном секторе распространенное явление в странах с переходной экономикой, где доминирует бедность и высокий уровень безработицы. Характерными чертами работников неформального сектора являются нацеленность на выживание, а не накопление капитала, незащищенность трудовых прав, отсутствие формального договора с работодателем. Формирование сектора неформальной занятости сельского населения является частью процесса институционализации рыночной экономики в аграрном секторе в 1990-е годы и сопровождалось ростом безработицы, бедности, изменениями на рынке труда, появлением разных форм самозанятости сельского населения.

Неформальный сектор стал не только первоисточником процесса адаптации сельского населения, но и конструктором их рыночной модели поведения, основанного, прежде всего, на выживании, кардинально изменив профессиональный статус многих из них. Впоследствии характер этих перемен повлек изменения в отраслевой структуре занятости среди сельского населения [6, с. 78-80].

В рамках выработанной методологии Международной организации труда (МОТ) неформальный сектор и неформальная занятость как категории - не синонимы. Согласно 15-ой Международной конференции статистики труда (1993 г.) неформальный сектор статистически рассматривается шире и основан на характеристике предприятий, как производственных единиц, занятых производством товаров и услуг, где работники обеспечены рабочими местами и доходами [8, с. 7].

В России занятые в неформальном секторе определяются статистикой как «лица, которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица». По данным нашего обследования измерение занятости в неформальном секторе структурируется по следующим признакам: 1) работающие на предприятии индивидуального предпринимателя, семейном предприятии; 2) в фермерском хозяйстве (ФХ), главы которых зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица; 3) предприниматель без образования юридического лица (ПБОЮЛ); 4) по найму у физических лиц индивидуальных предпринимателей; 5) на индивидуальной основе; 6) работающие в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции [4, с.90].

В России, как правило, эти производственные единицы слабо технологически оснащены и с низкой рентабельностью. Индивидуальный предприниматель как работодатель обязан выплатить налог не только за себя, то есть с доходов предпринимательской деятельности, но и на каждого работника – единый социальный налог, ставка которого составляет 35,6%. Большинству предпринимателей недоступны кредиты и различные ресурсы, что не позволяет им соблюдать нормы трудового законодательства, тем более в условиях российского села. Подтверждением тому является то, что Роструд в 2015 г. выявил 3,87 млн. человек состоящих в нелегальных трудовых отношениях с работодателями [7].

Социально-территориальное неравенство в российском обществе характеризуется тем, что жизненно важные для общества ресурсы распределены неравномерно. Российские сельские поселения в большинстве своем не являются местом для прохождения производственных и финансовых потоков. Производственная локализация и замкнутость сельских поселений часто приводят к экономической отсталости, слабости. И даже в том случае, когда в сельском поселении находится крупное транснациональное или российское предприятие, например, Агрохолдинги, это не означает, что селяне будут востребованными на этом рынке труда. Таким образом, российское село как социальное пространство по П. Бурдье, «может восприниматься в форме структуры распределения различных видов капитала» [2, с.41]. Ресурсы территории обуславливают деятельность людей, дают возможность для реализации человеческого потенциала или создают препятствия для этого. Оценка территории «привлекательное – непривлекательное» обозначаются наличием ресурсов, и объективируется в потоках миграции. Таким образом, одно из проявлений неравенства состоит в том, что в разных частях пространства есть различные шансы превращения ресурсов в капитал [5].

Занятых в неформальном секторе на российском селе условимся понимать, как одно из проявлений неравенства и рассматривать их как страту депривированных и бедных слоев населения в социальной структуре, «где в качестве элементов выступают социальные

институты, социальные группы и общности разных типов; базовыми единицами социальной структуры являются нормы и ценности, интересы и потребности» [10, с.53].

Доля сельского населения в РФ составляет 27%, среди федеральных округов самая большая доля сельского населения в СКФО (50%), ЮФО (37,1%) и Крымском ФО (58%), которые состоят из регионов, где традиционно развито сельское хозяйство. Если рассматривать занятость сельского населения в двух секторах к общей численности всего сельского населения в РФ, то регионом с наиболее высоким уровнем занятых селян в сельском хозяйстве является Приволжский ФО, где практически все регионы характеризуются сильными производственными аграрными потенциалами – это Татарстан, Башкирия, Мордовия, Чувашия, Самарская, Саратовская, Волгоградская области.

Ежегодно растет численность селян, занятых несельскохозяйственной деятельностью. Доля сельского населения занятых сельскохозяйственным трудом в неформальном секторе (ЛПХ, КФХ) в сельском хозяйстве существенно снизилась с 33% в 2012 г. до 18,5 % в 2016 г. В целом же уровень занятости в сельском хозяйстве в общей численности занятых селян ежегодно сокращается. Зато растет занятость в несельскохозяйственных отраслях – торговле, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий, строительстве, транспорте и связи от 40% до 50% в региональном разрезе. Наибольшая численность, где половина занятых в неформальном секторе наблюдается в сфере обслуживания в ДФО (50,4%), ЦФО (48,5%), в остальных округах численность занятых в этой отрасли варьируются от 27% в СКФО до 40,5% в ЮФО.

Традиционно уровень занятости в неформальном секторе коррелировал с уровнем безработицы и соответственно существенно был выше в Северо-Кавказском, Южном, Поволжском, Сибирском округах. В 2016 г. показатели занятости в неформальном секторе в ЮФО и СКФО, по сравнению с другими округами, снизились. И, наоборот, они в ДФО существенно увеличилась. Причиной тому стали, возможно, их взаимопереходы в сектора, которые в численности пропорционально изменились. Высокий уровень занятости сельского населения в неформальном секторе демонстрирует присоединившийся к РФ Крымский федеральный округ (45%).

В 2015 г. в органах службы занятости в субъектах РФ селяне составляли 46% безработных от численности всех состоящих на учете. По данным наших обследований наиболее высокий ее уровень наблюдался в СКФО (33,5%), ПФО, СФО (по 16,8%), ЦФО (9,0%), ЮФО (7,2%). Анклавами по уровню безработных по-прежнему остаются Республика Ингушетия (46,3%), Чечня (26,1%), Тыва (29,7%) [3, с.15]. По всей вероятности, фактическая численность безработных выше, т.к. политика и условия регистрации в Центрах занятости состоит в том, чтобы побудить самих безработных самостоятельно искать работу, назначив им минимальное пособие [9, с. 88-89]. Таким образом, сравнительно высокий уровень занятости сельского населения в неформальном секторе (33,5%), особенно среди молодежи, с этой точки зрения, можно объяснить трансляцией социальных издержек формального сектора в неформальный.

Процесс исхода сельского населения, особенно молодежи из села можно было бы объяснить общей закономерностью снижением численности сельского населения, который давно произошел в индустриально развитых странах. Однако это причина слишком общая, чтобы объяснить конкретные причины ухода сельской молодежи из сельской местности. Применительно к российской молодежи есть более конкретные причины, толкающие ее переезду в город. Специфика России отличающаяся ее от индустриально развитых стран состоит в том, что в России существует гораздо более разнородная социально-экономическая жизнь. В ней находятся регионы от доиндустриального до сверхиндустриального. И в каждом конкретном случае есть причины, по которым население, в том числе молодежь, уезжает из сел. Во-первых – это низкие зарплаты на селе. Во-вторых, крайне тяжелый, не инструментальный и малоодоходный сельский труд. В третьих – влияние больших городов, привлекающих селян комфортной жизнью. Выросло целое поколение в среде, где

культивировались ценности общества потребления. Для сельской молодежи все более притягательным становится общество потребления с его гедонистической культурой и массовым потреблением. Преобладание адаптационной и эскапистской стратегии поведения над инновационными в сельской молодежной среде.

Рабочие места, которые по формальному признаку являются стандартными, но по реальному статусу часто оказываются неотличимы от нестандартных. Например, низкие доходы работников АПК обусловлены тем, что за ними оставляют работу с низкими тарифными ставками, чтобы не плодить безработицу среди сельского населения. Таким образом, поддерживается гибкость трудовых отношений на рынке труда и более высокий уровень занятости, тем самым снижая риск безработицы и предоставляя шанс селянам для трудоустройства. Эти процессы интегрировали, легализовали и расширили структуру доступных нестандартных, неформальных форм занятости, что и объясняет развитие структур различных видов сервисных услуг на сельском рынке труда.

Если рассматривать социально-профессиональную структуру занятых в неформальном секторе по федеральным округам, то высокая доля занятых наблюдается в сфере обслуживания (в торговле, бытовом обслуживании, ЖКХ и др.) в ДФО (40,0%), СФО (30,7%), ЮФО (28%). В то же время численность квалифицированных сельскохозяйственных рабочих в этих округах составляет соответственно: в ДФО – 11,3%, СФО и ЮФО – по 16,1%.

Исследование неформального сектора, в котором задействовано треть сельского трудоспособного населения, выводит на проблему качества институтов и их влияние на социально-экономическое развитие регионального села и в целом страны. Занятость в неформальном секторе в отрасли сельского хозяйства – ЛПХ, фермерские хозяйства и распространение ее в несельскохозяйственных отраслях в сфере обслуживания, транспорте, строительстве и др. на селе выполняют важную социальную функцию. Несмотря на то, что неформальный сектор отличается примитивным технологическим уровнем, низкой капиталоемкостью, невысоким уровнем человеческого капитала, тем не менее, он канализирует издержки социального развития российского общества в виде поглощения трудовых ресурсов, которые за пределами этого вида занятости остались бы не у дел. На наш взгляд, это одно из объяснений причин относительной социальной стабильности на российском селе.

По данным исследований, половина рабочих мест, предлагаемых в отрасли сельского хозяйства и в целом АПК, оплачиваются в размере ниже или на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения, т.е. являются не экономическими, а физическими местами. При том, что 50% хозяйств испытывают дефицит рабочих кадров, и, напротив, уровень безработных самый высокий, особенно среди мужчин молодого и среднего возраста. Вследствие этого проблемой региональных рынков труда АПК является не уровень занятости сельского населения, а сочетание роста безработицы с дефицитом высококвалифицированных кадров.

Очевидно и то, что занятость в неформальном секторе как сфере деятельности для большинства селян связана с немалыми рисками, что делает аграрный рынок труда нестабильным как институт рыночной экономики. При этом следует отметить, что неформальный сектор является неотъемлемой структурой сельского рынка труда, обусловленного социально-экономическими условиями развития РФ.

Список литературы:

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ.; Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2002. 325 с.
2. Бурдьё П. Социология политики: / Пер. с фр., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко. М.: Socio-Logos, 1993. 336 с.
3. Доклад об устойчивом развитии сельских территорий РФ. Совет при Президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике. М.:

2015. // Официальный сайт Ассоциации крестьянских (фермерских) и сельскохозяйственных кооперативов России (АККОР). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.akkor.ru/sites/default/files/doklad.pdf> (Дата обращения 15.04.2016).

4. Занятость в неформальном секторе // Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014. Стат.сборник. М.: Росстат, 2014. 143 с.

5. Ильин В.И. Российская глубинка как социологическая категория // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. Материалы IV Всероссийской социологической конференции. РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. – М.: РОС, 2012. 1CD ROM

6. Муханова М.Н. Структура занятости сельского населения в неформальном секторе // Социологический журнал, 2017, Том 23. №2. С.74-95. DOI:10.1918/socjour.2017.23.2.5161

7. Роструд отчитался о расчистке теневого рынка труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://polit.ru/news/2016/10/09/gostrud> (Дата обращения 17.10.2016).

8. Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. – М.: Поматур, 2005. 55 с.

9. Черныш М.Ф. Социальная политика и рынок труда // Наемный работник в современной России. / Отв. ред. З.Т. Голенкова– М.:Новый хронограф, 2015. 368 с.

10. Шкаратан О.И. Социология неравенства. Теория и реальность. М.: ИД ВШЭ. 526 с.

УДК 748

В. М. Пешкова

V. M. Peshkova

МЕСТО И РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ МИГРАНТОВ В РОССИИ: ПОСТАНОВКА ВОПРОСА

THE PLACE AND ROLE OF INTERNATIONAL MIGRANTS ENTREPRENEURSHIP IN RUSSIA: STATEMENT OF THE QUESTION

Аннотация. В статье сделана попытка сформулировать вопросы о связи между международной миграцией и предпринимательством мигрантов в процессе экономического развития ряда стран активно принимающих мигрантов. В первой части статьи приводятся некоторые статистические данные о международной миграции в США и в странах ЕС. Показано, что международная миграция является одним из механизмов решения проблем рынка труда в стране назначения, в том числе с помощью предпринимательской активности самих мигрантов. Приводятся статистические данные о более высокой доле самозанятых среди мигрантов и об их вкладе в экономику принимающих стран. Во второй части статьи уделено внимание роли международной миграции в постсоветской России, месту и роли предпринимательской активности мигрантов. В заключение подчеркивается необходимость комплексного междисциплинарного сравнительного исследования предпринимательства международных мигрантов в России.

Ключевые слова: *международные мигранты, миграция населения, предпринимательство, развитие*

Abstract. The article attempts to formulate questions about the relationship between international migration and migrant entrepreneurship in the process of economic development of a number of countries actively accepting migrants. The first part of the article presents some statistics on international migration in the United States and in the EU countries. It is shown that international migration is one of the mechanisms for solving problems of the labor market in the country of destination, including through the entrepreneurial activity of the migrants themselves. Statistical data on the higher proportion of self-employed among migrants and their contribution to

the economies of host countries are given. In the second part, attention is paid to the role of international migration in Post-soviet Russia, the place and role of the entrepreneurial activity of migrants. In conclusion, the need for a comprehensive interdisciplinary comparative study of the international migrants entrepreneurship in Russia is emphasized.

Key words: international migrants, population migration, entrepreneurship, development

По данным Организации объединенных наций в 2000 г. численность международных мигрантов в мире оставляла 173 млн человек, а в 2017 г. – уже 258 млн человек. С 2000 по 2015 г. положительная чистая миграция обеспечивала 42% роста населения в Северной Америке и 31% в Океании. В настоящее время более 60% всех международных мигрантов живут в Азии (80 млн) и Европе (78 млн). Причем две трети (67%) проживают всего в двадцати странах. Наибольшее количество международных мигрантов (50 млн) находится в США. Российская Федерация, наряду с Саудовской Аравией и Германией входит в следующую по численности мигрантов группу стран – в них около 12 млн человек в каждой [10].

По оценке Евростат в 2016 г. среди стран членов ЕС-28 наибольшее количество иммигрантов пришлось на Германию (1 030 тыс. человек), Великобританию (589 тыс.), Испанию (415 тыс.), Францию (378 тыс.) и Италию (301 тыс.). В 21 из 28 стран-членов ЕС иммиграция преобладает над эмиграцией. В целом, число людей, проживающих в стране ЕС с гражданством страны, не входящий в него на 1 января 2017 г. составило 21,6 млн человек или 4,2% населения ЕС-28 [15].

Из-за постоянного роста числа международных мигрантов со времени проведения Международной конференции по народонаселению и развитию в 1994 г. проблема международной миграции и ее роль в развитии постоянно входит в повестку дня международного сообщества. Вопросы, связанные с миграцией, а также с регулярным обследованием всех аспектов миграции, вошли и в повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. [10].

Согласно этим обследованиям международная миграция является одним из механизмов решения проблем рынка труда в стране назначения, в том числе с помощью предпринимательской активности самих мигрантов. Показано, что иммигранты первого поколения создают около 25% новых фирм в США, причем в некоторых штатах (Калифорния и Нью-Йорк) эта доля превышает 40%. Иммигранты второго поколения родом из Азии и Латинской Америки открывают около 6% новых фирм [11].

Предприниматели-иммигранты также играют важную роль в создании американской экономики стартапов. На начало 2016 г. 44 из 87 стартапов на сумму более 1 миллиарда долларов были (со)основаны иммигрантами, создав тем самым в среднем 760 рабочих мест на одну компанию. Наибольшее число подобных компаний были созданы иммигрантами из Индии, Канады, Великобритании, Израиля и др. [16]. Хотя фирмы, принадлежащие иммигрантам, в среднем создают меньше рабочих мест, чем компании, принадлежащие местным, в целом, в настоящее время подобными фирмами обеспечивается занятость около 16 миллионов рабочих. Включение иммигрантов второго поколения увеличивает это число до 20 миллионов рабочих [11].

Преобладает точка зрения, что иммигранты, как правило, характеризуются более высокой долей самозанятых и более склонны к предпринимательству, особенно в сфере мелкого и среднего бизнеса, чем остальное население. Например, в США также на национальном уровне больше лиц, родившихся за границей, являются самозанятыми (7,7%), чем местное население (5,6%). В Великобритании фирмы открывают более 17% иммигрантов, против 10% местных жителей. В Канаде 19,6% иммигрантов работают не по найму (5,3% владеют фирмой), а среди остального населения – 16,1% и 4,8% [11]. Средняя доля самозанятых в Европе выше для граждан (12,2%), чем для неграждан (10,5%). Тем не менее, вероятность самостоятельной занятости значительно варьируется в зависимости от

страны. Например, в Греции 24,4% граждан являются самозанятыми, в отличие от 6,5% неграждан. А в Чешской Республике, соответственно, 15,1% граждан против 27,8% неграждан. В целом, иммигранты с большей вероятностью будут работать самостоятельно, чем граждане в Чехии, Польше, Венгрии, Великобритании, Германии, Мальте и Бельгия [13].

Более высокие показатели деловой активности иммигрантов приводят к поиску причин подобного социально-экономического явления. С одной стороны, его объясняют особыми предпринимательскими качествами иммигрантов, такими, как готовность идти на риск, с другой, апеллируют к структурным факторам, что к предпринимательству иммигрантов подталкивают дискриминация и невозможность найти работу в соответствии со своей квалификацией в стране назначения.

Оценка роли международной миграции в целом, и предпринимательства мигрантов, в частности, также противоречива. С одной стороны, она способствует экономическому росту и созданию новых рабочих мест, складыванию динамичной многокультурной экономики городов, с другой, вызывает конкуренцию и вытесняет местное население, а также способствует развитию неформальной экономики. Тем не менее, важность предпринимательской активности мигрантов как с точки зрения вклада в экономику принимающей страны назначения, так и своей родной страны признается учеными и политиками.

Об актуальности этого вопроса свидетельствуют не только научные исследования, но и ряд государственных инициатив и программ, как в США, так и в странах Европы. В Европейской комиссии работа с предпринимателями мигрантами выделена в отдельное направление, в частности, включена в стратегию «Европа 2020» и в программу «Предпринимательство-2020», призванную облегчить создание новых предприятий и более благоприятной среды для процветания и роста существующих предпринимателей [14]. Правительства отдельных принимающих стран также разрабатывают ряд как основных программ поддержки бизнеса для всего населения, так и целевых программ, направленных на повышение иммигрантами уровня владения языком, деловых навыков и профессиональных контактов, инициативы по повышению кредитоспособности иммигрантов [9].

Программы поддержки предпринимателей-иммигрантов условно делятся на шесть различных категорий: предоставление информации; сетевая поддержка; наставничество/консультирование; обучение; инвестиции; партнерство, в том числе государственно-частное партнерство. Многие города разрабатывают местные программы по поддержке предпринимателей-иммигрантов. Например, в Глазго (Шотландия) в 2005 г. создана программа этнического предпринимательства Glasgow Business Gateway, призванная выявлять препятствия для самостоятельной занятости иммигрантов и пытаться продвигать стратегии их интеграции через создание своего бизнеса [13].

Таким образом, и миграция, и предпринимательство являются важными темами для многих стран с точки зрения потенциального воздействия на их развитие. Однако, тенденции в области предпринимательства иммигрантов в разных странах различны и в значительной степени зависят от соответствующего контекста. Особое значение здесь имеют структура возможностей и среда предпринимателя, которые формируются исторически и ограничивают деловую активность теми видами отраслей, которые поддерживаются этой средой. Одной из наиболее популярных объясняющих современную предпринимательскую активность мигрантов концепций является модель «смешанного включения» [12]. В ее рамках выделяется три категории, влияющие на предпринимательскую активность мигрантов: личностные бэкграунд и характеристики, рыночные условия, политика и программные рамки. К личностным характеристикам относятся пол, образование, опыт работы и предпринимательства, в частности, размер и плотность социальных сетей, культурные ценности, мотивация, и предпринимательские качества. К рыночным условиям - рынок труда и его доступность, товарный рынок и в частности спрос на «этнические»

продукты. К финансовому рынку – доступность кредитования и источников финансирования бизнеса. И наконец, к политическим факторам относятся: на национальном уровне признание связи и взаимовлияния миграции и предпринимательства, на местном уровне – локальные программы и инициативы по поддержке предпринимательства, в том числе среди иммигрантов.

Активная международная миграция является частью российской реальности последние минимум 20 лет. Несмотря на проявившуюся в последние несколько лет тенденцию в постепенном сокращении числа всех видов иммигрантов в России, численность иностранцев на территории РФ остается весьма заметной. На 1 декабря 2018 г. на территории РФ находилось 9,93 млн иностранцев. Из них официально въехавших в страну с целью «работы по найму» насчитывалось 3,9 млн человек. Подавляющее большинство временных мигрантов, в том числе, трудовых, – граждане стран СНГ: на 1 декабря 2018 г. их было 8,38 млн человек (84%). В 2014 – 9,1 млн, в 2015 – 8,7, в 2016 – 8,5, в 2017 – 8,2. Среди них лидируют представители стран Средней Азии и Украины. Основным миграционным донором России является Таджикистан. За 11 месяцев 2018 г. мигранты перечислили в региональные бюджеты 53,4 млрд руб. (платежи за патенты) [4, С. 15-16].

Уникальность российской ситуации состоит в том, что активизация внешней миграции преимущественно из бывших частей Советского Союза, совпала с кардинальными геополитическими и социально-экономическими трансформациями, в частности, с переходом от советской плановой к рыночной экономике. Хотя в советский период и были примеры деловой активности, строго говоря, предпринимательство начало формироваться после распада Союза практически с нуля. Иными словами, как масштабная трудовая миграция, так и новые формы экономической занятости населения появляются практически одновременно, что также объясняет как новизну проблемы, так и малочисленность специальных научных исследований в этой области.

Одним из серьезных ограничений при изучении предпринимательства в целом, и особенно предпринимательства среди мигрантов, в России является недостаток достоверных статистических данных, что в определенной степени объясняется особенностями процедуры регистрации предприятий, непрозрачностью ведения бизнеса в России. Статистика улавливает лишь гражданство предпринимателя на момент регистрации бизнеса (эта информация фиксируется в Едином государственном реестре юридических лиц). Однако предприятие не всегда принадлежит лицу, зарегистрировавшему его на свое имя. Другим, теоретико-методологическим, ограничением является то, что в отечественной науке к настоящему времени проблематика предпринимательства мигрантов разработана слабо и чаще всего исследуется через призму «этнического» предпринимательства [3, 6, 7, 8].

В самом общем виде оценить уровень самостоятельной занятости россиян и примерную долю предпринимателей позволяют данные Федеральной службы государственной статистики. Занятых в «работе на собственном предприятии, в собственном деле» Росстат определяет как работающих не по найму. Эта группа объединяет работодателей, самостоятельно занятых лиц, членов производственных кооперативов, помогающих на семейном предприятии. Согласно данным Росстата, в 2017 г. работающих не по найму насчитывалось 4,7 млн. человек или 6,5% от всего занятого населения России [5]. По данным Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства в октябре 2017 г. в России насчитывалось около 5,8 млн. субъектов малого и среднего предпринимательства. С точки зрения межстранового распределения, отдающими странами-лидерами по количеству индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных в России, можно назвать Казахстан, Украину, Армению, Азербайджан, Таджикистан.

Одним из наиболее обоснованных лонгитюдных научных проектов, где представлены исследовательские данные по предпринимательству в России, является проект Глобального мониторинга предпринимательства (Global Entrepreneurship Monitor, GEM), проводимый в нескольких десятках стран мира. Россия принимает участие в мониторинге с 2006 г. В

рамках мониторинга предпринимательство понимается как процесс, охватывающий все стадии жизненного цикла бизнеса. Согласно мониторингу, на протяжении многих лет уровень предпринимательских намерений в России является одним из самых низких среди около сотни стран-участниц проекта. Например, в 2016 г. значение этого показателя составляло от 2,1% до 5,0%, тогда как среднее значение для стран с развивающейся экономикой находилось на уровне не меньше 20%. Россия занимала 67 место среди 69 по количеству людей, вовлеченных в создание и управление новыми компаниями. Причины непопулярности предпринимательства в России объясняются не только структурой экономики и предложением рабочих мест крупными компаниями, но и негативной оценкой частью населения возможностей для организации своего дела [2, С. 20, 54].

Соответственно предпринимательская активность мигрантов в России формируется под влиянием экономического и предпринимательского климата страны в целом. Согласно данным мониторинга 2012 г., в который был включен блок по исследованию мигрантов-предпринимателей, в России среди мигрантов несколько больше ранних предпринимателей, чем среди не-мигрантов (7,4% против 4% соответственно). В отличие от других стран, включенных в мониторинг, в России мигранты (24%) реже вынужденно приходят в бизнес, чем не-мигранты (38%). В то же время мигранты более оптимистичны при оценке своих знаний, опыта и внешних условий для начала собственного дела, чем не-мигранты (90% против 80% и 58% против 34% соответственно). Так же, как и в других странах-участницах мониторинга, большая часть предприятий мигрантов ориентирована на предоставление услуг не только землякам, но и населению России в целом [1, С. 38-40].

Таким образом, по опыту США и стран Европы, предпринимательская активность мигрантов является скорее не проблемой, а одним из эффективных способов интеграции мигрантов, а также сильным ресурсом социально-экономического развития страны, в частности решения безработицы. В связи со этим, следует заключить, что назрела необходимость комплексного сравнительного исследования предпринимательской активности международных мигрантов в России. Подобное исследование должно быть междисциплинарным, а именно с участием не только социологов и антропологов специализирующихся на миграционных исследованиях, но также и экономистов. Важно попытаться понять, какое место предпринимательство мигрантов занимает в общей предпринимательской активности в России, какова его роль в создании мелкого и среднего бизнеса и как его потенциал можно было бы использовать в будущем, в экономическом развитии России. Хотя в целом российская власть понимает необходимость развития малого и среднего бизнеса, в связи с чем Правительством 2 июня 2016 г. была принята «Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года». Тем не менее, вопросы функционирования и регулирования предпринимательства среди мигрантов обсуждаются недостаточно как в научной среде, так и на уровне государственных ведомств, ответственных за миграционную политику и вопросы экономического развития.

Список литературы:

1. Верховская О.Р., Дорохина М.В. Глобальный мониторинг предпринимательства: Национальный отчет Россия 2012. СПб: Высшая школа менеджмента, 2012.
2. Верховская О.Р., Александрова Е.А., Богатырева К.А., Желепова М.В., Шмелева Э.В. Глобальный мониторинг предпринимательства: национальный отчет. Россия 2016/2017. СПб: Высшая школа менеджмента, 2016.
3. Кузнецов И.М., Мукомель В.И. Формирование этнических ниш в российской экономике // Неприкосновенный запас. 2007. №1 (51).
4. Мкртчян Н., Флоринская Ю. Миграционный прирост: самые низкие показатели за постсоветский период // Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2018. № 22 (83). Декабрь / Под ред. Гуревича В.С., Дробышевского С.М., Кадочникова П.А., Колесникова А.В., Мау В.А., Синельникова-

Мурылева С.Г.; Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 19 с. С. 14-19.

5. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). стат. сб. 2018: статистический сборник. М.: Росстат, 2018.

6. Радаев В.В. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия // Политические исследования. 1995. № 5. С. 79–87.

7. Рожкова, Л.В. Предпринимательство как способ социальной адаптации этнических мигрантов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. 2009. № 1 (9). С. 131–141.

8. Рязанцев С.В. Этническое предпринимательство как форма адаптации мигрантов // Общественные науки и современность. 2000. № 5. С. 73–86.

9. Davidavičienė Vida, Lolat Ingrida Migrant Entrepreneurship in Europe: challenges and opportunities 9th International Scientific Conference “Business and Management 2016 May 12–13, 2016, Vilnius, Lithuania. URL: <http://dx.doi.org/10.3846/bm.2016.72> (дата обращения 9.01.2019).

10. International Migration highlights. United Nations Report. New York, 2017.

11. Kerr Sari Pekkala, Kerr William R. Immigrant Entrepreneurship in America: Evidence from the Survey of Business Owners 2007 & 2012 Working Paper 18-098 April 2018

12. Kloosterman, R et al. Mixed embeddedness. (In)formal economic activities and immigrant business in the Netherlands // International Journal of Urban and Regional Research, 1999. 23(2): 253-267.

13. Marchand Katrin, Siegel Melissa Immigrant Entrepreneurship in Cities. International Organization for Migration (IOM). Background paper. World Migration Report 2015.

14. Migrant entrepreneurs. [electronic source] URL: https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/migrants_en (reference date: 9.01.2019).

15. Migration and migrant population statistics. Statistics Explained. [electronic source] URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/> (reference date: 9.01.2019).

16. Richter Felix Immigrant Entrepreneurs Shape America's Startup Economy. [electronic source] URL: <https://www.statista.com/chart/14065/countries-of-origin-of-immigrant-founders-of-billion-dollar-startups/> (reference date: 9.01.2019).

УДК 332.1

Р. Г. Сафиуллин, М. Р. Сафиуллин, Р. М. Сафиуллина

R. G. Safiullin, M. R. Safiullin, R. M. Safiullina

БУДУЩЕЕ РОССИЙСКОГО И РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА: РЕАЛЬНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ

THE FUTURE OF THE RUSSIAN AND REGIONAL LABOR MARKETS: REALITY, PROBLEMS

Аннотация. В статье анализируется современная экономическая ситуация в стране и на российском и региональном рынках труда. Обосновывается необходимость учета пространственных различий геодемографического потенциала регионов России. Дана характеристика и оценка будущего рынка труда по субъектам Центральной России, Северо-Кавказского, Дальневосточного регионов.

Ключевые слова: геодемографический потенциал, население, регион, субъект, пространственное развитие, рынок труда.

Abstract. The article analyzes the current economic situation in the country and in the Russian and regional labor markets. The necessity of taking into account the spatial differences of geodemographic potential of Russian regions is substantiated. The characteristics and assessment of the future labor market in the subjects of Central Russia, North Caucasus, far East regions are given.

Key words: *geodemographic potential, population, region, subject, spatial development, labor market.*

Цель развития территориальных общественных систем стран и регионов: максимальное и качественное удовлетворение потребностей населения, в том числе по трудоустройству. Интегральными составляющими функционирования и развития общественных систем стран и регионов являются внутренний и внешний потребительские рынки. Потребительский спрос на этих рынках взаимосвязан с влиянием факторов и условий функционирования и развития территориальных общественных систем. Исследованию проблем российского и регионального рынка труда во взаимосвязи с проблемами территориального социально-экономического и демографического уделяется большое внимание [1-10].

В зависимости от того, на какой потребительский рынок ориентирована экономика страны или региона, определяются приоритеты развития. Ситуация на российском и региональном рынках труда находится в прямой зависимости от состояния в экономике и социальной сфере. Кризис в экономике обуславливает кризис и на рынке труда. Застой в экономическом развитии страны ведет к стагнации на рынках труда. В России происходят территориально-структурные изменения на рынке труда, но без позитивного изменения общей ситуации. В России приоритет в развитии экономики за экспортно-ориентированным сектором, то есть ориентация на внешний потребительский рынок. С точки зрения чисто рыночного подхода реализация продукции и услуг на внешнем рынке для страны с более низким уровнем экономического развития выгоднее (прибыльнее), чем на внутреннем потребительском рынке при невысоких доходах населения страны. Однако, полученные сверхдоходы во внешней торговле России за 2000-2018 годы, не были направлены на формирование инновационной экономики, как это было сделано в Канаде, Норвегии, Австралии, Китае, а были аккумулированы в резервный Фонд и Фонд национального благосостояния (с 2018 года их объединили и сформировали единый Фонд национального благосостояния) на случай кризиса в экономике, памятуя о печальном опыте «дефолта» 1998 года. В результате за 2000-2018 годы не был обеспечен переход к формированию инновационной экономики в России.

Российская экономика за 1990-2015 годы теряет свою конкурентоспособность прежде всего в инновационном направлении развития. Затраты на инновационные исследования в 2015 году в США превысили российские 11 раз, в Японии – в 4 раза, в Германии – в 2,5 раза, в Китае – в 9 раз. При этом увеличивается абсолютный разрыв в финансировании инновационной сферы в России в сравнении с другими странами. Если в 1995 году объем финансирования науки в США превышал российский на 176 млрд. долларов, в 2008 году – уже на 375 млрд. долларов, то в 2015 году – 416 млрд. долларов. Китай, который по финансированию науки в 1995 году был почти наравне с Россией (8-11 млрд. долларов), к 2015 году резко увеличил расходы и довел их до 369 млрд. долларов. Этот рывок Китая в инновационной сфере во многом способствовал ускорению развития экономики страны на современном этапе. Сохранение таких трендов в России неминуемо приведет в будущем к деградации инновационной сферы и катастрофическому падению конкурентоспособности экономики страны и ее субъектов.

Произошли существенные изменения на инновационном рынке труда в России. В течение почти тридцати лет в России наблюдается стабильное сокращение рынка труда в инновационной сфере: «утечка мозгов» в США, «бегство» ученых из инновационной сферы, старение научных кадров. С 2013 по 2018 годы реализация правительственной «дорожной

карты» в системе высшего образования России успешно «завершилась» сокращением 43,9% бюджетных профессорско-преподавательских рабочих мест, что абсолютно составило сокращение 140 тыс. высококвалифицированных рабочих мест. Всего за период с 1990 по 2014 годы численность занятых в инновационной сфере экономики России сократилась с почти 2 миллионов до 732 тыс. человек, то есть уменьшение в 2,7 раза.

В то же время в США численность работников инновационной сферы увеличилась за тот же период с 2 млн. 180 тыс. до 6 млн. человек, то есть рост в 2,8 раза. В КНР численность работников инновационной сферы увеличилась только за 1995-2014 годы с 752 тыс. до 3,8 млн. человек, то есть рост в 5,1 раза! Данные рынка труда в инновационной сфере ведущих стран мира свидетельствуют о приоритетах инновационного развития экономики (табл. 1).

Таблица 1. Динамика рынка труда инновационной сферы в ведущих странах мира и в России (тыс. человек)

Годы	США	Япония	Германия	Франция	Англия	Россия	КНР
1990	2180	-	-	-	-	1943	-
1995	-	948	459	318	277	1211	752
2000	-	897	485	328	299	1007	922
2004	-	896	471	349	314	952	1153
2006	5500	935	489	354	335	917	1503
2008		909	522	372	342	870	1965
2010	5000	655	-	-	-	-	2520
2014	6000	866	604	-	362	732	3800

Развитие экономики России в текущих ценах представляется «стабильно растущим» (табл. 2). В результате у граждан России создается иллюзия («фейк»), что все «хорошо» в российской экономике: устойчиво растут на несколько триллионов рублей ежегодно объемы ВРП. Перерасчет ВРП России в постоянных ценах 2000 г. свидетельствует о том, что российская экономика с 2013 г. вступила в стадию длительного кризиса, что, естественно, получило негативное отражение на российском рынке труда.

Таблица 2. Динамика валового регионального продукта России (в текущих ценах)

Годы	Объем ВРП, трлн. Руб.	Годы	Объем ВРП, трлн. Руб.	Годы	Объем ВРП, трлн. рублей
2000	5.8	2006	22.5	2012	49.9
2001	7.2	2007	28.0	2013	54.0
2002	8.7	2008	33.9	2014	58,9
2003	10.7	2009	32.0	2015	65.8
2004	14.0	2010	37.4	2016	69.3
2005	18.0	2011	45.3		

Наступивший социально-экономический кризис в России характеризуется:

- а) отсутствием реального роста экономики, не говоря уже о приоритетном инновационном характере развития;
- б) увеличением налогового бремени для населения при повышении НДС с 18% до 20%, подушевой налог на мусор с 1 января 2019 г.;
- в) изъятием с 2019 года до 2023 г. около 6 трлн. рублей пенсионных накоплений граждан в виду увеличения пенсионного возраста, начиная с 1 января 2019 года для женщин до 60 лет, для мужчин до 65 лет;
- г) падением реальных доходов работающего и пенсионного населения с 2015 по 2018 г.;

д) дальнейшим повышением расходов населения на социальные нужды в виду роста тарифов в ЖКХ, за электроэнергию, имеющуюся недвижимость (жилье, земля);

е) ростом абсолютной численности безработных и бедного населения в стране.

В результате этого внутренний потребительский рынок в регионах России сократился, что обусловило дальнейшее падение объемов ВРП в реальном выражении (табл. 3). В итоге в будущем следует ожидать дальнейшего роста безработицы в регионах России.

Таблица 3. Реальные объемы ВРП России (пересчете в ценах 2000 г.)

Годы	Объем ВРП, трлн. рублей	Годы	Объем ВРП, трлн. рублей	Годы	Объем ВРП, трлн. рублей
2000	5.8	2006	8.7	2012	10.5
2001	6.1	2007	9.5	2013	10.7
2002	6.5	2008	10.0	2014	10.9
2003	7.0	2009	9.2	2015	10.8
2004	7.5	2010	9.7	2016	10.9
2005	8.1	2011	10.2		

Важнейший фактор развития экономики России на современном этапе геодемографический. Будущий потенциал и состояние рынка труда России определяется имеющейся численностью населения с важнейшими параметрами для рынка труда (возрастно-половой состав, интеллектуальный человеческий капитал, здоровье) и сложившейся геодемографической ситуацией в регионах и субъектах. Емкость рынка труда страны, регионов и субъектов определяются производственными масштабами экономики: чем он больше, тем большая потребность и спрос на рабочую силу на рынке труда. От того, какое место занимает экономика страны, региона, субъекта в территориальном разделении труда – глобальное, страновое, региональное, локальное – зависит размер оплаты труда работников.

Экономическое развитие страны в первую очередь должно быть направлено на обеспечение максимальной и качественной трудовой занятости для граждан России. Наступающая эпоха цифровой экономики, роботизации, информатизации, инноваций в экономической и социальных сферах требует кардинальных изменений в территориальной оценке демографического потенциала, человеческого капитала страны и регионов в разрезе городских и сельских муниципальных образований России. Геодемографическая ситуация для российского и региональных рынков труда до 2050 года по количественным параметрам (численность населения, возрастно-половая структура, трудоспособное население, экономически активное население) выглядит очень проблематичной в пространственном отношении.

Рассмотрим геодемографическую ситуацию и будущее российского рынка труда на контрастном примере субъектов Центральной России, Северо-Кавказского и Дальневосточного регионов.

Геодемографическая ситуация в Центральной России. Характерны следующие устоявшиеся в рыночных условиях особенности размещения населения в Центральной России:

1. Рост численности населения наблюдается в только в г.Москва и Московской области.

2. Продолжающийся рост территориальной концентрация населения страны в Центральной России в целом – с 20,7% в 1989 году до 21,7% в 2015 году, т.е. более 1/5 части всего населения страны.

3. Московская агломерация концентрирует почти 39%, а вместе с Московской областью 61% населения Центральной России.

4. «Бегство» населения из субъектов в г.Москва и Московскую область.

За период с 1989 по 2015 годы численность населения субъектов Центральной России без г. Москва и Московской области сократилась на 2,5 млн. человек (или на 8%). Темпы сокращения численности населения являются уже стабильными почти 40 лет (за период с 1979 по 2015 годы). Изменить геодемографическую ситуацию в субъектах Центральной России при нынешней отсутствующей территориальной социально-экономической политике не представляется возможным (табл. 4).

Изменение численности населения субъектов Центральной России, как основа будущего потребительского рынка, определяющей перспективную емкость рынка труда, характеризуется негативным устоявшимся трендом. Улучшения геодемографической ситуации в субъектах Центральной России в будущем ожидать не следует и необходимо готовиться к дальнейшему сокращению численности населения до 2050 года.

Таблица 4. Изменение численности населения субъектов Центральной России с 1979 по 2015 годы

№	Области	периоды:		
		1979 - 1989	1989 - 2015	Темпы, % (за 1989-2015 гг.)
1	Брянская	-33	-250	-17
2	Владимирская	77	-262	-16
3	Ивановская	-3	-288	-22
4	Калужская	67	-64	-6
5	Костромская	7	-159	-20
6	г. Москва	989	3330	37
7	Московская	352	607	9
8	Орловская	5	-137	-15
9	Рязанская	-14	-207	-15
10	Смоленская	-42	-204	-18
11	Тверская	25	-369	-22
12	Тульская	-45	-356	-19
13	Ярославская	49	-202	-14
	Итого:	520	1440	5
	Всего без г.Москвы и Московской области:	-821	-2497	-8

Геодемографическая ситуация в Северо-Кавказском регионе. В Северо-Кавказском регионе геодемографическая ситуация существенно отличается от ситуации в Центральной России. Численность населения во всех субъектах региона стабильно растет за исключением Ростовской области. Особенно быстро увеличивается численность населения в Краснодарском крае, Дагестане, Чечне и Ингушетии.

За 1989-2017 гг. абсолютный прирост численности населения в регионе составил 3,4 млн. человек. Однако такой прирост населения, ведущий и к росту численности трудоспособного населения, при нынешнем кризисном состоянии в социально-экономической сфере России, «сформировал» главную проблему в субъектах Северо-Кавказского региона: это высочайший уровень безработицы.

В связи с этим, внутри региона идут противоположной направленности миграционные потоки трудовых ресурсов:

- притягательными территориями являются Краснодарский и Ставропольский края.
- все остальные субъекты региона – территории миграционного «бегства» ввиду высокого уровня безработицы. При этом до 50% миграционного потока направляется в Центральную Россию.

Безработица является главной проблемой населения в субъектах Северо-Кавказского региона (табл.5).

Таблица 5. Динамика уровня безработицы в субъектах Северо-Кавказского региона.

№ п/п	Республики, области, края	Уровень безработицы по годам, %				
		2000	2006	2011	2014	2017
1	Адыгея	14,1	13,7	8,4	8,6	8,8
2	Дагестан	25,6	22,3	12,8	10,2	12
3	Ингушетия	32	58,5	48,8	29,8	27
4	Чеченская	-	66,9	36,7	21,5	14
5	Кабардино-Балкарская	16,6	20,7	10,8	9,5	10,5
6	Карачаево-Черкесская	20,7	19,4	9,6	13	13,5
7	Северная Осетия-Алания	28,5	8,5	8,4	8,1	11,8
8	Краснодарский	12,5	7,4	6	5,7	5,7
9	Ставропольский	13,8	8,9	6	5,3	5,2
10	Ростовская	14,9	8	7,3	5,9	5,6
	Россия	10,5	7,2	6,6	5,2	5,2

Такого уровня безработицы нет ни в одном другом регионе страны. Высочайший уровень безработицы в Ингушетии, Чечне, Дагестане, Адыгее, Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкесии – превышение среднероссийского показателя безработицы в 2017 году составило от 2 до 5,5 раз. Абсолютное большинство производств региона с очень низким размером оплаты труда. Ввиду этого в большинстве субъектов региона очень низкий уровень доходов населения.

Изменения геодемографического потенциала и перспективы рынка труда Дальневосточного региона. Численность населения во всех субъектах Дальневосточного региона стабильно сокращается и за период с 1989 по 2017 год абсолютно это составило 1 млн. 775 тыс. человек или 22,3%. В ряде субъектов геодемографическая ситуация катастрофическая: в Чукотском АО население сократилось почти на 70%, в Магаданской области – на 63%, в Камчатском крае, Сахалинской области «исчезла» третья часть населения.

Таким образом, в большинстве субъектов Российской Федерации грядет эпоха «обезлюдивших территорий». Они уже существуют в реальности: брошенные села и малые города. Однако процесс сокращения населения начинает расширяться территориально и охватывает уже целые субъекты: Тверская, Костромская, Смоленская, Сахалинская, Магаданская области, Камчатский край, Чукотский АО. Улучшения геодемографической ситуации в регионах и субъектах России ожидать в будущем не следует и необходимо готовиться к дальнейшему сокращению численности населения до 2050 года.

Назрела и уже «перезрела» необходимость перехода к новой территориальной социально-экономической политике в стране, ориентированной на инновационное развитие экономики России, на максимальное и качественное удовлетворение потребностей прежде всего граждан за счет развития человеческого потенциала. Изменение государственных механизмов территориальным управлением в развитии потребительского рынка субъектов России за счет обеспечения устойчивого развития. Без изменений в территориальной организации российского общества, не произойдут позитивные изменения в экономике, а проблемы на региональных рынках труда будут только обостряться с перерастанием в социально-политическую проблему.

Список литературы:

- 1.Анимица Е.Г., Новикова Н.В., Сухих В.А. Качество жизни как комплексный показатель социального развития региона. Журнал экономической теории. 2009. № 1. С. 14-35.
- 2.Бабурин В.Л. Географические аспекты современных экономических проблем России // Региональные исследования. 2011, №2, с.49-56.
- 3.Бабурин В.Л., Земцов С.П. Регионы-новаторы и инновационная периферия России // Региональные исследования. 2014, №3, с.27-38.
- 4.Салимгареев Н.Г., Сафиуллин Р.Г. Критерии оценки пространственного развития региона. Регионоведение.2009.№3..С. 19-27.
- 5.Сафиуллин Р.Г., Гатауллин Р.Ф., Комаров А.Г. Социально-экономическая эффективность миграционных процессов в регионе. - Проблемы современной экономики. 2014. № 1 (49). С. 193-196.
- 6.Сафиуллин Р.Г., Сафиуллина Р.М., Фаронова Ю.В. Эффективность территориального развития России: факторы и условия, реальность и тренды.-В сб.: Актуальные вопросы университетской науки. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2016, с.400-410.
- 7.Сафиуллин Р.Г., Сафиуллина Р.М. Территориально-структурная оценка геодемографической ситуации арктических территорий России. - В сб.: Социально-экономические и пространственно-временные особенности развития демографических процессов в регионах России. Материалы VI Уральского демографического форума с международным участием. Отв. редакторы: А. И. Татаркин, А.И. Кузьмин. – Екатеринбург: УО РАН, 2015, с. 349-355.
- 8.Сафиуллин Р.Г., Сафиуллина Р.М., Фаронова Ю.В.Трудовая миграция в РФ. В сб.: Актуальные вопросы университетской науки.Сборник научных трудов.-Уфа,2016.380-388с.
- 9.Сафиуллин Р.Г., Сафиуллина Р.М., Егоров А.С. Территориальная эффективность регионов России: критерии, концентрация, мобильность, тренды, проблемы // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России. Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции (октябрь, 2014).- Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2014, с.56-75.
- 10.Симагин Ю.А., Глушкова В.Г. Динамика численности населения и социально-экономическое развитие регионов России// Региональные исследования. 2012, №3, с.65-69.

УДК 314.7, 316.444

М. С. Туракаев

M. S. Turakayev

БАХТОВЫЙ ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН КАК ИНДИКАТОР НЕДОСТАТОЧНОСТИ ДОСТОЙНЫХ ПОЗИЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕГИОНА

LONG-DISTANCE COMMUTING IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN AS AN INDICATOR OF THE INSUFFICIENCY OF DECENT POSITIONS IN THE REGIONAL LABOR MARKET

Аннотация. В статье проанализированы данные Росстата о межрегиональной трудовой миграции россиян и данные масштабного регионального опроса «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года». На основании этих статистических данных сделаны сравнительные выводы о влиянии социально-трудовых факторов на потенциал миграции мобильных (вахтовых) работников и коммUTERS; людей, работающих/учащихся в месте постоянного проживания и людей, нигде не работающих и не

учащихся. А также составлен социальный портрет мобильных и вахтовых работников и коммUTERS в сравнении с другими социальными группами. Делается вывод о том, что ключевыми факторами трудовой миграции в Башкортостане являются недостаточность трудовых позиций с достойной оплатой труда.

Ключевые слова: вахтовый труд, межрегиональная трудовая миграция, возвратная миграция, социальная мобильность

Abstract. In the article the author analyzes the Rosstat data on the interregional labor migration of Russians and the data of the large-scale regional survey "Socio-economic development strategy of the Republic of Bashkortostan until 2030". Based on these statistics, the author made comparative conclusions about the impact of social and labor factors on the migration potential of the commuters and long-distance commuters; people, who work or study in their place of permanent residence, and people, who do not work or study at all. A social portrait of commuters and long-distance commuters in comparison with other social groups was also made. The conclusion is that the key factors of the labor migration in Bashkortostan are the insufficiency of labor positions with decent wages.

Key words: long-distance commuting, interregional labor migration, social mobility

Вахтовый труд является крайне распространенным в регионе и сильно укорененным в традициях, что приводит к его воспроизводству путем вовлечения в данный вид труда новых жителей Республики Башкортостан родственными связями и знакомствами. Основным фактором воспроизводства вахтовой миграции является недостаточность достойных трудовых позиций в регионе проживания. В регионах вахты уровень оплаты труда заметно выше, чем в месте жительства резидентов Республики, что способствует растягиванию жизненного пространства человека, которому приходится жить с семьей в одном месте, а работать в другом.

Кроме социально-экономических факторов стоит отметить социокультурную обусловленность вахтового труда в Башкортостане. Так, в регионе существуют устойчивые традиции работы вахтовым методом, которые передаются как своим детям, родственникам, так и знакомым и друзьям. Вахтовый труд имеет свои недостатки и преимущества, которые воплощаются в определенных актуализируемых ценностях и повседневных практиках людей. Местные жители, работающие вахтовым методом – это, как правило, мужчины трудоспособного возраста, проживающие преимущественно в сельской местности и не желающие покидать привычное место постоянного проживания.

В монографии «Между домом... и домом. Возвратная пространственная мобильность населения России» выделяются социально-экономические и транспортные факторы возвратной мобильности населения России. Основными причинами миграции являются расхождение между сравнительно высокой потребностью в рабочих местах и высоким уровнем оплаты труда в крупных городах и их недостаточностью и низкой оплатой труда в сельских районах и малых городах. Необходимо выделить такой интересный и важный фактор как переход от «трудодефицитной» модели занятости при низкой производительности труда к «трудоэкономной», выявившей излишки трудовых ресурсов во многих районах» [1. С. 83–126].

Влияние социально-демографических и социально-трудовых факторов на потенциал миграции в Республике Башкортостан по данным опроса 2018 года проанализированы и опубликованы в статье «Трудовая миграция как фактор человеческого потенциала Республики Башкортостан» [2]. Среди социально-трудовых факторов следует выделить прошлый опыт миграции: те, кто менял место работы больше склонны к миграции на другое постоянное место жительства, а также люди, работающие неполный рабочий день/неделю и трудозанятые без договора и без оформления в книжке.

Эмпирическая база и методика исследования

Эмпирической базой данной работы выступают данные Росстата «О межрегиональной трудовой миграции в 2017 году» [3] и социологический опрос «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года»⁵⁰.

Численность трудовых мигрантов и их типы

По данным обследования рабочей силы Росстата численность людей, работающих за пределами региона проживания, а также за пределами страны в 2017 году – 2,9 млн. чел.; в 2016 г. – 2,7 млн. чел. При этом показатель за 2017-й год самый высокий за период с 2011 г. – 1,8 млн. чел. Наблюдается рост числа межрегиональных трудовых мигрантов, среди которых стоит выделить вахтовых работников (или маятниковых трудовых мигрантов на дальние расстояния – *long distance commuting*). Вахтовые работники могут ездить не только в другой регион на работу, но также перемещаться внутри региона, что не учитывается обследованием Росстата. Это говорит о том, что реальное число маятниковых трудовых мигрантов и вахтовых работников гораздо выше.

По данным Росстата коммутеров или маятниковых мигрантов, которые могут возвращаться домой ежедневно 1,048 млн. чел., это 37% (относительное большинство) от всех межрегиональных трудовых мигрантов России. При этом, чем реже периодичность возвращения домой, тем больше процент мужчин среди общего числа межрегиональных трудовых мигрантов: ежедневно возвращаются домой – 59,7%; один раз в неделю – 75,6%; 1 или 2 раза в месяц – 85,9%; реже, чем один раз в месяц – 86,2%.

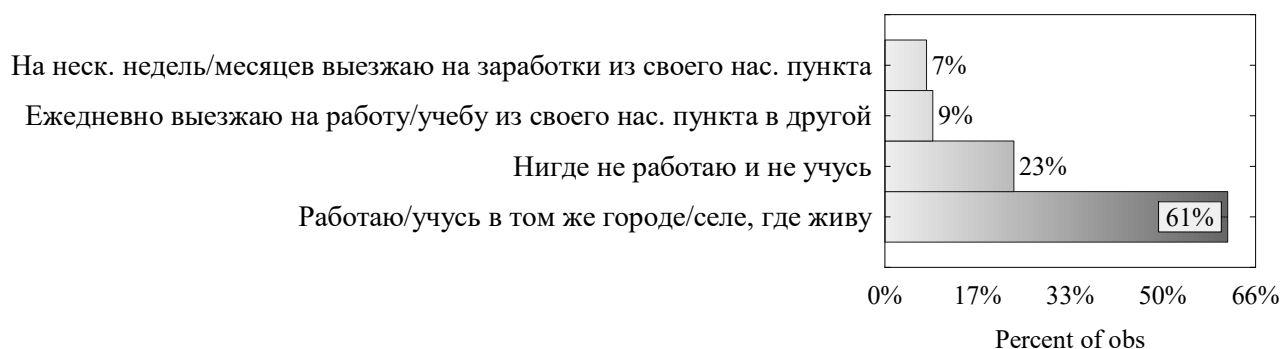


Рис. 1. Трудовой статус по критерию соотношения места проживания и места работы респондентов (%)

Источник: Социологический опрос «Стратегия РБ 2030», 2015 г.

По данным опроса «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года» в Башкортостане 7% мобильных и вахтовых работников и 9% коммутеров (рис. 1). В г. Уфу ездит наибольший процент людей, выезжающих из своего населенного пункта в другой на учебу или работу (37%), в другой регион России ездит 27%, в другое село своего района Башкортостана выезжает 19%, в другой город Башкортостана – 15% и в село другого района Башкортостана – 2%.

⁵⁰ Социологический опрос «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года» (сокращенно «Стратегия РБ – 2030»). Организаторы исследования: Министерство экономического развития Республики Башкортостан, Башкирский филиал Института социологии РАН, Институт социально-политических и правовых исследований РБ. Объект исследования – население РБ в возрасте от 18 до 75 лет. Выборка районированная по социально-экономическим зонам РБ с квотированием на этапе отбора в домохозяйстве по полу, возрасту и уровню образования. Объем выборки – 6300 человек. Метод исследования – самозаполнение бланка социологического опроса (анкеты). Сроки проведения полевых работ: июль–октябрь 2015 г. Руководитель исследования – Р. М. Валиахметов.

Социальный портрет трудовых мигрантов. Социальный портрет межрегионального маятникового трудового мигранта Росстата по большинству общих признаков соответствует социальным характеристикам наших исследований вахтовых работников. По данным Росстата 75% людей, работающих за пределами региона проживания – мужчины, 65% среди них – городское население. Различия между людьми, работающими в месте постоянного жительства и работающими за пределами своего региона по образованию не существенны. Работают в организациях 86% межрегиональных мигрантов, ИП и самозанятые – 2%, наемные работники у ИП и физ. лиц – 12%. На 6% больше молодежи в возрасте 25–34-х лет среди межрегиональных трудовых мигрантов, чем среди людей, работающих в месте постоянного проживания.

Межрегиональные трудовые мигранты России работают в основном в строительстве (23,4%); торговле (12,4%); транспортировке и хранении (11,8%); добыче полезных ископаемых (8,8%); обрабатывающей промышленности (8,8%); Немалая доля мигрантов также занята в административной, государственной сфере деятельности, в сфере здравоохранения и науки. В этих сферах в подавляющем большинстве случаев не работают вахтовые работники, а скорее ежедневные маятниковые мигранты (коммутеры). По данным нашего опроса основная часть мобильных и вахтовых работников Башкортостана работает в нефтегазовой промышленности (37%), строительстве (21%), транспорте (6%), сельском и лесном хозяйстве (6%), другой отрасли промышленности (4%) и т.д. Коммутеры работают в образовании (11%), сельском и лесном хозяйстве (11%), строительстве (11%), нефтегазовой промышленности (9%), торговле (8%) и в др. сферах. Исходя из этих результатов опроса, мы можем подтвердить данные о миграционной активности вахтовых работников Республики, которые в большинстве своем трудятся в регионах Севера России и в ближайших крупных городах.

Опрос подтверждает тенденцию, что, чем дальше расстояние от места постоянного проживания местных жителей до их места работы, тем больше среди них мужчин. Среди тех, кто «работает/учится в том же городе/селе, где живет» – 43,2% мужчин; среди ежедневно выезжающих на работу/учебу из своего населенного пункта в другой (коммутеры) – 57,2%; среди тех, кто выезжает на заработки из своего населенного пункта на несколько недель/месяцев (вахтовые и другие мобильные работники) – 79,5%.

По нашим данным в организациях занято 90% мобильных и вахтовых работников (из них 72% работают в частных организациях), 84% коммUTERSов (из них 41% работают в частных организациях) и 83% людей, работающих в месте постоянного жительства (31% в частных организациях). У ИП с наемными работниками занято 4% мобильных работников, 8% коммUTERSов и 9% трудозанятых на месте. Относят себя к ИП без наемных работников 1% мобильных работников, 2% коммUTERSов и 5% остальных работающих.

Таблица 1. Возрастная структура респондентов по трудовому статусу (годы, %)

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Всего
Работаю/учусь в том же нас. пункте, где живу	15	23	23	26	11	2	61
Ежедневные коммутеры	33	25	17	20	5	1	9
Мобильные и вахтовые работники	25	25	21	24	4	1	7
Не работаю и не учусь	8	12	9	12	29	31	23

Источник: Социологический опрос «Стратегия РБ 2030», 2015 г.

По данным нашего опроса 64% мобильных работников, уезжающих на дальние расстояния, проживают в сельской местности, а также – 79% коммUTERSов; 66% людей, нигде не работающих и не учащихся и 46% всех остальных. Молодежи гораздо больше среди коммUTERSов и мобильных работников, чем среди всех остальных групп (табл. 1).

Брачный статус местных жителей Республики в первую очередь зависит от возраста. Среди вахтовых и мобильных работников, а также коммUTERSов сравнительно больше доля молодых людей, никогда не состоявших в браке (33,3 и 35,3% соответственно) в отличие от остальных групп (остальные учащиеся и работающие – 19,7% и вообще не работающие и не учащиеся – 11,2%).

Об устойчивости семейных или брачных связей могут говорить показатели количества лет в настоящем браке респондентов и суммарное число браков у них на данный момент. По нашим данным нет существенных различий в среднем значении продолжительности нынешнего брака у вахтовых работников (15,3 года), коммUTERSов (15,0 лет) и людей, работающих (учащихся) в месте постоянного проживания (17,5 лет). Однако у тех, кто не работает и не учится, значение этого показателя самое высокое – 27,4 года. Также нет большой разницы и в процентном соотношении количества браков между группами. Первый по счету брак у 86% тех, кто работает/учится в том же городе/селе, где живет (13% – второй брак, 1,3% – третий); у 88% коммUTERSов (11% – второй, 1% – третий брак), у 82% вахтовых работников (15% – второй, 3% – третий брак) и у 84% тех, кто нигде не работает и не учится (14% – второй, 1,3% – третий, 0,5% – четвертый брак).

Группа мобильных и вахтовых работников ощущает себя более обеспеченной деньгами в сравнении с двумя другими анализируемыми группами (табл. 2). Это говорит о более высокой оплате труда тех, кто уезжает на заработки в другое место, отличное от места проживания.

Таблица 2. Оценка своего материального положения респондентами по трудовому статусу (%)

	Работаю/учусь в том же месте, где живу	Ежедневные коммUTERSы	Мобильные и вахтовые работники	Не работаю и не учусь
Денег достаточно для покупки квартиры или дома	1	2	2	1
Денег хватает на все, за искл. покупки квартиры или дома	11	15	18	6
Денег хватает на бытовую технику и мебель	19	16	27	9
Денег хватает на одежду и обувь	41	39	38	42
Денег хватает на питание	22	23	12	33
Денег не хватает даже на питание	4	4	4	9
Всего	100	100	100	100

Источник: Социологический опрос «Стратегия РБ 2030», 2015 г.

Мобильные работники и коммUTERSы в сравнительно большей мере готовы сменить постоянное место проживания, если появится возможность получить работу с хорошей оплатой труда. Мобильные и вахтовые работники ориентированы в большей мере на переезд в другой регион страны. По нашим данным среди мобильных и вахтовых работников 31% готовы переехать на постоянное место жительства в связи с работой (28% коммUTERSов), 18% улучшить свое материальное положение (18% коммUTERSов), 14% желают иметь больше возможностей в жизни (14% коммUTERSов).

Готовность мигрировать на другое постоянное место жительства по нашим данным зависит от того, является человек мобильным (вахтовым) работником или нет (табл. 3).

Мобильность вахтовых работников и коммUTERSов подтверждается не только на их сравнительно большей готовности уехать из региона, но и на прошлом опыте смены места работы и даже профессии или специальности. Мобильные и вахтовые работники гораздо

чаще меняли место работы за последние 10 лет (68%) в сравнении с остальными группами: коммутерами (49%) и людьми, занятыми в месте постоянного проживания (47%). Профессию или специальность приходилось менять за последние 10 лет также чаще мобильным работникам (39%), чем коммутерам (30%) и людям, работающим (или учащимся) и проживающим в одном месте (29%).

Таблица 3. Готовность переехать на постоянное проживание в другое место по трудовому статусу (%)

	Не планирую переезд	Планирую переехать					Затрудняюсь ответить
		в Уфу	в др. город РБ	в др. сельский район РБ	в др. регион России	в др. стране	
Работаю/учусь в том же месте, где живу	67,1	6,1	1,4	0,7	5,1	2,0	17,7
Ежедневные коммутеры	47,3	17,6	3,4	1,0	5,9	2,2	22,7
Мобильные и вахтовые работники	46,8	13,8	4,3	1,4	10,0	1,4	22,4
Не работаю и не учусь	79,1	3,4	1,5	0,5	2,1	0,4	13,0

Источник: Социологический опрос «Стратегия РБ 2030», 2015 г.

В советское время вахтовые работники Башкортостана преимущественно трудились в регионах Севера страны. В 90-е гг. некоторая часть стала ездить на вахту в соседние регионы и крупные города. Все больше вахтовых работников выбирают более близкие места работы на вахте. Вахтовые работники, как правило, стараются найти работу по своей квалификации, при этом практически в любой сфере экономики, где есть вакансии. Среди них преобладают представители рабочих профессий. Для того чтобы постепенно устранять разрыв в количестве рабочей силы и количестве рабочих позиций в Республике, необходимо повышать оплату труда и внедрять и распространять вахтовый метод работы в крупных городах региона и в первую очередь в г. Уфе. Конечно, решение жилищного вопроса для вахтовых работников и достойная оплата труда выходят для них на первый план.

Список литературы:

1. Аверкиева К.В., Антонов Е.В., Кириллов П.Л., Махрова А.Г., Медведев А.А., Неретин А.С., Нефедова Т.Г., Трейвиш А.И. Между домом... и домом. Возвратная пространственная мобильность населения России / ред. Т.Г. Нефедовой, К.В. Аверкиевой, А.Г. Махровой – М.: Новый хронограф, 2016. – 504 с. DOI: 10.15356/ВНАН2016.
2. Валиахметов Р.М., Баймурзина Г.Р., Туракаев М.С., Аитов С.Г. Трудовая миграция как фактор человеческого потенциала Республики Башкортостан // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2018. № 6. С. 147–156.
3. О межрегиональной трудовой миграции в 2017 году. Росстат [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2017.htm. (Дата обращения: 10.01.2018.)

ПРОДЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: ВЕКТОРЫ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА⁵¹**EXTENDING WORKING LIFE:
THE VECTORS OF TENSION AT THE REGIONAL LABOUR MARKET**

Аннотация: В статье рассматриваются факторы и условия продления (увеличения продолжительности) трудовой жизни. Оцениваются региональные риски, возникающий дисбаланс трудовых ресурсов и прогноз развития рынка труда в Республике Мордовия в связи с введением пенсионной реформы. В связи с заявленной проблематикой были исследованы классические и неоклассические теории активной старости, объясняющие зависимость продления трудовой жизни от увеличения продолжительности жизни в целом, создания соответствующих условий (социальных, финансовых, инфраструктурных). Посредством статистических и социологических данных проанализированы возможные риски для регионального рынка труда, связанные с повышением пенсионного возраста. В настоящее время в Республике Мордовия наблюдается старение населения, молодежь в поисках работы, профессионального и карьерного роста выезжает за пределы региона, что в дальнейшем может привести к сдвигам в структуре рабочей силы из-за дефицита высококвалифицированных молодых специалистов.

Ключевые слова: активная трудовая жизнь, продолжительность жизни, пенсионная реформа, повышение пенсионного возраста, рынок труда

Abstract: The article deals with the factors and conditions of extension of working life. Regional risks, arising balance of labor resources and forecast of labor market development in the Republic of Mordovia in connection with the introduction of pension reform are estimated. In connection with the stated problems, we have studied classical and neoclassical theories of active old age, which are reduced to the fact that it is impossible to extend working life without increasing life expectancy in general and creating appropriate conditions (social, financial, infrastructure). With the help of statistical and sociological data, the possible risks for the regional labor market due to the increase in the retirement age are analyzed. Currently, the Republic of Mordovia is witnessing the aging of the population, young people who look for work, professional and career growth go beyond the region, that can lead to a shortage of highly qualified young professionals during the implementation of pension reform in the future.

Key words: active working life, life expectancy, pension reform, raising the retirement age, the labor market

Представители «третьего возраста» являются значительной по численности социальной группой: в настоящее время каждый четвертый россиянин старше трудоспособного возраста. По прогнозам Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации к 2030 году к данной категории будет относиться каждый третий житель страны [11]. После достижения пенсионного возраста россияне предпочитают оставаться активными участниками рынка труда. По итогам комплексного наблюдения условий жизни населения, проводимого Росстатом, в 2016 г. работающие пенсионеры составляли 23,1 % от всех опрошенных, из них

⁵¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Республики Мордовия в рамках проекта «Организационная культура промышленных предприятий Республики Мордовия (на примере инновационного и промышленного кластеров)» (№18-411-130018 p_a).

со стажем трудовой деятельности от 1 года до 4 лет – 9,5 %, от 5 лет до 9 лет – 6,3 %. Среднее число лет трудовой деятельности после назначения пенсии – 6,4 года [10].

В связи с ростом в структуре населения доли старшей возрастной группы в научном дискурсе все чаще стали применяться как классические, так и неоклассические теории успешного старения. Одна из них «теория активности» (Б. Ньюгартен, Р. Хавигурст и Ш. Тобин) утверждает, что пожилые люди сохраняют те же потребности и желания, что и в среднем возрасте, остаются активными участниками общественной и трудовой жизни. Сторонники теории социально-психологической непрерывности (Р. Эчли) определяют период старения как накопление опыта и приспособления к изменяющимся условиям, что является значимым преимуществом в условиях конкуренции на рынке труда [8]. Проблема продления трудовой жизни активно исследуется в контексте экономической целесообразности и обусловленности демографическими процессами (ростом продолжительности жизни, высокой смертностью в трудоспособном возрасте, низкой рождаемостью и др.). В рамках данного подхода повышение пенсионного возраста как один из механизмов продления трудовой жизни является целесообразным лишь при условии увеличения продолжительности жизни.

Уровень и динамика продолжительности трудовой жизни в России были исследованы экспертами НИУ «Высшая школа экономики» и представлены в докладе «Продолжительность трудовой жизни в России». Методом «наблюдаемой распространенности», известным как метод Дюрана–Салливана, была рассчитана средняя продолжительность трудовой (экономически активной) жизни: у мужчин она составляет 33,8 года, у женщин – 32,1 года. Эти показатели оказались значительно ниже, чем во многих странах Европы и Северной Америки [2]. Как известно, для российского населения характерна низкая продолжительность периода экономической неактивности. Самым коротким в данном случае, является пенсионный период, что обусловлено низким показателем дожития после выхода на пенсию, в первую очередь, среди мужчин. Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни в России у мужчин, достигших 60 лет, составляет 16,46 года, у женщин, достигших 55 лет – 26,14 года [10]. В сложившихся обстоятельствах продолжительность трудового периода должна увеличиваться за счет роста общей продолжительности жизни, а не за счет и без того короткой экономической неактивной части. В этой связи увеличение пенсионного возраста россиянами было воспринято как ущемление их прав на пенсионное обеспечение (особенно среди мужчин из-за низкой продолжительности жизни) и сокращение периода их экономической неактивности. С другой стороны, нахождение на пенсии многими воспринимается как пассивное существование, исключающее пенсионеров из полноценной и равноправной жизни в сравнении с другими возрастными группами.

По мнению Ю. А. Беляева, исследовавшего проблему активного долголетия, в настоящее время в нашей стране отсутствует инфраструктура для поддержания и стимулирования продления активной трудовой жизни, ориентированная на обновление профессиональных знаний, переобучение и непрерывное образование [1]. Основной посыл, вытекающий из его исследования, заключается в том, что лицам предпенсионного возраста должна быть обеспечена возможность выбора между добровольным выходом на пенсию и продолжением трудовой жизни со значительными последующими предпочтениями. В современных реалиях, когда с одной стороны, отсутствует соответствующая инфраструктура для продления активной трудовой жизни, с другой – низка мотивация к отложенной пенсии, да и исследований на данную тему практически не проводилось, данный подход не может быть реализован в полной мере.

Повышение пенсионного возраста, введенное в 2019 г., инициировало дискуссии в экспертных кругах и среди населения по поводу целесообразности и дальнейших последствий данной меры пенсионной реформы. Среди населения она была воспринята в негативном ключе, в первую очередь, в связи с ее социальными последствиями. На этапе

обсуждения проекта пенсионной реформы Научный центр социально-экономического мониторинга (далее – НЦСЭМ) Республики Мордовия провел социологический опрос жителей региона на предмет их отношения к повышению пенсионного возраста. Большинство опрошенных были категорически против (66,8 %), 14,9 % высказались в ее поддержку при условии повышения пенсионного возраста на меньшее количество лет и лишь 8,1 % респондентов поддержали ее в полной мере. Естественно, что увеличение пенсионного возраста для населения означает потерю нескольких лет выплаты пенсии как дополнительного источника дохода на фоне невысокого уровня жизни населения, особенно в низкоресурсных российских регионах. Этот риск вполне вероятен и для Республики Мордовия, поскольку в рейтинге регионов по уровню жизни в 2017 г. республика находилась на 46 месте [7]. Результаты мониторинговых исследований качества жизни населения Мордовии в 2011 г., 2013 г., 2018 г. свидетельствуют, что абсолютное большинство лиц старше 50 лет в той или иной степени не устраивает их материально-финансовое положение (96,2 %, 89,7 %, 87,5 %, соответственно). К тому же средняя заработная плата в республике на 1 апреля 2018 г. оказалась одной из самых низких по России (25586 рублей) [9].

В экспертном сообществе в пользу пенсионной реформы выступили, прежде всего, представители экономической науки. Одним из основных аргументов они выдвигают достаточно высокую демографическую нагрузку на трудоспособное население за счет старших возрастных групп, что в дальнейшем повлечет за собой дефицит трудовых ресурсов. В региональном разрезе эта проблема акцентирована из-за существенных диспропорций среди трудоспособного и нетрудоспособного населения. Так, в 2017 г. в Республике Мордовия на 1000 чел. трудоспособного возраста приходилось 750 чел. нетрудоспособного, большинство из которых составляют лица «третьего возраста», а по отдельным муниципальным районам их численность составила более 1000 чел. [5]. Особенностью динамики численности населения и трудовых ресурсов Республики Мордовия является сокращение доли лиц моложе трудоспособного возраста. Доля населения старше трудоспособного возраста в Республике Мордовия за пять лет (2012-2017 гг.) увеличилась на 3,6 п.п., что более чем в два раза превышает темпы роста данного показателя в Приволжском федеральном округе (на 1,6 п.п.) и в полтора раза по России (2,7 п.п.) [14]. Положительный эффект от повышения пенсионного возраста для экономики России и отдельных регионов по прогнозу экспертов можно ожидать только в отдаленной перспективе [3].

В ближайшее время среди возможных негативных тенденций можно прогнозировать рост безработицы, в первую очередь, среди молодежи. По данным Росстата в 2017 г. в Республике Мордовия уровень занятости среди молодежи 20–29 лет был ниже, чем у лиц в возрасте 50–59 лет (20,6 % против 24,0 %), а уровень безработицы, напротив, почти в два раза выше (31,5 % против 16,5 %). В дальнейшем подобный дисбаланс может усилиться на фоне низкой потребности предприятий и организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест (1,1 % от общего числа рабочих мест) [6] и привести к увеличению доли занятых старших возрастных групп. Этому же способствуют меры по защите прав лиц предпенсионного возраста от дискриминирующих действий работодателей. Кроме того, повышение пенсионного возраста может значительно сократить шансы молодых специалистов на карьерный и профессиональный рост. По результатам исследования «Качество жизни населения Республики Мордовия», проведенного НЦСЭМ в 2018 г., трудности при трудоустройстве чаще всего испытывает наиболее экономически активное население в возрасте 30–49 лет (37,0 %) и молодежь в возрасте 18–29 лет (34,0 %). Представители младшей возрастной группы (чаще всего выпускники профессиональных учебных заведений, впервые вышедшие на рынок труда) не могут найти работу из-за отсутствия вакантных рабочих мест в республике (65,3 %), почти половина из них указала на отсутствие вакансий по специальности (47,2 %) и вакансий с достойной оплатой труда (44,4 %). Также было выявлено, что именно среди молодежи в возрасте 18–29 лет наиболее распространены миграционные настроения: каждый восьмой из них (13,1 %) планирует

переезд в ближайший после опроса год, а каждый четвертый (25,7 %) – в более отдаленной перспективе. В первую очередь, молодежь стремится поменять место жительства из-за отсутствия перспектив служебного и карьерного роста (44,9 %), отсутствия работы (35,9 %). Среди лиц среднего возраста уровень распространенности миграционных настроений несколько ниже (в ближайший год – 3,5 %, в отдаленной перспективе – 12,3 %), но при этом мотивация для переезда, связанная с негативными проявлениями на рынке труда, также довольно высока. Опрошенным в возрасте 30–49 лет чаще всего планируют переезд в связи с отсутствием перспектив служебного и карьерного роста (55,6 %) и отсутствием работы (53,7 %). По данным Росстата в 2017 г. в качестве трудовых мигрантов за пределы Мордовии выехало 8,5 % от занятого населения, что является одним из самых высоких показателей в ПФО [4].

С учетом того, что повышение пенсионного возраста увеличит численность рабочей силы в старших возрастных группах, соответственно, увеличится и уровень напряженности на рынке труда в этой возрастной группе. Несмотря на то, что работающий пенсионер, особенно в первые годы после выхода на пенсию, – достаточно распространенное явление, все же работодатель, по нашему прогнозу, в массовом порядке длительно сохранять и тем более трудоустраивать «возрастных» работников не будет из-за сдвига в структуре рабочей силы предприятия. К тому же возникают объективные причины невостребованности их трудовых навыков в связи с быстрым обновлением знаний и компетенций. В связи с развитием постиндустриальной экономики дополнительным негативным фактором выступает прогноз по устареванию и постепенному исчезновению в ближайшее время ряда профессий как интеллектуальных (библиотекарь, архивариус, бухгалтер и др.), так и рабочих (билетер, вахтер, лифтер, почтальон и др.), которые в настоящее время часто заняты людьми пенсионного возраста. Кроме того, по ряду профессий устанавливаются квалификационные ограничения использования труда работников старшего возраста. Результаты нашего социологического исследования в 2018 г. подтверждают, что респонденты в возрасте старше 50 лет сталкиваются с проблемой трудоустройства по специальности (34,1 %) или отсутствия в регионе работы, которая полностью удовлетворяла бы их запросам (26,7 %).

Для лиц старшего возраста из-за их низкой мобильности возникает проблема качества трудовой жизни. Отраслевой анализ занятости в России в 2017 г. свидетельствует, что среди лиц старшего пенсионного возраста, занятых в экономике, большинство составляют представители рабочих профессий – неквалифицированные рабочие (31,7 %), операторы производственных установок и машин, сборщики и водители (28,4 %), квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий (26,9 %) [12]. По результатам опроса НЦСЭМ, они чаще, чем молодые работники, не удовлетворены соответствием работы их личным способностям (81,9 %), оплатой труда (51,5 %), моральным стимулированием (43,6 %), уровнем технической оснащенности рабочего места (30,1 %), санитарно-гигиеническими условиями (26,5 %). Подобная оценка сформировалась в связи с тем, что данная группа чаще других занята на низкоквалифицированных рабочих местах (вахтеры, охранники, уборщики, водители и т.д.).

Таким образом, продление трудовой жизни в регионах, как и в целом по России, осложнено инфраструктурной проблемой поддержания и стимулирования трудовой активности людей старших возрастных групп. В то же время современный рынок труда не готов их массово принимать из-за его емкости по определенным профессиям, из-за специфики размещения производств, в связи с региональным дисбалансом трудовых ресурсов. Рынок труда в силу его подвижности требует более мобильной рабочей силы, особенно в группе высококвалифицированных трудовых ресурсов. Старшее поколение как наименее мобильное, чаще делает выбор в пользу стационарных режимов трудовой деятельности. Молодежь, напротив, готова к перемещениям в связи с поиском работы, к внутрирегиональной и межрегиональной мобильности. Избыток одних групп и уменьшение других на рынке труда может привести к структурному дисбалансу, когда обнаружится

избыток рабочей силой старших возрастных групп и недостаток молодых специалистов, что вызовет социальное напряжение и создаст дополнительную финансовую нагрузку на местные бюджеты.

Список литературы:

1. Беляев Ю. А. Увеличение продолжительности жизни и проблемы пенсионной системы [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uvvelichenie-prodolzhitelnosti-zhizni-i-problemy-pensionnoy-sistemy> (дата обращения: 01.01.2019).
2. Денисенко М. Б., Варшавская Е. Я. Продолжительность трудовой жизни в России // Экономический журнал ВШЭ. – 2017. – Т. 21, № 4. – С. 592–622.
3. Коровкин А. Последствия повышения пенсионного возраста для рынка труда [Электронный ресурс] URL: <https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2019/02/01/792994-sberbank-povishaet-stavki> (дата обращения : 01.01.2019).
4. Межрегиональная трудовая миграция занятого населения в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации в 2017 году. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/tab3_2017.xls (дата обращения : 01.01.2019).
5. Население. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия [Электронный ресурс] URL: http://mrd.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/mrd/ru/statistics/population/ (дата обращения : 01.01.2019).
6. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по субъектам Российской Федерации. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics (дата обращения: 01.01.2019).
7. Рейтинг российских регионов по качеству жизни [Электронный ресурс]// Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://riarating.ru/infografika/20180214/630082471.html> (дата обращения: 01.01.2019).
8. Сергеева О. В. Социология старения и возрастного неравенства (обзор западных концепций) // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7. Философия. Социология и социальные технологии. – 2012. – № 2 (17). – С. 74–79.
9. Средняя зарплата в России в 2018 году для расчета алиментов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yurportal.inf> (дата обращения : 01.01.2019).
10. Старшее поколение. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation (дата обращения: 01.01.2019).
11. Трубин В., Николаева Н., Палеева М., Гавдифаттова С. Пожилое население России: проблемы и перспективы. Социальный бюллетень // Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. – 2016. – № 5. – С. 3-32.
12. Трудовые ресурсы. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 01.01.2019).
13. Численность населения по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]// Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/dem1.xlsx (дата обращения: 01.01.2019).

УЧАСТИЕ ЖИТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ ВО ВРЕМЕННОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)⁵²

**THE PARTICIPATION OF RESIDENTS OF RUSSIAN REGIONS
IN THE TEMPORARY LABOR MIGRATION
(ON THE EXAMPLE OF REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)**

Аннотация. В статье рассматривается уровень участия жителей Республики Башкортостан во временной трудовой миграции. Автор опирается на данные обследования Росстата о занятости населения, результаты социологических исследований по Республике Башкортостан, материалы сельских районов о численности временных трудовых мигрантов. В статье подчеркивается необходимость исследования проблемы участия населения во временной трудовой миграции и ее последствий на основе комплексного подхода.

Ключевые слова. Регионы, Башкортостан, временная трудовая миграция, сельские районы

Abstract. The article considers the participation level of the residents of the Republic Bashkortostan in temporary migration. The author bases on the data of Rosstat concerning population employment, the results of sociological research throughout the Republic, materials of rural districts about temporary labor migrants. The work underlines the necessity of studying the problem of residents' participation in contemporary labor migration and its consequences based on the integrated approach.

Key words: regions, Bashkortostan, temporary labor migration, rural districts.

Участие жителей российских регионов в трудовой миграции является одним из способов адаптации населения к сложившимся условиям, ответом населения на экономическую нестабильность, кризис в сферах труда и занятости на территориях их проживания.

О численность временных трудовых мигрантов в российских регионах мы можем судить по данным обследований Росстата о занятости (рабочей силы) о лицах, временно работающих за пределами субъектов, в которых они проживают. Мы можем с большой долей вероятности допустить, что в основной своей массе Росстатом фиксируются лица, работающие вахтовым методом. Но в то же время предполагаем, что среди них определенную долю составляют и маятниковые мигранты – те, кто в течение одного дня выезжают на работу за пределы своего субъекта.

По данным обследования Росстата, численность временных трудовых мигрантов из года в год растет (рис. 1). Если в 2011 г. она составляла в России 1,8 млн. человек, то к 2017 г. выросла до 2,9 млн. человек. В ПФО выросла с 457 тыс. до 635 тыс. человек; в РБ с 113 тыс. до 155 тыс. человек.

⁵² Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-411-020028.



Рис. 1. Динамика численности вахтовых мигрантов в России, ПФО и РБ, тыс. человек (по данным обследования Росстата).
Источник: [1]

Такая восходящая динамика характерна практически для всех субъектов РФ. Какие регионы Российской Федерации имеют наиболее высокий уровень временной трудовой миграции?

Нами выделены 15 российских регионов с высоким уровнем участия во временной трудовой миграции – как по абсолютным, так и относительным показателям (см. табл. 1).

Таблица 1. Регионы с высоким уровнем внутрироссийской трудовой миграции, 2017 г. (по данным обследования Росстата)

Место	Численность, тыс. человек		Место	Доля занятого населения, %	
1	Московская область	766,1	1	Ленинградская область	20,9
2	Ленинградская область	197	2	Московская область	19,3
3	Республика Башкортостан	155	3	Республика Адыгея	16,5
4	Чувашская Республика	74,3	4	Чувашская Республика	12,5
5	Тульская область	72,2	5	Республика Калмыкия	11,8
6	Владимирская область	66,3	6	Республика Марий Эл	11,2
7	Омская область	63,4	7	Еврейская авт.область	10,1
8	Саратовская область	62,4	8	Владимирская область	9,5
9	Ростовская область	56,6	9	Тульская область	9,5
10	Волгоградская область	54,8	10	Орловская область	8,7
11	Пензенская область	52,5	11	Республика Мордовия	8,5
12	Тверская область	49,5	12	Ивановская область	8,5
13	Брянская область	46,3	13	Республика Башкортостан	8,2
14	Ивановская область	44,1	14	Пензенская область	8,2
15	Республика Дагестан	43,8	15	Брянская область	7,9

Источник: [1].

По абсолютным показателям лидируют наиболее многочисленные субъекты. Первые два места занимают Московская и Ленинградская области, ситуация в которых отлична от

других регионов (центрами притяжения временных мигрантов выступают Москва и Санкт-Петербург, в которых в основном представлены маятниковые мигранты).

На третьем месте после них идет Республика Башкортостан. Обращает на себя внимание, что численность временных мигрантов в РБ значительно превышает их численность в других российских регионах.

По доле занятых в экономике помимо Московской и Ленинградской областей лидируют малочисленные регионы – Адыгея, Калмыкия, Еврейская автономная область (от 10 до 16%). Башкортостан здесь идет на последних позициях (8,2%).

Рейтинг субъектов ПФО по доле лиц, выезжающих на временные заработки, представлен в таблице 2. Башкортостан находится 10-й позиции (рейтинг по последнему столбцу таблицы 2).

Таблица 2. Уровень внутрироссийской трудовой миграции в субъектах ПФО, 2017 г. (по данным обследования Росстата)

	Численность, тыс. человек:		Доля занятого населения, %	
	въезд на работу в субъект	выезд на работу в другие субъекты	въезд на работу в субъект	выезд на работу в субъект
2. Самарская область	18,7	21,4	1,1	1,3
3. Нижегородская область	12,8	25,4	0,8	1,5
4. Пермский край	4,6	18,2	0,4	1,5
5. Республика Татарстан	29,7	33,8	1,5	1,7
6. Удмуртская Республика	3,5	19,3	0,5	2,6
7. Оренбургская область	5,0	37,2	0,5	3,8
8. Кировская область	1,0	29,6	0,1	4,6
9. Ульяновская область	3,8	33,3	0,6	5,4
10. Саратовская область	2,4	62,4	0,2	5,5
11. Республика Башкортостан	4,6	155,0	0,2	8,2
12. Пензенская область	1,5	52,5	0,2	8,2
13. Республика Мордовия	2,5	35,8	0,6	8,5
14. Республика Марий Эл	2,8	36,6	0,9	11,2
15. Чувашская Республика	1,2	74,3	0,2	12,5

Источник: [1].

В 2015 г. в ходе социологического опроса населения в рамках разработки Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года было выявлено, что больше всего временные формы трудовой миграции представлены в сельской местности [5]. Среди вахтовых мигрантов 64% составили жители сел и малых городов республики (рис. 2).

Учитывая отсутствие более подробной официальной статистики о численности вахтовых мигрантов в сельской местности республики, Институтом стратегических исследований РБ ведется сбор информации об их численности на уровне сельских муниципальных районов РБ.

Полученные данные дают возможность сделать предварительный вывод о том, что около 11% трудоспособного населения сельских районов РБ работает вахтовым методом. Согласно нашим расчетам, этот показатель колеблется в районах от 3-4% до 25% и выше. Так, например, северные территории республики, отдаленные от центра, демонстрируют максимальные показатели (Калтасинский, Бураевский, Мечетлинский, Белокатайский и

другие «северные» районы), минимальные – Бирский, Дюртюлинский, Уфимский районы [4].

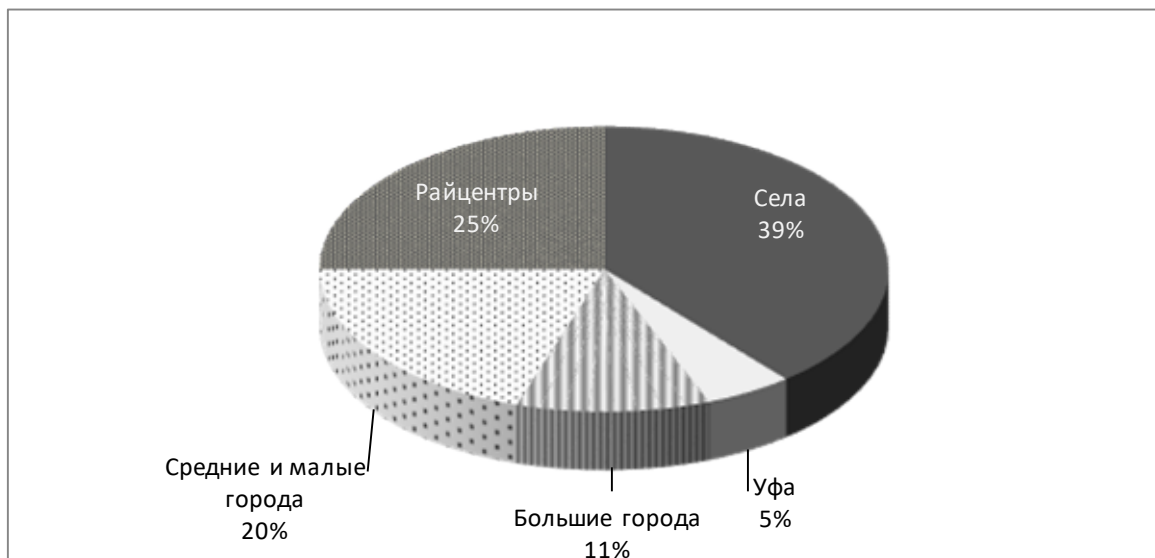


Рис. 2. Участники вахтовой миграции по типу поселения, % (по данным опроса 2015 г.)
Источник: [3]

Важный вопрос при исследовании временной трудовой миграции – каковы последствия этой формы занятости для ее участников? Нами проведен опрос экспертов – глав сельских поселений ряда районов республики, результаты которого в определенной мере дают возможность раскрыть некоторые аспекты данной проблемы.

По мнению экспертов, участие сельских жителей во временной трудовой миграции может негативно влиять на состояние института семьи и брака (отношения между супругами, детьми), состояние здоровья ее участников. Позитивные последствия вахтовой миграции эксперты связывают в основном с решением материальных проблем семьи (рис. 3),



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Какое влияние оказывает выезд на временные заработки жителей вашего поселения на различные стороны их жизни?», % (опрос экспертов, 2018 г.).

Источник: [2]

Последствия внутренней трудовой миграции могут иметь разные характер и содержание в зависимости от того, какие сферы жизнедеятельности они охватывают: экономические (уровень доходов и материального благосостояния, условия и характер занятости); социально-психологические (отношения с членами семьи, домохозяйства,

ближайшим окружением; социальное самочувствие и уровень удовлетворенности условиями жизни); социально-демографические (стратегии демографического, миграционного поведения; состояние физического здоровья); социально-правовые (уровень юридической и социальной защищенности) и др.

В связи с этим исследование временной трудовой миграции и ее последствий требует комплексного подхода (с использованием социологических и статистических методов), глубокого рассмотрения факторов данного явления в контексте протекающих социальных и экономических процессов в регионе.

Список литературы:

1. О межрегиональной трудовой миграции в 2017 году / Росстат. / [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2017.htm (дата обращения 01.01.2019).
2. Данные опроса экспертов «Внутренняя трудовая миграция жителей сел и малых городов Башкортостана: факторы и последствия». Институт стратегических исследований РБ, 2018 г.
3. Данные опроса «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 г.», Институт социально-политических исследований РБ, 2015.
4. Данные сельских районов Республики Башкортостан о численности вахтовых мигрантов. Институт стратегических исследований РБ, 2018 г.
5. Хилажева Г.Ф. Участие жителей Башкортостана во временной трудовой миграции // Проблемы востоковедения. – 2017. – № 3 (377). – С.18-23.

УДК 331.55

Г. В. Якшибаева

G. V. Yakshibaeva

РОЛЬ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ФУНКЦИОНИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE ROLE OF LABOR MIGRATION IN THE FUNCTIONING OF THE LABOUR MARKET RUSSIAN FEDERATION

Аннотация. В работе рассматривается современный рынок труда Российской Федерации. Выявлены диспропорции между количеством и качеством рабочей силы, проанализированы численность требуемых работников на вакантные рабочие места по видам экономической деятельности, потребность организаций в работниках по федеральным округам России, связи основной работы с полученной профессией выпускников. Определена роль трудовой миграции в успешном функционировании современного рынка труда Российской Федерации.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, рабочая сила, трудовая миграция

Abstract. The paper deals with the modern labor market of the Russian Federation. Disproportions between quantity and quality of labor force are revealed, the number of required workers on vacant workplaces by types of economic activity, need of the organizations for workers, communications of the main work with the received profession of graduates are analyzed. The role and importance of labor migration in the successful functioning of the modern labor market of the Russian Federation.

Keywords: labor market, unemployment, labor force, labor migration

Современный рынок труда в Российской Федерации далек от идеального, сбалансированного состояния в силу значительных диспропорций между количеством и качеством рабочей силы и потребностями рынка, в настоящее время наряду с наличием безработицы у нас имеются свободные вакантные места. Наблюдается выраженное несоответствие спроса и предложения труда. Несмотря на то, что темпы экономического роста замедлились в последние годы, тем не менее, уровень безработицы в стране остается на достаточно низком уровне и составляет в РФ-5,1% (более 4 млн. безработных), тогда как в развитых странах показатели по безработице значительно выше, например, в Испании -24%, в Италии -13,5%, в Германии – 7,2%, в Канаде -6,7%, в Англии -6%.

Таблица 1. Численность требуемых работников на вакантные рабочие места по видам экономической деятельности, человек

Вид экономической деятельности	годы			
	2011	2012	2015	2017
Всего	753168	917288	812211	814689
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	17643	25336	20184	20318
Рыболовство, рыбоводство	859	1530	563	513
Добыча полезных ископаемых, в том числе	13996	15550	10307	12863
добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	8976	10695	7334	9186
добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	5020	4855	2973	3677
Обрабатывающие производства, из них	88216	105457	74535	73152
производство пищевых продуктов	14168	17165	14285	14275
текстильное и швейное производство	4307	4623	3511	4126
производство кожи, и производство обуви	1024	1336	613	617
обработка древесины и производство изделий из дерева	2552	2329	1443	2006
целлюлозно-бумажное производство	2902	3589	2196	2414
производство кокса и нефтепродуктов	708	744	905	911
химическое производство	5464	7505	5725	4713
производство резиновых и пластмассовых изделий	2384	3355	1875	1950
производство прочих неметаллических минеральных продуктов	6258	8266	4601	3896
металлургическое производство	9035	9916	8154	6515
производство машин и оборудования	10574	12044	5986	6285
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	9800	12124	7115	7116
производство транспортных средств и оборудования	14626	17152	13179	13235
прочие производства	1771	1652	1126	1961
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	37148	44952	35734	37239
Строительство	21203	23774	14363	15004
Оптовая и розничная торговля	33906	46830	37081	38797
Гостиницы и рестораны	10887	11773	14895	10897
Транспорт и связь	85278	98760	86063	87541
Финансовая деятельность	30500	42710	24130	22668
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	87829	100974	91282	90544
Государственное управление	117047	140194	160460	170179
Образование	39362	51198	48697	47526
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	142006	174147	165284	159215
Предоставление прочих услуг	27282	34096	28624	28230

Источник: Труд и занятость в России 2017: Стат. сб./ Росстат – М., 2017. – 263 с.

Из табл.1 видно, за период с 2011 по 2017 гг. потребность в работниках всего в экономике России выросла на 8%. Наибольшее количество рабочей силы в 2017 г. требуется в государственное управление (170 179 человек), в здравоохранение (159 215 человек), в операции с недвижимым имуществом (90 544 человек), в транспорт и связь (87 541 человек),

в обрабатывающие производства (73 152 человек), в образование (47 526 человек), в оптовую и розничную торговлю (38 797 человек) [2].

Таблица 2. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных мест по профессиональным группам и субъектам РФ (все формы собственности)

	РФ	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
Всего	637612	194041	82687	74829	11172	110550	56203	66340	41790
руководители	27052	9306	3945	3009	429	4024	2320	2547	1471
специалисты высшего уровня квалификации	173984	53075	20958	18833	4097	29388	16970	18840	11823
специалисты среднего уровня квалификации	89953	23652	11343	11718	2163	14489	7349	10744	8496
служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	28656	11094	5943	2324	264	3849	1252	2698	1231
работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	68960	19902	9148	7336	460	14454	6902	7428	3331
квалифицированные работники, сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства	4866	1117	446	964	117	1060	138	635	388
квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	102896	31707	13763	11678	1436	19676	9106	9658	5872
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	69711	20289	7591	9424	888	12726	6382	7432	4980
неквалифицированные рабочие	71534	23899	9551	9543	1319	10882	5785	6358	4198

Источник: ФСГС (Росстат Официальная статистика \ Рынок труда, занятость и заработная плата \ Трудовые ресурсы Оперативная информация Сведения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2016 г.).

Если рассматривать изменения в динамике, то практически во всех видах экономической деятельности происходит плавный рост потребности в рабочей силе, кроме добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производств, химического производства, металлургического производства, производства машин и оборудования, производства электрооборудования, электронного и оптического оборудования, строительства и финансовой деятельности, где за последние шесть лет потребность в работниках плавно идет к снижению.

В Российской Федерации в общей структуре потребностей организаций и предприятий в работниках по профессиональным группам и субъектам преобладают специалисты высшего уровня квалификации над остальными и имеют существенную долю 27,3%, за ней следуют квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий 16,1%, специалисты среднего уровня квалификации 14,1%, неквалифицированные рабочие 11,2%, операторы производственных установок и машин,

сборщики и водители 11%, работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности 10,8%, см. табл.2.

По федеральным округам РФ при рассмотрении потребности организаций в работниках для замещения вакантных мест по профессиональным группам ситуация складывается неоднозначная, на первом месте располагается Центральный федеральный округ (194 041 человек), на втором – Приволжский федеральный округ (110 550 человек), на третьем – Северо-Западный федеральный округ (82 686 человек), что обусловлено наличием крупного производственного, финансового, инвестиционного и интеллектуального потенциала, развитой инфраструктуры и благоприятного географического положения регионов данных федеральных округов в центральной и европейской частях страны.

Самые низкие значения потребностей организаций в работниках среди восьми округов имеют Северо-Кавказский федеральный округ (11 172 человек), где экономика слабо развита и показатели уровня безработицы самые высокие по РФ (в Республике Ингушетии - 30,2%, в Чеченской Республике - 16%, в Карачаево-Черкесской Республике - 14,5%, в Республике Дагестан-11%) и Дальневосточный федеральный округ (41 790 человек), территории, выделяющиеся от других крайне низкой привлекательностью, и в последнее десятилетие переживающие интенсивный отток рабочей силы в центральные, западные и южные регионы России в результате нестабильной экономической ситуации, неблагоприятных природно-климатических условий, отсутствия инфраструктуры, образовательных, медицинских услуг, удаленности от центра, крупных городов и др.

Для экономики России в первую очередь необходимы высококвалифицированная рабочая сила, квалифицированные работники промышленности, строительства, транспорта, рабочие родственных занятий, специалисты среднего уровня квалификации, но в то же время она нуждается и в низкоквалифицированных работниках.

Анализируя распределение выпускников в РФ высших учебных заведений и их взаимосвязи работы с полученной профессией и специальностью за 2015 и 2017 гг., выявляется ярко выраженное несоответствие полученной профессии выпускника с его трудовой деятельностью, см. табл.3.

Наиболее сильная диспропорция между полученной специальностью человека и его работой наблюдается в таких ВЭД, как: воспроизводство и переработка лесных ресурсов (51,8%), сельское и рыбное хозяйство (47,8%), сфера обслуживания (46,4%), специальности естественных наук (46,1%), специальности по социальным наукам (45,3%), металлургия, машиностроение и материалобработка (44,7%), технология продовольственных продуктов и потребительских товаров (42%), транспортные средства (37,1%) и др., причем следует отметить, данная диспропорция с каждым годом растет в сторону увеличения несоответствия профессии и выполняемой работы.

Все это приводит к стремительному росту структурной безработицы, неудовлетворенному спросу со стороны работодателей, к неэффективному использованию рабочей силы и в конечном итоге падению темпов экономического роста в стране.

Трудовая миграция как сложное социально-экономическое явление зависит от многих факторов, с одной стороны, движению миграционных потоков способствуют сложившаяся ситуация в стране выхода, с другой - положение принимающего государства. Россия среди государств постсоветского пространства выделяется относительно развитой и стабильной экономикой, сюда массово направляется рабочая сила из бывших республик СССР, которые образовали «мигрантские ниши» в таких видах трудовой деятельности, как: строительство, сельское хозяйство, торговля, транспорт и др., где, как правило, труд является низкоквалифицированным, физически тяжелым и низкооплачиваемым. Спрос на труд мигрантов в данных отраслях вот уже два десятилетия имеет стабильный характер и в ближайшее десятилетие не изменится.

Таблица 3. Связь основной работы с полученной профессией, в %

Направление образования	2015		2017	
	связана	не связана	связана	не связана
Физико-математические специальности	63,4	36,6	68,7	31,3
Специальности естественных наук	61,0	39,0	53,9	46,1
Гуманитарные специальности	68,1	31,9	67,9	32,1
Специальности по социальным наукам	57,1	42,9	54,7	45,3
Образование и педагогика	74,7	25,3	76,4	23,6
Здравоохранение	97,0	3,0	96,9	3,1
Культура и искусство	74,0	26,0	74,6	25,4
Экономика и управление	65,5	34,5	64,1	35,9
Информационная безопасность	85,3	14,7	75,7	24,3
Сфера обслуживания	53,0	47,0	53,6	46,4
Сельское и рыбное хозяйство	56,4	43,6	52,2	47,8
Геодезия и землеустройство	66,9	33,1	62,7	37,3
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	77,2	22,8	70,3	29,7
Металлургия, машиностроение и материалообработка	57,8	42,2	55,3	44,7
Авиационная и ракетно-космическая техника	78,9	21,1	85,2	14,8
Оружие и системы вооружения	87,0	13,0	91,7	8,3
Морская техника	65,5	34,5	71,5	28,5
Транспортные средства	63,5	36,5	62,9	37,1
Приборостроение и оптотехника	66,2	33,8	67,1	32,9
Электронная техника, радиотехника и связь	72,3	27,7	69,4	30,6
Автоматика и управление	65,9	34,1	70,6	29,4
Информатика и вычислительная техника	81,0	19,0	76,4	23,6
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	44,0	56,0	48,2	51,8
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	51,3	48,7	58,0	42,0
Строительство и архитектура	71,2	28,8	70,9	29,1
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	74,7	25,3	63,5	36,5
Химическая технология и биотехнология	70,8	29,2	71,9	28,1
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	72,4	27,6	73,1	26,9

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018.- 142 с.

Анализируя численность иностранных граждан, имеющих действующее разрешение на работу, за период с 2011 по 2016 гг. (см. табл.4), видно резкое уменьшение: с 1027,9 тыс. человек в 2011 г. до 143,9 тыс. человек в 2016 г., то есть в 7 раз; и это характерно абсолютно для всех профессий, хотя до 2014 г. масштабы трудовых мигрантов с действующими разрешениями на работу стабильно росли. Снижение числа мигрантов имевших действующее разрешение на работу (документ, дающий право работать у юридического лица), связано с введением патента, механизма изменения порядка привлечения иностранной рабочей силы к трудовой деятельности в России в 2015 г. Вместе с тем, уменьшению численности способствует и подписанный Договор ЕАЭС, предоставляющий гражданам членов – государств Армении, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан право трудоустроиваться в России без разрешительных документов. Больше всего в Россию прибывают из стран СНГ: Таджикистан, Узбекистан и Украина, из других стран: Франция и Германия, Китай и Коре́йская Народно-Демократическая Республика[1].

Таблица 4. Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, тыс. чел.

Страна	годы			
	2011	2014	2015	2016
Всего	1027,9	1043,8	182,4	143,9
в том числе:				
из стран СНГ, из них	858,9	866,0	33,5	25,0
Азербайджан	24,8	14,1	2,5	2,0
Армения	40,9	30,3	1,5	1,5
Казахстан	4,5	0,5	0,2	0,2
Киргизия	65,6	72,9	2,5	1,1
Республика Молдова	46,8	40,4	1,5	0,9
Таджикистан	166,4	145,7	10,7	8,3
Туркмения	0,5	0,5	0,4	0,5
Узбекистан	399,0	422,0	10,0	7,8
Украина	110,3	139,5	4,2	2,7
из стран ЕС, из них	13,0	10,4	10,8	8,4
Великобритания	1,5	0,8	1,0	0,8
Германия	2,2	1,3	1,6	1,3
Италия	0,9	0,9	1,1	0,9
Латвия	0,7	0,4	0,4	0,3
Литва	1,0	0,5	0,4	0,3
Польша	0,8	0,8	0,7	0,5
Финляндия	0,6	0,3	0,4	0,3
Франция	2,0	1,5	1,6	1,3
из стран дальнего зарубежья, из них	140,2	166,4	137,9	110,2
Вьетнам	10,9	13,5	14,1	12,5
Китай	69,5	71,7	49,4	40,5
Корейская Народно-Демократическая Республика	19,3	30,7	30,4	29,1
Соединенные Штаты Америки	1,7	1,1	1,2	1,0
Турция	18,9	24,1	19,3	9,9

Источник: Труд и занятость в России 2017: Стат. сб./ Росстат – М., 2017. – 263 с.

Динамика численности трудовых мигрантов, получивших патент на осуществление трудовой деятельности в России за 2011-2016 гг. показывает в целом ее рост, стремительно увеличившись с 764,9 тыс. чел. в 2011 г. до 2134,1 тыс. чел. в 2014 году, то есть на 279% и снизившись к 2016 году до 1 581 тыс.чел. (см. табл.5.)

Таблица 5. Численность иностранных граждан, получивших патент на осуществление трудовой деятельности, тыс. чел.

страна	годы			
	2011	2014	2015	2016
Всего	764,9	2134,1	1685,3	1581,0
в т. ч.				
из стран СНГ	762,2	2132,3	1684,4	1580,3
из них:				
Азербайджан	39,9	96,8	49,4	49,0
Армения	57,4	148,7	0,1	0,0
Казахстан	4,8	0,9	0,2	0,2
Киргизия	46,8	157,4	30,4	0,1
Республика Молдова	30,6	180,3	96,4	65,3
Таджикистан	161,1	443,5	423,2	403,7
Узбекистан	392,0	848,5	880,8	894,3

Источник: Труд и занятость в России 2017: Стат. сб./ Росстат – М., 2017. – 263 с.

Уменьшение потока в 2015 году обусловлено с одной стороны, с неблагоприятным общеэкономическим положением в стране и регионах и, с другой, ужесточением миграционного законодательства, затратным и утомительным прохождением процедур трудоустройства, получением патента, сдачей экзаменов и получением сертификатов на знание русского языка, истории России и законодательства, оплаты различных госпошлин и др. Если до 2015 патент позволял работать только у физических лиц, то с 1 января 2015 года трудовой мигрант, приобретая патент, может работать как у юридического лица, так и у физического, с указанием вида трудовой деятельности работника.

Таким образом, спрос на иностранную рабочую силу в нашей стране есть и в перспективе будет сохраняться, следовательно, для получения максимальной полезности для государства и общества от использования рабочей силы трудовых мигрантов и минимизации отрицательных последствий, вызванные их присутствием в стране, в перспективе, необходимо в первую очередь привлекать высококвалифицированную иностранную рабочую силу, предоставляя и создавая им благоприятные условия для трудовой деятельности, используя планово-рыночные механизмы отслеживать, контролировать и направлять миграционные потоки адресно, в востребованные территории, особенно, в трудодефицитные и слабо освоенные, отсталые в экономическом развитии территории для обеспечения равномерного распределения трудовых ресурсов и достижения поступательного экономического роста [3].

Список литературы:

1. Миропольский Д. Ю., Якшибаева Г. В. Состояние и перспективы развития трудовой миграции России с государствами - членами ЕАЭС как фактор устойчивого социально-экономического развития государства// Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета №4 2018 С.17-29.
2. Труд и занятость в России 2017: Стат. сб./ Росстат – М., 2017. – 263 с.
3. Якшибаева Г. В. Планово-рыночные механизмы регулирования внутренней трудовой миграции в России// Проблемы современной экономики №2 2018 г. Санкт-Петербург. С.63-78.

УДК 332.1

А. В. Янгиров, С. И. Насырова, Г. Ф. Хилажева

A. V. Yangirov, S. I. Nasyrova, G. F. KHilazheva

ТРЕНДЫ МИГРАЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

MIGRATION TRENDS AND PROBLEMS OF FORMATION YOUTH LABOUR POTENTIAL IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация: В статье проведен анализ миграционных процессов в Республике Башкортостан. Выявлено, что значительную долю в данных процессах занимает образовательная и трудовая миграция. Определены причины миграции молодёжи, динамика её численности и уровень молодежной безработицы в республике. Представлены предложения для обеспечения молодыми специалистами экономики республики.

Ключевые слова: миграция, миграция молодежи, молодежный трудовой потенциал.

Abstract. The article analyzes the migration processes in the Republic of Bashkortostan. It is revealed that a significant share in these processes is occupied by educational and labor migration. We determined the reasons for the migration of young people, the dynamics of the number of young

people and the level of youth unemployment in the republic. There are proposals for providing by young specialists the economy of the republic.

Key words: migration, youth migration, youth labor potential.

В Республике Башкортостан миграционные процессы формируются действием различных потоков миграции: международной (страны дальнего зарубежья, Балтии и СНГ), межрегиональной (регионы России), внутрирегиональной (муниципальные образования РБ). Они отличаются по интенсивности и характеру протекающих процессов и вносят свой вклад в общий миграционный прирост республики.

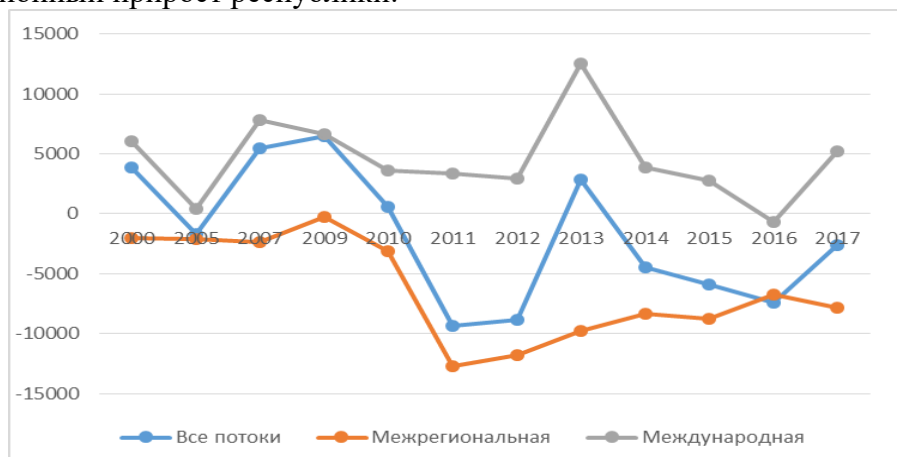


Рис. 1. Динамика миграционного прироста РБ по потокам, 2000-2017 гг., человек.

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по РБ объем миграционного потока (прибывшие+выбывшие) в РБ в январе-июле 2018 года составил 164,3 тысячи случаев. Число выбывших за пределы РБ составило 29,8 тыс. человек, прибывших - 26,1 тыс. человек, мигрировали внутри республики - более 54 тыс. человек.

Таблица 1. Общие итоги миграции населения, человек

	Январь-июль 2018			Январь-июль 2017		
	число прибывших	число выбывших	миграционный прирост (убыль)	число прибывших	число выбывших	миграционный прирост (убыль)
Миграция	80308	84035	-3727	77926	78498	-572
из неё:						
В пределах России	75752	77631	-1879	72017	73979	-1962
в том числе:						
Внутрирегиональная	54191	54191	-	50749	50749	-
Межрегиональная	21561	23440	-1879	21268	23230	-1962
Международная миграция	4556	6404	-1848	5909	4519	1390
в том числе:						
со странами СНГ	4001	5779	-1778	5536	4224	1312
с другими странами	555	625	-70	373	295	78
Внешняя для республики миграция (межрегиональная + международная)	26117	29844	-3727	27177	27749	-572

Тренды миграционных процессов в Республике Башкортостан характеризуются следующим образом:

- рост общей миграционной убыли населения в 2013-2016 годы, сокращение в 2017 году и усиление в первой половине 2018 года;
- миграционный обмен с регионами России сопровождался снижаемой убылью в 2011-2016 годы, ростом в 2017 году и некоторым сокращением в январе-июле 2018 года;
- международная миграция характеризовалась стабильным положительным приростом, объемы которого с 2013 года сокращались и привели к отрицательному сальдо в 2016 году; в 2017 году произошел значительный положительный миграционный прирост. Отрицательное сальдо (-1848) вновь наблюдается в январе-июле 2018 года, хотя в 2017 году имело значение 1390.

Уровень межрегиональной миграционной убыли населения республики в последние годы имел тенденцию к снижению, но в 2017 году он вырос. В РБ наблюдается значительный миграционный отток трудоспособного населения, особенно в молодых возрастных группах (наиболее активно - среди женского населения). Это ведет к деформации возрастного-полового состава населения республики, к миграционной убыли и ослаблению демографического потенциала региона. Ежегодно из республики в 2015-2017 годы выбыло в среднем более 34 тыс. лиц трудоспособного возраста, прибыло – 28-29 тыс. человек; убыль составила более - 5 тыс. человек.

Представители образовательной и трудовой миграции составляют значительную долю лиц, участвующих в межрегиональной миграции. Это указывает на то, что качество и доступность образовательных услуг учреждений профессионального образования РБ не соответствуют потребностям населения. Образовательная миграция, как правило, имеет безвозвратный характер. Возвращению выпускников в республику из других регионов России препятствует отсутствие у молодых специалистов возможностей и перспектив для реализации своего профессионального потенциала и получения достойной оплаты труда [1]. В значительной степени это обусловлено низким уровнем зарплат, предлагаемых при трудоустройстве молодых специалистов, и отсутствием заинтересованности местных предприятий и организаций в использовании их потенциала.

Таблица 2. Рейтинг субъектов ПФО по общему миграционному приросту, 2013-2017 годы, на 10 000 человек

2016		2017	
Республика Мордовия	56,25	Республика Мари Эл	29,2
Республика Татарстан	15,17	Республика Татарстан	12,3
Самарская область	6,18	Республика Мордовия	6,5
Саратовская область	-2,27	Нижегородская область	1,8
Нижегородская область	-3,48	Самарская область	-2,8
Ульяновская область	-5,87	Республика Башкортостан	-6,4 (6)
Чувашская Республика	-6,69	Ульяновская область	-10,6
Пензенская область	-9,81	Пензенская область	-22
Пермский край	-12,16	Пермский край	-22,9
Удмуртская Республика	-14,24	Удмуртская Республика	-23,3
Республика Башкортостан	-18,16 (11)	Саратовская область	-24,9
Кировская область	-21,47	Чувашская Республика	-25,2
Республика Мари Эл	-24,41	Кировская область	-27,7
Оренбургская область	-24,98	Оренбургская область	-42,7

В рейтинге 14-ти регионов ПФО позиции республики нестабильны (11-е место в 2016 году, в результате роста объемов международной миграции 6-е место в 2017 году).

Проблема миграционного оттока молодежи особенно актуальна, потому как негативно сказывается на трудовом потенциале республики. Особенно высок уровень потенциальной образовательной и трудовой миграции у молодежи 18-24 лет. Около 20% из них готовы временно уехать на работу в другую страну, если предложат интересную работу с хорошей зарплатой, и более 30% - переехать в другой регион России. Немного ниже эти показатели в более зрелой возрастной группе (25-29 лет). Социально-трудовую мобильность молодежи можно рассматривать как естественный процесс влияния эпохи глобализации, массовой коммуникации, движения товаров и услуг, расширения границ сотрудничества и возможностей свободного перемещения. Для респондентов, желающих или готовых переехать в другие регионы России, определяющими являются причины и мотивы материально-финансового характера и социально-экономического содержания.

Результаты социологического опроса⁵³ о причинах планируемой миграции выглядят следующим образом: 1) работа, 2) желание улучшить свое материальное положение, 3) иметь больше возможностей в жизни, 4) учеба. Доля выбравших эти варианты ответов значительно больше среди 18-24-летних респондентов (рис.2).



Рисунок 2. Социологическое исследование причин миграции населения в возрасте до 30 лет

Сложившаяся ситуация в республике характеризуется значительным сокращением молодого населения (в среднем на 30 тыс. человек ежегодно с 2014 г.), в том числе за счет оттока в другие регионы.

Проведенные в 2016 г. исследования показали, что молодые жители республики, занимающиеся трудовой деятельностью, вовлечены практически во все сферы экономики РБ [1], но степень их участия неодинакова: в одних они занимают достаточно большую долю, в других — меньшую.

Наибольший уровень занятости молодежи наблюдается в сфере торговли, затем — в промышленности (18,3%), в сфере услуг и бытового обслуживания (9,2%), в строительстве

⁵³ Социологический опрос «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года» (сокращенно «Стратегия РБ — 2030»). Организаторы исследования: Министерство экономического развития Республики Башкортостан, ИСППИ РБ, Башкирский филиал Института социологии РАН. Объект исследования — население РБ в возрасте от 18 до 75 лет. Выборка районированная по социально-экономическим зонам РБ с квотированием на этапе отбора в домохозяйстве по полу, возрасту и уровню образования. Объем выборки — 6300 человек. Метод исследования — самозаполнение бланка социологического опроса (анкеты). Сроки проведения полевых работ: июль–октябрь 2015 г.

(8,1%). Чаще всего молодым людям предлагают работу не требующую высокого уровня квалификации в таких сферах как строительство, сельское хозяйство и торговля. Подтверждением этому является и тот факт, что среди этой группы молодых людей высока доля занятых преимущественно физическим трудом. В частном секторе экономики занята наибольшая часть работающей молодежи (63,4%) республики [1].

Высокая доля безработных среди молодежи обусловлена, прежде всего, процессом перехода от обучения к занятости, значительным периодом поиска работы и интеграции в единое трудовое и социально-экономическое пространство. Доля молодежи в структуре безработного населения имеет некоторую зависимость и от демографической структуры. Официальные статистические наблюдения показывают, что сокращение доли молодёжи снижает не только их долю в численности безработных, но и сам уровень безработицы. Поэтому основным показателем положения молодежи на рынке труда в развитых странах является уровень молодежной безработицы, а не их доля в структуре безработных [1]. Рассмотрим уровень молодежной безработицы в Республике Башкортостан.

Таблица 3. Уровни экономической активности и безработицы молодежи в регионах Приволжского федерального округа, 2016 г.

Субъект	Уровень экономической активности, %		Уровень безработицы, %	
	14-19	20-30	14-19	20-30
Российская Федерация	9,1	80,2	32,4	9,0
Приволжский федеральный округ	8,8	79,9	19,3	7,5
Республика Башкортостан	7,4	78,3	16,3	9,2
Республика Марий Эл	6,9	80,3	24,8	8,4
Республика Мордовия	15,5	80,0	12,2	6,2
Республика Татарстан	11,6	82,5	19,0	6,2
Удмуртская Республика	11,2	88,6	16,6	7,5
Чувашская Республика	8,9	82,1	14,5	7,1
Пермский край	8,2	79,2	9,1	4,6
Кировская область	13,1	85,1	8,6	4,9
Нижегородская область	7,4	84,5	6,9	2,8
Оренбургская область	12,3	79,2	7,9	4,2
Пензенская область	6,2	76,7	5,2	5,8
Самарская область	6,8	73,2	6,4	3,3
Саратовская область	6,2	76,0	8,2	3,9
Ульяновская область	4,4	78,7	7,5	4,4

Уровень безработицы в республике внутри группы 14-19 лет довольно высок и составляет 16,3%, потому что для молодежи доступ к рабочим местам ограничен. Это связано с более строгими требованиями трудового законодательства по отношению к нанимателям молодых людей не достигших совершеннолетия, а также из-за отсутствия квалификации и опыта. Рисунок 3 наглядно демонстрирует, что уровень молодежной безработицы в РБ и европейских странах примерно одинаковый [1].

Возрастная группа (20-30 лет) традиционно составляет наибольшую долю среди безработных в РБ. В РБ этот показатель, как и в РФ в целом, с 2010 года не опускается ниже в 35% [1]. Наблюдается увеличение сроков поиска работы молодыми людьми, что является тревожным сигналом.

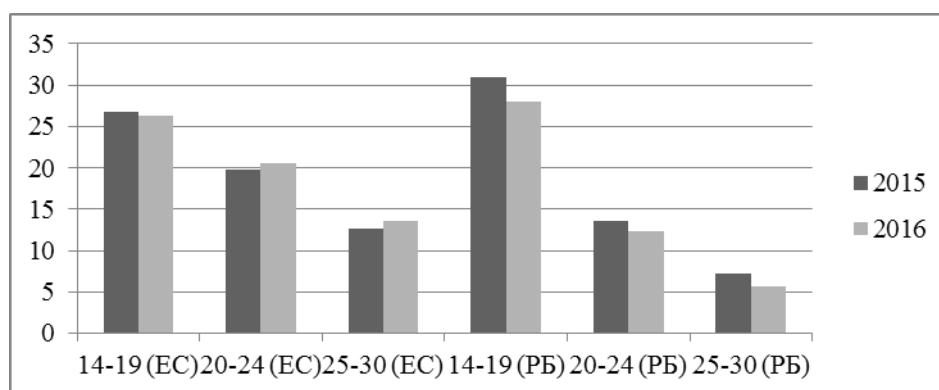


Рисунок 3. Уровень безработицы молодежных групп в европейских странах и в РБ в 2015-2016 гг.

Особые трудности при поиске работы на рынке труда испытывают выпускники учреждений высшего и среднего профессионального образования республики, так как молодые специалисты вынуждены конкурировать между собой, а также с людьми старших возрастов, имеющими необходимый опыт.

Таблица 4. Востребованность выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования Республики Башкортостан на регистрируемом рынке труда

показатель	2013	2014	2015	2016	2017
Число выпускников, тыс. чел.	31,3	29,7	30,2	27,0	31,7
Число трудоустроенных выпускников, тыс. чел.	24,5	22,4	23,9	21,9	24,8
Доля трудоустройства выпускников, %	78	75	80	82	79
Число уехавших выпускников, тыс. чел.	8,9	7,9	8,8	7,6	8,7
Число оставшихся выпускников, тыс. чел.	22,4	21,8	21,4	19,4	23,0
Доля уехавших выпускников, %	28,4	26,6	29,1	28,1	27,4
Средняя заработная плата выпускников в РБ, тыс. руб.	23,3	24,9	25,9	26,8	28,4
Средняя заработная плата уехавших выпускников, тыс. руб.	27,6	30,1	32,8	42,9	37,6
Отношение числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся (коэффициент трудовой миграции выпускников)	0,40	0,36	0,41	0,39	0,38
Отношение средней заработной платы уехавших выпускников к заработной плате оставшихся	1,18	1,21	1,27	1,60	1,32

Проанализировав данные Государственной службы занятости населения о спросе и предложении на определенные профессии, можно предположить, что основными причинами безработицы среди молодежи являются структурный дисбаланс на рынке труда и непривлекательность рабочих мест [1]. Большая часть молодежи стремится получить высшее образование, несмотря на то, что более 80% вакансий в службах занятости составляют рабочие профессии. Основную потребность в рабочей силе испытывают те отрасли, где наблюдается низкая заработная плата и существенный дефицит достойного труда. В первую очередь, это предприятия и организации обрабатывающего производства, строительства, оптовой и розничной торговли, образования [1].

Своеобразным противоречием регионального рынка труда является перепроизводство высококвалифицированных кадров и одновременно с этим недостаточный спрос на них в экономике региона. Молодые люди быстро реагируют на дефицит интересных, содержательных, высокотехнологичных и креативных рабочих мест [1]. Вышеперечисленные факторы становятся мотивацией миграционного оттока молодежи из республики.

Уровень жизни населения, миграционные, демографические и другие социальные процессы, происходящие в республике напрямую зависят от заработной платы (табл. 5).

Таблица 5. Уровень заработной платы молодежи в Республике Башкортостан и Российской Федерации за 2012-2017 годы

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Средняя заработная плата в РБ	21265	23377	24988	25928	26820	28424
Темп роста, %	-	109,9	106,9	103,8	103,4	106,0
Средний темп роста, %	106,0					
Средняя заработная плата в РФ	26629	29792	32495	34030	36746	37100
Темп роста, %	-	111,9	109,1	104,7	108,0	101,0
Средний темп роста, %	106,9					
Средняя заработная плата в ПФО	21620	23481	24601	25632	27257	28105
Темп роста, %	-	108,6	104,8	104,2	106,3	103,1
Средний темп роста, %	105,4					

Система высшего образования, которая действует в республике, слабо ориентирована на инновационную экономику, вследствие чего, не может удовлетворить потребности в квалифицированных рабочих кадрах, особенно инженерных специальностей, без которых проведение модернизации невозможно.

Непрерывное участие предприятий на всех этапах обучения сотрудника, на наш взгляд, является одним из основных условий обеспечения экономики республики специалистами, владеющими высоким уровнем профессиональной подготовки. Внедрение практики трехсторонних договоров между министерствами, образовательными учреждениями и отдельными организациями будет способствовать обеспечению специалистами экономики региона.

При подготовке специалистов важно учитывать новые формы, в которых существует рынок знаний. Нужно учитывать, что эти формы постоянно трансформируются и изменяются.

Формированию конкурентных преимуществ у региона и решению кадровых проблем будет способствовать определение важнейших направлений развития кадрового потенциала в соответствии с основными положениями развития РБ. Для обеспечения максимального баланса между процессом обновления и сохранения количественного и качественного состава кадров необходимо создание и дальнейшее совершенствование методик определения потребностей региона в кадрах, разработка механизма формирования перспективной потребности по приоритетным профессиям.

Оценка перспективной кадровой потребности для качественной и рациональной профориентации молодежи является одной из приоритетных задач в процессе регулирования молодежного рынка труда республики.

Неотъемлемой частью сферы образования и одним из компонентов устойчивого развития страны в целом должны являться опережающая подготовка по приоритетным профессиям или оценка перспективной кадровой потребности республики.

Из вышеперечисленного можно заключить, что создание условий, благоприятных для развития потенциала и успешной интеграции в общество молодежи, стимулирование их предпринимательской и инновационной активности, является одним из ключевых направлений реализации молодежной политики.

Список литературы:

1. Валиахметов Р. М., Баймурзина Г. Р. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан) // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.15 / Отв. ред. М.К. Горшков. - М.: Новый Хронограф, 2017. С. 134-153.
2. Миграция населения в Республике Башкортостан. Стат.сборник. Ч. Уфа: Башкортостанстат, 2018. 164 с.
3. Оперативные итоги естественного и миграционного движения населения Республики Башкортостан. Стат. обзор, январь–июль 2018 г. Уфа: Башкортостанстат, 2018. 20 с.

4. Состояние регистрируемого рынка труда Республики Башкортостан // Информационный портал занятости населения Министерства семьи и труда РБ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/4229>.
5. Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан // под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать, 2015. 360 с.
6. Труд и занятость в Республике Башкортостан. Стат. сборник Уфа: Башкортостанстат, 2018. 117 с.
7. Хилажева Г.Ф. Миграционные процессы в регионе // Республика Башкортостан. Демографический доклад. Выпуск 3 / под ред. Г.Ф. Хилажевой, Н.К. Шамсутдиновой. Уфа: Гилем, Башк.энцикл., 2018. С.34-35

VII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И РОЛЬ БИЗНЕСА И ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

УДК 338.45

К. В. Батяева, И. Н. Глазкова

K. V. Batyaeva, I. N. Glazkova

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

CORPORATE CULTURE AS A TOOL TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION

Аннотация. В статье уточнена сущность понятия корпоративной культуры и рассмотрены факторы, влияющие на ее формирование. Определены показатели, характеризующие эффективность организации. Выявлена логическая взаимосвязь влияния корпоративной культуры на эффективность и успешность деятельности организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, эффективность организации, бизнес-среда, внутренние и внешние факторы.

Abstract. The article clarifies the essence of the corporate culture concept and examines factors that influence it's formation. The indicators characterizing efficiency of the organization are defined. The logical interrelation between the corporate culture and the efficiency of the organization is revealed.

Key words: corporate culture, the efficiency of the organization, business environment, internal and external factors.

Важность формирования и совершенствования корпоративной культуры сегодня обусловлены постоянно изменяющимися условиями бизнес-среды.. Все элементы корпоративной культуры должны отражать взгляды руководства компании, ведь именно это обеспечивает её целостность. То, насколько верно руководитель определит основные черты формирования корпоративной культуры предприятия, будет залогом успеха или же обернётся против него. Этим объясняется актуальность данной темы.

Российские организации начали высоко оценивать значимость корпоративной культуры относительно недавно. На сегодняшний день политика любой процветающей организации определяет развитие корпоративной культуры, которая основывается не только в поддержании устойчивой морально-психологической атмосферы в трудовом коллективе, но и в повышении результативности деятельности организации.

На Западе придают значение этому феномену уже с 80-х годов 20 века. 1982 году были первые попытки формулирования определения корпоративной культуры в теории «менеджмента». Американскими экспертами Т. Дил и А. Кеннеди выделены элементы культуры и разработаны модели. Так, эксперты, при выявлении факторов, которые влияют на эффективность деятельности организаций, разработали концепцию корпоративной культуры. Данная концепция предполагает влияние на организационное поведение и корпоративное развитие.

В настоящее время нет однозначного определения «корпоративной культуры». Изучением данного понятия занимаются такие исследователи как Э.Шейн, С.С. Фролов, Н.Н. Могутнова, В.А. Спивак, О.С. Виханский и др. Исходя из анализа

предложенных ими определений, можно сформулировать следующее: корпоративная культура – это совокупность базовых представлений, ценностей и норм, присущих только данной организации, формирующихся в ходе совместной деятельности для достижения общих целей, приобретенных при решении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность, задающих ориентиры [4, с.148].

Корпоративная культура (в узком смысле) – это нормы, традиции, основополагающие ценности, идеи, взгляды, которые разделяются членами организации. Это один из самых эффективных инструментов привлечения и мотивации сотрудника, а также организации работы в целях повышения эффективности социально - трудовой деятельности и конкурентоспособности предприятия.

Существуют факторы, которые влияют на формирование и развитие культуры в организации, они подразделяются на внутренние и внешние.

К внутренним факторам относят:

- отбор и найм персонала;
- деятельность высшего руководящего звена и его реакция на поведение сотрудников;
- политика социализации персонала компании, то есть методы, которые позволяют сотрудникам пройти адаптацию по отношению к организационному окружению [3, с. 67].

Большое влияние оказывают и внешние факторы: рыночная среда, в которой находится предприятие:

- на каком историческом развитии находится общество,
- характер национальной ментальности,
- особенности конкретной нации,
- культура ведения бизнеса и отношение общества к нему - каким общество и государство видит эффективный бизнес, государственные законы, регулирующие экономические «правила игры».

А также влияние может оказывать религия и мода, особенно в тех сферах бизнеса, которые напрямую связаны с данными факторами (элитная одежда, сфера услуг, религиозные организации) [1, с. 5].

Эффективность деятельности предприятия определяется комплексно – по двум блокам показателей. Первый блок включает в себя объективные (экономические) показатели:

- результативность (оценка достижений, поставленных целей);
- производительность (оценка достижений целей посредством минимальных трудовых затрат);
- прибыль;
- рентабельность (прибыльность в процессе всего товарооборота от приобретения сырья и оборудования до продажи произведенного товара);
- экологичность (в настоящее время загрязнение окружающей среды является одним из важных показателей неэффективности предприятия) и т.д.

Второй блок включает в себя субъективные (психологические, физиологические, социально-психологические) показатели:

- трудовая активность сотрудников (она отражается на таких показателях как производительность труда, качество выпускаемой продукции и т.д.);
- удовлетворенность трудовой деятельностью (это показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы);
- относительная стабильность организации (в каждой группе образуется ядро кадровых работников, вокруг которого концентрируется остальной кадровый состав. Показатель стабильности напрямую связан с текучестью кадров в организации);
- сработанность коллектива организации (этот показатель характеризует психологический климат в коллективе).

Взаимовлияние объективных и субъективных показателей эффективности деятельности организации было доказано учеными Санкт-Петербургского государственного университета. Согласно их исследованию трудовая активность зависит от:

- сбалансированности материального и морального стимулирования труда (было выяснено, что ориентация исключительно на материальное стимулирование труда не приводит к значительному увеличению трудовой активности работников);

- наличия в организации инициативной группы людей, выдвигающей цели, отражающие интересы и потребности сотрудников, умеющей убедительно доказывать необходимость предлагаемых ими инноваций;

- возраста работников (молодые сотрудники проявляют большую общественную активность, а работники среднего возраста отличаются высокой трудовой активностью).

На удовлетворенность трудом влияют следующие факторы: результативность труда, санитарно-гигиенические условия труда, система организации труда, система стимулирования труда, способы принятия решений, сложившиеся в организации.

Сплоченность организации, характеризующаяся прочностью, единством, устойчивостью межличностных отношений, влияет на: производительность труда, уровень трудовой и общественной активности, текучесть кадров [5].

Американский ученый Д. Мейстер провел исследование, посвященное взаимосвязи корпоративной культуры и эффективности организации и выделил элементы, которые определяют финансовую успешность компании: самосовершенствование; лидерство; психологический климат в коллективе; высокие стандарты, под которыми он понимал личные качества сотрудников, их лояльность, высокую производительность; ориентация на долгосрочные цели; делегирование полномочий; справедливое вознаграждение; удовлетворенность сотрудников.

Д. Мейстер связал вышеперечисленные элементы воедино и определил их влияние на финансовую успешность. Он предложил следующие логические построения: финансовый успех является следствием качества продукции, качество продукции зависит от удовлетворенности сотрудников; удовлетворенность сотрудников зависит от поддержания высоких стандартов, наставничества и делегирования полномочий; высокие стандарты являются следствием наличия системы справедливой компенсации, вовлеченности и энтузиазма работников; наставничество является следствием ориентации на долгосрочные цели, заинтересованности и энтузиазма работников; делегирование является следствием ориентации на долгосрочные цели [2, с. 61-62].

Подводя итоги можно отметить, что эффективность деятельности организации зависит от таких факторов, как производственные мощности, технологии, персонал, его квалификация, потенциал развития. Однако данный список дополняет и такой феномен как корпоративная культура. Эффективная корпоративная культура создает благоприятный климат для осуществления трудовой деятельности. Поэтому корпоративная культура является одним из инструментов повышения эффективности деятельности предприятия. При исследовании слабых и сильных сторон организации, влияющих на успешность деятельности не стоит игнорировать анализ развития корпоративной культуры.

Список литературы:

1. Кочнев В.А., Тарасов А.В. Способы построения и управления корпоративной культурой организации // Интернет-журнал «Науковедение» - 2015. –Том 7, №6 [Электронный ресурс] URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/50EVN615.pdf> (Дата обращения: 21.01.2019).

2. Майстер Д. Делай то, что проповедуешь. Что руководитель должен знать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения/Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 246 с.

3. Макеев В.А. Структура корпоративной культуры организации // Власть – 2010. - №07. – С. 65-68.

4. Мешков А.Ю. Структура корпоративной культуры // Вестник Южно-Уральского государственного университета – 2012. - №10 (269). – С. 148 – 150.

5. Показатели эффективности организации [Электронный ресурс] URL: <http://psylist.net/socpsy/00019.htm> (дата обращения: 22.01.2019).

УДК 316.422.42

Г. Т. Галиев

G. T. Galiev

СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЙ АУДИТ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

SOCIO-POLITICAL AUDIT OF THE TRADE UNION MOVEMENT IN THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Аннотация. В статье актуализируется вопрос о реформировании и модернизированных профсоюзного движения в стране и на региональном уровне. С позиции социально-политического аудита рассматриваются внешние и внутренние причины снижения роли профсоюзов в современном обществе, тенденция усиления давления бизнес-структур на профсоюзы и ослабление роли государства. Выявляются типичные недостатки современных профсоюзных активистов и работников, а также их причины. Раскрываются главные проблемы профсоюзного лидера - низкий уровень профессиональных навыков и умений, низкий авторитет среди населения, работников и членов профсоюза, отсутствие мотивации в профсоюзной деятельности. Считается, что истоки этих проблем - возникновение олигархов от профсоюзов, компраторская сущность некоторых профлидеров, бюрократизм, социальное неравенство и привилегии, недоверие к профлидерам в ФНПР. Основной причиной типичных недостатков профсоюзных лидеров - глубочайший кризис системы обучения и переобучения, потеря системы подготовки и переподготовки кадров для профсоюзного движения в Академии труда и социальных отношений. Отсюда эмпирическая ограниченность и дефицит теоретических концепций. Профсоюзы не в ладах с наукой. Выход из сложившейся ситуации – возрождение профсоюзного обучения. Анализ ситуации дан на основе социологических исследований.

Ключевые слова. Социально-политический аудит, профсоюзное движение, реформирование и модернизация, профессионализм и компетенции, обучение

Abstract. The article actualizes the issue of reforming and modernizing of the trade union movement in the country and at the regional level. From the standpoint of a socio-political audit, external and internal reasons for reducing the role of trade unions in modern society, the trend of increasing business pressure on trade unions and weakening the role of the state are considered. The typical shortcomings of modern trade union activists and workers, as well as their causes, are identified. The main problems of the trade union leader are revealed such as low level of professional skills and abilities, low authority among the population, workers and members of the trade union, lack of motivation in the trade union activities. It is believed that the origins of these problems are the emergence of oligarchs from trade unions, the comprador nature of some trade union leaders, bureaucracy, social inequality and privileges, distrust of trade union leaders in the Federation of Independent Trade Unions of Russia. The main reason for the typical shortcomings of trade union leaders is the deepest crisis of the system of training and retraining, the loss of the system of training and retraining for the trade union movement in the Academy of Labor and Social Relations. Hence the empirical limitations and the lack of theoretical concepts. Trade unions are at

odds with science. The way out of this situation is the revival of union education. Situation analysis is based on sociological research

Keywords. Socio-political audit, trade union movement, reform and modernization, professionalism and competence, training

Сегодня проблемы модернизации и реформирования профсоюзного движения перешли из разряда научно-дискуссионных в плоскость жизненно важного процесса преобразования системы профсоюзов как в рамках Федерации независимых профсоюзов России, так и на республиканском уровне.

Изучение этих вопросов необходимо исследовать на ранних стадиях проведения модернизации. Какова реальная ситуация и что делать?

Региональным профсоюзам в первую очередь необходимо пересмотреть свои функции. Профсоюзы могут себя заново институализировать в качестве нанимающего института, который занимался бы исследованием возможностей, потенциала и достижений человека и *достойного труда для всех*, а также оптимизации социально-экономических отношений (рациональными методами мирного решения проблем работников, улучшения их образа жизни).

Это единственный возможный путь модернизации, но профсоюзы такому повороту еще не готовы. Модернизация профсоюзов – это по сути самовестернезация, которая осуществляется для достижения внутренней цели развития, мотивация профсоюзного членства.

В чем же причина? Почему эти направления возможны и невозможны?

В настоящее время профессиональные организации сталкиваются с определенными трудностями и страдают как от внешних, так и от внутренних факторов. Мы явно недооцениваем также внутренние и внешние причины, которые порождают сегодня оппортунизм в профсоюзном движении.

Итак, рассмотрим внешние и внутренние причины снижения роли профсоюзов в современном обществе. К внешним причинам относятся:

Низкая социальная активность населения. За годы построения рыночной экономики и совершенствования демократических процессов в стране в целом у населения привито осознание бессмысленности участия в различных электоральных, социальных, общественных инициативах.

Падение темпов роста экономики, снижение благосостояния, инфляция, размыв отраслей экономики.

Смена собственников предприятий и организаций, офшоризация производства. Когда невозможно найти реальных работодателей.

Информационная блокада в средствах массовой информации. Отсутствие апдейтмов (обновление какой-либо программы или системы)

Оказывая сопротивление профсоюзам, бизнес-структуры прибегают к максимально жестоким формам давления на организацию трудящихся. Увольнение профсоюзных активистов, заключение изначально «слабых» коллективных договоров, уклонение от социальной нагрузки и ответственности, манипулирование общественным сознанием – вот неполный набор используемых методов. А также бюрократизм, социальное неравенство и привилегии у профсоюзных лидеров позволяют развивать в скрытой форме в некоторых регионах радикальное течение в профсоюзах.

Внутренних причин гораздо больше: старение кадров – геронтократия, когда консерватизм, косность, застойность мышления, медленная реакция на происходящие события препятствуют адаптации в быстро меняющихся социально-экономических условиях; склонность к демагогии и бюрократизму; падение профсоюзной численности; политическое безволие профсоюзного руководства; материально-техническая и финансовая слабость, юридическая безграмотность, отставание от работодателей и собственников

производств по оперативности и грамотности регулирования на изменяющееся законодательство и требования времени; отсутствие социальных гарантий; недостаток информационных ресурсов и просто элементарное бездействие; засилье сибаритов (избалованные роскошью люди) и троглодитов (мифические маленькие злобные человечки, пещерные люди).

Проведенные социологические исследования показывают, что невозможно достичь эффективности работы профсоюзных организаций без сильных лидеров, владеющих современными знаниями и навыками решения социальных, экономических, управленческих и других задач. Это главная причина низкого авторитета профсоюзов. Если хотите нам нужны визионеры – наделенные богатым творческим воображением люди.

Так, более 70% профлидеров ощущают потребность в углубленном изучении знаний, повышении профсоюзной квалификации, более 67% опрошенных видят проблему в недостаточности и слабой профессиональной подготовке профсоюзных работников [1].

Типичными недостатками современных профсоюзных лидеров являются низкий профессиональный уровень, шаблонность мышления, неспособность определять стратегические цели и задачи.

Причины этих недостатков:

1. Возраст и традиции «советских» отношений «профсоюз - работник -работодатель». Есть прекрасное выражение Ф. Ницше «Человек заслуживающий славы и почести должен знать трудное искусство - вовремя уйти» [3].

2. «Зашоренность» традиционными формами работы.

3. Низкий уровень самоорганизации рядовых членов профсоюзных организаций.

4. Низкий уровень подготовки, безынициативность, шаблонность мышления, информационная неграмотность.

5. Профсоюзы также страдают от недостатка известных профлидеров в Республике, которые могли бы послужить их лицом в глазах общественности. (т.е. opinion makers – люди, к которым прислушиваются, лицо формирующее общественное мнение).

К сожалению, сегодня не более 2% от общего количества председателей профсоюзных организаций имеют специальную подготовку в сфере профсоюзного менеджмента. Большинство действующих профлидеров только на 10-15% владеют социальными технологиями.

Только профессионализм и компетентность руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов являются определяющими факторами эффективности работы профсоюзов.

Таким образом профсоюзные организации сталкиваются с определенными проблемами и трудностями, тормозящими развитие профсоюзного движения в целом: причина тому - отсутствие научных кадров, которые могли бы обобщить, обосновать и проанализировать современную ситуацию в профсоюзах. Да и сами профсоюзы не видят такой необходимости и не желают финансировать или стимулировать исследование и актуализацию этих проблем. Нужны партисипаторные исследования (применяемые в работе организаций, в группах) [2].

Какие истоки этих проблем?

Это и возникновение олигархов от профсоюзов, компрадорская сущность некоторых профлидеров, бюрократизм, социальное неравенство и привилегии, недоверие к профлидеру в ФНПР.

Исходя из вышеизложенного можно констатировать, что надежды на прогрессивную трансформацию, модернизацию профсоюзов сегодня утопична. Профсоюзное движение в России в социальном пространстве демократичным не стало. И одна из причин - потеряна система подготовки и переподготовки кадров для профсоюзного движения в Академии труда и социальных отношений. Она перестала быть научным центром в исследовании проблем профсоюзного движения. Система обучения и переобучения находится в глубочайшем

кризисе. Отсюда эмпирическая ограниченность и дефицит теоретических концепций. Профсоюзы не в ладах с наукой.

Коснемся особенностей профсоюзного движения в условиях все большей сегрегации (политика принудительного отделения какой - либо группы населения). Нельзя не видеть, что профсоюзы на предприятиях ТНК отстают шаг за шагом перед давлением представителей мирового западного рынка в условиях кризиса. Положение профсоюзов на этих предприятиях не будет улучшаться. Сегрегация будет набирать силу. Профсоюзное движение в России приобрело протестный, оборонительный характер. Добиться выполнения серьезных требований невозможно без классово-солидарного поведения. А оно практически не освоено в профсоюзном пространстве из-за безграмотности профлидеров, если не считать телеграммы и письма поддержки, немногочисленные пикеты в знак солидарности. Это паллиатив (временное решение, полумера)

Приходится констатировать, что протесты носят верхушечный (поверхностный) характер. Могут ли в этих условиях профсоюзы рассчитывать на солидарную помощь и поддержку работающих на своих предприятиях? Вопрос открытый. Сегодня бороться за себя не очень-то умеем, а тут надо за других. Профкомы есть - а профсоюзов нет!

Есть ли выход из сложившейся ситуации? Какова реперная точка?

Да, есть. Это мотивации обучения, без этого невозможна целенаправленная подготовка грамотного современного профлидера и дальнейшая модернизация профсоюзов. В связи с этим мы акцентируем наше внимание на обучение первичного звена профсоюзного актива (профгруппов, председателей цеховых комитетов, членов комиссий). Именно эта категория профсоюзных активистов призвана выявлять насущные потребности членов профсоюза, доводить до них информацию о деятельности профсоюзной организации, выполнять посреднические функции во взаимодействии с представителями работодателей. Это основа модернизации. Однако успех в обучении может быть достигнут только при условии обеспечения системного подхода, который отсутствует у многих профсоюзных лидеров. Необходима санация профсоюзов (лечебно-профилактические меры по оздоровлению организации) и хеджирование (страховка, гарантии).

Сегодня профсоюзы не испытывают недостатка в критике. Их ругают как «свои» члены профсоюза, так и слева и справа. Слабые и нерешительные, неповоротливые и подобострастные, излишне прислушивающиеся к мнению своих оппонентов и ничего не желающие слышать, чересчур податливые и чрезмерно агрессивные... Такими синонимическими, порой взаимоисключающими эпитетами награждаются профсоюзы. Слов нет, для упреков в их адрес всегда найдется повод. Но, тем не менее, мало кто решится безапелляционно заявить, что эта организация свое отжила. Не придуман еще такой институт, который бы занялся профсоюзными функциями, взял на себя защиту интересов человека труда

Список литературы:

1. Г.Т.Галиев, Э.С.Гареев, И.З.Гимаев, В.И.Патрушев. Человек и общество: проблемы социальных технологий. – Уфа: «Издательство «Белая река», 2017. – 127 с.
2. Г.Т.Галиев, Д.Ю.Фролов. Общественный аудит. – Уфа: «Башкирская энциклопедия», 2017. – 144 с.
3. Ф.Ницше. Сочинения в 2-х томах. Том 1. Москва: «Мысль», 1990. – 830 с.

**ЭВОЛЮЦИЯ УЧАСТИЯ В СФЕРЕ ТРУДА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КЛАССА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ**

**EVOLUTION OF PARTICIPATION IN EMPLOYMENT DURING THE FORMATION OF
THE ENTREPRENEURIAL CLASS IN POST-SOVIET RUSSIA: A GENDER
PERSPECTIVE**

Аннотация: анализируются эволюция форм участия в различных сферах трудовой деятельности формирующегося женского сегмента класса предпринимателей в условиях постсоветской России. Основной акцент делается на исследовании региональных аспектов проблемы. Выявляются основные тенденции в развитии женского бизнеса, в том числе – предопределенные направленностью женской трудовой занятости в целом. В качестве основной эмпирической базы выводов и положений используются результаты двух (массового и экспертного) социологических опросов, разработка методики, осуществление и интерпретация итогов которых проводились под руководством или при непосредственном участии самого автора.

Ключевые слова: сферы трудовой деятельности, предпринимательство, гендерные аспекты.

Abstract: the article analyzes the evolution of forms of participation in various spheres of labor activity of the emerging female segment of the class of entrepreneurs in post-Soviet Russia. The main emphasis is on the study of the regional aspects of the problem. The main trends in the development of women's business are identified, including those predetermined by the orientation of women's employment in General. The results of two (mass and expert) sociological surveys, the development of methodology, implementation and interpretation of the results of which were conducted under the direction or with the direct participation of the author, are used as the main empirical base of conclusions and provisions.

Key words: spheres of labor activity, entrepreneurship, gender aspects.

На протяжении уже тридцати лет, начиная с последнего десятилетия XX века, на территории государств, образовавшихся после распада Советского Союза, происходит процесс глубокой социально-экономической и общественно-политической трансформации. Под влиянием происходящих преобразований возникли и интенсивно развиваются новые социальные институты, классы и процессы, которые играют возрастающую роль в современном общественном развитии. К числу подобных явлений, несомненно, относится феномен предпринимательства, который является одним из основных факторов в развитии современной экономики и социальной стратификации российской общества. Народившийся и окрепший за эти годы класс предпринимателей оказывает существенное влияние не только на экономическую, но и на социальную жизнь. При этом, наряду с мужчинами, активно вовлекаются в относительно новую сферу жизнедеятельности женщины, которые формируют типично «гендерные ниши» современной экономической активности населения.

Как показывают результаты многочисленных исследований последнего тридцатилетия, при формировании, в отечественном обществе, женского сегмента предпринимательского класса, происходят изменения его участия в сфере труда, несколько отличающиеся от мужских образцов. Эти отличия во многом обуславливаются

разнообразными и многочисленными причинами, которые мы рассматриваем в настоящей публикации.

В качестве основной эмпирической базы выводов и положений настоящей публикации используются результаты двух (массового и экспертного) социологических опросов, разработка методики, осуществление и интерпретация итогов которых проводились под руководством или при непосредственном участии автора. Во-первых, это опрос женщин Башкортостана, проведенный в 2007 г. Выборка, отвечающая всем требованиям репрезентативности по республике, составила 446 респондентов. Во-вторых, это результаты экспертного опроса 2010 г., когда было опрошено 157 женщин-предпринимательниц. Наряду с изучением итогов авторских опросов, был проведен повторный синхронный анализ нескольких других аналогичных по объекту социологических исследований, проведенных по стране в течение последнего пятнадцатилетия.

Формирование женского предпринимательства в России стало возможным с началом рыночных преобразований в нашей стране в девяностые годы XX века. Как показывают материалы статистики и различных исследований, это был поначалу бизнес, связанный с розничной торговлей и с оказанием различных бытовых услуг. В крупном бизнесе, в том числе в таких его прибыльных отраслях, как банковское дело, добыча и переработка нефти и других сырьевых ресурсов, женщины были представлены очень слабо. Более того, рыночные реформы, развернувшиеся на протяжении 1990-х годов, сильно исказили уже сложившуюся структуру занятости населения в ее гендерном аспекте. Например, по данным экономиста Л. Ржанициной к концу 1990-х годов традиционализм в социально-экономических отношениях, применительно к сфере занятости женщин, еще более укрепился. Так, только 6% женщин и 8% мужчин работали в это время не по найму, в том числе только 0,6% женщин и 1,2% мужчин выступали как работодатели, а остальные были вынуждены продавать свою рабочую силу. При этом среди работодателей женщины представляли в основном малый бизнес [6, 46].

Таким образом, женщины формируют соответствующую нишу бизнес-деятельности, детерминируемую, в конечном счете, именно гендерными характеристиками производства, когда они осваивают традиционные для них отрасли (обслуживание, торговля и т.д.) и не могут выйти за рамки незначительного, по объемам оборота, предпринимательства. В то же время высокоприбыльные отрасли (банковское дело, нефте- и газодобыча, транспортировка, переработка и т.д.) остаются сугубо мужским бизнесом.

В значительной степени образовательно-профессиональная специализация российских женщин повлияла и на их участие в процессе приватизации госсобственности, что также не могло не сказаться на участии в современном бизнесе. Женщины просто не успели к «разделу пирога» приватизируемых госпредприятий, а в лучшем случае им достались лишь крохи. Некоторые авторы, исследующие проблемы женского предпринимательства, например, считают, что если сгруппировать российских предпринимателей по происхождению собственности и капиталовложений, то из выделяемых трех сегментов бизнеса женщины практически отсутствуют в первой группе, представленной выходцами из номенклатурной среды. Во второй группе, состоящей из выходцев теневой экономики, женщины встречаются, но для прикрытия чьих-то имен. Наконец, женщины широко представлены в третьей группе бизнеса, которая состоит из «разночинцев», начавших заниматься предпринимательством в 1990-1991гг. (оказание услуг, обучение, производство и продажа различных товаров, журнально-издательская деятельность, сельское хозяйство). Начальным капиталом в этом случае является кредит либо вложение личных средств[3]. По результатам нашего опроса, выявленные тенденции вполне коррелируют. Так только 5,7% опрошенных экспертов работали до начала предпринимательской деятельности руководителями предприятий, учреждений или организаций. В то же время руководителями подразделений до прихода в бизнес были уже 21%. При этом, по 17,8% работали служащими и 18,5% - специалистами. Весьма

симптоматично, что только 5,1% были высококвалифицированными рабочими и 2,5% техническими исполнителями, а 1,9% - малоквалифицированными рабочими. Т.е. в целом статусный уровень опрошенных нами женщин-предпринимателей до прихода в бизнес был достаточно высоким, хотя характеризовался в основном «вторыми ролями», а не первыми позициями.

Важным вопросом гендерной проблематики, применительно к развитию женского предпринимательства, выступает отраслевая специализация, так как она определяет эффективность, доходность и, в конечном счете - перспективные возможности развития бизнес-деятельности. По признанию авторов многочисленных экономических и социологических исследований, на нынешнюю и перспективную отраслевую специализацию современного женского бизнеса определяющее влияние оказывают следующие факторы. Во-первых, на этом процессе сказывается преимущественная профессиональная специализация женщин, существовавшая в дореформенный (дореволюционный) период. Инерционное воздействие этого фактора продолжает оказывать свое влияние и в настоящее время. Во-вторых, многое зависело от того, кто (женщины или мужчины) имели наибольший доступ к ресурсам и возможностям приватизации на первом этапе реформ. Определяющей в этом смысле является доля женщин среди первых руководителей и управляющих приватизируемых компаний. В-третьих, продолжают оказывать свое влияние на основные тенденции развития женского бизнеса и соответствующие гендерные стереотипы деловые и профессиональные качества, приписываемые женщинам, характеристика их личностных ориентиров. Воздействие этих факторов приводит к тому, что в отдельных российских регионах формируется следующая, в основном коррелирующая по стране в целом, отраслевая структура женского предпринимательства: торговля - 24%; производство одежды и обуви - 20%; бытовые услуги, услуги семье - 13%; образовательные услуги - 11%; информационные технологии - 9%; производство продуктов питания - 8%; юридические и аудиторские услуги - 5%; туризм, отдых - 5%; лечебно - оздоровительные услуги - 3%; другое - 2% [5].

На российском уровне, по признанию экономистов и социологов, выявляются следующие тенденции в развитии женского бизнеса, в том числе - predetermined направленностью женской трудовой занятости в целом.

Первое. В целом участие женщин в негосударственном секторе на порядок ниже их участия в работе государственных предприятий. Как утверждает Н.М. Римашевская: «Статус женского труда в негосударственном секторе обычно ниже, чем на государственных предприятиях. Женщины находятся практически лишь на нижних ступенях должностной иерархии, их труд носит исполнительский не творческий характер. Среди работодателей и членов кооперативов женщин примерно в два раза меньше, чем мужчин» [7].

Второе. Вместе с тем, в эволюционном смысле, женщины продемонстрировали за период реформ возрастание своего участия в бизнесе, по крайней мере, с точки зрения предпринимаемых попыток. Например, как показывают результаты исследования, проведенного в 2002 году под руководством М.Т. Малеевой, женщины составляли 44% всех лиц, хотя бы раз пытавшихся открыть собственное дело [8, 94].

Третье. За период реформ произошло увеличение доли женщин среди владельцев и руководителей, топ-менеджеров крупных фирм, хотя на первом этапе экономических преобразований в силу того, что львиную долю госсобственности приватизировали мужчины, женщинам по существу оставался лишь средний и малый бизнес. Так, если к началу 1990-х годов в составе директорского корпуса женщины составляли всего лишь 6-7%, то к концу этого десятилетия по разным оценкам это число возросло от 15 до 18% [4, 15].

Четвертое. Как показывают результаты специальных исследований, профессионально-отраслевая структура занятости женщин служит еще одним подтверждением традиционных начал в социально-экономической сфере. Даже на благополучных предприятиях сферой приложения женского труда остаются, как правило,

должности, не требующие высокой квалификации – такие, как штамповщицы, упаковщицы, секретарши, в то время как мужчины занимают должности, требующие высокого уровня общего и профессионального образования – менеджеры, мастера и т.п. [6, 47]. Анализ статистических данных показывает, что существует разделение сфер труда на «женские» и «мужские». К традиционно «женским» отраслям относятся: здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение (81%), образование, культура и искусство (79%), кредитование, финансы и страхование (72%). Напротив, к «мужским» отраслям относятся: строительство (76%), транспорт и связь (68%), сельское и лесное хозяйство (68%), промышленность (61%). Динамика отраслевых различий занятости по полу свидетельствует об устойчивом нарастании отраслевой гендерной сегрегации в российской экономике [7].

Пятое. Общая профессионально-отраслевая специализация женщин повлияла на предпринимательскую специализацию бизнес-леди (хотя отдельные исключения в некоторых сферах рынка все же наблюдались. Например, по данным репрезентативного опроса, проведенного С. Барсуковой, к отраслям, наименее освоенным женщинами, принадлежит строительство и транспорт. В группу отраслей, не имеющих явно выраженной гендерной составляющей, вошли промышленность, сельское хозяйство, оптовая торговля, деятельность по обеспечению функционирования рынка, финансовая сфера, где доля женщин-предпринимателей составляет от 13% (в промышленности) до 20% (финансы). К группе отраслей, наиболее активно осваиваемых женщинами, принадлежит розничная торговля, общепит, наука, культура, здравоохранение, где доля женщин-предпринимателей составляет от 39% (в розничной торговле) до 56% (в науке). Таким образом, отраслевая специфика женского бизнеса оказалась явно выраженной [2, 13]. По результатам репрезентативного белорусского исследования предпринимательницы отдают предпочтение торгово-закупочной деятельности (ею занимается 70,1% респонденток). Далее следует коммерческо-посредническая деятельность – 15,3%, производство продукции – 6,0% и финансово-кредитная деятельность – 2,4%. При этом молодые женщины предпочитают работу в предпринимательском секторе, но на традиционно наемных должностях (таких среди опрошенных 53,7%) [1].

Шестое. Если говорить о структуре отечественного бизнеса с точки зрения формы его владения и величины управляемых (владимых) предприятий, то, как показывают результаты исследований Т.И. Заславской, доля женщин, служащих по найму, значительно выше, а среди совладельцев фирм – существенно ниже, чем у мужчин. Соотношение доли совладелец и совладельцев фирм устойчиво составляет 6:10, соотношение бизнес-леди, занятых в малом, среднем, крупном и транснациональном бизнесе по результатам этого исследования составило 19:50:22:9, хотя, по-видимому, эти итоги не совсем репрезентативны по отношению ко всему женскому бизнесу в целом [8, 6-8]. Но даже из этих цифр видно, что женский бизнес ориентирован в целом на малое и среднее предпринимательство.

Седьмое. Анализ региональных характеристик отраслевой специализации женского бизнеса подтверждает наличие и доминирование общегосударственных тенденций, которые в некоторой степени преломляются в условиях конкретного региона, исходя из специфических особенностей структуры экономики, демографических характеристик, этноконфессиональных и других социально значимых факторов народного хозяйства. Например, не вызывает сомнения тот факт, что в регионах, где преобладают типично мужские отрасли профессиональной деятельности (добыча и транспортировка нефти и газа), женщины просто не могут занять адекватные ниши в предпринимательской производственной деятельности. Вместе с тем, довольно высокие заработки мужей позволяют им проживать на «исторической» родине и либо трудиться в малооплачиваемых сферах, либо вообще не работать. В Башкортостане, где довольно большие группы населения в свое время мигрировали в Сибирь в поисках «достойного» заработка, вышеописанное явление довольно распространено. Очевидно и то, что, например, в Ивановской области бизнес просто не может быть не женским, в силу заметного преобладания женского населения над мужским.

Применительно к Республике Башкортостан имеющиеся у нас статистические данные позволяют сделать вывод о том, что, также, как и по стране в целом, более 3/4 женщин-предпринимательниц (75,4%) занимаются оптовой и розничной торговлей, задействованы в ремонте бытовых изделий и предметов личного пользования. По-видимому, данное положение предопределяется двумя группами причин: с одной стороны, и в прежние времена эти сферы были традиционно женскими, с другой стороны - развитие мелкой инфраструктуры рынка (челночный промысел, другие виды коммерческой деятельности) вовлекли в бизнес-деятельность огромные массы женщин, покинувших традиционные сферы профессиональной деятельности (учителя, врачи, госслужащие и т.д.). Второй по количеству группой бизнес-леди Башкортостана являются предпринимательницы, занятые операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг (8,5%). Это объясняется тем, что значительную часть нынешних риэлторов составили именно молодые женщины, завоевав тем самым этот важный сегмент рынка. На третьем месте по видам осуществляемой деятельности находятся предпринимательницы, участвующие в предоставлении коммунальных, социальных и прочих персональных услуг (5,5%). Это, прежде всего, парикмахерские, стоматологические клиники, центры эстетической медицины, спа-салоны, то есть сегмент рынка, направленный на предоставление услуг главным образом женщинам, что также вполне объяснимо, т.к. именно женщины, могут более эффективно заниматься данными сферами деятельности. Сюда же можно отнести и группы предпринимательниц, занятых в системе гостиниц и ресторанов (1,4%), а также транспорта и связи (1,7%). Отметим, что около 4% женщин-предпринимательниц Башкортостана задействовано в обрабатывающем производстве. В то же время в выделяемых статистикой отраслях экономики, имеющих наиболее прибыльный характер: добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии и газа, строительство и финансовая деятельность, женщины практически не представлены. Это подтверждает тенденцию гендерной сегрегации, развивающейся в предпринимательской деятельности в нашей стране.

Список литературы:

1. Андрос И. Указ. соч.// [Электронный ресурс] URL: http://envila.by/printpage.html?print_page_id=458. (дата обращения: 12.12.2018).
2. Барсукова С. Женское предпринимательство: специфика и перспективы // Социологические исследования. – 1999. - №9.- С.13-18.
3. Демьянова С. Предпринимательство как одна из форм преодоления социально-экономической дискриминации женщин на рынке труда. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.prof.msu.ru/publ/conf/conf27.htm> (дата обращения: 10.11.2018.).
4. Заславская Т.И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья вторая) // Социологические исследования. – 2006. - №4. С.5-8
5. Программа развития малого предпринимательства в Санкт-Петербурге [Электронный ресурс] URL: <http://www.spb-mb.ru/index.php?page=304> (дата обращения: 18.12.2018).
6. Ржаницына Л. Работающие женщины в России //Женщина в экономике. – 2000. - №3. - с.43 - 49.
7. Римашевская Н.М. Гендерные аспекты социально-экономической трансформации в России // [Электронный ресурс] URL: <http://www.owl.ru/library/046t.htm>. (дата обращения: 22.12.2018)
8. Чирикова А. Женщина во главе фирмы. //Вопросы экономики. – 2000. - №3. – С..92-98.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**THE ROLE OF THE STATE IN COLLECTIVE BARGAINING**

Аннотация. В современных условиях работодатель не может руководить организацией единолично - необходимо консультироваться и договариваться с работниками. Коллективные переговоры - это мирное урегулирование любого спора между работником и работодателями, поэтому оно способствует установлению мира и повышению производительности труда, что приводит к увеличению валового национального продукта или национального дохода страны. В данной статье рассматриваются механизмы и последствия влияния государства на коллективные переговоры в организации. Кроме того, в ходе проведения оценки государственного влияния в России рассматривается вопрос о поощрении коллективных переговоров.

Проведенное исследование показывает, что государственное регулирование помогает защитить работников от недобросовестных работодателей, однако чрезмерное вмешательство приводит к дисбалансу сторон и как следствие отказу организаций от добровольного заключения коллективных договоров.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, работодатель, профсоюз, коллективные переговоры.

Abstract: In modern conditions the employer can't lead the organization singly - it is necessary to consult and negotiate with employees. Collective bargaining is the peaceful settlement of any dispute between an employee and employers, for that reason it contributes to peace and productivity, resulting in an increase in the gross national product or national income of the country. This article discusses mechanisms and consequences of the state's influence on collective bargaining in the organization. In addition, in the course of state influence in Russia, the issue of the encouragement of collective bargaining is considered.

Conducted research shows that government regulation helps to protect workers from unfair employers; however, excessive intervention will lead to disbalance between the parties and as a result to organization's refusal from voluntary conclusion of collective agreements.

Key words: social partnership, collective agreement, employer, trade Union, collective bargaining.

Наряду с растущим вниманием к проблемам в области социально-трудовых отношений в последнее время наблюдается и другая тенденция - увеличение возможности для организаций посредством коллективных договоров регулировать вопросы условий труда на рабочих местах. Сегодня коллективные договоры приобретают все большее значение. Коллективный договор можно рассматривать как «конституцию» для работодателя и работников, составленную на конференции профсоюза и представителя руководства в форме компромисса. Основной целью развития техники коллективных переговоров является улучшение отношений между работниками и работодателями, что обеспечивает поддержание мира в организации.

Коллективные переговоры не позволяют государству использовать принуждение, поскольку договоренность о применении законодательных положений может быть достигнута только между работодателем и работниками. Трудовые проблемы должны быть сведены к минимуму путем коллективных переговоров, тогда в экономике страны будет

поддерживаться стабильность. В этой связи целесообразно рассмотреть влияние государства на коллективные переговоры.

В мировой практике можно выделить три модели организации трудового законодательства в государстве. Скандинавская модель характеризуется относительно пассивным государством, свободой переговоров для социальных партнеров и коллективными договорами в качестве основного источника права. Континентальная европейская модель характеризуется сильно вмешивающимся и управляющим государством, основным источником права является закон, направленный на предоставление отдельным работникам определенных минимальных прав. Англосаксонская модель - это модель конфликтно-ориентированных отношений между сторонами и не вмешивающимся государством.

Государство имеет несколько способов влияния на коллективные переговоры в организациях. Основные из них:

1. Законодательное определение условий занятости, например, путем установления минимальной заработной платы, установления продолжительности рабочего времени или отпуска, предотвращения этнической дискриминации.

2. Обеспечение некоторых льгот напрямую, например, пенсии.

3. Установление некоторых правил, регулирующих стороны, например, как вести себя профсоюзам при проведении переговоров и основания для проведения забастовок.

4. Разрешение споров, которые стороны часто не могут урегулировать самостоятельно посредством посредничества или арбитража.

5. Влияние на условия коллективных договоров посредством экономической и социальной политики.

6. Государство само по себе является крупным работодателем и часто ведет переговоры с профсоюзами, представляющими своих работников, что определяет структуру всей экономики. Однако, сегодня зачастую плотность профсоюзов в частном секторе выше, чем в государственном.

Кроме того, как предполагаемый представитель общественных интересов, государство заинтересовано в промышленной устойчивости, стабильности цен, увеличении производительности и недискриминационной структуре занятости. Для достижения этих целей оно может оказывать давление на стороны, часто с помощью законодательства. С другой стороны, социальные партнеры также могут оказывать давление на правительство, например, используя политические манипуляции. Таким образом, государство является третьей стороной в коллективных переговорах, сочетающей зачастую противоречивые роли одновременно - нейтрального и переговорного лица.

Особенность модели социального партнерства в России в отличие от стран с развитой рыночной экономикой заключается в том, что государство занимает традиционно патерналистскую позицию. Можно выделить следующие функции российского государства в сфере социально-трудовых отношений:

- определяет правовое положение постоянно действующих органов;
- устанавливает принципы и правила ведения коллективных переговоров;
- определяет легитимных представителей сторон и их правовой статус;
- закрепляет принципы и (в определенной степени) пределы коллективно - договорного регулирования;
- регламентирует порядок разрешения коллективных трудовых споров [2].

Трудовой кодекс Российской Федерации гарантирует работникам право на создание профсоюзов, а работодателям на соответствующие объединения в целях ведения коллективных переговоров. Очевидно, что данная политика делает акцент на создании условий для добровольного разрешения конфликтов сторонами без вмешательства государства. С другой стороны, законодательное закрепление норм обязательных для

включения в коллективный договор и способов разрешения трудовых споров ограничивает стороны.

Так, федеральный закон о минимальном размере труда предоставил соответствующие полномочия правительству устанавливать минимальную заработную плату в стране. Цель этого законодательства состоит в том, чтобы обеспечить минимум в организациях с недобросовестными работодателями. Прямая государственная политика вмешательства в процесс переговоров или в спор является серьезной формой государственного вмешательства, что ограничивает рост заработной платы, предоставление иных социальных гарантий. Контроль организаций со стороны государства в конечном итоге может привести к дополнительной финансовой нагрузке на организацию. Это либо уменьшит прибыль фирмы, либо увеличит убытки, что в итоге приведет к сокращению сотрудников или закрытию организации, что также не в интересах работников.

Если государство хочет поддержать практику заключения коллективных договоров, то можно предпринять попытки поощрения законодательством. Так, например, некоторые законодательные меры по принуждению к признанию работодателями профсоюзов, возможно, помогли бы создать лучшие условия для добровольного урегулирования социально-трудовых отношений сторонами.

Из приведенных выше фактов следует, что российское государство за счет законодательной регламентации в некоторой степени препятствует развитию коллективно-договорных отношений. Фактически, в стране существуют проблемы в сфере труда - присутствуют неформальная занятость, теневая заработная плата, неправомерные увольнения и другие, но они не смогут быть урегулированы только за счет коллективных переговоров. Принимая различные нормативные правовые акты, государство пытается защитить интересы трудящихся.

Таким образом, опасаясь укрепления позиций профсоюза, работодатели всегда будут выступать против вмешательства государства. Добровольное посредничество является лучшей формой государственного вмешательства, поскольку оно никак не влияет на процесс переговоров. Соблюдение принципов социального партнерства при проведении переговоров, заключение коллективных договоров, и стабильность уровня трудовых конфликтов снижают необходимость любого государственного вмешательства. В случае увеличения участия государства, процесс коллективных переговоров перестанет быть широко распространенным.

Список литературы:

1. Звонарева И.Ю., Рудакова О.В. Социальное партнерство в системе интересов государства, субъектов предпринимательства и населения // Экономическая среда. – 2012. - № 1. – С. 15-19.
2. Нуртдинова А.Ф. Роль государства в механизме социального партнерства // Журнал российского права. – 2000. - № 2. – С. 16-25.
3. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения: 20.01.2019).
4. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ [принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.]: измен. от 05.02.2018 г. № 8 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1. - Ст. 3.
5. Стаурский С.С., Стаурский Е.С. Государство и социальное партнерство // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. – 2016. - № 1. – С. 108-110.

З. Ф. Ибрагимова

Z. F. Ibragimova

ОПЫТ ГЕРМАНИИ В ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕЗРАБОТНЫХ

THE EXPERIENCE OF GERMANY IN BUILDING A SYSTEM OF SOCIAL SUPPORT FOR UNEMPLOYED

Аннотация. Работа посвящена исследованию функционирования системы социальной поддержки безработных в Германии, а также анализу инструментов государственной поддержки малоимущих работающих граждан. Автор рассмотрел основные пособия, оказывающие положительное влияние на снижение риска бедности в стране. В частности, подробно проанализированы разделы Кодекса социального права Германии, а также условия выплат родительских пособий (основное родительское пособие и пособие плюс) и пособий по безработице (I и II). Особое внимание уделяется рассмотрению уменьшению риска бедности для работающих членов общества. Обосновывается вывод, что адаптация опыта Германии к российской действительности, может способствовать снижению уровня бедности в стране и исчезновению такой категории населения как «работающие» бедные.

Информационная база исследования включает: данные, публикуемые на сайте Федерального статистического управления (Destatis), Министерства по делам семьи, а также на сайтах других официальных органов власти.

Ключевые слова: занятость, безработица, Германия, рабочая сила, трудовой доход, минимальная оплата труда.

Abstract. The work is devoted to the study of the functioning of the system of social support for the unemployed in Germany, as well as the analysis of instruments of state support for poor working citizens. The author considered the main benefits that have a positive impact on reducing the risk of poverty in the country. In particular, the sections of the German Code of social law are analyzed in detail, as well as the conditions of payment of parental allowances (basic parental allowance and benefit plus) and unemployment benefits (I and II). Special attention is paid to reducing the risk of poverty for working members of society. It is concluded that the adaptation of the German experience to the Russian reality can contribute to the reduction of poverty in the country and the disappearance of such a category of the population as the "working" poor.

The information base of the study includes: data published on the website of the Federal statistical office (Destatis), the Ministry of family Affairs, as well as on the websites of other official authorities.

Keywords: employment, unemployment, Germany, labor force, labor income, minimum wage.

Стабильная и непрерывная занятость является важным источником социального обеспечения, социального участия и социальной приемлемости для людей в так называемой консервативной немецкой модели государства всеобщего благосостояния. Несмотря на то, что Германия переживает последствия мирового финансового и экономического кризисов, все же остается одной из сильнейших экономик Евросоюза. Стабильность экономики выражается в непрерывном экономическом росте, высокой численности занятых, низком уровне безработицы, росте реальных зарплат. Социальная рыночная экономика Германии основана на обеспечении высокого уровня благосостояния населения посредством гарантий достойной оплаты труда, а также помощи тем гражданам, чей доход не соответствует установленному порогу.

В среднем в 2018 году в Германии было занято около 44,8 миллионов человек. Согласно предварительным расчетам Федерального статистического управления (Destatis), число занятых в 2018 году составило 562 000 человек, или на 1,3% больше, чем в предыдущем году. В 2017 году темп роста составил 1,4%. В целом, рост занятости, который продолжается уже 13 лет, продолжается. Рост рабочей силы и иммиграция иностранных работников компенсирует негативные демографические тенденции, достигая наибольшего числа занятых с момента воссоединения [9].

По оценкам, основанным на Обследовании рабочей силы в Германии, число безработных в 2018 году снизилось в среднем на 201 000 человек (-8,0%) до чуть менее 1,5 миллиона человек. За тот же период число активных работников рынка труда, определяемое как общее число занятых и безработных, увеличилось на 422 000 (+ 0,9%) до 46,2 млн. Уровень безработицы, измеряемый как доля безработных в рабочей силе, снизился с 3,5% в 2017 году до 3,2% (рисунок 1).

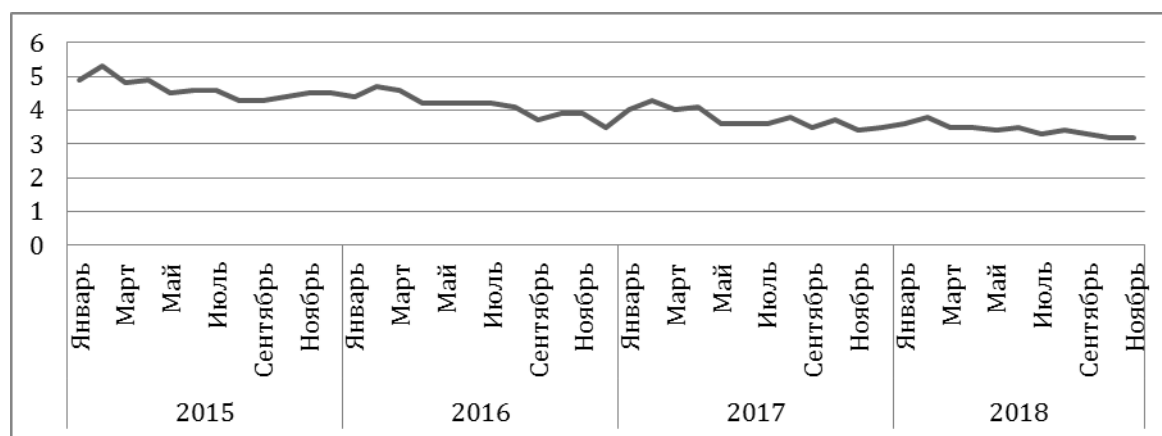


Рис. 1. Уровень безработицы в Германии

Источник: составлено автором по данным 4. Statistisches Bundesamt (Destatis).

Германия считается одной из стран, с наиболее развитой системой социального обеспечения, включающей в себя множество различных направлений и мер. Кроме этого, правительству Германии удается поддерживать высокий уровень оплаты труда. В России с начала рыночных реформ появилась такая категория бедных как «работающие бедные» и до сегодняшнего дня не удалось справиться с этим негативным феноменом [3]. Человек, работающий на полную ставку, по определению не может быть бедным. Вследствие вышесказанного изучение опыта Германии несомненно будет полезным.

В борьбе с бедностью правительство в Германии делает ставку на увеличение заработной платы и обеспечение благосостояния широких масс. Высокий трудовой доход обеспечивает занятость, независимость и социальное признание деятельности. Экономический рост в Германии способствовал тому, что занятость, а также количество взносов в фонд социального страхования достигли новых максимумов. Введение с 1 января 2015 года общенационального порога минимальной заработной платы (Mindestlohngesetz (сокращённо MiLoG)) [7] стало важным вкладом в повышение заработной платы в секторе низких зарплат (первоначальная минимальная ставка составляла 8,50 евро за 1 час работы.). Става минимальной заработной платы по состоянию на 1 января 2017 года была увеличена до 8,84 евро в час. В некоторых отраслях производства законом установлены более высокие ставки минимальной оплаты труда. Самый высокий размер минимальной оплаты труда установлен в строительстве для водителей, машинистов и квалифицированных работников – 14,70 евро в час [10] (западные зоны (включая Берлин)). Кроме того, принятые меры способствуют большей прозрачности в оплате труда между мужчинами и женщинами. Таким образом, посредством введения всеобщей установленной законом минимальной почасовой

заработной платы наемные работники в Германии защищены от несоразмерно низкой оплаты труда.

Федеральная служба статистики опубликовала информацию, согласно которой в Германии до введения закона о минимальной оплате труда, было около 4 миллионов рабочих мест, оплачиваемых менее первоначальной минимальной ставки 8,50 евро за 1 час работы (в Восточной Германии –11% всех рабочих мест). После введения закона о минимальной оплате труда, число работающих по минимальной ставке составило 1,9 миллионов рабочих. Меньше минимальной ставки зарабатывают учащиеся и практиканты. По минимальной ставке больше оплачивается труд женщин, чем мужчин, а именно: 61% их всех работающих по минимальной ставке – женщины и 39% – мужчины [1].

С момента введения родительского пособия Elterngeld (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, BEEG) в 2007 году у матерей, имеющих маленьких детей, появилась возможность выхода на работу на неполный рабочий день. Данное пособие могут получать как мать, так и отец ребенка. Родители имеют право на получение родительского пособия, если они являются безработными или заняты неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком или прерывают свою занятость на основной работе, чтобы заботиться о своем ребенке. Данный вид материального пособия выплачивается родителям на воспитание ребенка, ежемесячно, в течение первых 12-24 месяцев. Предпосылками для получения родителями данного вида пособия являются [5]:

Постоянное место жительства в Германии;

Самостоятельное воспитание и уход за ребенком;

Занятость не более 30 часов в неделю (60 часов для обоих родителей);

Проживание вместе с ребенком.

Также имеются и некоторые другие ограничения. Данный вид пособия разделен на 2 возможных способа получения: основное родительское пособие (Basiselterngeld), и пособие плюс (Elterngeld Plus). Родители могут получать основное пособие в течение 12 месяцев или пособие плюс в течение 24 месяцев. Размер родительского пособия плюс в 2 раза меньше, чем размер основного пособия. Сумма пособия зависит от доходов родителей и рассчитывается на основании ряда правил и может составлять 67 и более процентов от дохода родителей, но не более максимальной суммы, оговоренной законом. Максимальная сумма составляет 1800 евро для основного пособия и 900 евро для пособия плюс. Родители, не работавшие до рождения ребенка, получают пособие в сумме 300 евро и 150 евро соответственно. Если оба родителя совмещают работу и уход за ребенком, они могут одновременно получать пособие, но не более 7 месяцев (или 14 месяцев пособие плюс). Также предусматриваются некоторые другие льготы. Для расчета суммы данного пособия можно сделать расчет размера выплаты с помощью калькулятора для расчета Elterngeld на сайте Министерства по делам семьи [6]. Таким образом, родительское пособие в Германии направлено на сохранение достигнутого уровня жизни при временном отказе от полной занятости, а также увеличению рождаемости.

Германия является страной с развитой социальной системой. В рамках государственной социальной помощи льготы предоставляются физическим лицам и домашним хозяйствам, которые не могут удовлетворить свои потребности и не имеют достаточных прав для получения помощи в соответствии с другими системами страхования и социального обеспечения. Вопросы, регулирующие права и обязанности, как получателей социальной помощи, так и социального ведомства, виды предоставляемой помощи, порядок и условия предоставления социальной помощи регулируются различными нормативно-правовыми актами. Основным из нормативных актов является Кодекс социального права Германии (Sozialgesetzbuch – SGB). Данный документ состоит из 12 разделов, каждый из которых является отдельным законом и регулирует определенный вид социального обеспечения. Поэтому в Германии определенный вид пособия могут называть либо по номеру раздела в Кодексе, либо по названию другого закона, регулирующего получение

пособия, либо по названию самого пособия. Рассмотрим некоторые виды помощи, регулируемые указанным кодексом.

В конце 2016 года примерно 374 000 человек получали выплаты в соответствии с 3-й главой SGB XII (средства к существованию). Дестатис также сообщает, что 54% из них составляют мужчины, а 46% – женщины. По сравнению с предыдущим годом количество получателей выплаты в 2016 году уменьшилось на 5,9% [11]. К средствам, необходимым к существованию, которые должны поддерживаться государственными пособиями, относятся: пища, одежда, уход за телом, предметы домашнего обихода, электричество, участие в социальной и культурной жизни общества, другие необходимые потребности. Устанавливая размер ежемесячных пособий, государство учитывает необходимость в обеспечении этих основных потребностей человека. Как правило, человек получает общую, предусмотренную законом паушальную сумму. Данная сумма зависит от возраста и жизненной ситуации человека.

В декабре 2016 года примерно 1 026 000 человек в возрасте 18 лет и старше получали основное пособие в пожилом возрасте и при нетрудоспособности (*Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung*) в соответствии с 4-й главой SGB XII [8]. Доля людей, имеющих право на такие льготы, снизилось на 1,2% по сравнению с декабрем 2015 года [13]. Люди, достигшие пенсионного возраста или не имеющие возможность работать в связи с инвалидностью или по другой причине, связанной со здоровьем, получают пособия в пожилом возрасте и для нетрудоспособных граждан, чтобы обеспечить минимальный уровень существования. Если их общий доход за 1 месяц составляет менее 789 евро, он может подать заявление на получение этого пособия. Сумма пособия зависит от жизненной ситуации и составляет от 324 до 404 евро [12].

В 2016 году примерно 894 000 человек в Германии получили интеграционную помощь для людей с ограниченными возможностями в соответствии с 6-й главой SGB XII. Дестатис сообщает, что число получателей увеличилось на 1,2% по сравнению с предыдущим годом. В 2016 году получателям помощи в интеграции для людей с инвалидностью было в среднем 34 года. При этом, 59% получателей пособий были мужчины, а 41% – женщинами. Помощь в интеграции направлена на устранение или смягчение существующей инвалидности или ее последствий и интеграцию людей с инвалидностью в общество. Расходы на интеграцию людей с ограниченными возможностями составили около 16,5 млрд. евро в 2016 году. Это составляет более половины (57%) от общего объема расходов на социальную помощь в рамках SGB XII [12]. В общем, в 2016 году чистые расходы на пособия по государственной помощи в соответствии с книгой XII Социального кодекса составили 29,0 млрд. Евро [12].

Также есть и ряд других законов, регулирующих предоставление финансовой поддержки в ситуациях, не охваченных Кодексом. Например, финансовая помощь учащимся, студентам (*BAföG*), пособие, доплата на аренду жилья (*Wohngeld*), пособия для родителей на воспитание детей (*Kindergeld*) и т.д.

Среди множества пособий, снижающих риск бедности, основными выступают пособия по безработице, поскольку заработная плата обеспечивает соответствующий уровень жизни индивида. Основными видами пособий по безработице в Германии являются *Arbeitslosengeld I (ALG-I)* и *Arbeitslosengeld II (ALG-II)*.

ALG-I выплачивается из страхового фонда по безработице, в который совершают обязательные отчисления все работающие граждане, размер пособия зависит от размера заработной платы человека, которую он получал до того, как стал безработным, также данный вид пособия выплачивается ограниченно по времени. Условия и порядок выплат регулируются в Третьей книге SGB III, в частности в разделах §§ 117-151, 309-313, 323-325, 434j и 434i. Условия для получения *ALG-I*: потеряли работу или работаете менее 15 часов в неделю; зарегистрированы как безработный в Федеральном агентстве занятости; работали на рабочем месте не менее 12 месяцев за последние 2 года до прошения пособия, на котором из заработной платы взимались суммы в социальное страхование (для военных, общественных

служб или сезонных работников минимальное время составляет 6 месяцев). Расчет суммы пособия по безработице зависит от годовой валовой заработной платы за вычетом взносов на социальное страхование, налога на заработную плату. Сумма пособия уменьшается в течение времени выплаты пособия. В течение времени получения пособия по безработице ALG-I человек остается застрахованным в государственном пенсионном страховании, обязательном медицинском страховании и страховании на случай необходимости в уходе.

ALG-II был введен в Германии в рамках реформы Hartz IV. Данный вид пособия является прожиточным минимумом, который получают неработающие граждане, а также те, кто работает или уже получает ALG-I, но сумма данных доходов меньше прожиточного минимума. Бенефициаром ALG-II может быть любой гражданин, удовлетворяющий следующим условиям [4]: не моложе 15 лет и не старше 65-летнего возраста, трудоспособный (с точки зрения здоровья может работать как минимум 3 часа в день), нуждается в помощи (не может покрыть расходы на проживание для себя и своей семьи из собственного дохода), постоянно проживает в Федеративной Республике Германия. При расчете размера пособия ALG-II, в отличие от ALG-I, не учитывается сумма получаемой до увольнения заработной платы, а принимаются во внимание потребности получателя. Дополнительно получателю пособия оплачиваются расходы на повседневные нужды (питание, одежда, личная гигиена, электроэнергия, участие в культурной жизни), дополнительные расходы на специальное питание, беременность и роды, расходы на аренду жилья, на отопление, присмотр за детьми. Кроме того, получатель данного пособия имеет право на единовременные выплаты при переезде, для покупки мебели.

Кроме рассмотренных основных видов пособий существуют различные дотации и финансовые выплаты для граждан, призванные улучшить их уровень жизни или предоставить помощь в особых случаях.

Таким образом, на первый взгляд система государственной социальной помощи в Германии кажется сложным и запутанным, но именно такая схема позволяет учесть все возможные жизненные ситуации человека, повышающие риск его попадания в бедность. Убеждены, что опыт Германии в реализации мер по «страховке» от риска бедности необходимо изучить более подробно, определенные инструменты адаптировать под национальную модель и внедрить в российскую практику. Необходимо и в России построить социальную систему, позволяющую максимально учитывать действительные потребности граждан.

Список литературы:

1. Бизнес, работа и жизнь в Германии на русском. Зарплаты в Германии: минимальные и средние зарплаты в Германии по профессиям, таблицы зарплат в 2017, 2016 году. [Электронный ресурс] URL: <http://ru-geld.de/salary/> (дата доступа: 25.12.2018).
2. Бизнес, работа и жизнь в Германии на русском. Размер пенсии в Германии в 2017, 2016 году: средняя и минимальная/социальная пенсия, расчет пенсий, пенсии по профессиям. [Электронный ресурс] URL: <http://ru-geld.de/pension/pension-amount.html#minimum-pension-in-germany> (дата доступа: 25.12.2018).
3. Ибрагимова З.Ф. Опыт Германии в снижении риска бедности // Экономика и управление инновациями – 2017. – №3(3). – С. 22-31.
4. ArbeitsRatgeber. Arbeitslosengeld 2 (ALG II). [Электронный ресурс] URL: <http://www.arbeitsratgeber.com/arbeitslosengeld-2/> (дата доступа: 20.12.2018).
5. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist
6. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Willkommen beim Elterngeldrechner. [Электронный ресурс] URL: <https://www.familienwegweiser.de/ElterngeldrechnerPlaner/index.xhtml> (дата доступа: 25.12.2018).
7. Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2

Абзац 4 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist.

8. SOZIALHILFE und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2017. 320 p.

9. Statistisches Bundesamt (Destatis). Jahr 2018: Anstieg der Erwerbstätigkeit setzt sich fort. [electronic source] URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2019/01/PD19_001_13321.html (reference date: 09.01.2019).

10. Statistisches Bundesamt (Destatis). Minimum wages. [electronic source] URL: https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/EarningsLabourCosts/MinimumWages/Tables/MinimumWages_Germany.html (reference date: 25.12.2018).

11. Statistisches Bundesamt (Destatis). Pressemitteilung Nr. 304 vom 31.08.2017. [electronic source] URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/08/PD17_304_221.html (дата доступа: 22.12.2018).

12. Statistisches Bundesamt (Destatis). Pressemitteilung Nr. 415 vom 17.11.2017. [electronic source] URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/11/PD17_415_221.html (reference date: 20.12.2018).

13. Statistisches Bundesamt (Destatis). Special benefits. [electronic source] URL: <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/SocialStatistics/SocialBenefits/PublicAssistance/PublicAssistance.html> (reference date: 22.12.2018).

УДК 331

Р. В. Калякулин

R. V. Kalyakulin

**РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ГАРАНТИЙ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ
КАК ЭЛЕМЕНТА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
(НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)**

**THE ROLE OF UNIONS IN SECURING WAGE AS AN ELEMENT OF SOCIAL
PARTNERSHIP SYSTEM
(ON THE EXAMPLE OF ENTERPRISES OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)**

Аннотация. Одной из задач профсоюзов является формирование и развитие современных систем оплаты и стимулирования труда всех категорий работников на основе принципов социального партнерства, для этого необходимо активно использовать все инструменты законодательного и экономического характера доступные для профсоюзов.

Ключевые слова: *гарантии по заработной плате, наемные работники, работодатели, профсоюзы, социальное партнерство, развитие, эффективность работы предприятий, современные методы обоснования и управления, отраслевые соглашения.*

Abstract. One of the objectives of trade unions is the formation and development of modern systems of remuneration and labor incentives for all categories of workers on the basis of the principles of social partnership. This, in turn needs active use of all the legislative and economic instruments available to trade unions.

Keywords: *wage guarantees, employees, employers, trade unions, social partnership, development, efficiency of enterprises, modern methods of justification and management, industry agreements.*

В успешной и эффективной работе предприятий заинтересованы все стороны социального партнерства – работодатели, работники и профсоюзы. Уровень защиты социально-экономических прав работников мог быть гораздо выше, если бы в коллективных договорах были полностью реализованы те договоренности, которые достигнуты на уровне Республики, отрасли и закреплены в соответствующих соглашениях.

Успех профсоюзной организации в деле защиты и представления интересов наемных работников также зависит от владения и применения методов обоснования гарантий по заработной плате при заключении коллективного договора или соглашения.

Заработная плата является важнейшим параметром экономической деятельности, характеризующим состояние социально-трудовых отношений. Этот параметр отражает очень многое. Например, по уровню зарплаты мы судим об экономическом развитии предприятия, региона и даже целой страны.

Данные выводы находят свое отражение в выступлениях многих ученых. В частности, в рамках XIII Российского промышленного форума, прошедшего в Уфе в 2018 году, академиком Р. Нигматулиным отмечалось, что за чертой бедности (доход меньше 10 тыс. руб./мес×чел.) находится 16% населения (около 23 млн. человек), при этом среди работающего населения 50% трудящихся имеют зарплату меньше 20 000 руб./месяц!!!

В этой связи определено, что падающие доходы населения – делают невозможным экономический рост и угрожают социальной стабильности страны...

В конечном итоге главной причиной экономических кризисов является недостаточный покупательский спрос (несбалансированный с ВВП), определяемый главным балансовым уравнением (в целом и по каждой отрасли) (рис.1)

$$\begin{array}{l} \text{ГЛАВНЫЙ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ БАЛАНС} \\ \text{ТОВАРЫ НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ} \\ \text{ВВП} - \text{Экспорт} + \text{Импорт} = \\ = \text{ФОТ}_{(95\%)} + \text{ГЗ}_{(\text{госбюджет})} + \text{Накопления}_{(\text{склады})} \\ \text{ПЛАТЕЖЕСПОСОБНЫЙ СПРОС НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ} \end{array}$$

Рис. 1 Уравнение макроэкономического баланса

Базисные теоремы рыночной экономики, определяют:

- единственный двигатель рыночной экономики – платежеспособный спрос, определяемый фондом зарплаты основной массы населения;
- главный инвестор экономики – народ, получающий сбалансированную зарплату.

Работодатели, тем не менее, представляя интересы собственников, стремятся к максимизации прибыли, в том числе, за счет уменьшения доли оплаты труда в валовой добавленной стоимости. Наемные же работники, наоборот, заинтересованы в получении достойной и справедливой заработной платы за свой труд.

В итоге уровень заработной платы во многом зависит от силы сторон социального партнерства и убедительности их аргументов при коллективно-договорном регулировании.

Анализ правового регулирования оплаты труда показывает, что согласно ст. 133 ТК РФ минимальный размер заработной платы устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины ПМ ТН.

Федеральным законом №421-ФЗ от 28.12.2017 г. с 1 мая 2018 года установлен размер минимальной заработной платы в 11163 рубля.

В декабре 2017 года профсоюзам удалось доказать в Конституционном суде Российской Федерации, что в МРОТ не должны включаться различные надбавки и компенсационные выплаты, включая северные выплаты. Поэтому для Республики

Башкортостан МРОТ с учетом «уральского коэффициента» с 1 мая 2018 года составляет 12837,45 рублей.

Профсоюзы на всех уровнях постоянно поднимают вопросы повышения заработной платы. Это не случайно, ведь первая и главная социальная функция зарплаты заключается в том, что зарплата должна обеспечивать условия воспроизводства рабочей силы и достойную жизнь работнику и членам его семьи.

Поэтому при переговорах с работодателями на всех уровнях профсоюзы должны добиваться:

Во-первых, справедливого распределения полученных работодателем доходов, повышения доли заработной платы в цене производимой продукции.

Во-вторых, установления в организациях систем оплаты труда, обеспечивающих достойную заработную плату работников, выполнение государственных гарантий и законодательных норм в сфере оплаты труда.

На предприятиях авиапрома РБ, ключевые показатели и индикаторы по оплате труда закреплены в Отраслевом соглашении по авиационной промышленности, заключенном на федеральном уровне социального партнерства, в Республиканском отраслевом соглашении по машиностроению на 2017-2019 годы, в Республиканском соглашении и в коллективных договорах большинства предприятий.

К основным индикаторам оплаты труда относят:

- гарантированный размер минимальной заработной платы на уровне не ниже величины регионального прожиточного уровня трудоспособного населения (ПМ ТН), без учета доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных;

- применение работодателями межотраслевых соотношений и размеров тарифных ставок 1 разряда рабочих основных профессий, установленных РТК по Республиканскому соглашению;

- ежегодную индексацию заработной платы на величину не менее индекса потребительских цен в регионе;

- покупательную способность заработной платы, т.е. достижение средней заработной платы до уровня не ниже 4-х ПМ ТН;

- долю тарифной части в структуре зарплаты не менее 60%.

В соответствии с Соглашениями указанные показатели являются обязательными для реализации через сложившуюся систему коллективных договоров. По ним профсоюз регулярно проводит мониторинг, в случае невыполнения обязательств направляет в адрес работодателей соответствующие запросы и представления об устранении замечаний.

На предприятиях машиностроения применяется в основном тарифная система оплаты труда, но тарифные сетки и размер ставок на предприятиях существенно отличаются.

Республиканским соглашением, заключенным между Федерацией профсоюзов РБ, Правительством РБ и Объединением работодателей РБ установлены «Межотраслевые соотношения и размеры тарифных ставок первого разряда (окладов) рабочих основных профессий по видам экономической деятельности», в т.ч. единый регулятор для всех предприятий машиностроительного комплекса – размеры минимальных месячных тарифных ставок, которые индексируются не реже одного раза в год по решению РТК и рекомендованы к применению работодателями.

По решению РТК от 01.02.2018 г. с 1 апреля 2018 года минимальная тарифная ставка 1 разряда установлена в размере 10278 рублей для рабочих, занятых на станочных работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках.

По инициативе Республиканского комитета отраслевого профсоюза решением РТК от 25.04.2017 года дополнительно утвержден размер ставки для рабочих, занятых изготовлением оптико-электронных систем и радиоэлектронной аппаратуры и приборов, печатных плат (сборщики изделий электронной техники, монтажники и регулировщики радиоэлектронной аппаратуры и приборов). На 01.01.2019 г. она составляет 11107 рублей.

Вместе с тем, профсоюзный мониторинг показал, что ряд предприятий радиоэлектронной промышленности указанные ставки не применяет (в частности, БПО «Прогресс», УЗМ «Магнетрон», НИИ «Солитон»). Мониторинг показывает, что на этих предприятиях ставка существенно (на 40-50%!!!) ниже и, как следствие, низкий уровень заработной платы. Эта ситуация никак не мотивирует приток классных специалистов, принижает цену рабочего труда. Хочется напомнить, что тариф определяет квалификационный уровень работника и не должен зависеть от результатов деятельности предприятия.

По факту на предприятиях авиапрома региона 70% работодателей применяют тарифные ставки, установленные Республиканской трехсторонней комиссией, на предприятиях машиностроения – только 28%.

Одним из показателей, заложенных в Соглашениях, является доля тарифной (постоянной) части в структуре ФОТ работников не ниже 50%, а Отраслевое соглашение по авиапрому – не менее 60%.

Профсоюзные организации добиваются роста постоянной части заработной платы до 60%, что, несомненно, повысит степень социальной защищенности работников. В 2018 году 70% предприятий обеспечили долю тарифной части в структуре фонда оплаты труда не менее 50%. Низкая тарифная часть сохранилась на предприятиях УНПП «Молния», БПО «Прогресс», БЗРП, Салаватский завод металлоконструкций, Мелеузовский завод ЖБЗ.

Неотъемлемой составляющей при решении задачи повышения заработной платы является урегулирование вопроса о заработной плате основных производственных рабочих. Заработная плата этой категории рабочих с одинаковой квалификацией существенно отличается. К примеру, если в ПАО «ОДК-УМПО» среднемесячная заработная плата основных производственных рабочих свыше 40 тыс. рублей, в «КУАПП» – около 39,0 тыс. рублей, в «УППО» – 33,6 тыс. рублей, то в БПО «Прогресс», НИИ «Солитон» - на уровне 26,0 тыс. рублей.

В авиационной промышленности также создан механизм регулирования заработной платы. Это Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда (МОСОТ) квалифицированных рабочих основных профессий. Он зафиксирован в Отраслевом соглашении по авиапрому на 2017-2019 годы и предложен к применению работодателями.

Отраслевые соглашения призваны дополнить основы для работы профсоюзов в сфере формирования на предприятиях современных систем оплаты и стимулирования труда всех категорий работников. С одной стороны, эти системы должны дать работникам достойный уровень заработной платы, сохранение системы гарантий, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам. С другой стороны, дать толчок к росту производительности труда и повышению эффективности деятельности всего предприятия. Это возможно только за счет согласованного взаимодействия профсоюзных организаций и работодателей по сохранению рабочих мест, с одновременным повышением уровня автоматизации и роботизации основного производства, обеспечением роста уровня заработной платы с параллельным увеличением производительности труда.

На наш взгляд, в современных экономических условиях, только совместное взаимодействие работодателей, работников и профсоюзов на принципах социального партнерства позволит решить задачи эффективного развития промышленных предприятий. Указанное взаимодействие поможет содействовать внедрению научно-обоснованной системы оплаты труда, позволяющей учитывать совокупность факторов и обеспечивать соблюдение принципа справедливости и обоснованности ФОТ, совершенствовать систему премирования, учитывающую вклад каждого работника в конечный результат работы предприятия.

Вышеуказанные выводы основаны, в том числе, на основе апробации на дискуссионной площадке форсайт-сессии «Новые технологии в экономике и организации труда современного производства» Российского промышленного форума-2018, что подтверждается одобренной и принятой резолюцией участников сессии.

Г. Б. Кошарная, Р. В. Дмитриев

G. B. Kosharnaya, R. V. Dmitriev

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В ОБЩЕСТВЕННОМ МНЕНИИ

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS IN PUBLIC OPINION

Аннотация. В статье анализируется понятие и содержание корпоративной социальной ответственности бизнеса сквозь призму общественного мнения. Рассматриваются результаты отечественных и зарубежных социологических исследований по вопросам восприятия населением социальной деятельности коммерческого сектора. Проводится сравнительный анализ авторского социологического исследования по проблеме восприятия потребителями корпоративной социальной ответственности бизнеса с результатами более крупных отечественных и зарубежных исследований по данной проблеме.

Ключевые слова: бизнес, корпоративная социальная ответственность, предпринимательство, общественность, население, социологическое исследование.

Abstract. The article analyzes the concept and content of corporate social responsibility of business through the prism of public opinion. The results of domestic and foreign sociological research on the perception of social activities of the commercial sector by the population are considered.

A comparative analysis of the author's sociological research on the problem of consumer perception of corporate social responsibility of business with the results of larger domestic and foreign studies on this issue is conducted.

Keywords: business, corporate social responsibility, entrepreneurship, public, population, sociological research.

В настоящее время рыночный капитализм, ориентация общества к коммерческим ценностям обусловили повышение роли бизнес-сообщества в развитии современного государства. Начиная с 90-х годов прошлого столетия в России бизнесмены и предприниматели взяли на себя часть государственных функций по обеспечению потребительского спроса населения. Наряду с основной целью – извлечением максимальной прибыли, коммерческие предприятия и организации стали внедрять новые механизмы взаимодействия с обществом и государством [1, с.295].

Одним из таких механизмов стала реализация принципов корпоративной социальной ответственности (далее КСО) в политике отечественных частных коммерческих компаний. В настоящее время имеются различные подходы к интерпретации КСО. Так, известный американский социолог и экономист М. Фридман [6, с.46] считал единственной социальной ответственностью бизнеса – увеличение прибыли для своих акционеров. Дальнейшее изучение данного вопроса привело к уточнению понятия КСО. Г. Боуэн [8, с.148] и К. Дэвис [11, с.72] связывали его с необходимостью компаний принимать решения, учитывающие интересы и потребности общества. А. Кэрролл [9, с.43] делал акцент на учете конкретного исторического периода в вопросах развития общества усилиями бизнеса. К. Смит [3, с.231] рассматривал КСО как сознательное решение компании содействовать развитию общества.

С конца 1990-х – начала 2000-х годов в России наблюдается повышение интереса к указанной проблеме, в том числе рост числа социологических исследований по вопросам политики КСО бизнеса и ее интерпретации населением. Так, в 2004-м году Ассоциацией

менеджеров России при поддержке компаний «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг» (далее Ассоциация менеджеров России) были получены следующие результаты: 46% респондентов под КСО понимали выпуск качественной продукции, 35,5% - соблюдение действующего законодательства, 30,4% - уплату налогов в полном объеме, 30% - принятие мер против загрязнения окружающей среды, 22,5% - заботу о сотрудниках компании, улучшение условий их труда, в том числе 19,1% - выплату высокой заработной платы, 12,6% - вложение финансовых средств компании в социальные программы регионов, 10,5% - благотворительность, 10,4% - помощь регионам в решении социальных вопросов, 9,3% - поддержка сферы образования [5, с.42]. В 2008 году Всероссийским центром исследования общественного мнения (далее ВЦИОМ) было проведено похожее исследование, которое показало, что 60% бизнесменов под КСО понимали выплату достойной заработной платы, уплату налогов и создание рабочих мест, тогда как только 39% допускали возможность своего участия в решении социальных проблем страны и регионов [4]. В 2014 году компанией ЦИРКОН были опубликованы результаты аналогичного исследования. 2/3 респондентов к КСО отнесли выполнение деловых обязательств перед клиентами и партнерами (77%) и работниками (66%). Более половины опрошенных (58%) волновало качество производимой продукции, и только четверть (25%) – необходимость социальной деятельности предприятия [2]. Интерес представляет и опыт развивающихся стран по вопросу социальной ответственности бизнеса. Так, по мнению жителей Анголы, КСО включает в себя поддержку и развитие местного сообщества (87%), способствует экономическому развитию страны (74%), представляет собой прозрачный и этический бизнес (74%), бизнес, занимающийся пожертвованиями и благотворительной практикой (30%) [10].

В 2017-2018 годах было проведено авторское социологическое исследование населения г. Чебоксары (n=159) и Чебоксарского района (n=252) Чувашской Республики методом опроса. По результатам исследования было выявлено, что само понятие «корпоративная социальная ответственность» оказалось знакомо 38% респондентов г. Чебоксары и 23% респондентов, проживающих в Чебоксарском районе. 53% опрошенных считают, что КСО бизнеса выражается в высоком качестве товаров и продукции, производимой коммерческим сектором и реализуемой населению. 24% респондентов беспокоит охрана окружающей среды бизнесом. Более трети опрошенных (34%) под КСО понимают заботу предпринимателей о своих сотрудниках (выплата справедливой заработной платы, наличие социального пакета, возможность повышения квалификации и др.).

В настоящем исследовании под КСО мы будем понимать деятельность частных предприятий, бизнеса по отношению к наемным работникам и обществу в целом, не связанную с производством и реализацией (продажей) товаров и оказанием платных услуг, а благотворительную и (или) бескорыстную деятельность представителей коммерческого сектора, направленную на решение социальных проблем или оказание помощи отдельным группам населения. По результатам исследования, проведенного Ассоциацией менеджеров России желаемыми формами некоммерческой деятельности бизнеса являются забота о своих сотрудниках 32,6%, меры предпринимаемые компанией по защите окружающей среды 11,8%, благотворительная деятельность 8,6%. Стоит отметить, что 58,2% опрошенных высказались за необходимость повышения качества продукции и услуг коммерческих компаний. Кроме того, как показал опрос, респонденты ожидали от бизнеса мер по заботе о малообеспеченных гражданах 31,3%, улучшение условий труда 63,1%, повышение оплаты труда 66,6%, благоустройство территорий 18,3%, поддержка учреждений здравоохранения, образования 12,6%. Исследование, проведенное ВЦИОМ в 2008 году показало, что 53% респондентов ожидают от бизнеса помощи социально незащищенным группам населения, 43% - создания новых рабочих мест, 39% - развитие материальной базы здравоохранения, образования, культуры и спорта, 28% - предоставление социальных гарантий работникам предприятий.

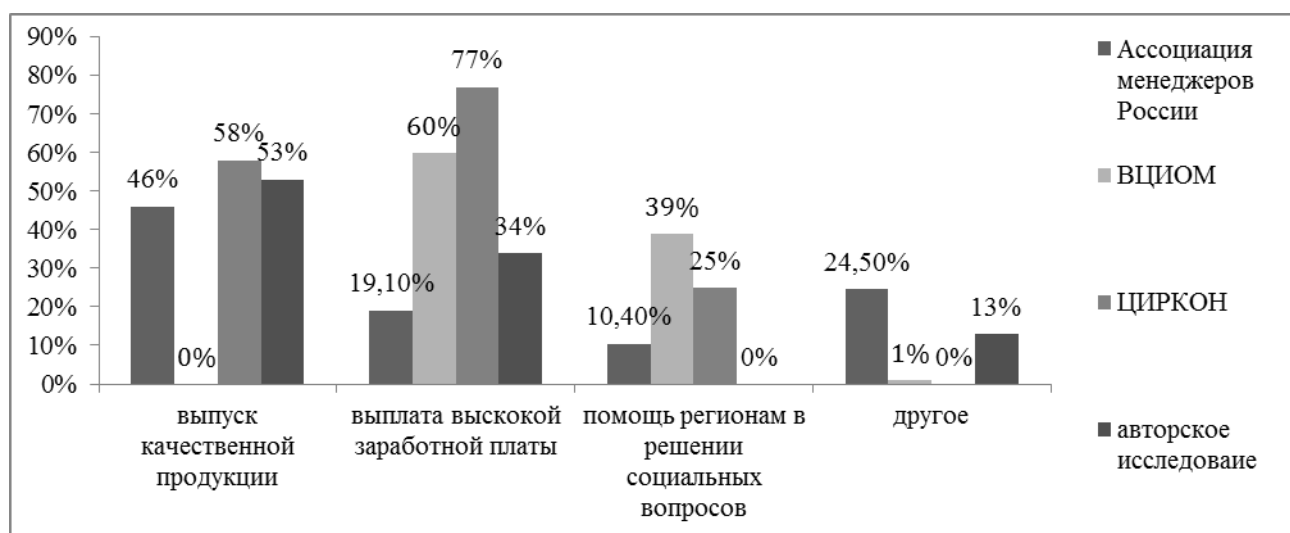


Рис. 1. Распределение результатов ответов респондентов на вопрос «Как Вы понимаете корпоративную социальную ответственность?»

Авторское исследование показало, что желаемыми формами участия бизнеса в решении социальных проблем 82% респондентов считают предоставление дополнительных социальных гарантий работникам, 28% - создание центров повышения квалификации специалистов, 94% - денежная и материальная помощь, 64% - борьба с социальными болезнями (алкоголизмом, наркоманией и др.), 67% - создание новых рабочих мест, 96% - повышение качества товаров и услуг, 77% - развитие коммерческим сектором материальной базы здравоохранения, образования и науки, 49% - создание условий для роста экономической активности населения.

Наибольшим уровнем социальной ответственности по результатам исследования Ассоциации менеджеров России отличаются крупные международные компании 58%, крупные нефтегазовые компании 49%, энергетические компании 46%, предприятия связи 44%, банки 43%, компьютерные компании 43%, металлургические компании 41%, автомобильные компании 35%, производители продуктов питания 32%.

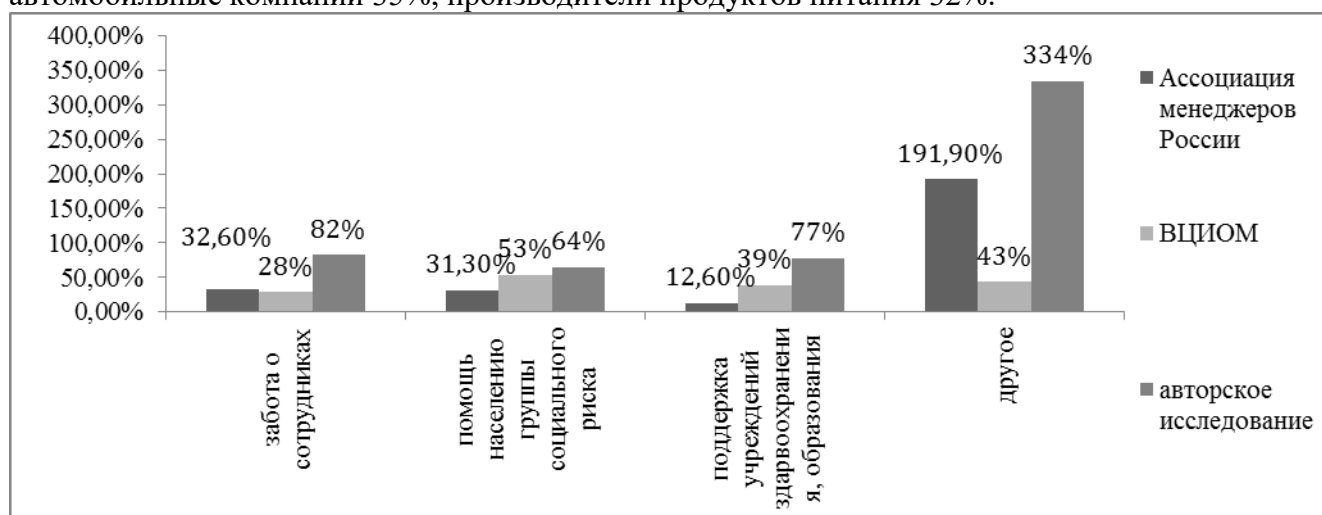


Рис. 2. Распределение результатов ответов респондентов на вопрос «Желаемые формы некоммерческой деятельности бизнеса»

КСО современных предпринимателей зависит от таких показателей, как личностные характеристики человека, занимающегося частной коммерческой деятельностью, экономические условия, востребованность продукции у населения и др. Как показало авторское исследование, только 5% опрошенных считают, что современные

предприниматели социально ответственны, еще 16% полагают, что социальная ответственность присуща не всем, но большинству предпринимателей. 48% респондентов отмечают, что социально ответственны не более половины современных предпринимателей. 24% полагают, что у большинства предпринимателей социальная ответственность отсутствует, еще 7% уверены, что современным предпринимателям не присуща социальная ответственность.

Согласно исследованию, проведенному ВЦИОМ только 2% предпринимателей оценивают уровень КСО своего бизнеса как высокий, тогда как 67% считают его средним и 31% - низким. Также по результатам исследований ВЦИОМ за 2010 год уже 17% предпринимателей высоко оценили уровень социальной ответственности в России.

Наличие или наоборот отсутствие принципов КСО в политике коммерческих компаний играет существенную роль в интерпретации населением результатов влияния крупного бизнеса на уровень жизни в Чувашской Республике. По результатам проведенного авторского исследования 13% респондентов оценивают влияние бизнеса на уровень жизни в регионе как негативное, 19% - скорее негативное, 46% - нейтральное, 14% - скорее положительное и 8% - положительное. На наш взгляд, высокая доля респондентов, негативно оценивающих влияние бизнеса на уровень жизни населения в республике может быть связана, среди прочего, с низким уровнем информированности населения о социально ответственной деятельности бизнеса, трудностью интерпретации населением содержания КСО предпринимателей. Это подтверждает тот факт, что только 28% опрошенных негативно оценивают влияние крупного бизнеса на уровень жизни в республике, тогда как паразитическим безответственным бизнес считают 39% респондентов. Аналогично – социально ответственным бизнес республики считают 23% жителей, тогда как о позитивном влиянии крупного бизнеса на уровень жизни в республике говорят лишь 16%.

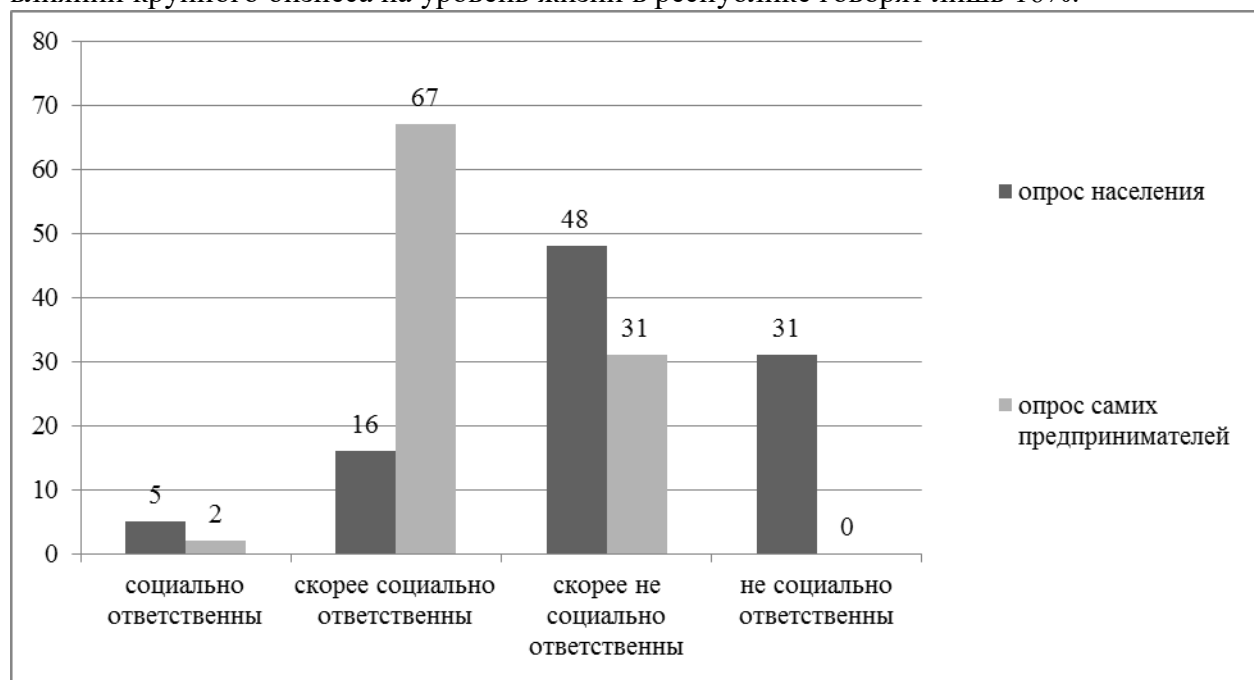


Рис. 3. Оценка уровня КСО бизнеса предпринимателями и населением

Среди способов повышения уровня КСО бизнеса респондентами, в рамках проведенного Ассоциацией менеджеров России анализа, были выделены необходимость поощрения государством малого и среднего бизнеса 44,7%, принятия налоговых послаблений 39,7%, передачи безответственных компаний в собственность государства 15,6%. Интерес представляет распределение ответов респондентов на вопрос: «что должна делать компания: повысить зарплату рядовым работникам или оказать помощь детскому дому?». За повышение заработной платы высказались 56% менеджеров и 32% населения в целом, что показывает расположенность бизнеса к социальной ответственности с одной

стороны, и готовность наемных работников к занятию благотворительной деятельностью – с другой (к оказанию помощи детскому дому были склонны 31% менеджеров и 61% населения). По вопросу улучшения социального положения самих работников, мнения опрошенного населения в целом и наемных менеджеров оказались более схожи (к повышению заработной платы рядовых сотрудников были склонны 64% менеджеров и 57% населения в целом).

Анализ зарубежного опыта изучения общественного мнения по вопросам КСО бизнеса также выявил востребованность населением социально значимой деятельности со стороны бизнеса. Так, результаты проведенного опроса населения Польши в 2005 году показали, что КСО предпринимателей способствует созданию положительного имиджа компании у потребителей 94%, положительного имиджа компании среди персонала 89%. 79,9% опрошенных жителей Польши отметили, что готовы приобретать продукцию только у социально ответственных предпринимателей, в том числе 67,3% - готовы за это переплачивать. Готовность переплачивать за товары и услуги социально ответственных компаний высказали также 60% респондентов исследования, проведенного в 2014 году в Тайланде, 80% респондентов Южной Кореи (по опросам 2009 года) [7, с.154].

Исследовательский центр Пью Pew Research centr в 2012 году опубликовал результаты исследования общественного мнения жителей США по вопросу КСО предпринимателей. Так, 51% опрошенных ожидали повышения уровня КСО бизнеса в будущем, 10% - считали, что уровень КСО бизнеса останется на прежнем уровне и 39% полагали, что в будущем возможно снижение уровня КСО [12].

Таким образом, КСО бизнеса по результатам исследования общественного мнения отличается динамичностью. Изменение социальной политики современных коммерческих компаний должно проходить в тесной связи с изучением реакции социума на вводимые предпринимателями инновации. Более того, сам процесс выстраивания диалога с общественностью становится одним из показателей социальной ответственности бизнеса, его ориентации на потребности населения, что в конечном итоге становится фактором повышения лояльности потребителей.

Список литературы:

1. Кошарная Г.Б., Дмитриев Р.В. Социальная ответственность предпринимательства в региональном социуме//РЕГИОНОЛОГИЯ. REGIONOLOGY. 2017. Т 25. № 2. С.294-305.
2. Исследование компании ЦИРКОН. [Электронный ресурс]. URL: http://www.zircon.ru/news/predstavleny_rezultaty (дата обращения: 10.01.2019).
3. Смит К. Этика маркетинга/под ред. М. Бейкера. -СПб.: Питер, 2012. -464 с.
4. Социальная ответственность бизнеса: взгляд предпринимателей и наемных работников. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=3009> (дата обращения: 10.01.2019).
5. Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования - М.: Ассоциация менеджеров, 2004. - 120 с.
6. Фридман М. Капитализм и свобода. М.: Новое издательство, 2002. 168 с.
7. Andre Habisch Corporate Social Responsibility Across Europe/ Andre Habisch, Jan Jonker, Martina Wegner, Rene Schmidpeter// Germany: Springer, 2005. – 395 p.
8. Bowen H. Social Responsibilities o f the Businessman. N. Y.: Harp e r & Row, 1953, p.386.
9. Caroll A. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organization stakeholders//Buisness Horizons, 1991.Vol.34.N4.P.39-48.
10. Corporate social responsibility. Current situation in Angola, 2013. - 104 p.
11. Davis K. Can Business Afford To Ignore Social Responsibilities?//California Management Review. 1960. Vol. 2. N 3. P. 70-76.

12. The future of corporate responsibility. [electronic source] URL: <http://http://www.pewinternet.org/2012/07/05/the-future-of-corporate-responsibility-2/> (reference date: 10.01.2019).

УДК 349.2.

Л. Н. Нурғалиева

L. N. Nurgalieva

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ?

WAGE INDEXATION IS THE RIGHT OR DUTY OF THE EMPLOYER?

Аннотация. В статье рассматривается различное применение в судебной практике индексации заработной платы в различных временных промежутках. Одни суды приходят к выводу что это право работодателя, а другие- что обязанность. Рассмотрев нормативную основу, где закрепляется данный вопрос, можно сделать вывод, что законодатель закрепил норму об индексации заработной платы как государственная гарантия для работника, а значит и как обязанность работодателя.

Ключевые слова: индексация, работодатель, локальные нормативные акты, работник, заработная плата, профсоюзная организация.

Abstract. The article discusses the various applications in judicial practice of salary indexation for different time interval, some courts conclude that this is the right of the employer, and others that the duty. Having examined the regulatory framework, the legislator fixed it in the form of a state guarantee for the employee and an obligation for the employer.

Keywords: indexation, employer, local normal acts.

Сегодня ученые и общественные обозреватели все больше говорят и исследуют такие вопросы в плоскости трудовых правоотношений как:

- социальное партнерство, служащее эффективным механизмом интеллектуального развития;
- процессы демократизации, информатизации, технического и научного прогресса на рабочих местах;
- роль социального партнерства в создании условий устойчивого развития регионов Российской Федерации;
- социальное партнерство и корпоративная ответственность на предприятиях и организациях и т.п.

Однако мало кто продолжает анализировать судебную практику по правоприменению действующих норм Трудового кодекса Российской Федерации об оплате труда.

Так, Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, и этому праву корреспондирует обязанность работодателя проводить индексацию. Рассмотрим судебную практику и проанализируем как данная норма права применяется на самом деле.

В определении Краснодарского краевого суда Российской Федерации от 11.08.2014 г. по делу № 4г-8161/2014 указано, что суд приходит к следующему выводу: законодатель устанавливает обязанность работодателя осуществлять индексацию, порядок которой он должен определить самостоятельно и закрепить в локальных нормативных актах. А

решением от 28.07.2017 года по делу № 2-3143/2017 Центрального районного суда города Хабаровска отказано в удовлетворении подобного иска с указанием на то, что предприятие (ответчик) не относится к организациям, финансируемым за счет средств бюджета.

Из вышеизложенного следует разное правоприменение одной нормы на территории Российской Федерации, заключающейся в ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии с правовой позицией Конституционного суда Российской Федерации, выраженной в определении от 19.11.2015 года №2618-О «по своей правовой природе индексация - представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору; предусмотренное статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Таким образом, оспариваемые нормы не могут расцениваться как нарушающие права заявителя». Эта же позиция была изложена Конституционным судом Российской Федерации и ранее - в определении от 17.06.2010 г. № 913-ОО.

В письме же Роструда от 19.04.2010 года №1073-6-1 указано на то, что индексация заработной платы – обязанность работодателя независимо от наличия указания на это в локальных нормативных актах.

Таким образом мы установили что все документы, которые были рассмотрены и исследованы в ходе написания настоящей работы обосновывают обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы. Суды, возможно, не применяют правильно данную норму из-за отсутствия юридической ответственности работодателя за уклонение от индексации заработной платы.



International Forum «Future of Work: Decent Work for All»

RESOLUTION

February 4-5, 2019

Congress Hall Toratau,
Ufa, Republic of Bashkortostan,
Russian Federation

The Future of Work International Forum under the aegis of the International Labor Organization (ILO) took place on February 4-5, 2019 in Ufa, The Republic of Bashkortostan (Russia). This event was associated with the Centenary of the International Labor Organization and the 100th Anniversary of creation of the first autonomous republic within Russia – The Republic of Bashkortostan

The Government of The Bashkortostan Republic, The Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, The Federation of Independent Trade Unions of Russia, The Academy of Labor and Social Relations, The International Labor Organization were the organizers of this forum.

More than 600 specialists from Russia, Germany, Canada, France, the Republic of Azerbaijan, Armenia, Belarus, the Kyrgyz Republic, The Republic of Kazakhstan, Turkmenistan, Uzbekistan attended this event.

The agenda included the implementation of decent work principles (social justice and security, decent wages, safety of working conditions, the right to social dialogue) in the context of global transformation of production processes and economic systems.

The resolution emphasizes the importance of social partners' joint efforts in ensuring decent work and stable employment, development of labor market institutions, human development and the ways of effective realization of human potential.

Drawing on discussions outcomes, the forum participants appealed to employers, trade unions and governments, as well as to the experts' community and the International Labor Organization for assisting in a series of actions addressing following directions:

- humanization of the word of work: promoting decent employment and providing social guarantees;
- youth employment in the digital economy;
- human development for the future of work;
- promoting inclusive culture in labor relations;
- providing gender equality as an essential aspect of decent work;
- development of social partnership.

The forum participants recognized the importance of national, regional and subregional programs that comprehensively and purposefully promote decent work ideas, as well as the need for

their regular improvement in accordance with the conditions and priorities of economic and social development.

The forum proved the important role of the International Labor Organization in the evolution of humanistic values, basic principles and labor standards, as well as the contribution and responsibility of social partners in maintaining peace and harmony on Earth.

The Forum participants hope that the discussions and the adopted resolution will contribute to the further development of social partnership, promotion of the principles of decent work and social justice, strengthening confidence in a future in which stable and decent work will be available to everyone.

Международный форум «Будущее сферы труда: достойный труд для всех»

РЕЗОЛЮЦИЯ

4 - 5 февраля 2019 г.

ГБУ РБ «Конгресс - холл Торатау»,
г. Уфа, Республика Башкортостан,
Российская Федерация

В г. Уфе Республики Башкортостан состоялся Международный форум по тематике достойного труда в рамках инициативы Международной организации труда «Будущее сферы труда», приуроченный к 100-летию Международной организации труда и 100-летию создания первой автономной республики в составе России – Башкирской автономной советской социалистической республики.

Организаторами форума выступили Правительство Республики Башкортостан, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федерация независимых профсоюзов России, Академия труда и социальных отношений, Российский союз промышленников и предпринимателей, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

В соответствии с принципами реализации инициативы столетия МОТ, к участию «в процессе размышлений над будущим сферы труда» привлечены трехсторонние партнеры, международные организации, исследовательские институты, университеты, гражданское общество. В рамках форума прошла научно-практическая конференция «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие» с участием ведущих ученых и специалистов России и зарубежья в сфере труда и социально-трудовых отношений. За два дня работы выступили 67 российских и международных экспертов. Всего на площадках форума приняли участие более 600 специалистов из России, Германии, Канады, Франции, Азербайджанской республики, Армении, Белоруссии, Кыргызской республики, Республики Казахстан, Туркменистана, Узбекистана.

Форум стал продолжением цикла международных мероприятий по вопросам реализации инициативы МОТ «Будущее сферы труда» и «диалогов столетия»: труд и общество, достойные рабочие места для всех, организация труда и производства, управление сферой труда. Повестку дня сформировали вопросы, связанные с реализацией принципов достойного труда (социальная справедливость и защищенность, достойная оплата труда, безопасность условий труда, право на социальный диалог) в условиях глобальной трансформации производственных процессов и экономических систем. В связи с возрастающей ролью человеческого фактора и цифровизацией всех сфер жизни, особое

внимание было уделено проблемам развития человеческого потенциала, гуманизации труда и повышения инклюзивной культуры в трудовых отношениях.

На полях форума, с проекцией на национальный, региональный и местный уровни социально-трудовых отношений, обсуждены положения и тезисы Доклада Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда, представленного мировому сообществу 22 января 2019 года в г. Женева⁵⁴.

Участниками форума подчеркнута значимость совместных усилий социальных партнеров в обеспечении достойной и стабильной занятости, развитии институтов рынка труда, развитии человеческих способностей и возможностей их эффективной реализации; признается значимость страновых, региональных и субрегиональных программ, комплексно и целенаправленно продвигающих идеи достойного труда, а также необходимость их своевременной актуализации в соответствии с условиями и приоритетами развития экономик и социальной сферы.

Основываясь на результатах дискуссий, участники форума обращаются к работодателям, профсоюзам, правительствам и Международной организации труда, а также к экспертному сообществу с призывом реализовать комплекс мер по следующим направлениям:

1. В целях гуманизации сферы труда, содействия достойной занятости и обеспечения социальных гарантий:

сохранять и развивать социальные функции государства, расширяя гарантии граждан в области доступности социальных, информационных и образовательных услуг;

совершенствовать государственную политику, направленную на улучшение качества жизни граждан, рост их материального благосостояния и социального благополучия;

расширять межведомственное взаимодействие в вопросах инвестиций в человеческое развитие, ориентируясь на инклюзивное непрерывное образование и обучение в течение всей жизни, соблюдение стандартов квалификаций и образовательных стандартов, подготовку высококвалифицированных преподавателей, владеющих современными методами обучения;

развивать страновые, региональные и субрегиональные программы, комплексно и целенаправленно продвигающих идеи и принципы достойного труда;

усилить превентивные меры в системе обеспечения безопасности и охраны труда, включающие в себя диагностику, профилактику и лечение профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, в том числе за счет расширения зоны «зелёных» рабочих мест;

совершенствовать методы диагностики, профилактики и лечения общих, профессионально обусловленных и профессиональных заболеваний, содействовать их внедрению в практику медицины;

продолжать работу по укреплению и поиску новых механизмов взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства с учетом развития новых форм занятости и моделей социально-трудовых отношений;

создать условия для достижения работающим человеком оптимального баланса между трудовой и личной жизнью с учетом меняющихся трудовых отношений, развития технологий и роста ценности свободного времени, в том числе посредством анализа напряжённости и интенсивности труда, разработки новых норм рабочего времени, контроля соблюдения норм рабочего времени;

⁵⁴ Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда инициирована Международной организацией труда. Комиссия в течение 2016-2018 гг. провела серию национальных диалогов и экспертных консультаций в странах-участницах и подготовила Доклад по вопросам будущего сферы труда.

развивать и внедрять организационные и технологические инновации в работе служб занятости населения, повышать управленческую грамотность руководителей, в том числе посредством цифровых и платформенных решений, направленных на ускорение процессов обработки данных, снижения дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, активизации взаимодействия между участниками рынка труда (работодателями, службами занятости населения, образовательными учреждениями и др.);

повышать эффективность и значимость служб занятости населения посредством повышения профессионально-квалификационного уровня работников, инвестиций в технологическую и материально-техническую оснащенность, развитие новых инфраструктурных форм содействия занятости, в том числе государственно-частного партнёрства;

содействовать органичным и социально приемлемым формам нестандартной занятости, созданию эффективной правовой основы развития самозанятости граждан;

2. В целях обеспечения занятости молодежи в условиях формирования цифровой экономики:

расширять активные программы государственной политики занятости молодежи, повышать их адресность, увеличить охват профориентационными услугами, в том числе через механизмы государственно-частного партнерства;

создать целостную систему карьерного проектирования молодежи, включая мероприятия по ориентированию молодёжи в профессиях (в том числе с учётом появления новых профессий), в территориальных особенностях экономики (в том числе для закрепления в родном регионе), в востребованных профессиональных и надпрофессиональных компетенциях;

создать условия для конструктивного взаимодействия работодателей, образовательных организаций и других заинтересованных сторон с целью оптимизации образовательного процесса, учитывающего требования к профессиональным компетенциям, а также надпрофессиональным навыкам;

развивать и расширять межведомственное взаимодействие, изучать и адаптировать лучшие мировые практики в государственной молодежной политике занятости;

развивать систему профессионального образования с учетом текущих и перспективных потребностей рынка труда путем совершенствования профессионально-ориентационной работы с молодежью, поддержки научно-производственно-образовательных кластеров, дуального и корпоративного обучения, целевой подготовки кадров при активном финансовом и материальном участии работодателей;

расширять возможности молодёжи для развития актуальных профессиональных и надпрофессиональных компетенций, в том числе цифровых компетенций; внедрять инструменты мотивации к данному развитию на всех этапах образовательного процесса.

3. В области развития человеческого потенциала для будущего сферы труда:

усиливать взаимодействие между системой образования и работодателями, своевременно вносить изменения в образовательные процессы в соответствии с потребностями экономики и профессиональными стандартами, повышать цифровую грамотность на всех уровнях образовательной траектории;

внедрять инновационные образовательные технологии и усиливать практикоориентированность по всем программам дополнительного профессионального образования;

обеспечить проведение оценки действующих программ поддержки занятости населения для определения их нацеленности на решение задач и целей устойчивого развития, а также соответствия критериям достойного труда;

совершенствовать системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки лиц старших возрастов для поддержания их работо- и конкурентоспособности с использованием ресурсов служб занятости населения, образовательных организаций профессионального образования, корпоративных университетов;

регулярно проводить социально-демографические исследования в целях оценки количественных и качественных параметров трудового потенциала, мониторинг состояния здоровья трудоспособного населения;

рекомендовать работодателям создавать оптимальные условия для развития и реализации человеческого потенциала работников, с учётом повышения производительности труда и социально-культурных потребностей индивида;

совершенствовать экономические механизмы стимулирования работодателей к улучшению здоровья работников;

стимулировать междисциплинарные исследования в целях прогнозирования изменений в социально-трудовой сфере, в том числе спроса и предложения на региональном и национальном рынках труда; потребности в кадрах, обладающих компетенциями, необходимыми для развития экономики;

наладить межсекторное взаимодействие в целях сбережения населения, снижения заболеваемости и смертности трудоспособного населения (совместно с учреждениями здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта, некоммерческими организациями, средствами массовой информации, администрациями муниципальными образованиями, общественными организациями, работодателями и другими); обеспечить доступную и качественную медицинскую помощь сельским жителям;

инициировать исследование человеческого и социально-экономического потенциала граждан пожилого возраста в условиях повышения пенсионного возраста, роста их доли и значимости в численности рабочей силы, с учетом стратегического курса на повышение средней продолжительности здоровой жизни.

4. В целях формирования инклюзивной культуры в трудовых отношениях:

создавать и реализовывать специальные программы содействия занятости для таких групп населения как молодёжь, пожилые, женщины с детьми и инвалиды;

развивать системы высококвалифицированной психологической поддержки и адаптации к рынку труда, качественного дополнительного профессионального образования, содействия в трудоустройстве и адаптационной поддержки в процессе занятости;

создать условия для качественного освоения образовательных программ гражданам с ограниченными возможностями здоровья во всех образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования, где предусмотрено обучение данной категории населения;

изучить и институционализировать лучшие практики использования нестандартных (в том числе дистанционных, гибких и др.) форм занятости, позволяющих вовлечь в сферу занятости выпускников образовательных учреждений, инвалидов, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

расширять практику государственного заказа на продукцию определенного вида и первоочередной закупки государством тех видов товаров, которые выпускают предприятия обществ инвалидов;

обеспечить широкое информирование об установленных государством дополнительных гарантиях при трудоустройстве инвалидов;

продолжить исполнение международных обязательств в части трудоустройства инвалидов путем включения в российское законодательство норм и положений Конвенции ООН «О правах инвалидов» (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 г.), ратифицированной Российской Федерацией;

изучить возможность применения (адаптации) опыта европейских стран по трудоустройству инвалидов в национальное законодательство и подзаконные акты, в части создания дифференцированных механизмов адресного трудоустройства инвалидов в зависимости от степени утраты трудоспособности.

5. В целях обеспечения гендерного равенства как неотъемлемой характеристики достойного труда:

обеспечивать равенство мужчин и женщин в трудовых отношениях и в доступе к экономическим ресурсам;

создавать условия труда и занятости, позволяющие сотрудникам комфортно совмещать работу и семейные обязанности;

разрабатывать и внедрять программы и проекты, направленные на устранение гендерного неравенства в сфере труда с учетом потребностей и проблем отдельных групп населения;

внедрять программы повышения квалификации и переобучения женщин после выхода из декретного отпуска;

формировать положительный образ женщины - предпринимателя, обеспечить поддержку женщин - предпринимателей и повышение их юридической грамотности.

6. В целях развития социального партнерства:

поддерживать социальный диалог как средство реализации принципов достойного труда, содействия сближению интересов работников и работодателей, а также предотвращения социально-трудовых конфликтов;

обобщать и распространять передовой опыт по развитию социального партнерства;

поддерживать и развивать коллективные переговоры и соглашения на различных уровнях (отраслевом, территориальном, внутрифирменном и т.д.);

содействовать повышению эффективности социального диалога и обеспечивать соблюдение работодателями социально-трудовых прав работников;

расширять сотрудничество и взаимодействие с ведущими международными и российскими организациями и учебными центрами в целях развития и совершенствования системы социального партнерства;

организовывать обучающие семинары (вебинары) для участников социального партнерства по вопросам регулирования трудовых отношений и совершенствования системы управления сферой труда.

Участники Форума выражают надежду, что состоявшиеся дискуссии и принятая резолюция будут способствовать дальнейшему развитию социального партнерства, продвижению принципов достойного труда и социальной справедливости, укреплению уверенности в таком будущем, в котором стабильный и достойный труд будет доступен каждому.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Аллагулов Анвар Ринатович, ведущий программист ООО «АйПиВеб» (г. Москва, Россия)

Андрианова Елена Владимировна, заведующая кафедрой общей и экономической социологии Тюменского государственного университета, к.соц.н. (г. Тюмень, Россия)

Антонова Галина Васильевна, ведущий научный сотрудник отдела рынка труда Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России (г. Москва, Россия)

Антошкин Виктор Николаевич, профессор кафедры философии, социологии и политологии Башкирского государственного педагогического университета имени М. Акмуллы, д.соц.н. (г. Уфа, Россия)

Артамонова Марина Вадимовна, доцент кафедры экономики труда и персонала, заместитель заведующего кафедрой по научной и учебной работе экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, к.э.н. (г. Москва, Россия)

Асадуллин Раиль Мирваевич, председатель комитета по образованию, культуре, молодежной политике и спорту Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан, доктор педагогических наук, профессор (г. Уфа, Россия)

Афанасьев Владимир Александрович, старший научный сотрудник Центра стратегических социальных и социально-политических исследований Института социально-политических исследований РАН (г. Москва, Россия)

Ахмедшина Фания Авзаловна, преподаватель кафедры истории народов Узбекистана Джизакского государственного педагогического института, д. и. н. (г. Джизак, Узбекистан)

Бажар Флора, научный сотрудник Института экономики труда и промышленной социологии Национального центра научных исследований Франции, секретарь Исследовательского комитета по социологии труда Международной социологической ассоциации (г. Марсель, Франция)

Баймурзина Гузель Римовна, старший научный сотрудник Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.э.н. (г. Уфа, Россия)

Батяева Кристина Вадимовна, магистрант кафедры экономики и управления предприятием Альметьевского государственного нефтяного института (г. Альметьевск, Россия)

Бондарчук Алина Геннадьевна, специалист Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (г. Москва, Россия)

Бочаров Владислав Юрьевич, доцент Самарского государственного университета, руководитель научно-исследовательского комитета по социологии труда Российского общества социологов, к.соц.н. (г. Самара, Россия)

Будникова Наталия Олеговна, аспирант Воронежского государственного университета (г. Воронеж, Россия)

Булатова Татьяна Алексеевна, доцент, старший научный сотрудник отдела исследований и разработок Томского государственного педагогического университета, к.м.н. (г. Томск, Россия)

Валиахметов Рим Марсович, директор Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.соц.н. (г. Уфа, Россия)

Валиев Акбар Халилович, старший преподаватель Джизакского государственного педагогического института (г. Джизак, Узбекистан)

Вишневская Нина Геннадьевна, доцент кафедры общей экономической теории Башкирского государственного университета, к.э.н. (г. Уфа, Россия)

Воронов Виктор Васильевич, профессор Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, д.соц.н. (г. Москва, Россия)

Гайфутдинова Рамзия Муллануровна, старший научный сотрудник Центра семьи и демографии Академии наук Республики Татарстан, к. ф.н. (г. Казань, Россия)

Галиев Гали Талхиевич, профессор, начальник отдела дополнительного образования Института экономики и сервиса Уфимского государственного нефтяного технического университета (г. Уфа, Россия)

Галлямов Рушан Рахимзянович, профессор Института стратегических исследований Республики Башкортостан, д. соц. н. (г. Уфа, Россия)

Герасимова Людмила Алфисовна, младший научный сотрудник Института социально-экономических исследований - обособленное структурное подразделение Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук (г. Уфа, Россия)

Глазкова Ирина Николаевна, доцент кафедры экономики и управления предприятием Альметьевского государственного нефтяного института, к.э.н. (г. Альметьевск, Россия)

Голиусова Юлия Вячеславовна, старший научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.соц.н. (г. Москва, Россия)

Горбунова Гюзель Дамировна, генеральный директор Образовательного центра развития личности "Академия успеха", к. соц. н. (г. Уфа, Россия)

Горохова Виктория Борисовна, аспирант Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского (г. Нижний Новгород, Россия)

Грошева Ирина Александровна, заведующая кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала Московского института государственного управления и права в Тюменской области (г. Тюмень, Россия);

Грошев Игорь Львович, профессор кафедры гуманитарных и общенаучных дисциплин Тюменского высшего военно-инженерного командного училища имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова, к.соц.н. (г. Тюмень, Россия)

Грошева Любовь Игоревна, старший преподаватель кафедры гуманитарных и общенаучных дисциплин Тюменского высшего военно-инженерного командного училища имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова, младший научный сотрудник Тюменского индустриального университета (г. Тюмень, Россия)

Губарев Роман Владимирович, доцент кафедры экономической теории Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова (г. Москва, Россия)

Дашкова Екатерина Сергеевна, доцент Воронежского государственного университета (г. Воронеж, Россия)

Дмитриев Роман Вячеславович, аспирант кафедры социологии и управления персоналом Пензенского государственного университета (г. Пенза, Россия)

Дорохова Наталья Васильевна, доцент Воронежского государственного университета инженерных технологий, к.э.н. (г. Воронеж, Россия)

Дронова Светлана Владимировна, руководитель Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области (г. Ульяновск, Россия)

Дулина Надежда Васильевна, профессор кафедры социологии Волгоградского государственного университета, д.соц.н. (г. Волгоград, Россия)

Егорышев Сергей Васильевич, профессор Восточной экономико-юридической гуманитарной академии (Академия ВЭГУ), (г. Уфа, Россия)

Епихина Юлия Борисовна, ведущий научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.соц.н. (г. Москва, Россия)

Забелина Ольга Викторовна, профессор, начальник лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России, д.э.н. (г. Москва, Россия)

Заборовская Светлана Геннадьевна, доцент Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, к. соц. н. (г. Уфа, Россия)

Зайнетдинов Шамиль Рашитович, профессор кафедры права Восточной экономико-юридической гуманитарной академии (Академия ВЭГУ), (г. Уфа, Россия)

Закиров Данил Сергеевич, магистрант Института экономики, финансов и бизнеса (ИНЭФБ) Башкирского государственного университета (г. Уфа, Россия)

Зборовский Гарольд Ефимович, профессор-исследователь Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, д.филол.н. (г. Екатеринбург, Россия)

Звягинцева Валерия Евгеньевна, магистрант Воронежского государственного университета (г. Воронеж, Россия)

Зекрист Рида, профессор Костанайского социально-технического университета имени З. Алдамжар, д.филол.н. (г. Костанай, Казахстан)

Ибрагимова Зульфия Фануровна, доцент Башкирского государственного университета, к.э.н. (г. Уфа, Россия)

Иванова Ленара Хакимовна, исполняющий обязанности заместителя Премьер-министра Правительства Республики Башкортостан, (г. Уфа, Россия)

Идрисова Лия Шамилевна, социолог Института стратегических исследований Республики Башкортостан (г. Уфа, Россия)

Ильвес Эдгар Владиславович, ассистент преподавателя Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург, Россия)

Ислакаева Гузель Разимовна, заместитель заведующего лабораторией исследования социально-экономических проблем регионов Башкирского государственного университета (г. Уфа, Россия)

Ишназаров Дияз Уралович, доцент кафедры Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета, к.э.н. (г. Сибай, Россия)

Кабашова Елена Владимировна, старший научный сотрудник Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.э.н. (г. Уфа, Россия)

Калякулин Роман Владимирович, председатель Республиканской организации Башкортостана Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности (г. Уфа, Россия)

Камарова Татьяна Александровна, старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета (г. Екатеринбург, Россия)

Каргаполова Екатерина Владимировна, профессор кафедры политологии и социологии Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, д.соц.н. (г. Москва, Россия)

Касаткина Наталья Петровна, ведущий научный сотрудник отдела мониторинга территориального управления Научного центра социально-экономического мониторинга, к.соц.н., (г. Саранск, Россия)

Кирдяшкина Татьяна Ивановна, старший научный сотрудник отдела мониторинга демографии и трудовых процессов Научного центра социально-экономического мониторинга (г. Саранск, Россия)

Коленникова Нина Дмитриевна, младший научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (г. Москва, Россия)

Колосова Риорита Пантелеймоновна, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, профессор, д.э.н. (г. Москва, Россия)

Константиновский Давид Львович, заведующий отделом социологии образования Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, д.соц.н. (г. Москва, Россия)

Костенькова Татьяна Александровна, доцент кафедры экономики, экономического анализа и менеджмента им. Н. Г. Нечаева Елецкого государственного университета имени И.А. Бунина, к.э.н. (г. Елец, Россия)

Кочеткова Светлана Владимировна, главный специалист-эксперт отдела промышленной политики и государственных программы Министерства промышленности, транспорта и инновационной политики Пензенской области (г. Пенза, Россия)

Кошарная Галина Борисовна, заведующая кафедрой социологии и управления персоналом Пензенского государственного университета, д.соц.н., профессор (г. Пенза, Россия)

Куконков Павел Иванович, старший научный сотрудник Поволжского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.соц.н. (г. Нижний Новгород, Россия)

Кулаева Ольга Владимировна, директор Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, (г. Москва, Россия)

Кэмпбелл Ян, профессор Высшей школы экономики, д.филол.н. (г. Прага, Чешская Республика)

Левашов Виктор Константинович, руководитель Центра стратегических социальных и социально-политических исследований Института социально-политических исследований РАН, д.соц.н. (г. Москва, Россия)

Леонидова Галина Валентиновна, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала ВолНЦ РАН, к.э.н. (г. Вологда, Россия)

Локтюхина Наталья Викторовна, профессор Академии труда и социальных отношений, д.э.н. (г. Москва, Россия)

Луданик Марина Валерьевна, доцент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, к.э.н. (г. Москва, Россия)

Майорова Анна Владимировна, специалист Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России (г. Москва, Россия)

Маковская Наталья Владимировна, профессор Белорусского государственного экономического университета, д. э. н. (г. Минск, Беларусь)

Матвеева Екатерина Андреевна, специалист Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России (г. Москва, Россия)

Мезенцева Елена Борисовна, доцент кафедры экономической социологии факультета социальных наук НИУ ВШЭ, к.э.н. (г. Москва, Россия)

Мельников Юрий Михайлович, исполняющий обязанности министра семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (г. Уфа, Россия)

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна, ведущий научный сотрудник отдела рынка труда Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России, доцент базовой кафедры ТПП «Развитие человеческого капитала» РЭУ имени Г.В.Плеханова, к.э.н. (г. Москва, Россия)

Моисеева Татьяна Павловна, профессор Уфимского государственного авиационного технического университета (г. Уфа, Россия)

Мосин Василий Иванович, генеральный директор Тульского социологического центра, старший научный сотрудник Центра региональных исторических исследований Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого, к.ф.н, доцент,

(г. Тула, Россия)

Мухамедьянова Марфуга Шакировна, учитель экономики МБОУ Школа № 14 городского округа город Уфа, (г. Уфа, Россия)

Муханова Мария Николаевна, ученый секретарь Центра методологии социологических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к. соц. н. (г. Москва, Россия)

Назарова Ульяна Анатольевна, директор Учебного центра государственной службы занятости, д.э.н., доцент (г. Уфа, Россия)

Насырова Светлана Ирековна, заместитель директора Института стратегических исследований Республики Башкортостан, к.э.н. (г. Уфа, Россия)

Нигматуллина Танзиля Алтафовна, директор Башкирского института социальных технологий (филиала «Академии труда и социальных отношений»), д.полит.н. (г. Уфа, Россия)

Новикова Ирина Викторовна, доцент, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ имени М.В. Ломоносова, доцент кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ имени М.В. Ломоносова, д.э.н. (г. Москва, Россия)

Новоженкина Ольга Петровна, старший научный сотрудник Центра стратегических социальных и социально-политических исследований Института социально-политических исследований РАН (г. Москва, Россия)

Нургалиева Ляйсан Нургалиевна, юрист Института повышения квалификации профсоюзных кадров, к.ю.н. (г. Уфа, Россия)

Осташков Александр Валерьевич, доцент кафедры государственного управления и социологии региона Пензенского государственного университета, к.э.н. (г. Пенза, Россия)

Павлова Валентина Васильевна, ведущий научный сотрудник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова, к.э.н. (г. Москва, Россия)

Папа Ясмينا, специалист по социальной защите Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Пасовец Юлия Михайловна, доцент кафедры социологии Курского государственного университета, к.соц.н. (г. Курск, Россия)

Патутина Светлана Юрьевна, старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, (г. Екатеринбург, Россия)

Пешкова Вера Михайловна, старший научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, к.и.н. (г. Москва, Россия)

Попов Андрей Васильевич, старший научный сотрудник Вологодского научного центра РАН, к.э.н. (г. Вологда, Россия)

Попова Екатерина Сергеевна, ведущий научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.соц.н. (г. Москва, Россия)

Прокопов Федор Тимофеевич, вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей, директор Института занятости и профессий НИУ ВШЭ, д.э.н. (г. Москва, Россия)

Разумова Татьяна Олеговна, заведующая кафедрой экономики труда и персонала Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, д.э.н. (г. Москва, Россия)

Рысаев Ильшат Шавалиевич, заведующий кафедрой Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (г. Уфа, Россия)

Сайфуллина Лариса Дамировна, доцент Уфимского государственного авиационного технического университета, к.э.н. (г. Уфа, Россия).

Салихов Гафур Губаевич, декан факультета философии и социологии Башкирского государственного университета, профессор, д.филос.н. (г. Уфа, Россия)

Санкова Лариса Викторовна, заведующая кафедрой экономики труда и производственных комплексов Института социального и производственного менеджмента Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А., д.э.н. (г. Саратов, Россия)

Сафиуллин Марат Радикович, доцент кафедры экономической географии Башкирского государственного университета, к.г.н. (г. Уфа, Россия)

Сафиуллин Радик Газизович, заведующий кафедрой экономической географии Башкирского государственного университета, профессор, д.г.н. (г. Уфа, Россия)

Сафиуллина Роза Маратовна, доцент кафедры экономической географии Башкирского государственного университета, к.г.н. (г. Уфа, Россия)

Селивёрстов Артём В., пресс-секретарь Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области, (г. Ульяновск, Россия)

Симонова Елена Валерьевна, доцент кафедры социологии и социальных технологий Тверского государственного технического университета, к.соц. н. (г. Тверь, Россия)

Соловьев Аркадий Константинович, начальник Департамента актуарных расчетов и стратегического планирования Пенсионного фонда Российской Федерации, д.э.н., профессор, заслуженный экономист России (г. Москва, Россия)

Сушко Павел Евгеньевич, старший научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, к.соц.н. (г. Москва, Россия)

Сырчин Андрей Евгеньевич, магистрант Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (г. Екатеринбург, Россия)

Тарасова Анна Николаевна, доцент Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, к.соц.н. (г. Екатеринбург, Россия)

Тимошук Алексей Станиславович, профессор кафедры философии и религиоведения Владимирского государственного университета им. А. Г. и Н. Г. Столетовых, д.филос.н. (г. Владимир, Россия)

Тощенко Жан Терентьевич, член-корреспондент РАН, заведующий кафедрой теории и истории социологии Российского государственного гуманитарного университета, главный научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (г. Москва, Россия)

Туракаев Марсель Салаватович, старший научный сотрудник Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (г. Уфа, Россия)

Фадеева Ирина Михайловна, директор ГКУ Республики Мордовия «Научный центр социально-экономического мониторинга», д. соц. н. (г. Саранск, Россия)

Файзуллин Ильгиз Фанилевич, доцент кафедры философии, социологии и политологии Башкирского государственного педагогического университета имени М. Акмуллы (г.Уфа, Россия)

Файзуллин Тагир Фанилевич, ректор Института непрерывного образования в сфере здравоохранения, к. соц. н. (г. Уфа, Россия)

Файзуллин Фаниль Саитович, главный научный сотрудник Института социально-экономических исследований Уфимского федерального исследовательского центра РАН, профессор, академик Академии наук Республики Башкортостан, д.филос.н. (г. Уфа, Россия)

Федченко Анна Александровна, заведующая кафедрой экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета, д.э.н. (г. Воронеж, Россия)

Филькина Александра Витальевна, доцент кафедры философии и социальных наук Томского государственного педагогического университета, к. соц. н. (г. Томск, Россия)

Хайруллина Алиса Мансуровна, аспирант кафедры философии, социологии и политологии Башкирского государственного педагогического университета имени М. Акмуллы (г. Уфа, Россия)

Хилажева Гульдар Фаритовна, ведущий научный сотрудник Центра исследования социального развития и формирования человеческого капитала Института стратегических исследований Республики Башкортостан, к.и.н. (г. Уфа, Россия)

Черешова Светлана Васильевна, аспирант кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (г. Екатеринбург, Россия)

Черныш Михаил Федорович, руководитель сектора социальной мобильности Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, первый заместитель директора по координации научной и научно-образовательной работы Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, д.соц.н. (г. Москва, Россия)

Чуйкова Татьяна Сергеевна, профессор Башкирского государственного педагогического университета имени М. Акмуллы, к.психол.н (г. Уфа, Россия)

Чумиков Александр Николаевич, главный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, генеральный директор агентства «Международный пресс-клуб. Чумиков PR и консалтинг» (МПК), д.полит.н. (г. Москва, Россия)

Шабунова Александра Анатольевна, директор Вологодского научного центра Российской академии наук, д.э.н. (г. Вологда, Россия)

Шарафуллина Розалия Радмировна, доцент кафедры общей экономической теории Башкирского государственного университета, старший научный сотрудник Института стратегических исследований Республики Башкортостан, к.э.н. (г. Уфа, Россия)

Швалева Ольга Владимировна, преподаватель Уфимского государственного нефтяного технического университета (г. Уфа, Россия)

Шмаков Михаил Викторович, Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России (г. Москва, Россия)

Шумкова Наталья Викторовна, доцент кафедры социологии Национального исследовательского Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарёва, к.соц.н., (г. Саранск, Россия)

Шушпанова Ирина Сергеевна, ведущий научный сотрудник Центра стратегических социальных и социально-политических исследований Института социально-политических исследований РАН, к.соц.н., доцент, (г. Москва, Россия)

Чернова Эмилия Андреевна, студентка Тюменского государственного университета (г. Тюмень, Россия)

Якшибаева Гульнара Вахитовна, доцент Башкирского государственного университета, к.э.н. (г. Уфа, Россия)

Янгиров Азат Вазирович, директор Института стратегических исследований Республики Башкортостан, д. э. н., доцент (г. Уфа, Россия)

Янелис Алиса Владиславовна, ассистент кафедры экономики труда и управления человеческими ресурсами Института экономики и финансов Российского университета транспорта (МИИТ), (г. Москва, Россия)

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
ПРИВЕТСТВИЯ.....	6

I. БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА. ГЛОБАЛИЗАЦИЯ. ЦИФРОВИЗАЦИЯ

<i>Антошкин В. Н., Хайруллина А. М.</i> Социальные последствия цифровизации экономики сквозь призму типологического анализа.....	14
<i>Артамонова М. В.</i> Будущее сферы труда: перспективы и вызовы виртуальной занятости.....	18
<i>Вишневская Н. Г.</i> Дорожные карты в социально-трудовой сфере: особенности разработки и критерии оценки.....	23
<i>Воронов В. В.</i> О современном понимании содержания труда (социолого-философский анализ).....	26
<i>Колосова Р. П., Луданик М. В.</i> Возрастная структуризация рынка труда в цифровой экономике: проблемы и решения.....	31
<i>Павлова В. В.</i> Труд и занятость в условиях начинающегося перехода экономики к 6-му технологическому укладу.....	38
<i>Сайфуллина Л. Д.</i> Ключевые компетенции цифровой экономики.....	42
<i>Салихов Г. Г.</i> Функции общества в процессе глобализации.....	46
<i>Санкова Л. В.</i> Достойный труд в стратегиях «цифрового» будущего.....	50
<i>Тимощук А. С.</i> Вызовы и возможности цифровой экономики или почему роботы нас не спасут.....	55
<i>Тощенко Ж. Т.</i> Эволюция смыслов труда: современное состояние и будущие ориентиры.....	61
<i>Хайруллина В. Г., Мухамедьянова М. Ш., Закиров Д. С.</i> Эволюция системы «природа-человек-социум» и становление ноосферной парадигмы.....	64
<i>Шабунова А. А., Леонидова Г. В.</i> Есть ли место профессиональному призванию в эпоху цифровой революции?.....	66

II. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД И ГУМАНИЗАЦИЯ СФЕРЫ ТРУДА

<i>Андрианова Е. В., Чернова Э. А.</i> Проблемы трудоустройства граждан с инвалидностью.....	72
<i>Баймурзина Г. Р.</i> Качество занятости как императив будущего сферы труда.....	76
<i>Будникова Н. О.</i> Стандарты достойного труда как основа развития потенциала достойного труда в сфере здравоохранения.....	80
<i>Дашикова Е. С.</i> Гуманизация систем стимулирования труда.....	83
<i>Епихина Ю. Б.</i> Удовлетворенность работой в зависимости от типа занятости.....	86
<i>Звягинцева В. Е.</i> Взаимосвязь концепции достойного труда и экономики персонала.....	91
<i>Кэмпбелл Я., Зекрист Р.</i> Власть и труд: проблема гуманизации.....	96
<i>Мельников Ю. М.</i> Достойный труд в системе целей и задач региональной политики занятости.....	102
<i>Симонова Е. В.</i> Потенциал и барьеры социально-трудовой инклюзии людей с ограниченными возможностями на муниципальных рынках труда.....	107
<i>Соловьев А. К.</i> Достойный труд для всех – главное условие преодоления бедности пенсионеров в России.....	112
<i>Файзуллин Т. Ф.</i> Условия труда как фактор реализации человеческого капитала.....	116

III. ОБРАЗОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

<i>Асадуллин Р. М.</i> Образование как ресурс развития человеческого потенциала.....	121
<i>Дронова С. В., Селивёрстов А. В.</i> Человеческий потенциал как драйвер экономики: опыт Ульяновской области.....	125
<i>Зайнетдинов Ш. Р.</i> Социальная мобильность как фактор развития трудового потенциала Республики Башкортостан (по материалам переписей населения 1989 – 2010 гг.).....	130
<i>Зборовский Г. Е.</i> Образование как социальный ресурс развития трудовой активности общности людей «третьего возраста».....	135

<i>Костенькова Т. А.</i> Оплата труда и человеческий потенциал: взаимосвязь в экономике России.....	139
<i>Маковская Н. В.</i> Академические стратегии вузов как эффективное условие непрерывного образования в Беларуси.....	143
<i>Моисеева Т. П.</i> Факторы сдерживания развития трудового потенциала современной России.....	147
<i>Локтюхина Н. В.</i> Проблемы сферы профессионального образования в контексте будущего сферы труда.....	151
<i>Нигматуллина Т. А.</i> Вызовы рынка труда и стратегии профессионального образования и обучения.....	155
<i>Новикова И. В.</i> Современные тренды развития трудового потенциала.....	160
<i>Разумова Т. О.</i> Эволюция концепции «достойный труд».....	164
<i>Федченко А. А.</i> Оценка потенциала достойной трудовой деятельности.....	169

IV. МОЛОДЕЖЬ И БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

<i>Антонова Г. В., Бондарчук А. Г.</i> Самоопределение на рынке труда профессионально подготовленной молодежи: добровольный или вынужденный выбор.....	174
<i>Бочаров В. Ю.</i> Специфика занятости молодежи нового рабочего класса на рынке труда УРФО.....	179
<i>Голиусова Ю. В.</i> Прекарная занятость молодежи (по результатам социологических исследований).....	184
<i>Дулина Н. В., Каргаполова Е. В.</i> Адаптация молодежи на рынке труда (на материалах социологического исследования).....	189
<i>Заборовская С. Г.</i> Современные проблемы профориентации молодежи.....	193
<i>Иванова Л. Х.</i> Меры по содействию занятости молодежи в Республике Башкортостан.....	196
<i>Касаткина Н. П., Шумкова Н. В.</i> Самозанятость молодежи и перспективы регионального рынка труда.....	201
<i>Коленникова Н. Д.</i> Методология изучения статусной иерархии по показателям квалификации занятого населения России.....	206
<i>Константиновский Д. Л.</i> Российская молодежь перед современными вызовами рынка труда.....	210
<i>Майорова А. В., Матвеева Е. А.</i> Российская молодежь на рынке труда и ее ожидания относительно изменений в своей профессиональной области.....	214
<i>Осташков А. В., Кочеткова С. В.</i> Влияние средств массовой коммуникации на социально-профессиональную ориентацию учащейся молодежи в условиях развития информационного общества.....	220
<i>Папа, Я.</i> Инновационный подход к вопросам обеспечения всеобщей социальной защиты для будущего сферы труда с акцентом на положение молодежи.....	223
<i>Пасовец Ю. М.</i> Отношение молодежи к непрерывному образованию как фактор ее интеграции в систему социально-трудовых отношений российского общества.....	224
<i>Патутина С. Ю.</i> Цифровизация работы по трудоустройству студентов и выпускников российских вузов.....	228
<i>Попова Е. С.</i> Молодежь на рынке труда: смена профессии как адаптация к новой экономике.....	233
<i>Сушко П. Е.</i> ИТ-специалисты на российском рынке труда: контуры группы и место в структуре занятости.....	238
<i>Сырчин А. Е., Тарасова А. Н.</i> Проблемы трудоустройства молодежи Свердловской области.....	243
<i>Черныш М. Ф.</i> Молодежь на рынке труда: проблема неравенства.....	247
<i>Швалева О. В.</i> Некоторые достоинства и недостатки работы фрилансером для студентов – дизайнеров.....	255
<i>Янелис А. В.</i> Роль молодежи в развитии цифровой экономики в сфере транспортного обслуживания пассажиров.....	258

V. МНОГООБРАЗИЕ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

<i>Аллагулов А. Р.</i> Занятость в переходной экономике: некоторые факторы и особенности.....	261
<i>Ахмедшина Ф. А.</i> Гендерный аспект занятости в мире и в Узбекистане.....	265
<i>Бажар Ф. (Bajard F.)</i> Could the grey-zones of employment be something other than a shadowy part of labor markets? Evidences from self-employment.....	270

<i>Валиев А. Х.</i> Решение вопросов занятости населения в условиях Узбекистана.....	274
<i>Гайфутдинова Р. М.</i> Женская рабочая сила в гендерной структуре.....	279
<i>Грошева Л. И.</i> Труд нового рабочего класса сельских территорий.....	284
<i>Дорохова Н. В.</i> Совершенствование организационных условий управления нестандартной занятостью населения.....	289
<i>Идрисова Л. Ш.</i> Проблема женщин с детьми: совмещение труда и семейных обязанностей.....	292
<i>Ильвес Э. В.</i> Динамика прекаризации родительского труда по субъектам труда.....	295
<i>Камарова Т. А.</i> Нестандартная женская занятость.....	299
<i>Левашов В. К., Шушпанова И. С., Новоженина О. П., Афанасьев В. А.</i> Проблемы и перспективы трудовой мотивации в оценках российского гражданского общества.....	304
<i>Мезенцева Е. Б.</i> Россия и страны постсоветского пространства в зеркале рейтингов гендерного равенства.....	310
<i>Мирзабалаева Ф. И., Забелина О. В.</i> Готовность работающих женщин к активному поведению на рынке труда.....	316
<i>Назарова У. А.</i> Сохранение социально-продуктивной занятости в эпоху цифровой экономики.....	321
<i>Попов А. В.</i> Масштабы и особенности распространения неустойчивой занятости в России.....	324
<i>Рысаев И. Ш.</i> Система оплаты труда как фактор мотивации и демотивации персонала.....	328
<i>Файзуллин И. Ф.</i> Сокращение безработицы как фактор повышения эффективности использования человеческого капитала.....	332
<i>Черешова С. В.</i> Представления субъектов родительского труда о роли государства в его реализации.....	335
<i>Чуйкова Т. С.</i> Негарантированная работа: следствия для личности, организации и общества.....	339
<i>Чумиков А. Н.</i> Альтернативная гражданская служба как особый вид трудовой деятельности, право гражданина и способ заполнения непопулярных рабочих мест: современные проблемы и варианты их решения.....	344
<i>Шарафуллина Р. Р.</i> Проблемы институционализации неформальной занятости.....	349

VI. РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА: ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ, МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОТОКИ И МИГРАЦИЯ

<i>Булатова Т. А., Филькина А. В.</i> Трудовая мотивация и экономическая дифференциация населения: региональный аспект (кейс Томской области)	354
<i>Герасимова Л. А., Файзуллин Ф. С.</i> Социально-демографические аспекты развития трудового потенциала территорий.....	359
<i>Горбунова Г. Д.</i> Межсубъектное социальное партнерство как движущая сила развития местных сообществ.....	363
<i>Грошева И. А., Грошев И. Л.</i> Готовность регионального рынка труда к переходу к цифровой экономике.....	367
<i>Егорышев С. В.</i> Криминальные и другие причины, негативно влияющие на трудовые ресурсы Республики Башкортостан.....	372
<i>Ислакаева Г. Р.</i> Образовательная миграция: личные мотивы и экономические причины.....	376
<i>Ишназаров Д. У.</i> Взаимодействие трудовой миграции и рынка труда в Республике Башкортостан.....	379
<i>Кабаишова Е. В.</i> Анализ региональной дифференциации российского рынка труда.....	385
<i>Куконков П. И.</i> Рабочая сила в Приволжском федеральном округе: состояние и перспективы.....	389
<i>Мосин В. И.</i> Роль территориального общественного самоуправления в социокультурном развитии региона.....	393
<i>Муханова М. Н.</i> Неформальный сектор на региональных рынках труда АПК: методологические проблемы их изучения.....	398
<i>Пешкова В. М.</i> Место и роль предпринимательской активности международных мигрантов в России: постановка вопроса.....	403
<i>Сафиуллин Р. Г., Сафиуллин М. Р., Сафиуллина Р. М.</i> Будущее российского и региональных рынков труда: реальность и проблемы.....	408
<i>Туракаев М. С.</i> Вахтовый труд в Республике Башкортостан как индикатор недостаточности достойных позиций на рынке труда региона.....	414

<i>Фадеева И. М., Кирдяшкина Т. И.</i> Продление трудовой жизни: векторы напряженности на региональном рынке труда.....	420
<i>Хилажева Г. Ф.</i> Участие жителей российских регионов во временной трудовой миграции (на примере Республики Башкортостан).....	425
<i>Якишбаева Г. В.</i> Роль трудовой миграции в функционировании рынка труда Российской Федерации.....	429
<i>Янгиров А. В., Насырова С. И., Хилажева Г. Ф.</i> Тренды миграции и проблемы формирования молодежного трудового потенциала в Республике Башкортостан.....	435

ВИ.РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА:

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И РОЛЬ БИЗНЕСА И ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

<i>Батяева К. В., Глазкова И. Н.</i> Корпоративная культура как инструмент повышения эффективности организации.....	443
<i>Галиев Г. Т.</i> Социально-политический аудит профсоюзного движения в Республике Башкортостан.....	446
<i>Галлямов Р. Р.</i> Эволюция участия в сфере труда при формировании класса предпринимателей в постсоветской России: гендерные аспекты.....	450
<i>Горохова В. Б.</i> Роль государства при проведении коллективных переговоров.....	455
<i>Ибрагимова З. Ф.</i> Опыт Германии в построении системы социальной поддержки безработных.....	458
<i>Калякулин Р. В.</i> Роль профсоюзов в обеспечении гарантий по заработной плате как элемента системы социального партнерства (на примере предприятий Республики Башкортостан)	463
<i>Кошарная Г. Б., Дмитриев Р. В.</i> Корпоративная социальная ответственность бизнеса в общественном мнении.....	467
<i>Нургалиева Л. Н.</i> Индексация заработной платы право или обязанность работодателя?	473
РЕЗОЛЮЦИЯ	474
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	480

Научное издание

**БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА:
ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

Сборник статей
Международного форума
«Будущее сферы труда: достойный труд для всех»

Технический редактор: Е.Х. Хасанова

Подписано в печать 28.01.2019. Формат 60x84 ¹/₈

Усл. печ. л. 57,19. Тираж 500 экз. Заказ №190983.

Отпечатано с готовых материалов в КП РБ Издательство «Мир печати».
450076, г. Уфа, ул. Аксакова, 45. Тел.: 251-72-95.